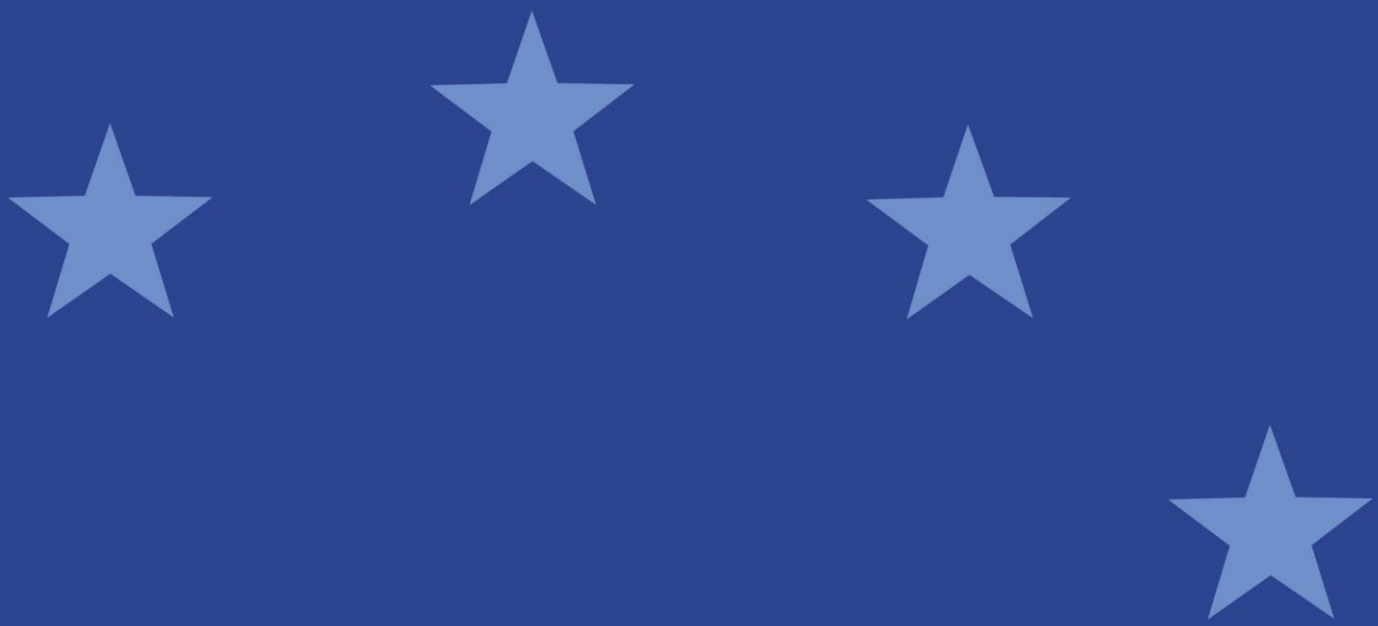
esma European Securities and Markets Authority

Suunised

Suunised usaldusväärse tasustamispoliitika kohta eurofondide direktiivi alusel



14/10/2016 | ESMA/2016/575-ET

Sisukord

1 Reguleerimisala ... 3

2 Mõisted ... 4

4 Järgimis- ja aruandluskohustus ... 6

4.1 Suuniste staatus ... 6

4.2 Aruandlusnõuded ... 6

5 Suunised selle kohta, millist töötasu suunised hõlmavad ... 6

6 Suunised selle kohta, kuidas teha kindlaks suunistega hõlmatud töötajate kategooriad ... 8

7 Suunised proportsionaalsuse kohta ... 9

7.1 Proportsionaalsus üldiselt ... 9

7.2 Proportsionaalsus seoses fondivalitsejate eripäradega ... 10

7.3 Proportsionaalsus seoses töötajate eri kategooriatega ... 11

8 Suunised konsolideerimisgruppi kuuluvatele fondivalitsejatele ... 12

9 Suunised erinevate valdkondlike eeskirjade rakendamise kohta ... 12

9.1 Üldsuunised ... 12

9.2 Konkreetsed suunised kõrvalteenuste kohta ... 13

10 Suunised fondivalitseja finantsseisundi kohta ... 13

11 Suunised tasustamise haldamise kohta ... 14

11.1 Juhtorgan ... 14

11.1.1 Tasustamispoliitika kavandamine, heakskiitmine ja selle üle järelevalve tegemine ... 14

11.1.2 Juhtimisorgani liikmete ja järelevalvefunktsiooni täitjate tasustamine ... 15

11.1.3 Aktsionäride kaasamine ... 16

11.1.4 Tasustamispoliitika ja selle rakendamise ülevaade ... 16

11.2 Töötasukomitee ... 17

11.2.1 Töötasukomitee moodustamine ... 17

11.2.2 Töötasukomitee koosseis ... 18

11.2.3 Töötasukomitee roll ... 18

11.2.4 Töötasukomitee protsess ja aruandlusahelad ... 19

11.3 Kontrollifunktsioonide täitjad ... 19

11.3.1 Kontrollifunktsiooni täitjate rollid ... 19

11.3.2 Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine ... 20

12 Suunised riskimaandamise üldnõuete kohta 21
12.1 Üldine tasustamispoliitika, sealhulgas pensionipoliitika 21
12.2 Vabatahtlikud pensionihüvitised 22
12.3 Lahkumishüvitised 22
12.4 Isiklik riskimaandamine 23
13 Suunised riskimaandamise erinõuete kohta 24
13.1 Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika 24
13.2 Riskimaandamine muutuvtasu puhul 24
13.2.1 Riskimaandamise protsess 24
13.2.2 Riskimaandamise protsessi ühtsed nõuded 25
13.2.3 Riskide mõõtmine 27
13.2.4 Tulemuste mõõtmine 27
13.3 Määramisprotsess 29
13.3.1 Reservide määramine ja jagamine 29
13.3.2 Riskidega korrigeerimine määramisprotsessis 29
13.4 Väljamaksete tegemine 30
13.4.1 Mitte edasilükatav ja edasilükatav töötasu 30
13.4.2 Sularaha *versus* instrumendid 32
13.4.3 Riski tagantjärele arvestamine muutuvtasus 35
14 Suunised avalikustamise kohta 36
14.1 Organisatsiooniväline avalikustamine 36
14.1.1 Eri- ja üldnõuded seoses avalikustamisega 36
14.1.2 Poliitika ja tavad 37
14.2 Organisatsioonisisene avalikustamine 38

1 Reguleerimisala

Kellele?

1. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse fondivalitsejatele, nagu on määratletud eurofondide direktiivi artikli 2 lõike 1 punktis b, ja pädevatele asutustele. Samuti kohaldatakse neid investeerimisfirmadele, kes ei ole määranud eurofondide direktiivi kohaselt tegevusloastatud fondivalitsejat.[1]

2. Eurofondidele, kes on määranud eurofondide direktiivi alusel tegevusloastatud fondivalitseja, ei kohaldata eurofondide direktiivis kehtestatud tasustamispõhimõtteid ega käesolevaid suuniseid. Sellegipoolest on *soovituses* esitatud tasustamispõhimõtted neile eurofondidele asjakohased määral, kuivõrd nad kuuluvad *soovituse* punktis 2.1 sätestatud mõiste „finantsasutus" alla. Käesolevate suuniste I lisas on esitatud vastavustabel ja toodud välja need *soovituses* sisalduvad põhimõtted, mis kajastuvad ka eurofondide direktiivis.

Mida?

3. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse fondivalitsejate ja nende *kindlaksmääratud töötajate* tasustamispoliitika ja -tavade suhtes. Suuniste II lisas on üksikasjalikult täpsustatud, milliseid suuniseid kohaldatakse fondivalitsejate suhtes tervikuna ja milliseid üksnes nende *kindlaksmääratud töötajate* suhtes.

Millal?

4. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse alates 1. jaanuarist 2017.

5. Ilma et see piiraks direktiivi 2014/91/EL kohaldamist 18. märtsist 2016, peaks jaotistes 12 (suunised riskimaandamise üldnõuete kohta) ja 13 (suunised riskimaandamise erinõuete kohta) esitatud muutuvtasu eeskirjade suuniseid kõigepealt kohaldama *kindlaksmääratud töötajate* muutuvtasu uute preemiate väljamaksete arvutamisel esimese täieliku tulemusperioodi jooksul pärast 1. jaanuari 2017. Näiteks fondivalitseja, kelle raamatupidamisperiood lõppeb 31. detsembril, peaks kohaldama käesolevates suunistes sätestatud muutuvtasu eeskirjade suuniseid 2017. aasta aruandeperioodi väljamaksete arvutamisel.

[1] Eurofondide direktiivi artiklites 14a ja 14b sätestatud tasustamispõhimõtteid kohaldatakse neile investeerimisfirmadele *mutatis mutandis* eurofondide direktiivi artikli 30 alusel.

2 Mõisted

Kui ei ole määratud teisiti, on Euroopa Parlamendi ja nõukogu 13. juuli 2009. aasta direktiivis 2009/65/EÜ vabalt võõrandatavatesse väärtpaberitesse ühiseks investeeringuks loodud ettevõtjaid (eurofondid) käsitlevate õigus- ja haldusnormide kooskõlastamise kohta kasutatud mõistetel sama tähendus, mis käesolevates suunistes. Lisaks kasutatakse suuniste kohaldamisel järgmisi mõisteid:

soovitus	Komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitus 2009/384/EÜ palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris;[2]
tulemustasud	muutuvtasu, mis on seotud „eurofondide tulemuslikkusega”. „Eurofondide tulemuslikkus” hõlmab kapitalikasvu ning mis tahes tulu, mis on seotud eurofondide varaga (nt dividendid). Seda on võimalik hinnata, viidates eesmärgiks seatud „tulemuslikkusele”. Tulemustasu võib põhineda sellistel elementidel nagu kapitali kasvutulu osakaal või eurofondide vara puhasväärtuse kapitali suurenemine või mis tahes osa eurofondide vara puhasväärtusest võrreldes väärtpaberite asjakohase indeksiga või muu investeeringute tulemuslikkuse mõõdikuga. *Tulemustasud* on tulemuslikkusel põhinevad väljamaksed, mida fondivalitseja või eurofondid tasuvad otse *kindlaksmääratud töötajatele*;
kindlaksmääratud töötajad	töötajate kategooriad, sealhulgas kõrgem juhtkond, riskivõtjad, *kontrollifunktsioonide täitjad* ja kõik töötajad, kelle kogu töötasu paigutab nad samasse *töötasuvahemikku* kõrgema astme juhtkonna ja riskivõtjatega, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide riskiprofiili, ning sellis(t)e üksus(t)e töötajate kategooriad, kellele fondivalitseja on delegeerinud portfellihalduse või riskijuhtimisega seotud tegevuse ning kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt fondivalitseja valitsetavate eurofondide riskiprofiili;
kontrollifunktsioonide täitjad	töötajad (v.a kõrgema astme juhtkond), kes vastutavad fondivalitseja riskijuhtimise, vastavuskontrolli, siseauditi ja sarnaste funktsioonide eest (nt finantsjuht määral, kui ta vastutab finantsaruannete koostamise eest);

[2] http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:ET:PDF.

töötasuvahemik	kõrgemate ametnike ja riskivõtjate kategooriate kõikide töötajate kogu töötasu ulatus alates asjaomaste kategooriate suurimast ja lõpetades vähima tasuga;
instrumendid	fondivalitsejate valitsetavate eurofondide osakud või aktsiad või võrdväärsed omandiõigused (üksnes osakuid emiteerivate eurofondide puhul ka osakutega seotud instrumendid), sõltuvalt asjaomaste eurofondide õiguslikust struktuurist ning nende tingimustest või põhikirjast, või aktsiatega seotud instrumendid või võrdväärsed mitterahalised vahendid sama mõjusate stiimulitega nagu muud selles määratluses nimetud instrumendid;
malus	korraldus, mis lubab fondivalitsejal vältida nõudeõiguse tekkimist tervele või osale määratud edasilükatud töötasust olenevalt fondivalitseja kui terviku, äriüksuse, eurofondide ja võimaluse korral töötaja riskide realiseerumise tulemustest või tulemuslikkusest. *Malus* on tagantjärele riskidega korrigeerimise meetod;
tagasinõudmine	lepinguline kokkulepe, mille kohaselt töötaja nõustub teatud tingimustel tagastama fondivalitsejale omandiõiguse teatavale töötasu summale. Seda võib kohaldada nii ettemakstava kui ka edasilükatud muutuvtasu suhtes. Kui tagasinõudmine on seotud riskide realiseerumise tulemustega, on see tagantjärele riskidega korrigeerimise vorm;
järelevalvefunktsiooni täitjad	asjaomased isikud või organid, kes vastutavad fondivalitseja kõrgema astme juhtkonna üle tehtava järelevalve ning riskijuhtimise protsessi ja eurofondide direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks kehtestatud tegevuspõhimõtete, korralduste ja protseduuride piisavuse ja tõhususe hindamise ning korrapärase läbivaatamise eest. Kui fondivalitsejal puudub oma suuruse, sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse või õigusliku struktuuri tõttu eraldi järelevalvefunktsioon, tuleb järelevalvefunktsiooni täitjate all mõista kõnealuste ülesannete täitmise eest vastutava juhtimisorgani liikmeid;
säilitamisperiood	ajavahemik, mille jooksul ei tohi müüa *instrumentidena* saadud muutuvtasu, mille suhtes on juba tekkinud nõudeõigus ja mis on välja makstud;
kogunemisperiood	ajavahemik, mille jooksul hinnatakse ja mõõdetakse töötaja töötulemusi, et määrata kindlaks tema töötasu;
edasilükkamisperiood	edasilükkamisperiood on *kogunemisperioodi* lõpule järgnev ajavahemik, mille jooksul muutuvtasu kinni peetakse;

nõudeõiguse tekkimise aeg	teatavale töötasu summale tekib nõudeõigus siis, kui töötajale tehakse makse ja temast saab töötasu seaduspärane omanik. Kui töötasule on tekkinud nõudeõigus, ei saa seda tagantjärele otseselt korrigeerida muul viisil kui *tagasinõudeklausli* alusel.

3 Eesmärk

6. Käesolevate suuniste eesmärk on tagada eurofondide direktiivi artiklite 14a ja 14b tasustamist käsitlevate sätete ühetaoline ja järjepidev kohaldamine.

4 Järgimis- ja aruandluskohustus

4.1 Suuniste staatus

7. Dokument sisaldab suuniseid, mis on välja antud ESMA määruse artikli 16 kohaselt. ESMA määruse artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused ja finantsturu osalised tegema kõik, et suuniseid ja soovitusi järgida.

8. Pädevad asutused, kelle suhtes suuniseid kohaldatakse, peaksid neid järgima, hõlmates need oma järelevalvetavadega, sealhulgas siis, kui dokumentides sisalduvad konkreetsed suunised on suunatud peamiselt finantsturu osalistele.

4.2 Aruandlusnõuded

9. Pädevad asutused, kelle suhtes käesolevaid suuniseid kohaldatakse, peavad kahe kuu jooksul ESMA tõlgete avaldamisest ESMA-le teatama, kas nad järgivad suuniseid või kavatsevad hakata neid järgima, koos mittejärgimise põhjustega. Kui teatist selleks tähtajaks ei saabu, eeldatakse, et pädevad asutused ei järgi suuniseid. Teatise vorm on ESMA veebilehel.

10. Fondivalitsejad ei pea ESMA-le teatama, kas nad järgivad käesolevaid suuniseid.

5 Suunised selle kohta, millist töötasu suunised hõlmavad

11. Üksnes suuniste ja eurofondide direktiivi artikli 14b tähenduses koosneb töötasu ühest või mitmest järgmisest elemendist:

    (i) igas vormis maksed või hüvitised, mida maksab fondivalitseja;

    (ii) mis tahes eurofondide arvelt väljamakstud summa, sh mis tahes osa *tulemustasudest*, mida on otseselt või kaudselt tasutud *kindlaksmääratud töötajatele*, või

    (iii) eurofondide osakute või aktsiate mis tahes ülekandmine

    vastutasuks fondivalitseja *kindlaksmääratud töötajate* osutatud ametialaste teenuste eest.

Alati, kui eurofondid teevad makseid, v.a tasutagastusi ja kuluhüvitisi, otse fondivalitsejale viimase asjaomaste töötajate kategooriate kasuks nende osutatud ametialaste teenuste eest, mis võiks vastasel korral tuua kaasa asjakohastest tasustamiseeskirjadest kõrvalehoidmise, tuleb selliseid makseid käsitada suuniste ja eurofondide direktiivi artikli 14b alusel töötasuna.

12. Kogu töötasu võib jagada põhitasuks (maksed või hüvitised, mille puhul ei võeta arvesse tulemuslikkusega seotud kriteeriume) ja muutuvtasuks (lisamaksed või -hüvitised, mis olenevad töötulemustest või teatavatel juhtudel muudest lepingujärgsetest tingimustest). Töötasu mõlemad komponendid (põhi- ja muutuvtasu) võivad hõlmata rahalisi makseid või hüvitisi (nagu sularaha, aktsiad, optsioonid, töötajatele antud laenude tühistamine nende töölt lahkumisel, pensionikindlustusmaksed) või (otseselt) mitterahalisi hüvitisi (nagu allahindlused, erisoodustused või erihüvitised auto, mobiiltelefoni eest jms). Sellised lisamaksed või -hüvitised, mis on osa fondivalitseja üldisest poliitikast ning ei toimi riskide võtmisel stiimulina, võib riskimaandamisega seotud tasustamist käsitlevate eurofondide direktiivis sisalduvate konkreetsete nõuete kohaldamisel kõnealusest töötasu määratlusest välja jätta.

