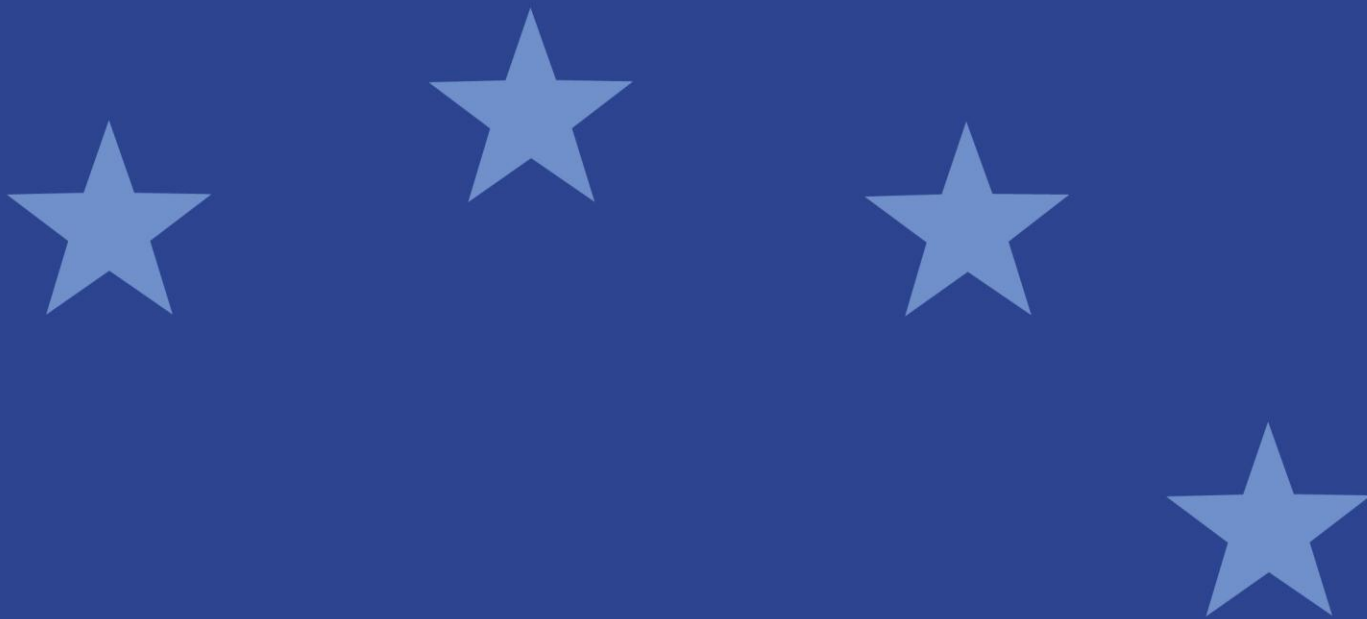


Suunised

Suunised usaldusväärse tasustamispoliitika kohta alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi alusel





Sisukord

I.	Reguleerimisala	4
II.	Mõisted	4
III.	Eesmärk	6
IV.	Järgimis- ja aruandluskohustus	6
V.	Suunised selle kohta, millist töötasu käesolevad suunised hõlmavad	7
VI.	Suunised selle kohta, kuidas teha kindlaks käesolevate suunistega hõlmatud töötajate kategooriad	9
VII.	Suunised proportsionaalsuse kohta	10
VII.I.	Proportsionaalsus üldiselt	10
VII.II.	Proportsionaalsus seoses AIFide valitsejate eripäradega	11
VII.III.	Proportsionaalsus seoses töötajate eri kategooriatega	12
VIII.	Suunised kontserni kuuluvatele AIFide valitsejatele	13
IX.	Suunised AIFi valitseja finantsseisundi kohta	13
X.	Suunised tasustamise juhtimise kohta	14
X.I.	Juhtimisorgan	14
X.I.I	Tasustamispoliitika kavandamine, heakskiitmine ja selle üle järelevalve teostamine	14
X.I.II	Juhtimisorgani liikmete ja järelevalvefunktsiooni täitjate tasustamine	15
X.I.III	Aktsionäride kaasamine	15
X.I.IV	Tasustamispoliitika rakendamise läbivaatamine	15
X.II.	Töötasukomisjon	16
X.II.I	Töötasukomisjoni moodustamine	16
X.II.II	Töötasukomisjoni koosseis	17
X.II.III	Töötasukomisjoni roll	18
X.II.IV	Töötasukomisjoni menetlus ja aruandlusahelad	18
X.III.	Kontrollifunktsioon	19
X.III.I	Kontrollifunktsiooni täitjate rollid	19
X.III.II	Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine	19
XI.	Suunised riskimaandamise üldnõuete kohta	20
XI.I.	Üldine tasustamispoliitika, sealhulgas pensionipoliitika	20
XI.II.	Vabatahtlikud pensionihüvitised	21
XI.III.	Lahkumishüvitised	21
XI.IV.	Isiklik riskimaandamine	22
XII.	Suunised riskimaandamise erinõuete kohta	22
XII.I.	Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika	22
XII.II.	Riskimaandamine muutuvtasu puhul	22
XII.II.I	Riskimaandamise protsess	22
XII.II.I.I	Töötulemuste ja riskide mõõtmise menetlus	23
XII.II.I.II	Määramisprotsess	23
XII.II.I.III	Väljamaksete tegemine	23
XII.II.II	Riskimaandamise protsessi ühtsed nõuded	23
XII.II.II.I	Ajaline kestus	23
XII.II.II.II	Riskide ja tulemuste mõõtmise tasemed	24
XII.II.II.III	Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetmed	24
XII.II.II.IV	Hinnangutel põhinevad meetmed	24
XII.II.III	Riskide mõõtmine	25
XII.II.IV	Tulemuste mõõtmine	25
XII.II.IV.I	Kvalitatiivsed/kvantitatiivsed näitajad	25
XII.II.IV.II	Suhtelised/absoluutsed ja organisatsioonisisised/-välised näitajad	26