13. Nn püsivustasu on üks muutuvtasu vorm, mida tohib maksta ainult juhul, kui riskimaandamist käsitlevaid sätteid kohaldatakse nõuetekohaselt.

14. Fondivalitsejad peaksid tagama, et muutuvtasu ei maksta selliste vahendite või meetodite kaudu, mille eesmärk on kunstlikult vältida eurofondide direktiivi ja käesolevate suuniste sätete täitmist. Iga fondivalitseja juhtimisorgani põhiülesanne on tagada, et lõppeesmärgist – rakendada tasustamisel usaldusväärseid ja nõuetekohaseid tegevuspõhimõtteid ja struktuure – ei hoita sobimatult kõrvale. Sellest lähtudes võib suurem risk kaasneda järgmiste asjaolude ja olukordadega: muutuvtasu osade konverteerimine hüvedeks, mis tavapäraselt ei toimi riskipositsioonidega seotud stiimulina; ametialaste teenuste edasiandmine äriühingutele, kes jäävad väljapoole eurofondide direktiivi reguleerimisala (v.a kui need ettevõtted peavad järgima tasustamise regulatiivseid nõudeid, mis on sama efektiivsed kui need, mida kohaldatakse käesolevate suuniste alusel punkti 16 sätete kohaselt); seotud vahendajate või teiste isikute kasutamine, keda õiguslikust seisukohast ei peeta „töötajateks”; tehingud fondivalitsejate ja kolmandate isikute vahel, milles riskivõtjatel on materiaalsed huvid; selliste struktuuride või meetodite kehtestamine, mille puhul töötasu makstakse dividendide või sarnaste väljamaksetena, ning suure väärtusega mitterahaliste hüvitiste andmine tulemuslikkusega seotud stiimulitena.

15. Kaaluda tuleb ka partnerluste ja sarnaste struktuuride positsiooni. Dividendid või muud sellised maksed, mida partnerid saavad fondivalitseja omanikena, ei ole käesolevate suunistega reguleeritud, v.a juhul, kui selliste dividendide maksmise tegelik tulemus on asjakohastest tasustamiseeskirjadest kõrvalehoidmine, olenemata sellest, kas eeskirjadest kõrvalehoidmine on tahtlik.

16. Eurofondide direktiivi artikli 13 kohasel investeeringute haldamise (sh riskijuhtimise) funktsioonide delegeerimisel, kui muidu üritataks muidu tasustamiseeskirjadest kõrvale hiilida, peavad fondivalitsejad tagama, et:

a) isikutele, millele investeeringute haldamisega seotud tegevus delegeeriti, kehtivad sama tõhusad tasustamist reguleerivad nõuded kui käesolevate suuniste alusel kohaldatavad nõuded, või

b) isikutele, kellele investeeringute haldamisega seotud tegevus delegeeriti, on kehtestatud asjakohane lepinguline korraldus, millega tagatakse, et suunistes sätestatud tasustamiseeskirjadest ei hoita kõrvale; nimetatud lepingulised korraldused peaksid hõlmama igasuguseid makseid, mida tehakse delegeeritava fondi *kindlaksmääratud töötajatele* hüvitisena investeeringute juhtimisega seotud tegevuse eest fondivalitseja nimel.

17. Eelmise lõike punkti a) täitmiseks peab üksus järgima tasustamist reguleerivaid nõudeid, mis on sama tõhusad kui käesolevate suuniste alusel kohaldatavad nõuded, muu hulgas siis, kui on täidetud järgmised tingimused:

i) üksus, kellega delegeerimiskokkulepe on sõlmitud, kohaldab direktiivi 2013/36/EL (CRD IV) või direktiivi 2011/61/EL (AIFMD) kohaseid tasustamiseeskirju ning

ii) üksuse töötajatele, kes on käesolevate suuniste mõistes *kindlaksmääratud töötajad,* kohaldatakse direktiivide CRD IV või AIFMD nõudeid.

6 Suunised selle kohta, kuidas teha kindlaks suunistega hõlmatud töötajate kategooriad

18. Fondivalitsejad peaksid määrama *kindlaksmääratud töötajad* käesolevate suuniste või muude pädevate asutuse esitatud suuniste või kriteeriumide kohaselt. Fondivalitsejad peaksid suutma pädevatele asutustele näidata, kuidas nad *kindlaksmääratud töötajaid* hindasid ja välja valisid.

19. *Kindlaksmääratud töötajate* hulka peaksid kuuluma järgmised töötajate kategooriad, välja arvatud juhul, kui tõendatakse, et neil ei ole olulist mõju fondivalitseja riskiprofiilile või tema valitsetavatele eurofondidele:

- tegevjuhtkonda kuuluvad ja mittekuuluvad fondivalitseja juhtimisorgani liikmed olenevalt fondivalitseja kohalikust õiguslikust struktuurist, näiteks direktorid, tegevjuht ning tegevjuhtkonda kuuluvad ja mittekuuluvad partnerid;

- kõrgema astme juhtkond;

- *kontrollifunktsioonide täitjad*

- portfellihalduse, haldamise, turustamise, inimressursside juhtimise eest vastutavad töötajad;

- teised riskivõtjad, nagu töötajad, kelle ametialane tegevus kas individuaalselt või kollektiivselt, rühma (nt üksuse või osakonna haru) liikmetena võib avaldada olulist mõju fondivalitseja riskiprofiilile või tema valitsetavatele eurofondidele, sealhulgas

isikud, kes võivad sõlmida lepinguid / asuda positsioonidele ning teha otsuseid, mis mõjutavad oluliselt fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide riskipositsioone. Selliste töötajate hulka võivad kuuluda näiteks müügipersonal, individuaalsed kauplejad ja spetsiaalsete kauplemisüksuste töötajad.

Fondivalitseja riskiprofiilile või tema valitsetavale eurofondile avalduva mõju olulisuse hindamisel peaksid fondivalitsejad määrama, mida tähendab olulisus konkreetse fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide kontekstis. Kriteeriumid, mille abil fondivalitsejad võivad kontrollida, kas nad on valinud õiged töötajad, hõlmavad selliste töötajate või rühma liikmete hindamist, kelle tegevus võib märkimisväärselt mõjutada fondivalitseja tulemusi ja/või bilanssi ja/või nende valitsetavate eurofondide tulemuslikkust.

Fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide riskiprofiili oluliselt mõjutada võivate ülesannete nõuetekohaseks hindamiseks tuleb analüüsida fondivalitseja töötajate tööülesandeid ja vastutusalasid. Võib esineda juhtumeid, kus töötajal, kelle töötasu kogusumma ei ole suur, on konkreetsete tööülesannete või vastutusalade tõttu oluline mõju fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide riskiprofiilile.

Selliseid töötajaid nagu haldus- või logistilist tuge pakkuvad töötajad, kellel puudub oma tööülesannete laadi tõttu ilmselgelt seos fondivalitseja riskiprofiili või eurofondidega, ei tuleks käsitada riskivõtjatena. See erand kehtib aga üksnes tugipersonali suhtes, samas kui haldustegevust juhtivad töötajad tuleks lisada *kindlaksmääratud töötajate* alla, nagu on selgitatud käesoleva lõike neljandas punktloendis.

20. Juhul kui neil on oluline mõju fondivalitseja või tema valitsetavate fondide riskiprofiilile, tuleks lisada *kindlaksmääratud töötajate* alla ka teised töötajad/isikud, kelle kogu töötasu paigutab nad samasse töötasuvahemikku kõrgema astme juhtkonna ja riskivõtjatega, nagu näiteks kõrgelt tasustatud töötajad, kes ei kuulu eespool nimetatud kategooriatesse ja kellel on oluline mõju fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide riskiprofiilile. On tõenäoline, et mõnel juhul avaldavad sellised töötajad, kelle töötasu on sama suur või suurem kui kõrgema astme juhtkonnal ja riskivõtjatel, teatud viisil olulist mõju fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide riskiprofiilile. Teiste fondivalitsejate puhul ei pruugi see nii olla.

21. Eespool punktides 19 ja 20 esitatud näited ei ole lõplikud. Mida enam on põhjust eeldada, et teatavates äriüksustes võib olla riskivõtjaid, seda põhjalikumalt peab hindama, kas isikut tuleks käsitada olulise riskivõtjana või mitte.

7 Suunised proportsionaalsuse kohta

7.1 Proportsionaalsus üldiselt

22. Soovituse kohaselt peaksid liikmesriigid tasustamispõhimõtete rakendamiseks meetmeid võttes arvestama asjaomase finantsettevõtja suurust, olemust ja tegevuse ulatust.

Tasustamispõhimõtete järgimiseks meetmete rakendamisel peaksid fondivalitsejad täitma nõudeid viisil ja ulatuses, mis on asjakohased, arvestades nende suurust, sisemist korraldust ning tegevuse laadi, ulatust ja keerukust. Selleks on eurofondide direktiivi artikliga 14b ja soovitusega ette nähtud, et sätted peaksid toimima viisil, mis võimaldaks fondivalitsejal lähtuda tasustamispõhimõtete järgimisel proportsionaalsest lähenemisviisist.

23. Kõik fondivalitsejad ei pea tasustamisnõuetele ühtemoodi ja ühesuguses ulatuses reaalset sisu andma. Proportsionaalsus peaks ikkagi toimima: mõni fondivalitseja peab kohaldama nõuete täitmisel keerukamaid tegevuspõhimõtteid või tavasid, samas kui teistel fondivalitsejatel on võimalik täita eurofondide direktiivi nõudeid lihtsamal ja vähem koormaval viisil.

24. Peamiselt on fondivalitseja enda ülesanne hinnata oma eripärasid ning töötada välja ja rakendada sellised tasustamispõhimõtted ja -tavad, mis on nõuetekohaselt kooskõlas võetavate riskidega ning pakuvad töötajatele piisavaid ja tõhusaid stiimuleid. Pädevad asutused peaksid läbi vaatama viisid, kuidas fondivalitsejad tegelikult proportsionaalsuse põhimõtet rakendavad, võttes arvesse regulatiivsete eesmärkide saavutamist ning vajadust tagada võrdsed võimalused mitmesugustele fondivalitsejatele ja jurisdiktsioonidele.

7.2 Proportsionaalsus seoses fondivalitsejate eripäradega

25. Tasustamispõhimõtete proportsionaalne rakendamine on õigustatud fondivalitsejate erinevate riskiprofiilide ja eripäradega. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise seisukohast on olulised sellised kriteeriumid nagu fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide suurus, sisemine korraldus ning tegevuse laad, ulatus ja keerukus.

    a) Suurus. Suuruse kriteerium võib olla seotud fondivalitseja kapitali väärtusega ning tema valitsetavate eurofondide varade (sealhulgas kõikide finantsvõimenduse teel saadud varade) väärtusega, mida fondivalitseja valitseb; fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide kohustuste või riskipositsioonidega, aga ka fondivalitseja töötajate, filiaalide või tütarettevõtjate arvuga. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamisel ei tohiks käsitleda fondivalitseja ja tema valitsetavate fondide suurust eraldiseisvalt. Fondivalitsejat võib pidada väikeseks töötajate või tütarettevõtjate arvu poolest, ent tema tegevus võib olla seotud kõrge riskitasemega. Fondivalitseja peaks tasustamispõhimõtetest rangelt kinni pidama, kui tema valitsetavad eurofondid – millest igaühte käsitatakse väikesena – on üheskoos potentsiaalselt süsteemselt olulised (nt kõikide valitsetavate varade seisukohast) või kui nendega kaasnevad keerulised investeeringute valitsemisega seotud toimingud.

        Üldine kohustus järgida usaldusväärseid tasustamispõhimõtteid ja -tavasid kehtib kõikidele fondivalitsejatele olenemata nende suurusest või süsteemsest olulisusest.

    b) Sisemine korraldus. See võib olla seotud fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide õigusliku struktuuri, fondivalitseja sisemise juhtimisstruktuuri keerukuse

ning asjaoluga, kas fondivalitseja või tema valitsetavad eurofondid on noteeritud reguleeritud turgudel.

Selle kriteeriumi hindamisel tuleks arvesse võtta tervet fondivalitseja korraldust, sealhulgas kõiki tema valitsetavaid eurofonde, mis tähendab seda, et kui näiteks üks eurofond on noteeritud, ei ole see piisav alus, et pidada fondivalitseja sisemist korraldust keeruliseks.

c) Tegevuse laad, ulatus ja keerukus. Seda kriteeriumit kaaludes tuleks arvesse võtta äritegevusega kaasnevaid riskiprofiile. Asjakohased võivad olla järgmised elemendid:

- lubatud tegevuse laad (ainult eurofondide investeeringute haldamine või ka eurofondide direktiivi artikli 6 lõikes 3 loetletud lisateenused);
- fondivalitseja valitsetavate eurofondide investeerimispoliitika ja -strateegiate liigid;
- äritegevuse riigisisene või piiriülene laad (kas fondivalitseja valitseb ja/või turustab eurofonde ühes või mitmes EL-i või kolmanda riigi jurisdiktsioonis) ja
- täiendav alternatiivsete investeerimisfondide valitsemine.

26. Proportsionaalsuse hindamisel tuleks keskenduda kõikidele nimetatud kriteeriumidele (suurus, sisemine korraldus ning tegevuse laad, ulatus ja keerukus) üheskoos, ning et tegemist ei ole lõpliku loeteluga, siis ka kõikidele muudele asjakohastele kriteeriumidele. Näiteks võib fondivalitseja tegevus olla väikesemahuline, kuid võib sellest hoolimata hõlmata keerulisi riskiprofiile, mis tulenevad tema tegevuse laadist või valitsetavate eurofondide keerukusest.

7.3 Proportsionaalsus seoses töötajate eri kategooriatega

27. Fondivalitseja puhul tuleks proportsionaalsust arvestada ka teatavate erinõuete puhul. Need töötajate kategooriad, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt riskiprofiili, peaksid vastama erinõuetele, mille eesmärk on juhtida nende tegevusega kaasnevaid riske. Kohaldada tuleks samu kriteeriume, mis käsitlevad suurust, sisemist korraldust ning tegevuse laadi, ulatust ja keerukust. Peale selle tuleks vajaduse korral võtta arvesse järgmisi elemente, mille loetelu ei ole täielik:

- kohustuste ulatus, mida riskivõtja võib fondivalitseja nimel võtta;
- selliste isikute rühma suurus, kellel on fondivalitseja riskiprofiilile oluline mõju üksnes kollektiivselt;
- töötajate töötasu ülesehitus (nt põhipalk koos muutuvtasuga või kasumi jaotus), eelkõige järgmised elemendid:
  - muutuvtasu summa;
  - muutuvtasu protsendimäär põhitasust.

8 Suunised konsolideerimisgruppi kuuluvatele fondivalitsejatele

28. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse igal juhul mis tahes fondivalitseja suhtes. Eelkõige ei tohiks eurofondide direktiivis ja suunistes sätestatud valdkondlike tasustamispõhimõtete kohaldamisel teha erandeid ühegi fondivalitseja suhtes, kes on mõne krediidiasutuse tütarettevõtja.

29. Konsolideerimisgrupi kontekstis võivad mitte-eurofondide valdkondlikud usaldatavusnormatiivid, mida kohaldatakse konsolideerimisgrupi ettevõtetes, tingida konsolideerimisgruppi kuuluva fondivalitseja teatud töötajate nimetamise *kindlaksmääratud töötajateks*, et järgida neid valdkondlikke tasustamiseeskirju.

9 Suunised erinevate valdkondlike eeskirjade rakendamise kohta

9.1 Üldsuunised

30. Ilma et see piiraks juhiseid suuniste punktides 28 ja 29, mille järgi mõned töötajad või muud fondivalitsejate töötajate kategooriad osutavad teenuseid erinevate valdkondlike tasustamispõhimõtete kohaselt, tuleb neid tasustada järgmiselt:

    a) tuginedes tehtud toimingutele ja proportsionaalsusele määral, et on võimalik välja tuua üksik tegevus, või

    b) rakendades valdkondliku tasustamise põhimõtteid, mida peetakse sobimatust riskivõtmisest heidutamisel ning asjakohaste isikute ja nende hallatud fondide või teiste portfellide investorite huvide kooskõlla viimisel tõhusamaks.

31. Punkti 30 lõikes a) märgitud lähenemisviis tähendab, et isiku tasustamine, kes osutab teenuseid, millele kohaldatakse eurofondide direktiivi, ning teenuseid, millele kohaldatakse CRD IV direktiivi ja/või AIFMD direktiivi, tuleks kindlaks määrata, rakendades eurofondide direktiivi, CRD IV ja AIFMD direktiivide tasustamispõhimõtteid proportsionaalselt, võttes aluseks objektiivsed kriteeriumid, nagu igale teenusele kulutatud aeg või iga teenusega seoses hallatavad varad.

32. Punkti 30 lõikes b) märgitud lähenemisviis tähendab, et kui isiku tasustamine, kes osutab teenuseid erinevatele üksustele (sealhulgas fondivalitsejad ja/või alternatiivsete investeerimisfondide valitsejad), mis on sellise emaettevõtte tütarettevõtjad, mille suhtes kohaldatakse CRD IV direktiivi, toimub vabatahtlikkuse alusel kooskõlas kõigi CRD IV direktiivi tasustamispõhimõtetega kõikide isiku osutatud teenuste puhul, siis peaks see täitma ka eurofondide direktiivi ja AIFMD direktiivi tasustamispõhimõtted. Kui aga konkreetsed CRD IV nõuded – näiteks mis puudutavad muutuvtasude maksmist *instrumentidega* – on vastuolus AIFMD direktiivi või eurofondide direktiivi nõuetega, peaks kõnealuse isiku tasustamisel igal juhul järgima CRD IV nõuetega vastuollu minevaid asjakohaseid valdkondlikke õigusakte. See tähendab, et näiteks isikutele, kes osutavad teenuseid AIFMD direktiivi või eurofondide direktiivi alusel, tuleks muutuvtasu alati maksta alternatiivsete investeerimisfondide või eurofondide *instrumentides* (AIFMD direktiivi II lisa lõike 1 punkt m ja eurofondide V direktiivi artikli 14 lõike b punkt m).

33. Kahtluste vältimiseks kehtivad eespool punktides 30–32 esitatud juhised fondivalitsejate töötajatele või muudele töötajate kategooriatele (sh näiteks emaettevõttest lähetatud töötajad, kelle suhtes kohaldatakse erinevaid valdkondlikke tasustamiseeskirju, nagu CRD IV) . Iga kord, kui töötajad või teiste üksuste muud töötajate kategooriad täidavad investeeringute haldamise ülesandeid eurofondide direktiivi artikli 13 volituse alusel, tuleks kohaldada eespool punktides 16 ja 17 esitatud juhiseid.

34. Fondivalitsejatel, kelle tegevus on AIFMD direktiiviga hõlmatud (AIFMD direktiivi alusel nõutav luba), peab kogu organisatsioonis kohaldatavate tasustamispõhimõtete vastavus valdkondlikele tasustamiseeskirjadele – mis põhinevad AIFMD direktiivi ja eurofondide direktiivi asjakohastel valdkondlikel suunistel – olema piisav, et lugeda iga valdkondlik tasustamiseeskiri üksiktasandil täidetuks. Näiteks vastavus eurofondide direktiivi artikli 14b lõike 1 punkti e nõudele – mida kohaldatakse kogu organisatsioonis – tähendab seda, et samal ajal täidetakse ka fondivalitsejate tegevust hõlmava AIFMD direktiivi II lisa lõike 1 punkti e samaväärset nõuet.

9.2 Konkreetsed suunised kõrvalteenuste kohta

35. Kõrvalteenuste osutamisel eurofondide artikli 6 lõike 3 või AIFMD direktiivi artikli 6 lõike 4 kohaselt peaks fondivalitseja või alternatiivse investeerimisfondi valitseja kohaldama töötajate suhtes (i) AIFMD direktiivi või eurofondide direktiivi tasustamiseeskirju ja (ii) asjaomaseid finantsinstrumentide turgude direktiivi eeskirju, sealhulgas ESMA suuniseid tasustamispoliitika ja -tavade kohta (finantsinstrumentide turgude direktiiv) (ESMA/2013/606).

10 Suunised fondivalitseja finantsseisundi kohta

36. Eurofondide direktiivi artikli 7 lõike 1 nõuete jätkuvaks täitmiseks peaksid fondivalitsejad tagama, et nad säilitavad mõistliku tasakaalu usaldusväärse finantsseisundi ning muutuvtasu määramise, väljamaksmise või sellega seotud nõudeõiguse tekkimise vahel.

37. Fondivalitseja peaks tagama, et tema finantsseisundit ei kahjustaks:

1) asjaomase aasta eest määratavateks muutuvtasudeks ette nähtud reserv ja

2) muutuvtasude summa, mis asjaomasel aastal makstakse või millele tekib nõudeõigus.

38. Asjaolu, et fondivalitseja ei suuda säilitada usaldusväärset finantsseisundit või esineb oht, et ta seda ei suuda, peaks muu hulgas kaasa tooma a) asjaomasel aastal muutuvtasudeks ettenähtud kogusumma vähendamise ja b) töötulemustega seotud korrigeerimismeetmete (st *malus* või *tagasinõudmine*) võtmise asjaomasel majandusaastal[3]. Selle asemel, et määrata ja maksta muutuvtasusid või võimaldada neile nõudeõiguse tekkimist, tuleks fondivalitseja asjaomase aasta ja võimalusel ka järgmiste aastate puhaskasumit kasutada tema finantsseisundi tugevdamiseks. Fondivalitseja ei tohiks seda hiljem hüvitada, määrates või makstes välja või võimaldades nõudeõiguse tekkimist suuremale muutuvtasule, kui ta oleks seda vastasel korral teinud, välja arvatud juhul, kui järgmistel aastatel ilmneb, et fondivalitseja finantstulemused õigustavad sellist teguviisi.

11 Suunised tasustamise haldamise kohta

39. Üldiseid tasustamise haldamise nõudeid tuleks kohaldada fondivalitseja suhtes tervikuna.

11.1 Juhtorgan

11.1.1 Tasustamispoliitika kavandamine, heakskiitmine ja selle üle järelevalve tegemine

40. Fondivalitseja tasustamispoliitika peaks soodustama töötajate võetud riskide ühtlustamist valitsetavate eurofondide, nende eurofondide investorite ja fondivalitseja enda riskidega; eelkõige tuleks tasustamispoliitikas võtta nõuetekohaselt arvesse riskimaandamise vajadust riskijuhtimise ja riskidega kokkupuutumise seisukohast.

41. Fondivalitseja tasustamispoliitika heakskiitmise ja pideva järgimise ning selle rakendamise üle järelevalve tegemise eest peaksid vastutama *järelevalvefunktsiooni täitjad*. Tasustamispoliitikat ei tohiks kontrollida tegevjuhtkonda kuuluvad *järelevalvefunktsiooni täitjad*. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* peaksid heaks kiitma ka kõik edasised olulised erandid tasustamispoliitikast või selle muudatused ning hoolikalt kaaluma ja jälgima nende mõju. Töötasu kindlaksmääramise protseduurid peaksid olema selged, põhjalikult dokumenteeritud ja kogu organisatsioonis läbipaistvad. Näiteks tuleks esitada nõuetekohased dokumendid otsuste tegemise protsessi, *kindlaksmääratud töötajate* kindlaks määramise, huvide konflikti vältimiseks võetavate meetmete, kasutatavate riskidega korrigeerimise mehhanismide jms kohta.

42. Fondivalitseja tasustamispoliitika kavandamisel ja selle üle järelevalve tegemisel peaksid *järelevalvefunktsiooni täitjad* võtma arvesse äriühingu kõikide pädevate funktsioonide (st riskijuhtimine, vastavuskontroll, inimressursid, strateegiline kavandamine jne) panust.

[3] Vt ka XII jagu („Suunised riskimaandamise erinõuete kohta”).

Selle tulemusel tuleks kõnealused funktsioonid hõlmata nõuetekohaselt fondivalitseja tasustamispoliitika kavandamisse.

43. Lõppkokkuvõttes peaksid *järelevalvefunktsiooni täitjad* tagama, et fondivalitseja tasustamispoliitika oleks usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimise poolest järjepidev ning soodustaks seda. Tasustamispoliitika:

    - peaks olema kooskõlas fondivalitseja äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja huvidega;

    - ei tohiks õhutada liigsete riskide võtmist võrreldes fondivalitseja valitsetavate eurofondide investeerimispoliitikaga ja

    - peaks võimaldama fondivalitsejal viia eurofondide ja nende investorite huvid kooskõlla neid eurofonde juhtivate *kindlaksmääratud töötajate* huvidega ning võimaldama saavutada ja säilitada usaldusväärne finantsseisund.

44. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* peaksid tagama, et fondivalitseja tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisel ja rakendamisel võetakse arvesse fondivalitseja äriühingu juhtimise üldpõhimõtteid ja struktuure, aga ka nende kokkupuutepunkte tasustamissüsteemiga. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* peaksid tagama, et arvesse võetakse järgmisi elemente: tegevus- ja *kontrollifunktsioonide* selge eristamine, *juhtimisorgani* liikmete oskuste ja sõltumatusega seotud nõuded, sisekomiteede, sealhulgas töötasukomitee roll, kaitsemeetmed huvide konflikti välistamiseks ja organisatsioonisisene aruandlussüsteem ning seotud poolte tehinguid käsitlevad eeskirjad.

11.1.2 Juhtimisorgani liikmete ja järelevalvefunktsiooni täitjate tasustamine

45. *Juhtimisorgani* liikmete tasustamine peaks vastama nende volitustele, ülesannetele, eriteadmistele ja vastutusaladele.

46. Kui see on fondivalitseja suurust, sisemist korraldust ning tegevuse laadi, ulatust ja keerukust arvesse võttes asjakohane, ei tohiks *juhtimisorgan* enda töötasu määrata. *Juhtimisorgani* liikmete töötasud peaksid kindlaks määrama ja neid kontrollima *järelevalvefunktsiooni täitjad*. Sel määral, kui see on kooskõlas riigisisese õigusega, peaksid *järelevalvefunktsiooni täitjad* ka konkreetselt heaks kiitma ja kontrollima kõrgema astme juhtkonna ja nende töötajate töötasu, kes saavad fondivalitseja juures suurimat tasu.

47. Eraldi *järelevalvefunktsiooniga* fondivalitsejate puhul võib huvide konfliktile nõuetekohase tähelepanu pööramiseks olla asjakohasem maksta *järelevalvefunktsiooni täitjatele* üksnes põhitasu. Kui on kehtestatud stiimulitel põhinevad mehhanismid, peaksid need olema rangelt kohandatud määratud järelevalve- ja kontrolliülesannetele, kajastades isiku suutlikkust ja saavutatud tulemusi. *Instrumentide* andmise korral tuleks võtta sobilikke meetmeid *juhtimisorgani* kõnealuste liikmete sõltumatuse jätkuvaks tagamiseks, näiteks määrata *säilitamisperiood* kuni nende volituste lõppemiseni. Selliste fondivalitsejate puhul, kellel nende suuruse, sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse tõttu puudub eraldi *järelevalvefunktsioon,* peaks põhimõtet, et *järelevalvefunktsiooni* täitjatele on sobilikum maksta hüvitiseks üksnes püsitasu, kohaldama vaid nende tegevjuhtkonda

mittekuuluvate *juhtimisorgani* liikmete suhtes, kes täidavad *järelevalvefunktsiooniga* seotud ülesandeid.

11.1.3 Aktsionäride kaasamine

48. Olenevalt fondivalitseja eripärast või selle jurisdiktsiooni riigisisestest eeskirjadest, kus fondivalitseja on asutatud, võib fondivalitseja tasustamispoliitika heakskiitmise ning *juhtimisorgani* liikmete tasustamisega seotud otsuste tegemise määrata fondivalitseja aktsionäride koosoleku ülesandeks. Aktsionäride hääl võib olla nõustav või siduv. Selleks tuleks aktsionäridele anda piisavat teavet, et nad saaksid teha teadlikke otsuseid.

49. *Järelevalvefunktsiooni* täitjad vastutavad nii fondivalitseja aktsionäride koosolekule esitatud ettepanekute kui ka tasustamispoliitika ja -tavade igasuguste muudatuste tegeliku rakendamise ning nende üle tehtava järelevalve eest.

11.1.4 Tasustamispoliitika ja selle rakendamise ülevaade

50. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* peaksid tagama, et fondivalitseja tasustamispoliitika rakendamine vaadataks vähemalt korra aastas läbi. Selliste kesksete ja sõltumatute läbivaatamiste käigus tuleks hinnata, kas üldine tasustamissüsteem:

    - toimib kavandatud viisil (eeskätt kas hõlmatud on kõik kokkulepitud kavad/programmid, kas töötasu väljamaksed on asjakohased ning kas on piisavalt kajastatud fondivalitseja riskiprofiil ja pikaajalised eesmärgid) ning

    - vastab riigisisestele ja rahvusvahelistele eeskirjadele, põhimõtetele ja normidele.

51. Asjakohaste organisatsioonisiseste *kontrollifunktsioonide* (st sisekontroll, riskijuhtimine, vastavuskontroll jne) täitjad, aga ka teised olulised *järelevalvefunktsiooni* täitvad komiteed (st auditi-, riski- ja ametisse nimetamise komiteed) tuleks tihedalt kaasata fondivalitseja tasustamissüsteemide läbivaatamisse.

52. Kui korrapärase läbivaatamise käigus ilmneb, et tasustamissüsteem ei toimi kavandatud või ettenähtud viisil, peaksid *järelevalvefunktsiooni* täitjad tagama seda heastava kava õigeaegse kehtestamise.

53. Kui see on proportsionaalsusest lähtudes sobilik, võib tasustamispoliitika ja -tavade rakendamise korrapärase läbivaatamise tellida (osaliselt või täielikult) väljastpoolt. Suurematel ja keerulisematel fondivalitsejatel peaks olema piisavalt ressursse läbivaatamise organisatsioonisiseseks korraldamiseks, kuigi vajaduse korral võivad väliskonsultandid fondivalitsejat selliste ülesannete täitmisel täiendada ja toetada. Proportsionaalsust silmas pidades võivad väiksemad ja vähem keerulisemad fondivalitsejad otsustada kogu ülevaatuse väljast tellida. Igal juhul peavad tasustamispoliitika ja -tavade läbivaatamise ning selle tulemuste rakendamise tagamise eest vastutama *järelevalvefunktsiooni* täitjad ning sellesse tuleks tihedalt kaasata ka asjakohased *kontrollifunktsioonide täitjad*.

11.2 Töötasukomitee

11.2.1 Töötasukomitee moodustamine

54. Head tava järgides peaksid töötasukomitee moodustamist kaaluma ka need fondivalitsejad, kellel ei ole eurofondide direktiivi artikli 14b lõike 4 alusel kohustust sellist komiteed luua.

55. Töötasukomitee moodustamise vajaduse kindlakstegemiseks tuleb kaaluda 7. jaos („Suunised proportsionaalsuse kohta") nimetatud tegureid. Hinnates seda, kas fondivalitseja on märkimisväärne, peaks fondivalitseja kumulatiivselt arvesse võtma kõiki kolme tegurit (st tema enda või tema valitsetavate eurofondide suurus, tema sisemine korraldus ning tegevuse laad, ulatus ja keerukus). Fondivalitsejalt, kes on märkimisväärne eespool nimetatud kolmest tegurist ainult ühe või kahe poolest, ei tohiks nõuda töötasukomitee moodustamist.

56. Ilma et see piiraks eelmist punkti, on konkreetsed elemendid, mida võtta arvesse töötasukomitee loomist käsitleva otsuse tegemisel, järgmised (loetelu ei ole täielik):

    - kas fondivalitseja on börsil noteeritud või mitte;
    - fondivalitseja õiguslik struktuur;
    - fondivalitseja töötajate arv;
    - fondivalitseja valitsetavate varade maht;
    - kas fondivalitseja on ka alternatiivse investeerimisfondi valitseja;
    - eurofondide direktiivi artikli 6 lõikes 3 nimetatud teenuste osutamine.

57. Eespool kirjeldatud põhimõtteid ja kõiki asjaolusid arvesse võttes on allpool esitatud näited fondivalitsejate kohta, kellel ei pruugi olla vaja töötasukomiteed luua:

    - fondivalitsejad, kelle valitsetavate eurofondide portfellide väärtus ei ületa 1,25 miljardit eurot ja kellel ei ole üle 50 töötaja, sealhulgas alternatiivsete investeerimisfondide valitsemisega ning eurofondide direktiivi artikli 6 lõikes 3 nimetatud teenuste osutamisega tegelevad töötajad;
    - fondivalitsejad, kes kuuluvad panganduse, kindlustuse ja investeerimise konsolideerimisgruppi või finantskonglomeraati, mille mõni üksus on kohustatud moodustama töötasukomitee, mis täidab oma ülesandeid ja kohustusi terves konsolideerimisgrupis, tingimusel et sellise töötasukomitee koosseisu, rolli ja pädevust reguleerivad eeskirjad on samaväärsed suunistes kehtestatutega ning et olemasoleva töötasukomitee vastutusalasse kuulub kontroll selle üle, kas fondivalitseja järgib suunistes sätestatud eeskirju.

58. Nagu märgitud punktis 54, on ühtlasi arusaadav, et eespool kirjeldatud näidete alla kuuluvad fondivalitsejad võivad head tava järgides otsustada moodustada töötasukomitee omal algatusel.

59. Fondivalitsejatelt, keda eespool esitatud näited ei hõlma, ei tuleks automaatselt nõuda töötasukomitee moodustamist. Siinkohal tuleks punktis 57 täpsustatud künnist ületavaid fondivalitsejaid käsitada märkimisväärsetena nende enda suuruse või nende valitsetavate eurofondide suuruse poolest; otsustamaks, kas neil on vaja moodustada töötasukomitee või mitte, peaksid sellised fondivalitsejad aga hindama, kas nad on märkimisväärsed ka oma sisemise korralduse ning oma tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse poolest.