XII.III.	Määramisprotsess	27
XII.III.I	Reservide määramine ja jagamine	27
XII.III.II	Riskidega korrigeerimine määramisprotsessis	27
XII.III.II.I	Eelnev kvantitatiivne riskidega korrigeerimine	27
XII.III.II.II	Kvalitatiivsed näitajad seoses eelneva riskidega korrigeerimisega	28
XII.IV.	Väljamaksete tegemine	28
XII.IV.I	Mitte edasilükatav ja edasilükatav töötasu	28
XII.IV.I.I	Ajaline kestus ja nõudeõiguse tekkimine	28
XII.IV.I.II	Nõudeõiguse tekkimise aeg	28
XII.IV.I.III	Edasilükatav osa	29
XII.IV.I.IV	Kogunemisperioodi lõpu ja edasilükatud summale nõudeõiguse tekkimise vaheline ajavahemik	29
XII.IV.II	Sularaha versus instrumendid	29
XII.IV.II.I	Instrumentide liigid	29
XII.IV.II.II	Säilituspoliitika	30
XII.IV.II.III	Instrumentide minimaalne osa ja nende jagunemine aja jooksul	31
XII.IV.III	Riski tagantjärele arvestamine muutuvtasus	32
XII.IV.III.I	Otsene tagantjärele riskidega korrigeerimine	32
XII.IV.III.II	Kaudne korrigeerimine	33
XII.IV.III.III	Ülespoole korrigeerimise võimalus	33
XII.V.	Teatavate tasustamisstruktuuride vastavus muutuvtasu riskimaandamise, määramise ja väljamaksmise protsessiga seotud nõuetele	33
XIII.	Suunised avalikustamise kohta	34
XIII.I.	Organisatsiooniväline avalikustamine	34
XIII.I.I	Eri- ja üldnõuded seoses avalikustamisega	34
XIII.I.II	Poliitika ja tavad	34
XIII.II.	Organisatsioonisene avalikustamine	35

I lisa Soovituse / alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi vastavustabel **Error! Bookmark not defined.**

II lisa Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevas direktiivis sisalduvate

tasustamis põhimõtete kaardistamine

Error! Bookmark not defined.

III lisa Skemaatiline ülevaade mõnest edasilükkamise mehhanismist

Error! Bookmark not defined.

I. Reguleerimisala

Kellele?

1. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse alternatiivsete investeerimisfondide (*Alternative Investment Funds* – AIFid) valitsejatele ja pädevatele asutustele.

Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artiklis 42 viidatud siseriikliku korra kehtivusaja jooksul kohaldatakse kolmandate riikide AIFide valitsejatele, kes ilma tegevusloata turustavad kutselistele investoritele liikmesriikide AIFide osakuid või aktsiaid, ainult käesolevate suuniste XIII jagu („Suunised avalikustamise kohta”). Kõnealuste kolmandate riikide AIFide valitsejate suhtes hakkavad käesolevates suunistes sisalduvad tasustamist käsitlevad sätted tervikuna kehtima alates kuupäevast, mil alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artiklis 42 viidatud siseriiklik kord tunnistatakse kehtetuks ning nimetatud direktiivi artiklites 37–41 sätestatud tegevusloa kord muutub kõikides liikmesriikides kohaldatavaks ainsaks ja kohustuslikuks korraaks, nagu määratakse kindlaks direktiivi artikli 68 lõikes 6 viidatud komisjoni delegeeritud õigusaktiga.

2. Kooskõlas alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikliga 5 kehtivad tasustamispõhimõtted käesolevate suuniste kohaldamisel selliste AIFide valitsejate suhtes, kes on välised valitsejad või alternatiivne investeerimisfond ise, kui selle õiguslik vorm võimaldab organisatsioonisisest valitsemist ning kui AIFi juhtimisorgan otsustab välist AIFi valitsejat mitte nimetada. Selliste AIFide suhtes, keda ei valitseta siseselt ning kes on määranud välise AIFi valitseja, ei kohaldata alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevas direktiivis ega käesolevates suunistes kehtestatud tasustamispõhimõtteid. *Soovituses* kehtestatud tasustamispõhimõtted on aga asjakohased ka selliste AIFide puhul, samuti nende AIFide valitsejate suhtes, kellel on õigus kasutada alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikliga 2 või 3 ette nähtud vabastusi ja erandeid, kuivõrd need kuuluvad *soovituse* punktis 2.1 esitatud finantsettevõtja määratluse alla. Käesolevate suuniste I lisas on esitatud vastavustabel ja toodud välja need *soovituses* sisalduvad põhimõtted, mis on kajastatud ka alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevas direktiivis.

Mida?

3. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse AIFide valitsejate ja nende *kindlaksmääratud töötajate* tasustamispoliitika ja -tavade suhtes. Käesolevate suuniste II lisas on üksikasjalikult täpsustatud, milliseid suuniseid kohaldatakse AIFide valitsejate suhtes tervikuna ja milliseid üksnes nende *kindlaksmääratud töötajate* suhtes.

Millal?

4. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse alates 22. juulist 2013, võttes arvesse alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi üleminekusähte.

II. Mõisted

Kui ei ole määratletud teisiti, on käesolevates suunistes kasutatud terminitel sama tähendus mis Euroopa Parlamendi ja nõukogu 8. juuni 2011. aasta direktiivis 2011/61/EL (alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate kohta, millega muudetakse direktiive 2003/41/EÜ ja 2009/65/EÜ ning määruseid (EÜ) nr

1060/2009 ja (EL) nr 1095/2010¹) ning delegeeritud õigusaktides, mille komisjon on vastu võtnud kooskõlas alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi sätetega. Lisaks kasutatakse käesolevate suuniste kohaldamisel järgmisi mõisteid:

<i>soovitus</i>	komisjoni 30. aprilli 2009. aasta soovitus 2009/384/EÜ palgapoliitika kohta finantsteenuste sektoris ² ;
<i>kindlaksmääratud töötajad</i>	need töötajate kategooriad, sealhulgas kõrgem juhtkond, riskivõtjad, <i>kontrollifunktsioonide</i> täitjad ja kõik töötajad, kelle kogu töötasu paigutab nad samasse <i>töötasuvahemikku</i> kõrgema astme juhtkonna ja riskivõtjatega, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt AIFi valitseja või tema valitsetava AIFi riskiprofiili, ning sellis(t)e üksus(t)e, kellele AIFi valitseja on delegeerinud portfelli halduse või riskijuhtimisega seotud tegevuse, need töötajate kategooriad, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt AIFi valitseja valitsetavate AIFide riskiprofiili;
<i>kontrollifunktsioonide täitjad</i>	need töötajad (v.a kõrgema astme juhtkond), kes vastutavad AIFi valitseja riskijuhtimise, nõuete järgimise, siseauditi ja sarnaste funktsioonide eest (nt finantsjuht sel määral, mil ta vastutab finantsaruannete koostamise eest);
<i>töötasuvahemik</i>	kõrgemate ametnike ja riskivõtjate kategooriate kõikide töötajate kogu töötasu ulatus alates asjaomaste kategooriate suurima ja lõpetades vähima tasuga;
<i>instrumendid</i>	AIFi valitseja valitsetavate AIFide osakud või aktsiad või võrdväärsed omandiõigused (üksnes osakuid emiteerivate AIFide puhul ka osakutega seotud instrumendid), sõltuvalt asjaomaste AIFide õiguslikust struktuurist ning nende tingimustest või põhikirjast, või aktsiatega seotud instrumendid või võrdväärsed mitterahalised vahendid;
<i>malus</i>	korraldus, mis lubab AIFi valitsejal vältida nõudeõiguse tekkimist tervele või osale määratud edasilükatud töötasust sõltuvalt AIFi valitseja kui terviku, äriüksuse, AIFi ja võimaluse korral töötaja riskide realiseerumise tulemustest või tulemuslikkusest. <i>Malus</i> kujutab endast tagantjärele riskidega korrigeerimist;
<i>tagasinõudmine</i>	lepinguline kokkulepe, mille kohaselt töötaja nõustub kindlatel tingimustel tagastama AIFi valitsejale 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;
<i>järelevalvefunktsiooni täitjad</i>	asjaomased isikud või organid, kes vastutavad AIFi valitseja kõrgema astme juhtkonna üle teostatava järelevalve ning riskijuhtimise protsessi ja alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks kehtestatud tegevuspõhimõtete, korralduste ja menetluste piisavuse ja tõhususe hindamise ning korrapärase läbivaatamise eest. Selliste AIFide valitsejate puhul, kellel oma suurusest, sisemisest korraldusest ning

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:174:0001:0073:ET:PDF>.

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

tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest või õiguslikust struktuurist tulenevalt puudub eraldi järelevalvefunktsioon, tuleb järelevalvefunktsiooni täitjate all mõista kõnealuste ülesannete täitmise eest vastutava *juhtimisorgani* liiget või liikmeid;

<i>juhtimisorgan</i>	AIFI valitsejat juhtiv organ;
<i>säilitamisperiood</i>	ajavahemik, mille jooksul ei tohi müüa <i>instrumentidena</i> saadud muutuvtasu, mille suhtes on juba tekkinud nõudeõigus ja mis on välja makstud;
<i>kogunemisperiood</i>	ajavahemik, mille jooksul hinnatakse ja mõõdetakse töötaja töötulemusi, et määrata kindlaks tema töötasu;
<i>edasilükkamisperiood</i>	edasilükkamisperiood on <i>kogunemisperioodi</i> lõpule järgnev ajavahemik, mille jooksul muutuvtasu kinni peetakse;
<i>nõudeõiguse tekkimise aeg</i>	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 <i>tagasinõudeklausli</i> alusel.

III. Eesmärk

5. Käesolevate suuniste eesmärk on tagada alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artiklis 13 ja artikli 22 lõike 2 punktides e ja f ning II lisas sisalduvate tasustamist käsitlevate sätete ühine, ühetaoline ja järjepidev kohaldamine.

IV. Järgimis- ja aruandluskohustus

Suuniste staatus

6. Käesolev dokument sisaldab suuniseid, mis on välja antud ESMA määruse³ artikli 16 kohaselt. Kooskõlas ESMA määruse artikli 16 lõikega 3 peavad pädevad asutused ja finantsturu osalised tegema kõik, et suuniseid ja soovitusi järgida.

7. Pädevad asutused, kelle suhtes suuniseid kohaldatakse, peaksid neid järgima, hõlmates need oma järelevalvetavadega, kaasa arvatud siis, kui dokumentides sisalduvad konkreetset suunised on suunatud peamiselt finantsturu osalistele.

Aruandlusnõuded

8. 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 tähtjaks ei saabu, eeldatakse, et pädevad asutused ei järgi suuniseid. Teatise vorm on ESMA veebisaidil.

³ Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EL) nr 1095/2010, 24. november 2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/77/EÜ.

9. AIFide valitsejad ei pea teatama, kas nad järgivad käesolevaid suuniseid või mitte.

V. Suunised selle kohta, millist töötasu käesolevad suunised hõlmavad

10. Üksnes käesolevate suuniste ning alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa kohaldamisel koosneb töötasu järgmisest:

- i) igas vormis maksed või hüvitised, mida maksab AIFi valitseja;
- ii) kõik summad, mida maksab AIF ise, sealhulgas teenitud intress, ja
- iii) AIFi osakute või aktsiate mis tahes ülekandmine

vastutasuks AIFi valitseja *kindlaksmääratud töötajate* osutatud ametialaste teenuste eest.

Käesoleva punkti alapunkti ii puhul tuleks alati, kui makseid, välja arvatud kuluhüvitisi, teeb AIF otse AIFi valitsejale viimase asjaomaste töötajate kategooriate kasuks nende osutatud ametialaste teenuste eest, mis võiks vastasel korral tuua kaasa asjakohastest tasustamiseskirjadest kõrvalehoidmise, käsitada selliseid makseid suuniste ja alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa kohaldamisel töötasuna.