11.2.2 Töötasukomitee koosseis

60. Selleks et töötasukomitee saaks tegutseda juhtivtöötajatest sõltumatult, peaks see koosnema *järelevalvefunktsiooni* täitjatest, kellel ei ole täidesaatvaid ülesandeid ja kellest vähemalt enamiku võib liigitada sõltumatuks.

61. Ka töötasukomitee esimees peaks olema sõltumatu, täidesaatvaid ülesandeid mitte täitev liige.

62. Töötasukomitee sobilikul arvul liikmetel peaksid olema küllaldased eriteadmised ja töökogemused riskide juhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas, täpsemalt seoses tasustamise struktuuri ning fondivalitsejate riski- ja kapitalipositsioonide kooskõlla viimise mehhanismiga.

63. Töötasukomiteed tuleks õhutada küsima ekspertide nõuandeid nii organisatsiooni sees (nt riskijuhtimise üksuselt) kui ka väljastpoolt. Tegevjuht ei tohiks osaleda töötasukomitee koosolekutel, kus arutatakse tema töötasu ja/või tehakse selle kohta otsuseid.

11.2.3 Töötasukomitee roll

64. Töötasukomitee peaks:

- vastutama *järelevalvefunktsiooni täitjatele* esitatavate soovituste koostamise eest seoses nii *juhtimisorgani* liikmete kui ka fondivalitseja kõrgelt tasustatud töötajate tasustamisega;

- pakkuma *järelevalvefunktsiooni täitjatele* toetust ja nõu fondivalitseja üldise tasustamispoliitika kavandamisel;

- omama juurdepääsu nii organisatsioonisisestele kui ka -välistele nõuannetele, mis on sõltumatud kõrgema juhtkonna antud või neile antavatest nõuannetest;

- vaatama üle väliste töötasukonsultantide määramise, keda *järelevalvefunktsiooni täitjad* võivad otsustada nõu või toetuse saamiseks kasutada;

- toetama *järelevalvefunktsiooni täitjaid* nende nimel tasustamissüsteemi kavandamise ja toimimise üle järelevalve tegemisel;

- pöörama eritähelepanu selliste mehhanismide hindamisele, mille eesmärk on tagada, et:

    - tasustamissüsteemis võetaks nõuetekohaselt arvesse igat liiki riske ning likviidsuse ja valitsetavate varade taset ja

    - üldine tasustamispoliitika oleks kooskõlas fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide ning selliste eurofondide investorite äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja huvidega ning

- ametlikult üle vaatama mitu võimalikku stsenaariumi, et kontrollida, kuidas tasustamissüsteem reageeriks tulevastele organisatsioonisisestele ja -välistele sündmustele, ning tegema nende suhtes ka järelkontrolli.

65. Töötasukomitee võib ise vastutada töötasupoliitika ja -tavade rakendamise keskse ja sõltumatu läbivaatamise üle tehtava järelevalve eest.

11.2.4 Töötasukomitee protsess ja aruandlusahelad

66. Töötasukomitee peaks:

- omama vaba juurdepääsu kõikidele andmetele ja igasugusele teabele, mis on seotud *järelevalvefunktsiooni täitjate* otsuste tegemise protsessi ning tasustamissüsteemi kavandamise ja rakendamisega;

- omama vaba juurdepääsu kõikidele riskijuhtimise andmetele ja *kontrollifunktsioonide täitjatelt* pärit igasugusele teabele. Selline juurdepääs ei tohiks takistada fondivalitseja tavapärast tegevust;

- tagama sisekontrolli ja muude pädevate funktsioonide (nt inimressursid ja strateegiline kavandamine) nõuetekohase kaasamise. Töötasukomitee peaks tegema koostööd muude juhtimisorgani komiteedega, mille tegevus võib mõjutada töötasupoliitika ja -tavade kavandamist ja nõuetekohast toimimist (nt auditi-, riski- ja ametisse nimetamise komiteed), ja

- andma *järelevalvefunktsiooni täitjatele,* ning kui see on asjakohane, fondivalitseja aktsionäride koosolekule piisavat teavet oma tegevuse kohta.

11.3 Kontrollifunktsioonide täitjad

11.3.1 Kontrollifunktsiooni täitjate rollid

67. Fondivalitsejad peaksid tagama, et *kontrollifunktsiooni täitjatel* oleks aktiivne roll muude tegevusvaldkondade tasustamispoliitika kavandamises, pidevas järelevalves ja läbivaatamises.

68. *Kontrollifunktsiooni täitjad* peaksid tihedas koostöös töötasukomitee ning *järelevalvefunktsiooni täitjate* ja *juhtimisorganiga* aitama kindlaks määrata fondivalitseja suhtes kohaldatavat üldist tasustamisstrateegiat, võttes arvesse tõhusa riskijuhtimise soodustamist.

69. Riskijuhtimise funktsiooni täitjad peaksid hindama, kuidas mõjutab muutuvtasude struktuur fondivalitseja riskiprofiili. Riskijuhtimise funktsiooni täitjatel on hea tava kinnitada ja hinnata riskidega korrigeerimist käsitlevaid andmeid ning osaleda sel eesmärgil töötasukomitee koosolekutel.

70. Vastavuskontrolli funktsiooni täitjad peaksid analüüsima, kuidas mõjutab tasustamisstruktuur fondivalitseja vastavust õigusaktidele, eeskirjadele ja organisatsioonisisestele tegevuspõhimõtetele.

71. Siseauditi funktsiooni täitjad peaksid korrapäraselt tegema fondivalitseja tasustamispoliitika kavandamise, rakendamise ja mõjude sõltumatut kontrolli.

11.3.2 Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine

72. *Kontrollifunktsiooni täitjate* töötasu tase peaks võimaldama fondivalitsejal võtta tööle nende funktsioonide täitmiseks kvalifitseeritud ja kogemustega töötajaid.

73. Kui *kontrollifunktsiooni täitjate* töötajad saavad muutuvtasu, peaks see lähtuma selle funktsiooniga seotud eesmärkidest ning seda ei tohiks kindlaks määrata üksnes terve fondivalitseja tulemuslikkusega seotud kriteeriumide põhjal.

74. *Kontrollifunktsiooni täitjate* töötasude struktuur ei tohiks kahjustada nende sõltumatust ega tekitada huvide konflikti seoses nende rolliga nõustada töötasukomiteed, *järelevalvefunktsiooni täitjaid* ja/või *juhtimisorganit*. Kui *kontrollifunktsiooni* täitjate töötasu hõlmab terve fondivalitseja tulemuslikkusega seotud kriteeriumidel põhinevat komponenti, suureneb huvide konflikti oht ning seepärast tuleb seda nõuetekohaselt hinnata.

75. Selliste fondivalitsejate puhul, kellelt nõutakse töötasukomitee moodustamist, ei tohiks *kontrollifunktsiooni* juhtimise eest vastutavate kõrgemate ametnike tasustamise üle otsustada üksnes *järelevalvefunktsiooni täitjad*, vaid selle üle peaks otsest järelevalvet tegema töötasukomitee. Vastavuskontrolli ja riskijuhtimise funktsioone täitvate töötajate tasustamine tuleb kavandada viisil, mis võimaldab vältida huvide konflikti selliste äriüksustega, mida nad kontrollivad, ning seepärast tuleks seda hinnata ja see kindlaks määrata sõltumatult. Töötasukomitee peaks esitama *juhtimisorganile* soovitusi riskihindamise ja vastavuskontrolli funktsioone täitvatele kõrgematele ametnikele makstava töötasu kohta.

76. Nende fondivalitsejate puhul, kellelt töötasukomitee moodustamist ei nõuta, peaksid *kontrollifunktsiooni* eest vastutavate kõrgemate ametnike tasustamist kontrollima *järelevalvefunktsiooni täitjad*.

77. Asjakohaselt tuleks hallata huvide konflikte, mis võivad tekkida siis, kui muudel tegevusvaldkondadel on lubamatu mõju *kontrollifunktsiooni* täitjate tasustamise üle.

Vajadus vältida lubamatut mõju on eriti tähtis juhul, kui *kontrollifunktsiooni* täitjad osalevad ka muudes tegevusvaldkondades. Hindamisprotsessi nõuetekohase osana tuleks küsida ka muude tegevusvaldkondade arvamust.

78. *Kontrollifunktsiooni* täitjaid ei tuleks panna olukorda, kus näiteks tehingu heakskiitmine, otsuste tegemine või riski- ja finantskontrolli küsimustes nõu andmine võib olla otseselt seotud nende tulemustasu suurenemise või vähenemisega.

12 Suunised riskimaandamise üldnõuete kohta

79. Fondivalitsejad peaksid riskimaandamise üldnõudeid kohaldama üksnes *kindlaksmääratud töötajate* individuaalsetele töötasupakettidele, ent nagu on viidatud II lisas, on väga soovitatav nende vabatahtlik kohaldamine fondivalitseja suhtes tervikuna. Fondivalitsejad peaksid hindama, kas selliseid nõudeid tuleks kohaldada fondivalitseja suhtes tervikuna, ning suutma vajaduse korral pädevatele asutustele tõendada, miks nad kohaldavad kõnealuseid nõudeid üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes.

12.1 Üldine tasustamispoliitika, sealhulgas pensionipoliitika

80. Fondivalitseja pikaajaline strateegia peaks hõlmama üldist tegevusstrateegiat ning kvantifitseeritud riskitaluvuse taset mitme aasta perspektiivis, aga ka äriühingu muid väärtusi, nagu nõuete järgimise kultuur, eetika, valitsetavate eurofondide investorite kohtlemine, huvide konfliktide vähendamise meetmed jne. Tasustamissüsteemid tuleks kavandada nii, et need oleksid kooskõlas riskiprofiilide, fondivalitseja valitsetavate eurofondide tingimuste või põhikirja ning fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide strateegiates täpsustatud eesmärkidega, samuti tuleks arvesse võtta muudatusi, mida sellistes strateegiates võidakse teha. Seepärast peaksid fondivalitsejad tagama, et nende tasustamissüsteemid oleks hästi kavandatud ja rakendatud. Eelkõige hõlmab see muutuv- ja põhitasu sobilikku tasakaalu, töötulemuste mõõtmist ning samuti muutuvtasu struktuuri ja vajaduse korral selle korrigeerimist riskidega. Ka väiksemad või lihtsakoelisemad fondivalitsejad peaksid tegema kõik endast oleneva, et viia tasustamispoliitika kooskõlla oma huvide ning valitsetavate eurofondide ja nende investorite huvidega.

81. Tasustamispoliitika väljatöötamisel peaksid fondivalitsejad võtma nõuetekohaselt arvesse seda, kuidas aitab tasustamine kaasa liigsete riskide võtmise vältimisele, fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide tõhususele ning töötasupoliitika ja tõhusa riskijuhtimise järjepidevuse tagamisele.

82. Juhid peaksid kaaluma konservatiivset hindamispoliitikat ega tohiks jätta tähelepanuta kontsentratsiooniriske ja riskitegureid, näiteks likviidsus- ja kontsentratsiooniriski, mis võivad fondivalitseja valitsetavad eurofondid tulevikus surve alla panna. Stiimulid selliste kohustuste täitmata jätmiseks on suured, juhul kui töötasu muutuvosa koosneb valdavalt *instrumentidest*, mis makstakse välja viivitamata, kasutamata edasilükkamis- või riskidega tagantjärele korrigeerimise mehhanisme (*malus* või *tagasinõudmine*), ja/või mis põhinevad sellistel arvutusmeetoditel, mille puhul muutuvtasu on seotud pigem käesoleva aasta tulude kui riskidega korrigeeritud kasumiga.

83. Nimetatud riskide juhtimiseks peaksid riskijuhtimise elemendid olema tasustamispoliitikaga seotud. Nõuetekohase ülesehituse ja rakendamise korral võib muutuvtasu olla tõhus vahend, mille abil viia töötajate huvid kooskõlla fondivalitseja valitsetavate eurofondide huvidega. Riskijuhtimiselementide ühendamiseks tasustamispoliitikaga on ka teisi võimalusi, võttes arvesse fondivalitseja laadi, ulatust ja keerukust.

12.2 Vabatahtlikud pensionihüvitised

84. Tasustamispoliitika peaks hõlmama kõiki tasustamise aspekte, sealhulgas põhi- ja muutuvtasu, pensionitingimusi ja muid sarnaseid erihüvitisi. Pensionipoliitika (nii pensionimaksete põhi- kui ka muutuvosa) peaks olema kooskõlas fondivalitseja ning tema valitsetavate eurofondide pikaajaliste huvidega.

85. Vabatahtlike pensionihüvitiste korral, mis moodustavad osa muutuvtasust, ei peaks töötaja minema pensionile ega lahkuma fondivalitseja juurest nõudeõigusega sellistele hüvitistele, ilma et võetaks arvesse fondivalitseja valitsetavate eurofondide majanduslikku olukorda või riske, mida asjaomane töötaja on pikka aega võtnud.

86. Selleks et viia need konkreetset liiki pensionihüvitised kooskõlla fondivalitseja valitsetavate eurofondide majandusliku olukorraga, tuleks vabatahtlikke pensionihüvitisi maksta *instrumentidena*, kui see on asjakohaste pensionit käsitlevate õigusaktide kohaselt juriidiliselt võimalik.

87. Pensionile mineku korral peaks vabatahtlikele pensionihüvitistele, mille suhtes on töötajal nõudeõigus, kohaldama viie aasta pikkust *säilitamisperioodi*.

88. Kui töötaja lahkub fondivalitseja juurest enne pensionile jäämist, ei tohiks tal tekkida nõudeõigust vabatahtlikele pensionihüvitistele enne viie aasta pikkust ajavahemikku ning enne väljamaksete tegemist tuleks nende suhtes kohaldada töötulemuste hindamist ja riskidega tagantjärele korrigeerimist.

12.3 Lahkumishüvitised

89. Fondivalitseja juurest lahkuvatele töötajatele nn kuldse käepigistuse pakkumist, millega kaasnevad suured väljamaksed ilma töötulemusi ja riskidega korrigeerimist arvestamata, tuleks käsitada eurofondide direktiivi artikli 14b lõike 1 punktis k sätestatud põhimõtetega vastuolus olevana. Kõik sellised maksed peaksid olema seotud aja jooksul saavutatud tulemustega ja olema kavandatud nii, et nendega ei premeeritaks ebaõnnestumist. See ei tohiks välistada lahkumishüvitisi sellistes olukordades nagu lepingu enneaegne lõpetamine fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide strateegias tehtud muudatuste tõttu või ühinemise ja/või ülevõtmise korral.

90. Kooskõlas fondivalitseja üldiste tööhõive juhtimise struktuuridega peaksid fondivalitsejad kehtestama raamistiku lahkumishüvitiste kindlaksmääramiseks ja heakskiitmiseks. Selline raamistik peaks tagama, et ebaõnnestumisi ei premeerita.

91. Fondivalitsejad peaksid olema võimelised selgitama pädevatele asutustele kriteeriumeid, mida nad kasutavad lahkumishüvitiste summa kindlaksmääramiseks. Hea tava on kasutada kõikide maksmisele kuuluvate muutuvtasude või pikaajaliste stiimulite edasilükkamist ning tagada, et need kajastaksid algseid edasilükkamiskavasid.

12.4 Isiklik riskimaandamine

92. Olukorraks, kus töötaja on maandanud oma töötasu allapoole korrigeerimise riski, võib lugeda seda, kui töötaja sõlmib kolmanda isikuga lepingu, mille kohaselt peab kolmas isik tegema töötajale otseselt või kaudselt makseid, mis on seotud või samaväärsed summadega, mille võrra töötaja muutuvtasu on vähendatud. Sellise lepingu puhul võib olla tegemist näiteks optsioone või muid tuletisinstrumente käsitleva lepinguga või muus vormis lepinguga, mis võimaldab töötaja muutuvtasuga seotud riskide mis tahes vormis maandamist.

93. Riskimaandamise tõhususe tagamiseks ei tohiks töötajad osta kindlustuslepinguid, millega neile pakutakse hüvitist töötasu allapoole korrigeerimise korral. Üldjuhul ei välista see aga isiklike maksete, näiteks ravikindlustus- või hüpoteegimaksete (tingimusel, et hüpoteegikindlustus hõlmab tervisega seotud asjaolusid, mille tagajärjel töötaja ei ole võimeline töötama samaväärsel ametikohal) katmiseks kavandatud kindlustust, kuigi iga juhtumit tuleks hinnata eraldi.

94. Nõuet mitte kasutada isiklikke riskimaandamisstrateegiaid või kindlustust, mis kahjustaks töötajate tasustamiskorda integreeritud riskimaandamise mõju, tuleks kohaldada edasilükatud ja säilitatud muutuvtasu suhtes. Fondivalitsejad peaksid kehtestama tõhusa korra tagamaks, et töötajad seda nõuet täidavad.

13 Suunised riskimaandamise erinõuete kohta

95. Fondivalitsejad peaksid riskimaandamise erinõudeid kohaldama üksnes *kindlaksmääratud töötajate* individuaalsete töötasupakettide suhtes, ent fondivalitsejad võivad alati kaaluda kõikide või osa erinõuete kohaldamist terve fondivalitseja suhtes (või vähemalt rangelt nõutavast laiemat lähenemisviisi). II lisas on täpsustatud need erinõuded, mille puhul on selline vabatahtlik kohaldamine terve fondivalitseja suhtes väga soovitatav.