11. Kogu töötasu võib jagada põhitasuks (maksed või hüvitised, mille puhul ei võeta arvesse tulemuslikkusega seotud kriteeriume) ja muutuvtasuks (lisamaksed või -hüvitised, mis sõltuvad töötulemustest või teataval juhul 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, tasu, mida AIFid maksavad näiteks teenitud intressi mudelite kaudu) või (otseselt) mitterahalisi hüvitisi (nagu allahindlused, erisoodustused või erihüvitised auto, mobiiltelefoni eest jms). Sellised lisamaksed või -hüvitised, mis moodustavad osa tervet AIFi valitsejat hõlmavast üldisest kõikehõlmavast poliitikast ning mis ei toimi riskide võtmisel stiimulina, võib riskimaandamisega seotud tasustamist käsitlevate alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevas direktiivis sisalduvate konkreetsete nõuete kohaldamisel kõnealusest töötasu määratlusest välja jätta.

12. Mis tahes maksete suhtes, mida AIF teeb otseselt alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punktis 2 nimetatud töötajate kategooriatele ning mis koosnevad proportsionaalsest tulust selliste investeeringute eest, mida kõnealused töötajad on AIFi teinud, ei tohiks käesolevates suunistes kehtestatud tasustamist käsitlevaid sätteid kohaldada. Selleks et töötaja poolt AIFi tehtud investeeringu eest makstava tasu suhtes saaks tasustamist käsitlevate sätete kohaldamisel teha erandi, peab investeering koosnema töötaja tehtud tegelikust väljamaksest (st erandi kohaldamisel ei tohiks investeeringuna käsitada laene, mille AIFi valitseja on andnud töötajale kaasinvesteeringu tegemiseks AIFi, kui töötaja ei ole tasu maksmise ajaks laenu tagasi maksnud).

13. AIFide valitsejad peaksid olema võimelised selgelt kindlaks tegema ja kohtlemisel nõuetekohaselt eristama järgmist:

- i) see osa AIFi maksest eespool nimetatud töötajate kategooriatele, mis ületab proportsionaalset investeerimistulu investeeringute eest, mida asjaomased töötajad on teinud, ning kajastab

teenitud intressi, st osa AIFi kasumist, mis makstakse töötajatele tasuks AIFi valitsemise eest (ja mille suhtes kohaldatakse käesolevates suunistes sisalduvaid tasustamist käsitlevaid sätteid),⁴ ja

- ii) see osa AIFi maksest samadele töötajate kategooriatele, mis kajastab nende osa AIFi saadud kasumist proportsionaalse tuluna investeringute eest, mida töötajad on AIFi teinud (ja mille suhtes käesolevates suunistes sisalduvaid tasustamist käsitlevaid sätteid ei kohaldata).

14. Nn tööle jäämise eest makstav preemia on üks muutuvtasu vorm, mida tohib maksta ainult juhul, kui riskimaandamist käsitlevaid sätteid kohaldatakse nõuetekohaselt.
15. AIFide valitsejad peaksid tagama, et muutuvtasu ei maksta selliste ettevõtete või meetodite kaudu, mille eesmärk on kunstlikult vältida alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi ja käesolevate suuniste sätete täitmist. Iga AIFi valitseja juhtimisorgani põhiülesanne on tagada, et lõppeesmärgist – kasutada tasustamisel usaldusväärseid ja nõuetekohaseid tegevuspõhimõtteid ja struktuure – ei hoita sobimatult kõrvale. Sellest seisukohast võib suurem risk kaasneda järgmiste asjaolude ja olukordadega: muutuvtasu osade konverteerimine hüvedeks, mis tavapäraselt ei toimi riskipositsioonidega seotud stiimulina; ametialaste teenuste tellimine sellistelt äriühingutelt, kes jäävad väljapoole alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi reguleerimisala; seotud vahendajate või teiste isikute kasutamine, keda õiguslikust seisukohast ei peeta „töötajateks”; tehingud AIFide valitsejate ja kolmandate isikute vahel, milles riskivõtjatel on olulised huvid; selliste struktuuride või meetodite kehtestamine, mille puhul töötasu makstakse dividendide või sarnaste väljamaksetena (nt tulemustasude ebaõige kasutamine), ning oluliste mitterahaliste hüvitiste andmine tulemuslikkusega seotud stiimulitena.
16. Niinimetatud teenitud intressiga seotud ettevõtete näol on tavaliselt tegemist usaldusühingutega (või muude ettevõtetega), mis koos kolmandatest isikutest investoritega on ise AIFi usaldusosanikud ning mida AIFi juhtivtöötajad kasutavad selleks, et omavahel reguleerida juhtide tagasihoidlikust kapitalisissemaksest tulenevat õigust teenitud intressile või eraldada tehinguteks suuremaid kui lihtsalt marginaalseid summasid – st teha kaasinvesteeringuid – paralleelselt AIFiga. Kui AIFi maksed asjaomastele töötajatele selliste teenitud intressiga seotud ettevõtete kaudu on hõlmatud teenitud intressi määratlusega, tuleks nende suhtes kohaldada käesolevates suunistes sisalduvaid tasustamist käsitlevaid sätteid, samas kui need kajastavad proportsionaalset tulu töötajate mis tahes investeringutelt (selliste teenitud intressiga seotud ettevõtete kaudu) AIFi, ei tuleks kõnealuseid sätteid nende suhtes kohaldada.
17. Kaaluda tuleb ka partnerluste ja sarnaste struktuuride positsiooni. Dividendid või muud sellised maksed, mida partnerid saavad AIFi valitseja omanikena, ei ole käesolevate suunistega reguleeritud, välja arvatud juhul, kui selliste dividendide maksmise tegelik tulemus on asjakohastest tasustamiseeskirjadest kõrvalehoidmine, olenemata sellest, kas nimetatud eeskirjadest kõrvalehoidmine on tahtlik.
18. Vastavalt alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artiklile 20 ja selle rakendusmeetmetele peaks AIFi valitseja portfelli halduse või riskijuhtimisega seotud tegevust delegeerides tagama, et:

⁴ Vt aga XII.V jagu („Teatavate tasustamisstruktuuride vastavus muutuvtasu riskimaandamise, määramise ja väljamaksmise protsessiga seotud nõuetele”), kus on erisätted, mida võidakse kohaldada teatavatele tasustamissüsteemidele.