13.1 Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika

96. Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika ei tähenda mitte üksnes seda, et muutuvtasu peaks negatiivsete töötulemuste tagajärjel vähenema, vaid ka seda, et mõnel juhul võib see kahaneda nullini. Praktilise rakendamise seisukohast tähendab see ühtlasi seda, et põhitasu peaks olema ametialaste teenuste tasustamiseks piisavalt suur ning vastama haridustasemele, ametialasele positsioonile, vajalike eriteadmiste ja oskuste tasemele, piirangutele ja töökogemustele, vastavale tegevusvaldkonnale ja piirkonnale. Põhitasu individuaalseid tasemeid peaks kaudselt mõjutama riskimaandamise aluspõhimõte.

13.2 Riskimaandamine muutuvtasu puhul

13.2.1 Riskimaandamise protsess

97. Liigsete riskide võtmise piiramiseks peaks muutuvtasu põhinema töötulemustel ja olema riskidega korrigeeritud. Selle eesmärgi saavutamiseks peaks fondivalitseja tagama, et riskide võtmise stiimulid oleks piiratud riskide juhtimise stiimulitega. Tasustamissüsteem peaks olema kooskõlas tõhusa riskijuhtimisega ning fondivalitseja juhtimisprotsessidega.

13.2.1.1 Töötulemuste ja riskide mõõtmise protsess

98. Tasustamissüsteemi loomine peaks algama fondivalitseja, üksuse, aga ka töötajate ning asjaomaste eurofondide investeerimisstrateegia eesmärkide määratlemisega. Need eesmärgid peaksid lähtuma fondivalitseja äriplaanist (kui see on olemas) ning olema kooskõlas fondivalitseja riskitaluvuse ja asjaomaste eurofondide investeerimisstrateegiaga. Nendest eesmärkidest võib otseselt tuletada tulemuslikkuse kriteeriumid, mille abil tuleks hinnata seda, kuidas töötaja on *kogunemisperioodil* oma eesmärgid saavutanud. Õigus saada muutuvtasu saadakse (määratakse) *kogunemisperioodi* lõpus või *selle* jooksul, mis peaks olema vähemalt ühe aasta pikkune, kuid võib olla ka pikem. Mõnel juhul võivad erinevad *kogunemisperioodid* kattuda. Kui töötulemuste hindamine on nõuetekohaselt kavandatud, seotakse selle kaudu töötasu asjaomaste eurofondide investeerimisstrateegia ning fondivalitseja võimaliku äriplaani või tema eesmärkide täitmisega. Halvasti kavandatud tulemuslikkuse kriteeriumid võivad aga stimuleerida liigsete riskide võtmist. Töötulemuste hindamisel tuleks arvesse võtta üksnes tegelikke tulemusi. Töötulemuste mõõtmisel on võimalik riske maandada, kasutades riskidega korrigeeritud tulemuslikkuse kriteeriume või töötulemusi riskidega tagantjärele korrigeerides. Riskidega korrigeerimine võib erineda olenevalt töötaja tegevusest ja tegevusvaldkonnast või asjaomasest eurofondist.

13.2.1.2 Määramisprotsess

99. Pärast *kogunemisperioodi* peaks fondivalitseja rakendama konkreetset määramisprotsessi, mille kaudu teisendatakse töötulemuste hindamine iga töötaja töötasu muutuvkomponendiks. See peaks tavaliselt toimima niinimetatud muutuvtasu reservi kaudu, mis kõigepealt kindlaks määratakse ja hiljem jaotatakse. Et mitte kõik töötulemuste ja riskidega seotud meetmed ei ole sobilikud fondivalitseja, äriüksuse ja töötaja tasandil rakendamiseks, peaks fondivalitseja määrama kindlaks igal tasandil esinevad riskid ning tagama, et riskidega korrigeerimisel võetakse piisavalt arvesse iga tasandi riskide ulatust ja kestust. Selline eelnev riskidega korrigeerimine peaks kohandama töötasu tulevaste võimalike negatiivsete sündmuste korral.

13.2.1.3 Väljamaksete tegemine

100. Et viia töötasu tegelik väljamaksmine kooskõlla fondivalitseja valitsetavate eurofondide investoritele soovitatava hoiuaja ja nende investeerimisriskidega, tuleks muutuvtasu osaliselt ette maksta (lühiajaline) ja osaliselt edasi lükata (pikaajaline). Lühiajalise komponendiga, mis tuleks maksta vahetult pärast määramist, tasustatakse töötajaid *kogunemisperioodil* saavutatud tulemuste eest. Pikaajaline komponent tuleks määrata töötajatele *edasilükkamisperioodi* jooksul ja pärast seda. Sellega tuleks töötajaid tasustada nende töötulemuste pikaajalise järjepidevuse eest, mis tuleneb varem tehtud otsustest. Enne edasilükatud osa väljamaksmist oleks vajalik töötulemusi uuesti hinnata ja vajaduse korral neid riskidega korrigeerida, et viia muutuvtasu kooskõlla riskidega ning töötulemustes ja riskihindamisel tehtud vigadega, mis ilmnesid pärast töötajale nende töötasu muutuvkomponendi määramist. Selline niinimetatud tagantjärele riskidega korrigeerimine on alati vajalik, sest töötasu määramise ajal ei ole lõplikke töötulemusi võimalik kindlalt hinnata.

13.2.2 Riskimaandamise protsessi ühtsed nõuded

13.2.2.1 Ajaline kestus

101. Riske ja töötulemusi hinnates peaksid fondivalitsejad võtma arvesse nii praegusi kui ka tulevasi riske, mida on võtnud töötaja, äriüksus, asjaomane eurofond või fondivalitseja tervikuna. Selleks peaksid fondivalitsejad uurima, millist mõju võib töötaja tegevus avaldada valitsetavatele eurofondidele ning fondivalitseja lühi- ja pikaajalisele edukusele. Et seda oleks võimalik teha, peaks fondivalitseja kooskõlastama riskide ja töötulemuste mõõtmise aja fondivalitseja valitsetavate eurofondide investoritele soovitatava hoiuaja ning nende investeerimisriskidega. Fondivalitsejale kehtiv nõue hinnata oma töötajate töötulemusi fondivalitsejate valitsetavate eurofondide investoritele soovitatava hoiuaja sobivas mitmeaastases raamistikus viitab lühi- ja pikaajaliste töötasude *kogunemisperioodile* ja väljamaksmise perioodile, mis kokku hõlmavad sobilikku ajavahemikku.

102. Kogunemis- ja väljamaksmise perioodide vaheline õige tasakaal peaks olenema fondivalitseja valitsetavate eurofondide liigist ning töötaja töövaldkonnast ja tegevuse liigist. Mõistlikum on aga kasutada mitmeaastaseid *kogunemisperioode*, sest siis saab

töötulemuste hindamisel suurema kindlusega arvestada suuremat hulka riske, mis on alates *kogunemisperioodi* algusest realiseerunud.

13.2.2.2 Riskide ja tulemuste mõõtmise tasemed

103. Tulemustasu peaks lisaks üksikute tegevusvaldkondadega seotud riskidele ja tulemustele hõlmama asjaomase eurofondi ning fondivalitseja äriüksuse riskide ja tulemustega seotud parameetreid. Seega tuleks muutuvtasu suurus, mida töötajal on õigus saada, kindlaks määrata tema individuaalsete töötulemuste, tema tegevusvaldkonna või asjaomaste eurofondide tulemuste ning fondivalitseja tulemuste põhjal. Tulemuslikkuse kriteeriumide iga taseme tähtsus tuleks kindlaks määrata ning need peaksid olema nõuetekohaselt tasakaalustatud, et võtta arvesse töötaja ametikohta või tööülesandeid.

104. Töötajate käitumisele suurima mõju avaldamiseks peaksid riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad näitajad olema võimalikult tihedalt seotud selle töötaja tehtud otsuste tasemega, kelle töötasu riskidega korrigeeritakse. Tulemuslikkuse kriteeriumid peaksid hõlmama saavutatavaid eesmärke ja meetmeid, mida asjaomane töötaja otseselt mõjutab. Näiteks kõrgema astme juhtide puhul võivad fondivalitsejad kavandada tasustamispoliitika nii, et see hõlmaks kõikide fondivalitseja valitsetavate eurofondide või terve fondivalitseja tulemustel, üksuste tulemustel ja riskidel või juhttöötajate koostatud strateegia kohaselt tehtud otsustel põhinevaid finantsnäitajaid. Äriüksuse juhi muutuvtasu peaks ideaaljuhul kajastama asjaomase üksuse tulemusi ja riske.

13.2.2.3 Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed mõõdikud

105. Riskimaandamise protsessis tuleks kasutada nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid meetodeid (nt töötulemuste või riskide mõõtmine; reservi määramine ja riskidega korrigeerimine).

106. Läbipaistvuse seisukohast võivad kvantitatiivsed mõõdikud olla teataval määral eelistatavad, kui need on eelmääratud. Seepärast võib neil olla töötajate käitumisele otsesem mõju. Kvantitatiivsed mõõdikud või kriteeriumid ei ole aga piisavad kõikide riskide või tulemuste mõõtmiseks või töötasu riskidega korrigeerimiseks. Selleks et riskide ja tulemuste mõõtmine ja korrigeerimine oleks terviklik, peaksid fondivalitsejad kasutama ka kvalitatiivseid meetodeid.

13.2.2.4 Hinnangutel põhinevad mõõdikud

107. Kui riskide ja tulemuste mõõtmiseks või riskidega korrigeerimiseks kasutatakse hinnanguid, peaks olema olemas:

- selged kirjalikud tegevuspõhimõtted, milles on kirjeldatud hinnangute aluseks olevaid parameetreid ja peamisi kaalutlusi;

- riskide ja tulemuste mõõtmist või riskidega korrigeerimist käsitlev selge ja täielikult dokumenteeritud lõplik otsus;

- asjakohased *kontrollifunktsiooni* täitvad eksperdid, keda kaasatakse;

- asjakohaste tasandite, näiteks *juhtimisorgani* või *järelevalvefunktsiooni täitjate* või töötasukomitee nõusolek, ja

- arvesse tuleb võtta hinnangut andva juhi isiklikke stiimuleid, kasutades näiteks tulemustabeleid.

108. Fondivalitsejad peaksid nii kvantitatiivsete kui ka kvalitatiivsete mõõdikute puhul olema valmis avalikustama ja taasesitama kõiki nende riskidega korrigeerimise protsessi hinnangulisi elemente. Ühtlasi peaksid fondivalitsejad esitama pädevale asutusele üksikasjalikku teavet, kui pärast hinnanguliste mõõdikute kohaldamist erineb lõpptulemus oluliselt eelmääratud mõõdikutel põhinevast esialgsest tulemusest.

13.2.3 Riskide mõõtmine

109. Fondivalitsejad peaksid arvesse võtma kõiki riske, olenemata sellest, kas need kajastuvad bilansis või mitte, eristades fondivalitsejat, tema valitsetavaid eurofonde, äriüksusi ja üksikisikuid mõjutavaid riske. Riskide kindlaksmääramine ja kvantifitseerimine eurofondide tasandil kajastub riskijuhtimispoliitikas, mille fondivalitseja peab kehtestama, rakendama ja säilitama ning milles on tuvastatud kõik asjakohased riskid, millega valitsetavad eurofondid kokku puutuvad või võivad kokku puutuda. Samuti peaksid fondivalitsejad kindlaks määrama, kas riskidega korrigeerimiseks kasutatavad meetmed hõlmavad selliseid raskelt mõõdetavaid riske, nagu maine ja toimimisega seotud riskid.

110. Kõikide oluliste riskide arvesse võtmiseks peaksid fondivalitsejad kasutama samu riskide mõõtmise meetodeid, mida kasutatakse fondivalitseja valitsetavatele eurofondidele kehtestatud riskijuhtimispoliitikas. Peale selle peaksid fondivalitsejad arvestama ka riskidega, mis tulenevad alternatiivsete investeerimisfondide täiendavast valitsemisest ja eurofondide direktiivi artikli 6 lõikes 3 toodud teenuste osutamisest.

111. Proportsionaalsust arvesse võttes peaksid riskijuhtimisega seotud arvutused olema läbipaistvad ning fondivalitsejad peaksid olema suutelised näitama, kuidas jagunevad riskiarvutused eurofondide kaupa ning kuidas need on seotud fondivalitseja äriüksuste ja terve organisatsiooni eri liiki riskipositsioonidega. Kasutatavate meetodite ja mudelite kvaliteet võib mõjutada seda, millises ulatuses peaks fondivalitseja rakendama tulemuste mõõtmisel põhinevat keerulisemat muutuvtasude poliitikat.

13.2.4 Tulemuste mõõtmine

13.2.4.1 Kvalitatiivsed/kvantitatiivsed näitajad

112. Individuaalsete töötulemuste hindamisel peaksid fondivalitsejad kasutama nii kvantitatiivseid (rahalisi) kui ka kvalitatiivseid (mitterahalisi) kriteeriume.

113. Kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide sobilik jaotus peaks olenema töötaja tööülesannetest ja vastutusaladest. Igal juhul tuleks nii kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid kriteeriume kui ka nendevahelist tasakaalu kõikide tasandite ja töötajate kategooriate puhul täpsustada ja need selgelt dokumenteerida.

114. Kvantitatiivsed mõõdikud peaksid hõlmama piisavalt pikka ajavahemikku, mis võimaldab töötaja tegevusega kaasnevad riskid nõuetekohaselt kindlaks teha. Eespool kirjeldatud sätetele vastavad kvantitatiivsed tulemuslikkuse näitajad varahalduse sektoris on näiteks sisemine tulumäär (IRR), kasum enne intresse, makse, kulumit ja amortisatsiooni (EBITDA), alfa, absoluutne ja suhteline tootlus, Sharpe'i suhtarv ja kaasatud vahendite maht.

115. Lisaks kvantitatiivsetele tulemuslikkuse näitajatele tuleks muutuvtasus arvestada ka töötaja tulemuslikkuse kvalitatiivseid (mitterahalisi) näitajaid. Need on näiteks strateegiliste eesmärkide täitmine, investorite rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, haldamine, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja *kontrollifunktsiooni täitjatega*. Sellised kindlaksmääratud kvalitatiivsed kriteeriumid võivad tugineda vastavusele riskikontrolli meetmetega, näiteks piirangutele ja auditite tulemustele. Negatiivsed mitterahalised tulemused, eeskätt ebaeetiline või nõuetele mittevastav käitumine peaksid kaaluma üles töötaja võimalikud positiivsed rahalised tulemused ning tooma kaasa töötaja muutuvtasu vähenemise.

13.2.4.2 Suhtelised/absoluutsed ja organisatsioonisisesed/-välised näitajad

116. Absoluutsed tulemuslikkuse näitajad on need näitajad, mille fondivalitseja kehtestab oma strateegia põhjal, mis hõlmab fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide ning madalamate tegevustasandite riskiprofiili ja -taluvust. Sellised näitajad aitavad minimeerida riski, et määratud töötasu ei ole fondivalitseja või eurofondi tulemustega põhjendatud. Samuti loovad need pikaajalisemaid stiimuleid. Absoluutsete tulemuslikkuse näitajate täpne määramine võib aga olla keeruline, eriti uute tulijate või fondivalitsemisega seotud uut liiki finantstegevuse puhul (millega kaasnevad raskesti mõõdetavad riskid).

117. Suhtelised tulemuslikkuse näitajad on need näitajad, mille abil võrreldakse tulemuslikkust kolleegide – nii asutusesiseste (st samas organisatsioonis töötavate) kui ka asutuseväliste (samasuguste fondivalitsejate juures töötavate) kolleegide – tulemustega. Suhtelisi tulemuslikkuse näitajaid on lihtsam määrata, sest selleks on olemas võrdlusalused. Selliste näitajatega kaasneb aga oht, et igal juhul makstakse välja muutuvtasu, mida ei toeta äriüksuse või fondivalitseja või tema valitsetavate eurofondide pikaajaline edukus. Ajavahemikul, millal tervel sektoril on positiivsed finantstulemused, võib selle tagajärg olla panuste tõstmine ja/või nn karjamentaliteet, mis stimuleerib liigsete riskide võtmist. Majanduse langustsüklis, kus enamiku fondivalitsejate ja eurofondide tulemused võivad olla kehvad, võivad suhtelised näitajad sellest hoolimata anda positiivseid tulemusi (ja seega fondivalitseja kogu muutuvtasude summa ebapiisava vähenemise), isegi kui absoluutsed tulemused on varasemate perioodidega võrreldes halvenenud.

118. Organisatsioonisisestel (nt kasum) ja -välistel (nt aktsia hind) muutujatel on nii eeliseid kui ka puudusi, mis tuleb omavahel hoolikalt tasakaalu viia. Organisatsioonisisese tulemuslikkuse näitajad võimaldavad töötajaid kaasata suuremal määral, kui nende käitumine suudab tulemusi mõjutada. See kehtib eelkõige juhul, kui tulemuslikkuse näitajad on kehtestatud äriüksuse tasandil (mitte terve fondivalitseja tasandil). Peale selle on riskidega korrigeerimise elementide kasutusele võtmine organisatsioonisiseste näitajate puhul lihtsam, sest need võimaldavad hõlpsamalt luua seoseid organisatsioonisiseste riskijuhtimistehnikatega. Teiselt poolt on sellised näitajad manipuleeritavad ning võivad tekitada moonutatud lühiajalisi tulemusi. Organisatsioonivälised tulemuslikkuse näitajate puhul on selline manipuleerimisoht väiksem, kuigi sellest hoolimata võidakse püüda aktsiate hinda kunstlikult suurendada (see kehtib tõenäoliselt üksnes tippjuhtide puhul).