- a) üksuste suhtes, kellele portfelliholduse või riskijuhtimisega seotud tegevus delegeeriti, kehtivad sama tõhusad tasustamist reguleerivad nõuded kui käesolevate suuniste alusel kohaldatavad nõuded või
- b) üksustega, kellele portfelliholduse või riskijuhtimisega seotud tegevus delegeeriti, on kehtestatud asjakohane lepinguline korraldus, millega tagatakse, et käesolevates suunistes sätestatud tasustamiseskirjadest ei hoita kõrvale; nimetatud lepinguline korraldus peaks hõlmama igasuguseid makseid, mida tehakse delegeeritava *kindlaksmääratud töötajatele* hüvitisena portfelliholduse või riskijuhtimisega seotud tegevuse eest AIFI valitseja nimel.

VI. Suunised selle kohta, kuidas teha kindlaks käesolevate suunistega hõlmatud töötajate kategooriad

19. AIFide valitsejad peaksid määratlema *kindlaksmääratud töötajad* kooskõlas käesolevate suunistega või mis tahes muude, pädevate asutuse esitatud suuniste või kriteeriumitega. AIFide valitsejad peaksid suutma pädevatele asutustele näidata, kuidas nad *kindlaksmääratud töötajaid* hindasid ja nad välja valisid.

20. *Kindlaksmääratud töötajate* hulka peaksid kuuluma järgmised töötajate kategooriad, välja arvatud juhul, kui tõendatakse, et neil ei ole olulist mõju AIFI valitseja riskiprofiilile või tema valitsetavale AIFile:

- tegevjuhtkonda kuuluvad ja mittekuuluvad AIFI valitseja juhtimisorgani liikmed sõltuvalt AIFI valitseja kohalikust õiguslikust struktuurist, näiteks direktorid, tegevjuht ning tegevjuhtkonda kuuluvad ja mittekuuluvad partnerid;
- kõrgema astme juhtkond;
- kontrollifunktsioonide täitjad;
- portfelliholduse, 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 AIFI valitseja riskiprofiilile või tema valitsetavale AIFile, sealhulgas isikud, kes võivad sõlmida lepinguid / asuda positsioonidele ning teha otsuseid, mis mõjutavad oluliselt AIFI valitseja või tema valitsetava AIFI riskipositsiooni. Selliste töötajate hulka võivad kuuluda näiteks müügipersonal, individuaalsed kauplejad ja spetsiaalsete kauplemisüksuste töötajad.

AIFI valitseja riskiprofiilile või tema valitsetavale AIFile avalduva mõju olulisuse hindamisel peaksid AIFide valitsejad määratlema, mida tähendab olulisus konkreetse AIFI valitseja ja tema valitsetava AIFI kontekstis. Kriteeriumid, mille abil AIFide valitsejad võivad kontrollida, kas nad on hõlmanud õiged töötajad, sisaldavad selliste töötajate või rühmade liikmete hindamist, kelle tegevus võib märkimisväärselt mõjutada AIFI valitseja tulemusi ja/või bilanssi ja/või nende valitsetavate AIFide tulemuslikkust.

AIFI valitseja või tema valitsetavate AIFide riskiprofiili oluliselt mõjutada võivate ülesannete nõuetekohaseks hindamiseks tuleb analüüsida AIFI valitseja töötajate tööülesandeid ja vastutusalasid. Võib esineda juhtumeid, mil töötajal, kelle töötasu kogusumma ei ole suur, on

tema konkreetsete tööülesannete või vastutusalade tagajärjel oluline mõju AIFi valitseja või tema valitsetavate AIFide riskiprofiilile.

Selliseid töötajaid nagu haldus- või logistilist tuge pakkuvad töötajad, kellel oma tööülesannete laadist tulenevalt ilmselgelt puudub seos AIFi valitseja või AIFi riskiprofiiliga, ei tuleks käsitada riskivõtjana. Nimetatud erand kehtib aga üksnes tugipersonali suhtes, samas kui haldustegevust juhtivad töötajad tuleks hõlmata *kindlaksmääratud töötajate* alla, nagu on märgitud käesoleva punkti neljandas punktloendis.

21. Juhul kui neil on oluline mõju AIFi valitseja või tema valitsetavate AIFide riskiprofiilile, tuleks peale selle hõlmata *kindlaksmääratud töötajate* alla ka teised töötajad/isikud, kelle kogu töötasu paigutab nad samasse *töötasuvahemikku* kõrgema astme juhtkonna ja riskivõtjatega, nagu kõrgelt tasustatud töötajad, kes ei kuulu juba eespool nimetatud kategooriatesse ja kellel on oluline mõju AIFi valitseja või tema valitsetavate AIFide riskiprofiilile. On tõenäoline, et mõnel juhul avaldavad sellised töötajad, kelle töötasu on sama suur või suurem kui kõrgema astme juhtkonnal ja riskivõtjatel, mingil viisil olulist mõju AIFi valitseja või tema valitsetavate AIFide riskiprofiilile. Teiste AIFide valitsejate puhul ei pruugi see nii olla.
22. Eespool punktides 20 ja 21 esitatud näited ei ole lõplikud. Mida enam on põhjust eeldada, et teatavates äriüksustes võib olla riskivõtjaid, seda põhjalikum peab olema analüüs selle hindamiseks, kas isikut tuleks käsitada olulise riskivõtjana või mitte.

VII. Suunised proportsionaalsuse kohta

VII.I. Proportsionaalsus üldiselt

23. *Soovituse* kohaselt peaksid liikmesriigid tasustamispõhimõtete rakendamiseks meetmeid võttes arvestama asjaomase finantsettevõtja suurust, olemust ja tegevuse ulatust. Tasustamispõhimõtete järgimiseks meetmete võtmisel peaksid AIFide valitsejad täitma nõudeid sel viisil ja selles ulatuses, mis on asjakohane, arvestades nende suurust, sisemist korraldust ning tegevuse laadi, ulatust ja keerukust. Selleks on alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa ja *soovitusega* ette nähtud, et sätted peaksid toimima sellisel viisil, mis võimaldaks AIFi valitsejal lähtuda tasustamispõhimõtete järgimisel proportsionaalsest lähenemisviisist.
24. Kõik AIFide valitsejad ei pea tasustamisnõuetele ühtemoodi ja ühesuguses ulatuses reaalselt sisu andma. Proportsionaalsus peaks toimima mõlemasuunaliselt: mõni AIFi valitseja peab kohaldama nõuete täitmisel keerukamaid tegevuspõhimõtteid või tavaid, samas kui teistel AIFide valitsejatel on võimalik täita alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi nõudeid lihtsamal ja vähem koormaval viisil.
25. Kuigi alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa sisalduvaid tasustamispõhimõtteid kohaldatakse kõikide AIFide valitsejate suhtes, võib proportsionaalsuse põhimõtte tuua erandlikel asjaoludel ja konkreetseid fakte arvesse võttes kaasa olukorra, kus mõnda nõuet ei kohaldata, kui see vastab AIFi valitseja ja tema valitsetava AIFi riskiprofiilile, riskivalmidusele ja strateegiale ning jääb käesolevates suunistes esitatud piiride raamesse. Kui AIFide valitsejad leiavad, et selliste nõuete kohaldamata jätmine on asjaomase AIFi valitseja või *kindlaksmääratud töötajate* liigi puhul sobilik, peaksid nad vajaduse korral suutma pädevatele asutustele igat kohaldamata jäetud nõuet põhjendada. Kohaldamata jätmine ei tohiks kunagi toimuda automaatselt üksnes käesolevate suuniste alusel: AIFide valitsejad peaksid hindama igat tasustamisega seotud nõuet, mille võib järgmiste

punktide alusel kohaldamata jätta, ning otsustama, kas proportsionaalsuse põhimõte võimaldab neil iga üksikut nõuet mitte kohaldada; kui AIFide valitsejad jõuavad järeldusele, et kohaldamata jätmine ei ole võimalik ühegi asjaomase nõude puhul, ei tohiks nende suhtes kehtida mingeid erandeid selliste nõuete üldisest kohaldamisest.

26. Järgnevalt on esitatud ainsad nõuded, mille võib jätta kohaldamata, ning seda üksnes siis, kui see on proportsionaalne:

- väljamaksete tegemist käsitlevad nõuded, mille kohta on suunised esitatud allpool XII.IV jaos („Väljamaksete tegemine”). See tähendab seda, et mõni AIFi valitseja võib otsustada mitte kohaldada kõikide oma *kindlaksmääratud töötajate* suhtes või mõne nende *kindlaksmääratud töötajate* alla kuuluva kategooria suhtes nõudeid, mis käsitlevad:
 - muutuvtasu *instrumentides*;
 - säilitamist;
 - edasilükkamist;
 - riski tagantjärele arvessevõtmist muutuvtasus,
- nõue moodustada töötasukomisjon, mille kohta on suunised esitatud allpool X.II jaos („Töötasukomisjon”).

27. Kui kohaldamata jäetakse alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisas sätestatud konkreetset arvulised kriteeriumid – kolme kuni viie aasta pikkune minimaalne *edasilükkamisperiood*, vähemalt 40–60% muutuvtasust, mis tuleks edasi lükata (alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punkti 1 alapunkt n), ja minimaalselt 50% suurune osa muutuvtasust, mis tuleb maksta *instrumentidena* (alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punkti 1 alapunkt m) –, tuleb need jätta kohaldamata tervikuna. AIFi valitsejal ei peaks olema võimalik kohaldada madalamaid künniseid, tuginedes proportsionaalsusele. Kui see on põhjendatud tema suuruse, sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukusega, võib AIFi valitseja näiteks otsustada töötasude muutuvkomponenti mitte edasi lükata, kuid ta ei saa otsustada, et kohaldab 20% muutuvtasu edasilükkamist; st kui AIFi valitseja ei vasta nõude kohaldamata jätmiseks proportsionaalsuse põhimõttele, peab ta kohaldama vähemalt 40% muutuvtasu edasilükkamist või 60% edasilükkamist juhul, kui töötasude muutuvkomponent on eriti kõrge.

28. Peamiselt on AIFi valitseja 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 vaatama läbi selle, mil viisil AIFide valitsejad tegelikult proportsionaalsuse põhimõtet rakendavad, võttes arvesse regulatiivsete eesmärkide saavutamist ning vajadust säilitada võrdsed võimalused mitmesugustele AIFide valitsejatele ja jurisdiktsioonidele.

VII.II. Proportsionaalsus seoses AIFide valitsejate eripäradega

29. Tasustamispõhimõtete proportsionaalne rakendamine on õigustatud AIFide valitsejate erinevate riskiprofiilide ja eripäradega. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamise seisukohast on olulised

sellised kriteeriumid nagu AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide suurus, sisemine korraldus ning tegevuse laad, ulatus ja keerukus.

- a) Suurus. Suurust käsitlev kriteerium võib olla seotud AIFi valitseja kapitali väärtusega ning tema valitsetavate AIFide varade (sealhulgas kõikide finantsvõimenduse kasutamise teel saadud varade) väärtusega, mida AIFi valitseja valitseb; AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide kohustuste või riskipositsioonidega, aga ka AIFi valitseja töötajate, filiaalide või tütarettevõtjate arvuga. Proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamisel ei tohiks käsitada AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide suurust eraldiseisvalt. AIFi valitsejat võib pidada väikeseks tema töötajate või tütarettevõtjate arvu poolest, ent tema tegevus võib olla seotud kõrge riskitasemega. AIFi valitseja peaks tasustamispõhimõtetest rangelt kinni pidama, kui tema valitsetavad AIFid – kellest igaühte käsitatakse väikesena – on üheskoos potentsiaalselt süsteemselt olulised (nt kõikide valitsetavate varade seisukohast) või kui nendega kaasnevad keerulised investeringute valitsemisega seotud toimingud.

Üldine kohustus järgida usaldusväärseid tasustamispõhimõtteid ja -tavasid kehtib kõikide AIFide valitsejate suhtes, olenemata nende suurusest või süsteemsest olulisusest.

- b) Sisemine korraldus. See võib olla seotud AIFi valitseja või tema valitsetavate AIFide õigusliku struktuuri, AIFi valitseja sisemise juhtimisstruktuuri keerukusega ning asjaoluga, kas AIFi valitseja või tema valitsetavad AIFid on noteeritud reguleeritud turgudel.