13.3 Määramisprotsess

13.3.1 Reservide määramine ja jagamine

119. Fondivalitsejad peaksid seoses määramisprotsessiga võtma vastu dokumenteeritud tegevuspõhimõtted ja tagama üldise muutuvtasude reservi kindlakstegemist käsitlevate dokumentide säilitamise.

13.3.2 Riskidega korrigeerimine määramisprotsessis

120. Töötasude reservide või individuaalselt määratavate tasude kindlakstegemisel peaksid fondivalitsejad kaaluma kõiki tegevusega seotud praegusi ja võimalikke (ootamatuid) riske. Töötasude reservide määramiseks kasutatavad tulemuslikkuse näitajad ei pruugi võetud riske täielikult või piisavalt kajastada ning seepärast tuleks kohaldada eelnevat korrigeerimist, millega tagatakse, et muutuvtasu on võetud riskidega täielikult kooskõlas. Fondivalitsejad peaksid kindlaks tegema, kas nende kasutatavate riskidega korrigeerimise kriteeriumide puhul on arvestatud tõsiseid riske või surveolukordi.

121. Fondivalitsejad peaksid kindlaks tegema, millisel tasandil nad suudavad oma muutuvtasude arvutusi kvantitatiivselt riskidega korrigeerida, kas äriüksuse tasandil või veelgi madalamal, näiteks kauplemisüksuste (kui need on olemas) või isegi üksikisikute tasandil. Fondivalitsejad peaksid kindlaks määrama igale tasandile sobiva üksikasjalikkuse taseme.

13.3.2.1 Eelnev kvantitatiivne riskidega korrigeerimine

122. Usaldusväärse ja tõhusa tasustamiskava tagamiseks peaksid fondivalitsejad kasutama oma riskidega korrigeerimise protsessis mitut erinevat kvantitatiivset näitajat. Tavaliselt peaksid sellised näitajad põhinema üldisel riskidega korrigeerimise raamistikul.

123. Fondivalitseja ja tema äriüksuste, samuti tema valitsetavate eurofondide kasumlikkuse mõõtmine peaks lähtuma netotulust, mis võtab arvesse kõiki tegevusega seotud otseseid ja kaudseid kulusid. Fondivalitsejad ei tohiks välja jätta IT-, teadusuuringute,

õigus-, turustamis- ja välishankekulusid. Fondivalitsejad peaksid veenduma, et töötasu reserve ei kohandataks tagantjärele, et viia need vastavusse töötasu nõudlusega.

124. Fondivalitsejate eelnev kvantitatiivne riskidega korrigeerimine peaks suurel määral lähtuma fondivalitsejate juures juba kehtestatud näitajatest, mida üldiselt kasutatakse muudel riskijuhtimisega seotud eesmärkidel. Selle tagajärjel peaksid tasustamisprotsessi puhul olema asjakohased ka selliste näitajatega seotud piirangud ja võimalikud probleemid. Riskidega korrigeerimisel tuleks arvestada kogemusi, mis on saadud selliste riskide käsitlemisel muudes kontekstides, ning nendega tuleks tegeleda samamoodi nagu kõikide muude riskijuhtimise protsessi elementidega.

13.3.2.2 Eelneva riskidega korrigeerimisega seotud kvalitatiivsed näitajad

125. Fondivalitsejad peaksid arvesse võtma kvalitatiivseid riskielemente. Eelnev kvalitatiivne riskidega korrigeerimine võiks toimuda terve fondivalitseja ja äriüksuste töötasu reservide kindlaksmääramisel või üksikisikute töötasu kindlaksmääramisel või eraldamisel. Eelnev kvalitatiivne riskidega korrigeerimine on tavapärane reservide ja üksikisikute tasandil erinevalt kvantitatiivsest korrigeerimisest, mis toimub enamjaolt üksnes reservide tasandil.

126. Fondivalitsejad teevad üksikisikute töötasu eraldamisel/kindlaksmääramisel kvalitatiivset riskidega korrigeerimist hindamiste kaudu, mis võivad üheselt hõlmata selliseid riskide ja kontrolliga seotud kaalutlusi nagu nõuete rikkumine, riskilimiitide rikkumine ja sisekontrolli häired (nt siseauditi tulemuste põhjal).

13.4 Väljamaksete tegemine

13.4.1 Mitte edasilükatav ja edasilükatav töötasu

127. Kuigi töötasusid kooskõlastatakse eelneva riskidega korrigeerimise teel, tuleks ebakindluse tõttu kasutada ka tagantjärele riskidega korrigeerimist, et stiimulid oleksid täielikult kooskõlastatud. Seda saab teha juhul, kui osa töötasust edasi lükatakse.

128. Edasilükkamiskava kujuneb välja mitme elemendi põhjal: a) edasilükkamise ajaline kestus; b) muutuvtasu edasilükatav osa; c) kui kiiresti tekib nõudeõigus edasilükatud töötasule (*nõudeõiguse tekkimise aeg*); d) kogunemise ja esimese edasilükatud summa maksmise vaheline ajavahemik ja e) edasilükatud muutuvtasu vorm. Nimetatud viie elemendi muutmise kaudu võivad fondivalitsejad koostada erinevaid edasilükkamiskavasid. Mõne elemendi nõutavast rangem kohaldamine võib mõjutada teise elemendi üle tehtava järelevalvekontrolli põhjalikkust. Igal juhul peaks viis, kuidas fondivalitseja neid elemente kombineerib, aitama koostada mõtestatud edasilükkamiskava, milles on selgelt esitatud pikaajalised riskimaandamisega seotud stiimulid.

13.4.1.1 Ajaline kestus ja nõudeõiguse tekkimine

129. *Edasilükkamisperiood* algab alati siis, kui makstakse välja muutuvtasu ettemakstav osa, ning võib olla seotud sularahas makstava muutuvtasuga või *instrumentides* makstava muutuvtasuga. Nimetatud periood lõpeb siis, kui on tekkinud nõudeõigus muutuvtasu viimasele osale. Minimaalne *edasilükkamisperiood* on kolm aastat. Fondivalitsejad peaks kehtestama *edasilükkamisperioodi*, mida tuleks arvutada eurofondi investorile soovitatava hoiuaja põhjal ning olenevalt töötajate võimalikust mõjust eurofondi riskiprofiilile. Tegelikku *edasilükkamisperioodi* tuleks täiendavalt kohandada töötajate vastutusaladele ja täidetavatele ülesannetele ning eurofondi varade väärtuse prognoositud kõikumistele, mis paljudel juhtudel tähendab pikemaid ajavahemikke. Fondivalitseja peaks kaaluma pikemaid *edasilükkamisperioode* vähemalt *juhtimisorgani* liikmete puhul.

13.4.1.2 Nõudeõiguse tekkimise aeg

130. Proportsionaalne nõudeõiguse tekkimine (või väljamaksmine) tähendab seda, et näiteks kolmeaastase *edasilükkamisperioodi* puhul tekib aastatel n + 1, n + 2 ja n + 3 igal aastal nõudeõigus kolmandikule edasilükatud töötasust („n” on aeg, millal mõõdetakse töötulemusi muutuvtasu kindlaksmääramiseks). III lisas sisalduval joonisel on esitatud näide edasilükkamiskava proportsionaalse jaotuse kohta juhul, kui edasi lükatakse 60% muutuvtasust (esimene joonis).

131. Igal juhul ei tohiks nõudeõigus tekkida tihedamini kui korra aastas (st mitte iga poole aasta tagant).

13.4.1.3 Edasilükatav osa

132. Muutuvtasu osa, mis tuleks edasi lükata, jääb vahemikku 40–60% olenevalt sellest, milline võib olla töötaja (või töötajate kategooria) mõju fondivalitseja valitsetavate eurofondide riskiprofiilile, millised on tema vastutusalad ja tööülesanded ning muutuvtasu suurus. Kui fondivalitsejad otsustavad määrata edasilükatava osa absoluutsummade jadana (mitte protsendimäärana muutuvtasu kogusummast – nt vahemikku 0–100 jääv osa: 100% ettemaksuna, vahemikku 100–200 jääv osa: 50% makstakse kohe välja ja ülejäänu lükatakse edasi, ning üle 200 jääva osa puhul: 25% makstakse kohe välja ja ülejäänu lükatakse edasi ...), keskmiselt kaalutud alusel, siis sellised fondivalitsejad peaksid järgima 40–60% suurust künnist.

13.4.1.4 Kogunemisperioodi lõpu ja edasilükatud summale nõudeõiguse tekkimise vaheline ajavahemik

133. Töötulemuste nõuetekohase hindamise tagamiseks ja seega nõuetekohaseks tagantjärele riskidega korrigeerimiseks ei tohiks esimest edasilükatud osa maksta välja liiga kiirelt pärast *kogunemisperioodi* lõppu. Selleks et edasilükkamine oleks töötajate stimuleerimisel tõeliselt tõhus, ei tohiks esimesele osale tekkida nõudeõigust enne 12 kuu möödumist kogunemisperioodist.

13.4.2 Sularaha *versus* instrumendid

13.4.2.1 Instrumentide liigid

134. Töötajate tasustamisel tuleks *instrumente* kasutada üksnes siis, kui see ei too kaasa huvide lahknevust ega õhuta selliste riskide võtmist, mis ei ole kooskõlas asjaomas(t)e eurofondi(de) riskiprofiilide, tingimuste või põhikirjaga. Huvide lahknevus võib tekkida seoses selliste *kindlaksmääratud töötajatega*, kes ei ole otseselt seotud investeeringute haldusega. Selliste isikute tasustamine eurofondide *instrumentidega* võib kujutada huvide konflikti nende kohustusega täita sõltumatult oma tööülesandeid seoses kõnealuste eurofondidega.

135. Mitut eurofondi valitsevate fondivalitsejate puhul tuleks *kindlaksmääratud töötajate* huvide asjaomas(t)e eurofondi(de) huvidega kooskõlla viimiseks (võimaluse korral fondivalitseja korralduse ja valitsetavate eurofondide õiguslikule struktuuri järgi) anda *kindlaksmääratud töötajatele* peamiselt sellis(t)e eurofondi(de)ga seotud *instrumente*, mida nende tegevus hõlmab, tingimusel et *instrumentide* hoidmine seeläbi ülemäära ei kontsentreeru, mis soodustaks liigsete riskide võtmist *kindlaksmääratud töötajate* poolt. Näiteks kui kolme eurofondi (x, y ja z) valitseva fondivalitseja ühe töötaja tegevus on seotud ainult eurofondiga x, peaks see töötaja põhimõtteliselt saama peamiselt eurofondiga x seotud *instrumente*; kui sellise põhimõtte kohaldamise tagajärjel tekib aga olukord, et *kindlaksmääratud töötajal* on selles eurofondis, millele tema tegevus on suunatud, liiga suur osalus, peaks fondivalitseja kaaluma makstavate *instrumentide* valiku laiendamist, vältimaks võimalust, et *kindlaksmääratud töötaja* võtab seoses asjaomas(t)e eurofondi(de)ga liigseid riske.

136. *Instrumentide* kasutamine oleneb asjaomaste eurofondide õiguslikust struktuurist ning nende tingimustest või põhikirjast. Äriühingu tüüpi fondide õigusliku struktuuriga eurofondide puhul peaks investorite ja töötajate huvisid olema võimalik kooskõlastada aktsiate või aktsiatega seotud instrumentide abil. Aktsiatega seotud instrumendid on sellised, mille väärtus põhineb aktsia turuväärtuse kallinemisel ja mille puhul võrdluspunkt on aktsia hind, näiteks aktsia hinna tõusust tulenevad õigused, sünteetiliste instrumentide liigid. Ilma et see piiraks punktides 135 ja 136 esitatud juhiseid, võib juhtudel, kus on asjakohane tagada parem kooskõla investorite huvidega, olla võimalik tasustada *kindlaksmääratud töötajaid* mitterahaliste instrumentidega, mille tulemused korreleeruvad nende hallatavate portfellide tulemustega, tingimusel et nende instrumentide hulka kuuluvad samaväärselt tõhusad stiimulid, nagu mis tahes eurofondide direktiivi artikli 14b lõike 1 punktis m osutatud instrumentidel.

137. Selliste eurofondide puhul, mis on lepingulised fondid, peaksid *instrumendid* koosnema asjaomase eurofondi osakutest või samaväärsest omandiõigusest; paljude selliste eurofondide puhul ei ole aktsiatega seotud instrumendid nende õigusliku vormi tõttu võimalikud.

138. Enne nõudeõiguse tekkimist ei tohiks *instrumentidelt* maksta ei dividende ega intressi.

13.4.2.2 Säilituspoliitika

139. Fondivalitseja peaks oma tasustamispõhimõtetes kindlaks määrama säilituspoliitika. Fondivalitseja peaks suutma selgitada, kuidas on säilituspoliitika seotud muude üldise tasustamispoliitikaga hõlmatud riskimaandamise meetmetega, ning täpsustama, kas ja kuidas ta eristab ettemakstavaid ja edasilükatavaid *instrumente*.

140. Säilituspoliitika kõige olulisem element – *säilitamisperioodid* – peaks olema seotud *instrumentidele* nõudeõiguse tekkimisega. *Säilitamisperiood* ei olene *edasilükkamisperioodist*. See tähendab seda, et minimaalselt kolme aasta pikkuse *edasilükkamisperioodi* nõude täitmisel ei oma *säilitamisperiood* mingit tähtsust. *Säilitamisperiood* võib olla pikem või lühem kui mittemakstavate *instrumentide* suhtes kohaldatav *edasilükkamisperiood*.

141. Ettemakstavate *instrumentide* puhul on *säilitamisperioodid* ainuke kasutatav vahend, millega rõhutada erinevust ettemakstava sularaha ja kohe antavate *instrumentide* vahel, et viia stiimulid kooskõlla fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide ning selliste eurofondide investorite pikaajaliste huvidega.

142. Edasilükatud *instrumentide* puhul järgnevad *säilitamisperioodid* igale osale, mille suhtes on tekkinud nõudeõigus (seda on illustreeritud III lisas esitatud teisel joonisel). Pädevad asutused võivad otsustada, kas fondivalitseja väljapakutud *säilitamisperioodid* on piisavad ja sobilikud.

143. Minimaalne *säilitamisperiood* peaks olema piisav, et viia stiimulid kooskõlla fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide ning selliste eurofondide investorite pikaajaliste huvidega. Sellele, kas see periood võiks olla pikem või lühem, võivad viidata mitmesugused tegurid. Pikemaid *säilitamisperioode* tuleks kohaldada töötajate suhtes, kellel on fondivalitseja ja tema valitsetavate eurofondide riskiprofiilile kõige olulisem mõju.

144. On võimalik, et *säilitamisperiood* on lühem kui mittemakstavate *instrumentide* suhtes kohaldatav *edasilükkamisperiood*. Proportsionaalsust rõhutades peaksid suured ja keerulised fondivalitsejad oma kõige kõrgema astme töötajate puhul kaaluma ettemakstavate *instrumentide* suhtes edasilükatud *instrumentide edasilükkamisperioodist* pikema *säilitamisperioodi* kasutamist.

145. *Instrumente* tuleks hinnata nende määramise kuupäeval (pärast *kogunemisperioodi* lõppu). Selle väärtuse põhjal tehakse kindlaks *instrumentide* esialgne arv ning *selle* arvu hilisemad tagantjärele korrigeerimised.

146. *Instrumentide* ettemaksmine isegi näiteks kolme aasta pikkuse minimaalse *säilitamisperioodiga* ei ole samaväärne edasilükatud *instrumentidega*. Edasilükatud *instrumentide* suhtes kohaldatakse nende maksmise aluseks olnud tulemuste järelkontrolli tõttu tagantjärele riskidega korrigeerimist, mille põhjal võib lõpuks väljamakstavate *instrumentide* arv väheneda (III lisa teine joonis).

13.4.2.3 Instrumentide minimaalne osa ja nende jagunemine aja jooksul

147. Eurofondide direktiivi artikli 14b lõike 1 punktis m esitatud nõue kohaldada vajaduse korral 50% miinimumi nii muutuvtasu edasilükatava komponendi suhtes kui ka muutuvtasu selle komponendi suhtes, mida edasi ei lükata, tähendab seda, et *instrumentide* puhul tuleks 50% künnist rakendada samaväärselt nii edasilükatavale kui ka mitte edasilükatavale osale; teiste sõnadega peaksid fondivalitsejad kohaldama sama valitud *instrumentide* ja sularaha osakaalu kogu muutuvtasus nii ettemakstava kui ka edasilükatava osa suhtes.

Näited.

- Hea tava. Fondivalitseja määrab teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 50/50, kohaldades ühtlasi 60% tasu edasilükkamist (see tähendab, et mitte edasilükatav muutuvtasu moodustab 40%). Selle tagajärjel makstakse ette 20 *instrumentides* (st 50% 40st) ja 20 sularahas. Edasilükatava osa puhul moodustavad *instrumendid* 30 ja sularaha 30.

- Hea tava. Fondivalitseja määrab teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 70/30, kohaldades ühtlasi 40% tasu edasilükkamist (see tähendab, et mitte edasilükatav muutuvtasu moodustab 60%). Selle tagajärjel makstakse ette 42 *instrumentides* (st 70% 60st) ja 18 sularahas. Edasilükatava osa puhul moodustavad *instrumendid* 28 ja sularaha 12.

- Halb tava. Kui fondivalitseja määraks teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 50/50, kohaldades ühtlasi 40% tasu edasilükkamist, ei saa fondivalitseja otsustada maksta ette 50 sularahas ja 10 *instrumentides*, mille tagajärjel lükataks edasi 40 *instrumentides* väljamaksmine.

- Halb tava. Kui fondivalitseja määraks teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 70/30, kohaldades ühtlasi 50% tasu edasilükkamist, ei saa fondivalitseja otsustada maksta ette 50 *instrumentides* ja 0 sularahas, mille tagajärjel lükataks edasi 20 *instrumentides* ja 30 sularahas väljamaksmine.

148. III lisas esitatud teisel joonisel on toodud näide sellise *instrumentide* võrdse jaotamise kohta töötasu mitte edasilükatavate ja edasilükatavate osade puhul.

149. Selleks et täita nõuet maksta vähemalt 50% muutuvtasust *instrumentides*, välja arvatud juhul, kui eurofondi valitsemine moodustab vähem kui 50% fondivalitseja kogu valitsemisportfellist, peaks 50% künnise aluseks olema kõikide fondivalitseja valitsevate eurofondide vara netoväärtus. Sama nõude kohaldamisel peab fondivalitseja valitsetav koguportfell koosnema fondivalitseja loa alusel koos või eraldi valitsetavatest portfellidest, kooskõlas eurofondide direktiivi või AIFMD direktiiviga.

13.4.3 Riski tagantjärele arvestamine muutuvtasus

13.4.3.1 Otsene tagantjärele riskidega korrigeerimine

150. Tagantjärele riskidega korrigeerimine tähendab seda, et pärast seda, kui töötajale on määratud töötasu esialgne muutuvkomponent ning ettemakstav osa on juba välja makstud, on fondivalitsejal siiski võimalus muutuvtasu selle vähendamise teel korrigeerida, kui töötaja tegevuse tulemused aja möödudes realiseeruvad.

151. Tagantjärele riskidega korrigeerimine on otsene riskimaandamise mehhanism, mille kaudu fondivalitseja ise korrigeerib töötaja töötasu, kasutades *malust* või *tagasinõudeklauslit* (nt vähendades rahalist tasu või määrates väiksema arvu *instrumente*). Tagantjärele riskidega korrigeerimine peaks alati olema seotud töötulemustega: näiteks dividendide hulgal või aktsia hinna muutustel põhinevad tehnikad ei ole piisavad, sest seos töötaja töötulemustega ei ole küllalt otsene. Seepärast nimetatakse tagantjärele riskidega korrigeerimist sageli ka tulemustega korrigeerimiseks, sest sellega reageeritakse töötaja tegevusest tulenevate riskide realiseerumise tegelikele tulemustele. Selles etapis võetud tulemuslikkusega seotud meetmed peaksid võimaldama fondivalitsejal analüüsida (nagu järelkontrolliga), kas tema algne eelnev riskidega korrigeerimine oli õige. Fondivalitsejad peaksid tagama, et esialgse tulemuslikkuse näitaja ja järelkontrolli vahel oleks seos. See, millisel määral on tagantjärele riskidega korrigeerimist vaja, oleneb seega eelneva riskidega korrigeerimise kvaliteedist (täpsusest).

152. *Maluse* mõju ei tohiks võimendada, makstes töötajale edasilükatud tasu rahalise osa eest kunstlikult suurt (turumäärasid ületavat) intressi. *Maluse* eesmärk on mõjutada *nõudeõiguse tekkimise aega* ning see ei saa toimida pärast *edasilükkamisperioodi* lõppu. Teine meetod, mida võib muutuvtasu tagantjärele riskidega korrigeerimiseks kasutada, on *tagasinõudmine*.

153. Fondivalitsejad võivad kasutada konkreetseid kriteeriumeid, mille põhjal kohaldatakse *malust* (nii edasilükatud töötasu sularahas kui ka *instrumentides* makstava osa suhtes) ja *tagasinõudmist*. Sellised kriteeriumid peaksid hõlmama näiteks järgmist:

    a. tõendid töötaja sobimatu käitumise või tõsiste vigade kohta (nt võimaliku käitumisjuhendi ja muude, eelkõige riske käsitlevate sise-eeskirjade rikkumine);

    b. asjaolu, kas eurofondi ja/või fondivalitseja ja/või äriüksuse finantstulemused järgnevalt oluliselt halvenevad (kasutada tuleks konkreetseid näitajaid);

    c. asjaolu, kas eurofondi ja/või fondivalitseja ja/või äriüksuse, kus asjaomane töötaja töötab, riskijuhtimises esineb märkimisväärseid puudusi;

    d. olulised muudatused fondivalitseja üldises finantsseisundis.

154. *Tagasinõudmine* peaks tavapäraselt toimuma kindlakstehtud pettuste või eksitava teabe esitamise korral. Kui see on kohaldatav, peaksid fondivalitsejad peale selliste juhtumite

lisama *tagasinõudmisklausli* ka näiteks eurofondide direktiivi ja/või suuniste rikkumise juhtudel.

155. Tagantjärele riskidega korrigeerimine võiks põhineda nii kvantitatiivsetel näitajatel kui ka teadlikul hinnangul.

156. Selleks et tagada suurim mõju töötajate stiimulitele, peaksid muutujad mõõtma tulemusi võimalikult lähedal tasandile, kus töötaja, kelle suhtes otsest tagantjärele riskidega korrigeerimist kohaldatakse, otsuseid tegi. Näiteks kõrgema astme juhtidega seotud muutujad peaksid käsitlema fondivalitseja kui terviku tulemusi või üksuste tulemusi või neid otsuseid, mis määrati kindlaks juhttöötajate koostatud strateegias. Äriüksuste eest vastutavate juhtidega seotud muutujad peaksid ideaaljuhul kajastama asjaomase üksuse tulemusi.

13.4.3.2 Kaudne korrigeerimine

157. Kui muutuvtasu makstakse *instrumentidena*, oleneb töötajale tehtav lõplik väljamakse *edasilükkamis-* või *säilitamisperioodil* toimunud kõikumiste tõttu osaliselt turuhindadest. Selline töötasu kaudne kohandamine ei ole seotud fondivalitseja otseste otsustega, vaid on sellise väljamaksete tegemise vormi loomulik osa. Mingil juhul ei tohiks eurofondi netovarade väärtuse või noteeritud eurofondi puhul aktsia hinna muudatusi pidada piisavaks tagantjärele riskidega korrigeerimise vormiks. Fondivalitseja algatusel tuleks alati kasutada ka mõnda otsest riskidega korrigeerimise vormi. Kõrgemate juhtide hulka mittekuuluvate töötajate puhul ei pruugi nende otsused ja eurofondi väärtus olla otseselt seotud.

158. *Säilitamisperiood* üksi ei ole piisav *instrumentide* tagantjärele riskidega korrigeerimise kavandamiseks ning see ei tohiks olla pikema *edasilükkamisperioodi* asendus.

13.4.3.3 Ülespoole korrigeerimise võimalus

159. *Instrumentide* turuväärtus võib kasvada, seega võib nende väärtus kaudselt liikuda mõlemas suunas.

160. Mingil juhul ei tohiks otsene tagantjärele riskidega korrigeerimine (nii sularaha kui ka *instrumentide* puhul) tuua kaasa edasilükatud osa suurenemist.

14 Suunised avalikustamise kohta

14.1 Organisatsiooniväline avalikustamine

14.1.1 Eri- ja üldnõuded seoses avalikustamisega

161. Fondivalitsejad peaksid kaaluma *soovituse* punktis 8 nõutud töötasu käsitleva teabe täiendavat avalikustamist määral, mis on nende puhul asjakohane. Fondivalitsejad peaksid olema piisavalt paindlikud *soovituses* nimetatud teabe avalikustamiseks eraldi

palgadeklaratsioonides, raamatupidamise aastaaruannete kaudu toimuva perioodilise avalikustamise teel või muul viisil. Iga juhtumi puhul peaksid fondivalitsejad aga tagama, et avalikustatud teave oleks selge ning lihtsalt mõistetav ja kättesaadav.

162. Ilma et see piiraks konfidentsiaalsust ja kohaldatavaid andmekaitsealaseid õigusakte, peaksid fondivalitsejad avalikustama üksikasjalikud andmed selliste töötajatega seotud tasustamispoliitika ja -tavade kohta, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt fondivalitseja valitsetavate eurofondide riskiprofiili.

163. *Soovituses* täpsustatud tasude avalikustamisel võib lähtuda proportsionaalsusest ning avalikustatud teabe liigi ja koguse suhtes kohaldatakse tasustamise üldise proportsionaalsuse põhimõtet. Väikestelt või vähem keerulise ülesehitusega fondivalitsejatelt/eurofondidelt tuleks nõuda üksnes teatava kvalitatiivse teabe ning, kui see on asjakohane, üksnes kvantitatiivsete põhiandmete esitamist. Tegelikkuses võib see tähendada seda, et sellistelt fondivalitsejatelt/eurofondidelt ei oodata kõikide *soovituse* punktis 8 nõutud andmete esitamist. Fondivalitsejad peaksid avalikustama, millisel viisil nad proportsionaalsuse põhimõtet kohaldasid.

164. Avalikustatav teave tuleks avaldada vähemalt korra aastas ja võimalikult kiiresti pärast asjaomase teabe kättesaadavaks muutumist.

14.1.2 Poliitika ja tavad

165. Avalikustamisaruandes tuleks täpsustada otsuste tegemise protsessi, mida kasutatakse asjaomaste isikute tasustamispoliitika kindlaksmääramiseks. See võib hõlmata tasustamispoliitika väljatöötamisega seotud juhtimismenetlust ning peaks sisaldama teavet tasustamispoliitika koostamisel olulist rolli omavate organite, näiteks töötasukomitee või väliste konsultantide kohta (sealhulgas nende koosseis ja volitused). Fondivalitsejad peaksid kirjeldama kõikide tasustamispoliitika kindlaksmääramises osalevate asjakohaste sidusrühmade rolli. Peale selle peaks avalikustamine hõlmama fondivalitseja tasustamispoliitika piirkondlikku ulatust, oluliste riskivõtjatena käsitatavaid töötajate liike ning selliste töötajate kindlaksmääramiseks kasutatud kriteeriume.

166. Aruanne peaks sisaldama teavet selle kohta, kuidas on töötasu seotud tulemustega. Selline teave peaks hõlmama peamisi tulemuslikkuse parameetreid, mida kasutatakse fondivalitseja, kõrgetasemelise äritegevuse ja üksikisikute puhul (st tulemustabelid). Fondivalitsejad peaksid avaldama tasustamisprotsessi kavandamise ja ülesehituse teabe, näiteks tasustamispoliitika põhitunnused ja -eesmärgid, ning viisi, kuidas fondivalitseja tagab *kontrollifunktsiooni* täitvate töötajate tasustamise sõltumatult tegevusvaldkondadest, mida nad kontrollivad. Samuti peaks aruanne sisaldama muutuvtasu mitmesuguste kasutatavate vormide (st sularaha, omakapitaliinstrumendid, optsioonid, muud kapitaliinstrumendid ja pikaajaliste stiimulite kavad) kirjeldust ning nende erinevate vormide kasutamise ja eri töötajate kategooriatele määramise põhjendusi. Peale selle tuleks aruandes arutleda edasilükatava ja mitte edasilükatava tasu jaotamise parameetreid erinevate töötajate kategooriate puhul.

167. Avalikustamisaruannetes tuleks kirjeldada seda, kuidas võtab fondivalitseja arvesse praegusi ja tulevasi riske, millega nad tasustamismeetodite rakendamisel kokku puutuvad, ning millised need riskid on. Samuti peaksid fondivalitsejad kirjeldama riskide arvestamiseks kasutatavaid mõõdikuid ja seda, kuidas need mõjutavad tasustamist. Peale selle peaksid fondivalitsejad avalikustama selle, kuidas nad püüavad töötasu korrigeerida, et võtta arvesse pikaajalisi tulemusi, näiteks fondivalitseja tegevuspõhimõtetes edasilükkamise, nõudeõiguse tekkimise ja tulemustega korrigeerimise kohta.

168. Ühtlasi tuleks avalikustamisaruannetes avaldada nii 13.2.4.1 jaos („Kvalitatiivsed/kvantitatiivsed näitajad”) kirjeldatud kvantitatiivsed (rahalised) kui ka kvalitatiivsed (mitterahalised) kriteeriumid, mida fondivalitsejad kasutavad individuaalsete tulemuste hindamiseks ning mis on asjakohased tasustamispoliitika ja -tavade kindlaksmääramisel.

169. Avalikustamise peaks korraldama ja selle eest vastutama *juhtimisorgan*, kes kinnitab töötasuga seotud otsused lõplikult.

14.2 Organisatsioonisisene avalikustamine

170. Fondivalitseja tasustamispoliitika peaks olema kättesaadav kõikidele kõnealuse fondivalitseja töötajatele. Fondivalitsejad peaksid tagama, et organisatsiooni sees avalikustatav tasustamispoliitikat käsitlev teave kirjeldaks vähemalt organisatsioonisiseselt avalikustatavaid üksikasju. Seega võib töötajatele esitatav teave olenevalt fondivalitseja suurusest, sisemisest korraldusest ning tema tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest hõlmata mõnda *soovituse* III jaos („Avalikustamine”) loetletud elementi. Töötajad peaksid teadma kriteeriume, mida kasutatakse nende töötasu arvutamisel. Hindamisprotsess peaks olema nõuetekohaselt dokumenteeritud ja asjaomase töötaja jaoks läbipaistev. Töötajate töötasu konfidentsiaalseid kvantitatiivseid aspekte ei tuleks organisatsiooni sees avalikustada.

I lisa

Vastavustabel: soovitus/eurofondide direktiiv

	soovitus	Eurofondide direktiiv
1.	II jagu, punkt 3.1	Artikli 14b lõike 1 punkt a
2.	II jagu, punktid 3.2 ja 6.1	Artikli 14b lõike 1 punkt b
3.	II jagu, punkt 6.2	Artikli 14b lõike 1 punkt c
4.	II jagu, punkt 6.5	Artikli 14b lõike 1 punkt d
5.	II jagu, punkt 6.6	Artikli 14b lõike 1 punkt e
6.	II jagu, punktid 5.1 ja 5.4	Artikli 14b lõike 1 punkt g
7.	II jagu, punkt 5.2	Artikli 14b lõike 1 punkt h
8.	II jagu, punktid 4.1 ja 4.2	Artikli 14b lõike 1 punkt j
9.	II jagu, punkt 4.5	Artikli 14b lõike 1 punkt k
10.	II jagu, punkt 5.3	Artikli 14b lõike 1 punkt l
11.	II jagu, punkt 4.4	Artikli 14b lõike 1 punkt m
12.	II jagu, punkt 4.3	Artikli 14b lõike 1 punkt n
13.	II jagu, punkt 6.4	Artikli 14b lõige 4