Selle kriteeriumi hindamisel tuleks arvesse võtta tervet AIFi valitseja korraldust, sealhulgas kõiki tema valitsetavaid AIFe, mis tähendab seda, et kui näiteks üks AIF on noteeritud, siis ei peaks iseenesest sellest piisama AIFi valitseja sisemise korralduse keeruliseks pidamiseks.

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

- tegevusloakohase tegevuse liik (kas ainult alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi I lisa punktis 1 loetletud investeringute valitsemise ülesanded või ka nimetatud direktiivi I lisa punktis 2 loetletud lisaülesanded ja/või direktiivi artikli 6 lõikes 4 loetletud täiendavad teenused);
- AIFi valitseja valitsetavate AIFide investeerimispoliitika ja -strateegiate liik;
- äritegevuse riigisisene või piiriülene laad (kas AIFi valitseja valitseb ja/või turustab AIFe ühes või mitmes ELi või kolmanda riigi jurisdiktsioonis) ja
- täiendav eurofondide valitsemine.

30. Proportsionaalsuse hindamisel tuleks keskenduda kõikidele nimetatud kriteeriumitele (suurus, sisemine korraldus ning tegevuse laad, ulatus ja keerukus) üheskoos ning, kuna tegemist ei ole lõpliku loeteluga, ka kõikidele muudele asjakohastele kriteeriumitele. Näiteks võib AIFi valitseja tegevus olla väikesemahuline, kuid sellest hoolimata võib see hõlmata keerulisi riskiprofiile tulenevalt tema tegevuse laadist või valitsetavate AIFide keerukusest.

VII.III. Proportsionaalsus seoses töötajate eri kategooriatega

31. AIFi valitseja 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 suurust, sisemist korraldust ning tegevuse laadi, ulatust ja keerukust käsitlevaid kriteeriume. Peale selle tuleks vajaduse korral arvesse võtta järgmisi elemente, mille loetelu ei ole täielik:

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

VIII. Suunised kontserni kuuluvatele AIFide valitsejatele

32. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse igal juhul mis tahes AIFi valitseja suhtes. Eelkõige ei tohiks alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevas direktiivis ja käesolevates suunistes sätestatud asjaomast sektorit käsitlevate tasustamispõhimõtete kohaldamisel teha erandeid ühegi AIFi valitseja suhtes, kes on mõne krediitiasutuse tütarettevõtja.

33. Kõnealuste asjaomast sektorit käsitlevate tasustamispõhimõtete järgimist pangandus-, kindlustus- ja investeerimiskontsernidesse või finantskonglomeraatidesse kuuluvate AIFide valitsejate poolt tuleks käsitada selliselt, et kontsern järgib kontserni suhtes kohaldatavaid tasustamispõhimõtteid, pöörates eritähelepanu AIFi valitsejale.

IX. Suunised AIFi valitseja finantsseisundi kohta

34. Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 9 lõigete 1–3 ning lõigete 5 ja 7 nõuete jätkuvaks täitmiseks peaksid AIFide valitsejad tagama, et nad säilitavad mõistliku tasakaalu usaldusväärse finantsseisundi ning muutuvtasu määramise, väljamaksmise või sellega seotud nõudeõiguse tekkimise vahel.

35. AIFi valitseja peaks tagama, et tema finantsseisundit ei kahjusta:

- 1) asjaomase aasta eest määratavateks muutuvtasudeks ette nähtud reserv ja
- 2) muutuvtasude summa, mis asjaomasel aastal makstakse või millele tekib nõudeõigus.

36. Asjaolu, et AIFi valitseja ei suuda säilitada usaldusväärset finantsseisundit või esineb oht, et ta seda ei suuda, peaks muu hulgas kaasa tooma a) asjaomasel aastal muutuvtasudeks ette nähtud kogusumma vähendamise ja b) töötulemustega seotud korregeerimismeetmete (st *malus* või *tagasinõudmine*)

võtmise asjaomasel majandusaastal⁵. Selle asemel, et määrata ja maksta muutuvtasusid või võimaldada sellele nõudeõiguse tekkimist, tuleks AIFi valitseja asjaomase aasta ja võimalik, et ka järgmiste aastate puhaskasumit kasutada tema finantsseisundi tugevdamiseks. AIFi valitseja ei tohiks seda hiljem hüvitada, määrares või makstes välja või võimaldades nõudeõiguse tekkimist suuremale muutuvtasule, kui ta oleks seda vastasel korral teinud, välja arvatud juhul, kui järgmistel aastatel ilmneb, et AIFi valitseja finantstulemused õigustavad sellist teguviisi.

X. Suunised tasustamise juhtimise kohta

37. Üldiseid tasustamise juhtimise nõudeid tuleks kohaldada AIFi valitseja suhtes tervikuna.

X.I. Juhtimisorgan

X.I.I Tasustamispoliitika kavandamine, heakskiitmine ja selle üle järelevalve teostamine

38. AIFi valitseja tasustamispoliitika peaks soodustama töötajate võetud riskide maandamist valitsetavate AIFide, nende AIFide investorite ja AIFi valitseja enda riskidega; eelkõige tuleks tasustamispoliitikas nõuetekohaselt arvesse võtta riskimaandamise vajadust riskijuhtimise ja riskidega kokkupuutumise seisukohast.
39. AIFi valitseja tasustamispoliitika heakskiitmise ja pideva järgimise ning selle rakendamise üle järelevalve teostamise eest peaksid vastutama *järelevalvefunktsiooni täitjad*. Tasustamispoliitikat ei tohiks peamiselt 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 menetlused peaksid olema selged, põhjalikult dokumenteeritud ja organisatsioonisiselt läbipaistvad. Näiteks tuleks esitada nõuetekohased dokumendid otsuste tegemise protsessi, *kindlaksmääratud töötajate* tuvastamise, huvide konflikti vältimiseks võetavate meetmete, kasutatavate riskidega korrigeerimise mehhanismide jms kohta.
40. AIFi valitseja tasustamispoliitika kavandamisel ja selle üle järelevalve teostamisel peaksid *järelevalvefunktsiooni täitjad* võtma arvesse äriühingu kõikide pädevate funktsioonide (st riskijuhtimine, nõuete järgimine, inimressursid, strateegiline kavandamine jne) panust. Selle tulemusel tuleks kõnealused funktsioonid nõuetekohaselt hõlmata AIFi valitseja tasustamispoliitika kavandamisse.
41. Lõppkokkuvõttes peaksid *järelevalvefunktsiooni täitjad* tagama, et AIFi valitseja tasustamispoliitika on järjepidev usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimise poolest ning soodustab seda. Tasustamispoliitika:
- peaks olema kooskõlas AIFi valitseja äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja huvidega;
 - ei tohiks ohutada liigsete riskide võtmist võrreldes AIFi valitseja valitsetavate AIFide investeerimispoliitikaga ja

⁵ Vt ka XII jagu („Suunised riskimaandamise erinõuete kohta”).