II lisa

Eurofondide direktiivis sisalduvate tasustamiseeskirjade ülevaade

Eurofondide direktiivi nõuded – artikkel 14b		**Asjaomase nõudega seotud suuniste punktid**	**Reguleerimisala**
Artikli 14b lõike 1 punkt a	tasustamispoliitika on kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning edendab seda ega erguta võtma riske, mis ei ole kooskõlas fondivalitseja valitsetava eurofondi riskiprofiilide, tingimuste või põhikirjaga;	80–83	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid fondivalitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes
Artikli 14b lõike 1 punkt b	tasustamispoliitika on kooskõlas fondivalitseja ja tema valitsetava eurofondi ning selle investorite äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja huvidega ning sisaldab meetmeid huvide konflikti vältimiseks;	80–83 40–53	Punktid 80–83 → üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid eurofondide valitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes Punktid 40–53 → kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik
Artikli 14b lõike 1 punkt c	tasustamispoliitika võtab vastu fondivalitseja juhtimisorgan oma järelevalvefunktsiooni täites ja see organ võtab vastu ning vaatab vähemalt kord aastas üle tasustamispoliitika üldpõhimõtted ning vastutab nende täitmise ja seire eest; käesolevas punktis viidatud ülesandeid võivad täita ainult juhtimisorgani liikmed, kes ei	40–53	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik

	täida asjaomase fondivalitseja juures ühtegi täidesaatvat funktsiooni ning kellel on teadmised riskijuhtimise ja tasustamise kohta;		
Artikli 14b lõike 1 punkt d	tasustamispoliitika rakendamine läbib vähemalt üks kord aastas keskse ja sõltumatu sisekontrolli, mille käigus kontrollitakse tasustamisega seotud põhimõtete ja protseduuride järgimist, mille juhtimisorgan võttis vastu oma järelevalvefunktsiooni täites;	50–53	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik
Artikli 14b lõike 1 punkt e	kontrolliülesandeid täitvatele töötajatele makstakse tasu selle järgi, kuidas nad saavutavad oma ülesannetega seotud eesmärke, sõltumata nende kontrollitavate tegevusvaldkondade töötulemustest;	72–78	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik
Artikli 14b lõike 1 punkt f	riskijuhtimise ja eeskirjade järgimise kontrolli ülesandeid täitvate kõrgemate ametnike töötasu on töötasukomitee otsese järelevalve all, kui selline töötasukomitee on olemas;	72–78	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik
Artikli 14b lõike 1 punkt g	kui tasustamine on seotud tulemustega, põhineb tasu kogusumma üksikisiku ja asjaomase äriüksuse või eurofondi ja fondivalitseja töö kogutulemuste kombinatsiooni hindamisel, ning üksikisiku tulemuste hindamisel võetakse arvesse nii finants- kui mittefinantskriteeriume;	103–108 112–115	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav
Artikli 14b lõike 1 punkt h	töötulemuste hindamine on sätestatud fondivalitseja valitsetava eurofondi investorile soovitatava asjakohase hoiuaja mitmeaastases raamistikus tagamaks, et hindamisprotsess põhineb eurofondi ja selle investeeringute	101–103 129–133	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine tervele fondivalitsejale

	riskide pikaajalisel tulemusel ning et töötasu tulemustasul põhinevate osade tegelik väljamaksmine on jaotatud samale perioodile;		
Artikli 14b lõike 1 punkt i	tagatud muutuvtasud on erandlikud ning neid tasutakse ainult uute töötajate värbamisel ja ainult esimesel töötamise aastal;	Puudub	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik
Artikli 14b lõike 1 punkt j	kogu töötasu moodustava põhi- ja muutuvtasu vahel valitseb sobiv tasakaal ja põhitasu moodustab kogu töötasust piisavalt suure osa, võimaldades rakendada täielikult paindlikku töötasude muutuvkomponentide poliitikat, sh kasutada võimalust jätta muutuvkomponent maksmata;	96	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav
Artikli 14b lõike 1 punkt k	lepingu ennetähtaegse lõpetamisega seotud maksed peegeldavad aja jooksul saavutatud tulemusi ja on kavandatud nii, et nendega ei premeeritaks ebaõnnestumist;	89–91	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid fondivalitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes
Artikli 14b lõike 1 punkt l	töötulemuste hindamine, mida kasutatakse tasu muutuvosade või tasu muutuvosade reservi arvutamisel, sisaldab põhjalikku kohandamismehhanismi, et võtta arvesse kõiki asjakohaseid olemasolevaid ja tulevasi riske;	109–111 119–126	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav
Artikli 14b lõike 1 punkt m	olenevalt eurofondi õiguslikust struktuurist ning selle fondi tingimustest või põhikirjast koosneb töötasust suur osa, mis on igal juhul muutuvtasu komponendist vähemalt 50%, asjaomase eurofondi osakutest, võrdväärsest	134–149	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine tervele fondivalitsejale

	omandiõigusest või aktsiatega seotud instrumentidest või võrdväärsetest mitterahalistest vahenditest võrdselt mõjusate stiimulitega nagu käesolevas punktis nimetatud mis tahes instrument, v.a juhul, kui fondivalitsemine moodustab vähem kui 50% fondivalitseja kogu valitsemisportfellist, millisel juhul 50% miinimum ei kehti. Käesolevas punktis osutatud instrumentide suhtes kohaldatakse asjakohast säilituspoliitikat, mille eesmärk on viia stiimulid kooskõlla fondivalitseja, tema valitsetavate eurofondide ning nende investorite huvidega. Liikmesriigid ja nende pädevad asutused võivad seada piiranguid nimetatud instrumentide liikidele ja ülesehitusele või vajaduse korral teatavaid instrumente keelustada. Käesolevat punkti kohaldatakse punkti n järgi nii edasilükatud töötasu muutuvkomponendi kui ka edasi lükkamata muutuvkomponendi suhtes;		
Artikli 14b lõike 1 punkt n	suur osa, mis on igal juhul vähemalt 40% töötasude muutuvtasu komponendist, lükatakse edasi ajavahemiku võrra, mis on asjaomase eurofondi investorile soovitatavat hoiuaega arvestades sobilik ning on nõuetekohaselt kooskõlas kõnealuse eurofondi riskide laadiga. Käesolevas punktis osutatud ajavahemik on vähemalt kolm aastat; edasilükkamiskorra alusel makstavaid töötasusid ei saada kiiremini kui proportsionaalselt makstavaid töötasusid; juhul kui	127–133	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine tervele fondivalitsejale

	töötasude muutuvkomponent on eriti suur, lükatakse edasi vähemalt 60% summast;		
Artikli 14b lõike 1 punkt o	muutuvtasusid, sealhulgas edasilükatud osa, makstakse või neid saadakse ainult juhul, kui see on fondivalitseja kui terviku finantsseisundit arvestades jätkusuutlik ning äriüksuse, eurofondi ja asjaomase üksikisiku töötulemusi arvestades õigustatud. Kogu tasu muutuvosa on tavaliselt oluliselt väiksem, kui fondivalitseja või asjaomase eurofondi finantstulemused on tagasihoidlikud või negatiivsed, võttes arvesse nii praegust tasustamist kui ka varem teenitud summade väljamaksete vähendamist, sh *maluse* või hilisema tagasinõudmise abil;	36–38 119–126 150–160	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine tervele fondivalitsejale
Artikli 14b lõike 1 punkt p	pensionipoliitika on kooskõlas fondivalitseja ja tema valitsetava eurofondi äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja pikaajaliste huvidega. Kui töötaja lahkub fondivalitseja juurest enne pensionile jäämist, hoiab fondivalitseja vabatahtlikke pensionimakseid viie aasta jooksul punktis m osutatud instrumentide kujul. Juhul kui töötaja läheb pensionile, makstakse vabatahtlik pension töötajatele välja punktis m osutatud instrumentide kujul, kohaldades viie aasta pikkust säilitamisperioodi;	80–88	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid fondivalitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes
Artikli 14b lõike 1 punkt q	töötajatelt nõutakse, et nad ei kasutaks isiklikke riskimaandamisstrateegiaid või töötasu- ja vastutuskindlustust, mis kahjustaks nende tasustamiskorda	92–94	Üksnes *kindlaksmääratud töötajad*, kuid kohaldamine tervele fondivalitsejale on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid

	integreeritud riskimaandamise mõju;		fondivalitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes
Artikli 14b lõike 1 punkt r	muutuvtasu ei maksta vahendite või meetoditega, mis lihtsustavad direktiivis sätestatud nõuete täitmise vältimist.	14–17	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik
Artikli 14b lõige 2	Määruse (EL) nr 1095/2010 artikli 35 kohaselt võib ESMA nõuda pädevatelt asutustelt teavet direktiivi artiklis 14a osutatud tasustamispoliitika ja -tavade kohta. ESMA lisab tihedas koostöös EBA-ga oma tasustamispoliitika sätete suunistesse selle, kuidas erinevaid valdkondlikke tasustamispõhimõtteid, nagu sätestatud Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivides 2011/61/EL ja 2013/36/EL, tuleb kohaldada juhul, kui töötajad või muud töötajate kategooriad osutavad teenuseid, mille suhtes kehtivad erinevad valdkondlikud tasustamispõhimõtted.	30–35	
Artikli 14b lõige 3	Lõikes 1 sätestatud põhimõtteid kohaldatakse fondivalitseja makstud igat liiki hüvitise, eurofondi makstud iga summa, sh tulemustasud, ja eurofondi osakute või aktsiate mis tahes ülekandmise suhtes, mille puhul on kasusaajaks need töötajate kategooriad, sealhulgas kõrgema astme juhtkond, riskide võtjad, kontrollifunktsioonide täitjad ja kõik töötajad, kelle töötasu kokku on sama suur kui kõrgema juhtkonna liikmetel ja riskide võtjatel, kelle ametialane tegevus mõjutab	11–21	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik

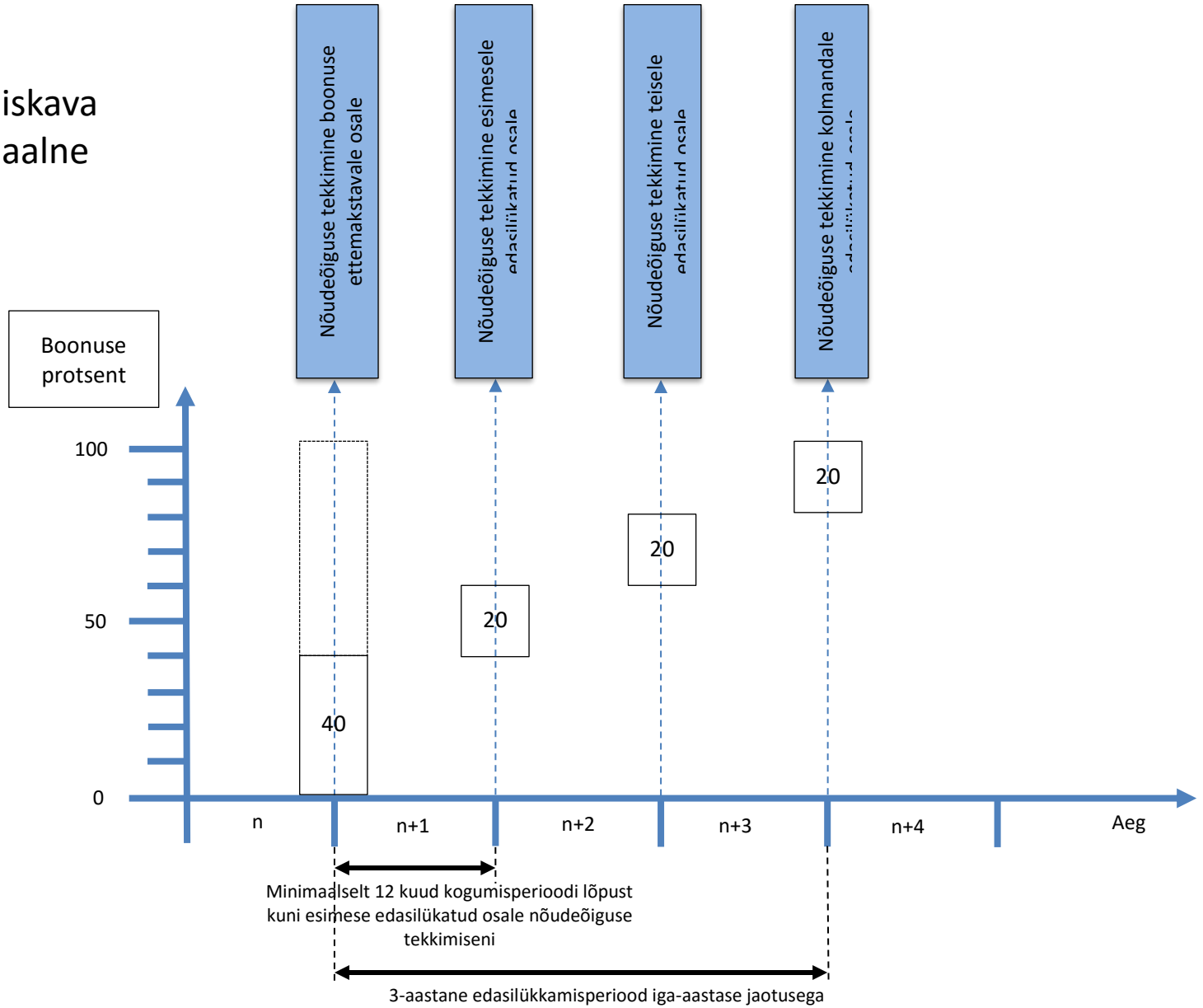
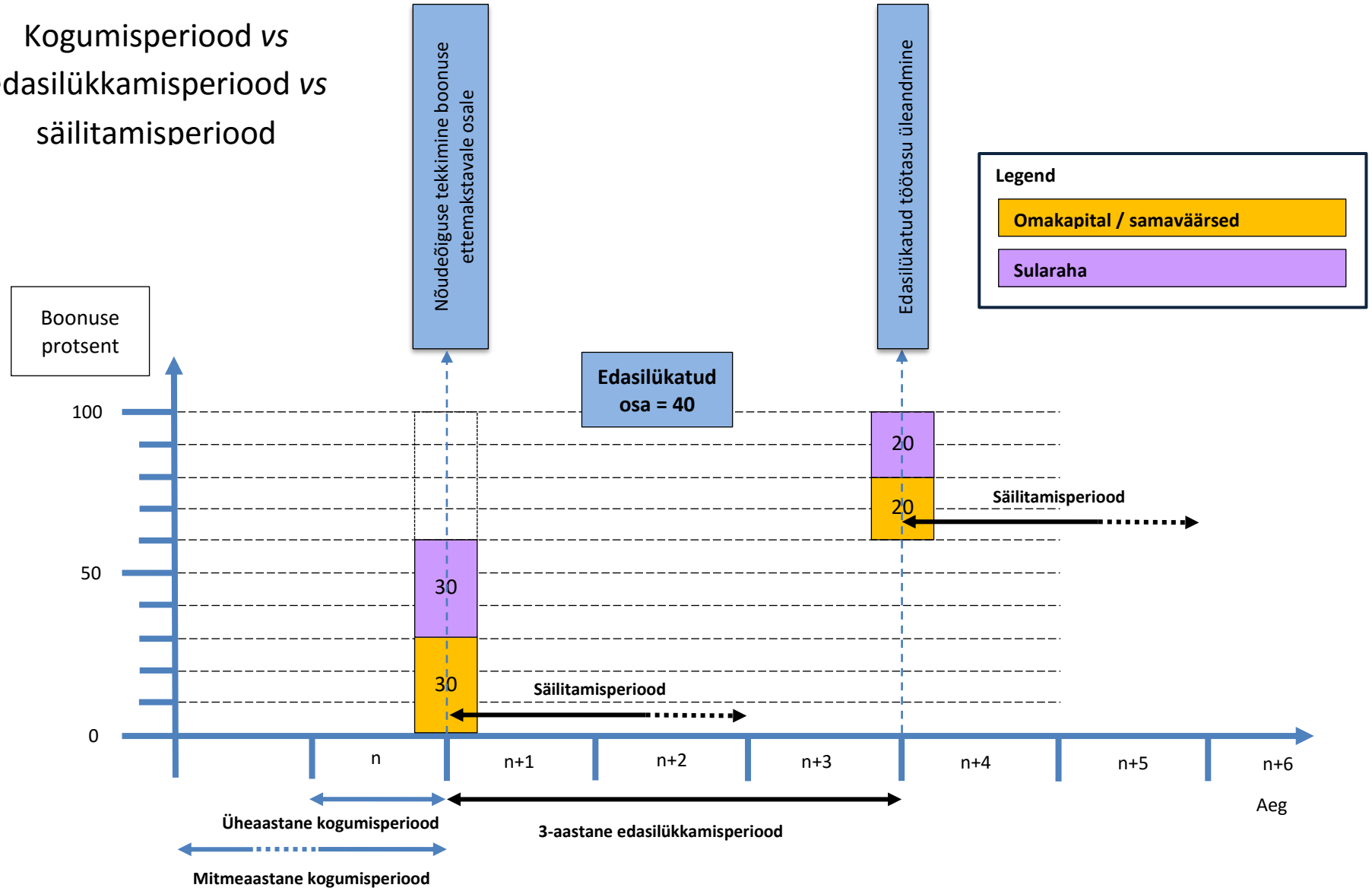
	oluliselt fondivalitsejate riskiprofiili või nende valitsetavate eurofondide riskiprofiili.		
Artikli 14b lõige 4	Oma suuruse või valitsetava eurofondi suuruse, sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse poolest märkimisväärne fondivalitseja moodustab töötasukomitee. Töötasukomitee moodustatakse selliselt, et sel oleks võimalik teha pädevaid ja sõltumatuid otsuseid tasustamispoliitika ja -tavade ning riskijuhtimise stiimulite kohta. Töötasukomitee, mis moodustatakse vajaduse korral artikli 14a lõikes 4 viidatud suuniste kohaselt, vastutab tasustamisega seotud otsuste ettevalmistamise eest, sealhulgas otsuste eest, mis mõjutavad fondivalitseja või asjaomase eurofondi riski ja riskijuhtimist ning mille võtab vastu juhtimisorgan oma järelevalvefunktsiooni täites. Töötasukomiteed juhib juhtimisorgani liige, kes ei täida asjaomase fondivalitseja juures ühtegi täidesaatvat funktsiooni. Töötasukomitee liikmed on juhtimisorgani liikmed, kes ei täida asjaomase fondivalitseja juures ühtegi täidesaatvat funktsiooni. Kui riigisiseses õiguses on sätestatud töötajate esindatus juhtorganis, peab töötasukomiteesse kuuluma üks või mitu töötajate esindajat. Otsuste ettevalmistamisel võtab töötasukomitee arvesse	54–66	Kohaldamine tervele fondivalitsejale on kohustuslik

	aktsionäride, investorite ja muude sidusrühmade pikaajalisi huve.		

III lisa

Mõne edasilükkamismehhanismi skemaatiline ülevaade

Edasilükkamiskava proportsionaalne jaotus



Kogumisperiood *vs* edasilükkamisperiood *vs* säilitamisperiood