- peaks võimaldama AIFi valitsejal viia AIFide ja nende investorite huvid kooskõlla selliseid AIFe valitsevate *kindlaksmääratud* *töötajate* huvidega ning saavutada ja säilitada usaldusväärne finantsseisund.

42. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* peaksid tagama, et AIFi valitseja tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisel ja rakendamisel võetakse arvesse AIFi valitseja 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 töötasukomisjoni roll, kaitsemeetmed huvide konflikti vältimiseks ja organisatsioonisisene aruandlussüsteem ning seotud poolte tehinguid käsitlevad eeskirjad.

X.I.II Juhtimisorgani liikmete ja järelevalvefunktsiooni täitjate tasustamine

43. *Juhtimisorgani* liikmete tasustamine peaks vastama nende volitustele, ülesannetele, eriteadmiste ja vastutusaladele.
44. Kui see on AIFi valitseja suurus, 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, mil see on järjepidev siseriikliku õigusega, peaksid *järelevalvefunktsiooni täitjad* ka konkreetselt heaks kiitma ja kontrollima kõrgema astme juhtkonna ja nende töötajate töötasu, kes saavad AIFi valitsejas suurimat tasu.
45. Eraldi *järelevalvefunktsiooniga* AIFide valitsejate 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 vastavalt 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 AIFide valitsejate puhul, kellel nende suurusel, sisemisest korraldusest ning tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest tulenevalt puudub eraldi *järelevalvefunktsioon*, peaks põhimõtet, et *järelevalvefunktsiooni täitjatele* on sobilikum maksta hüvitiseks üksnes püsitasu, kohaldama vaid nende tegevjuhtkonda mittekuuluvate *juhtimisorgani* liikmete suhtes, kes teostavad *järelevalvefunktsiooniga* seotud ülesandeid.

X.I.III Aktsionäride kaasamine

46. Sõltuvalt AIFi valitseja eripärast või selle jurisdiktsiooni siseriiklikest eeskirjadest, kus AIFi valitseja on asutatud, võib AIFi valitseja tasustamispoliitika heakskiitmise ning *juhtimisorgani* liikmete tasustamisega seotud otsuste tegemise määrata AIFi valitseja aktsionäride koosoleku ülesandeks. Aktsionäride hääل võib olla nõustav või siduv. Selleks tuleks aktsionäridele anda piisavat teavet, et nad saaksid teha teadlikke otsuseid.
47. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* vastutavad nii AIFi valitseja aktsionäride koosolekule esitatud ettepanekute kui ka tasustamispoliitika ja -tavade igasuguste muudatuste tegeliku rakendamise ning nende üle teostatava järelevalve eest.

X.I.IV Tasustamispoliitika rakendamise läbivaatamine

48. *Järelevalvefunktsiooni täitjad* peaksid tagama, et AIFi valitseja tasustamispoliitika rakendamine vaadatakse läbi vähemalt iga-aastaselt. 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 AIFi valitseja riskiprofiil ja pikaajalised eesmärgid) ning
- vastab siseriiklikele ja rahvusvahelistele eeskirjadele, põhimõtetele ja normidele.

49. Asjakohaste organisatsioonisiseste *kontrollifunktsioonide* (st sisekontroll, riskijuhtimine, nõuete järgimine jne) *täitjad*, aga ka teised olulised *järelevalvefunktsiooni* täitvad komisjonid (st audiiti-, riski- ja ametisse nimetamise komisjonid) tuleks tihedalt kaasata AIFi valitseja tasustamissüsteemide läbivaatamisse.

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

51. Kui see on proportsionaalsusest lähtuvalt sobilik, võib tasustamispoliitika ja -tavade rakendamise korrapärase läbivaatamise tellida (osaliselt või täielikult) väljastpoolt. Suurematel ja keerulisematel AIFide valitsejatel peaks olema piisavalt ressursse läbivaatamise organisatsioonisiseseks korraldamiseks, kuigi vajaduse korral võivad väliskonsultandid AIFi valitsejat selliste ülesannete täitmisel täiendada ja toetada. Kooskõlas proportsionaalsusega võivad väiksemad ja lihtsakoelisemad AIFide valitsejad otsustada tellida terve läbivaatamise väljastpoolt, teostades seda harvem kui korra aastas või viies vähemalt korra aastas läbi sellise organisatsioonisisese hindamise, mis ei ole täielik sõltumatu läbivaatamine. Igal juhul peaks tasustamispoliitika ja -tavade läbivaatamise eest ning selle tulemuste rakendamise tagamise eest vastutama *järelevalvefunktsiooni täitjad* ning sellesse tuleks tihedalt kaasata ka asjakohased *kontrollifunktsioonide täitjad*.

X.II. Töötasukomisjon

X.II.I Töötasukomisjoni moodustamine

52. Head tava järgides peaksid töötasukomisjoni moodustamist kaaluma ka need AIFide valitsejad, kellele alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punkti 3 alusel ei ole kohustust sellist komisjoni luua.

53. Töötasukomisjoni moodustamise vajaduse kindlakstegemiseks tuleb kaaluda VII jaos („Suunised proportsionaalsuse kohta”) nimetatud tegureid. Hinnates seda, kas AIFi valitseja on märkimisväärne, peaks AIFi valitseja kumulatiivselt arvesse võtma kõiki kolme tegurit (st tema enda või tema valitsetavate AIFide suurus, tema sisemine korraldus ning tegevuse laad, ulatus ja keerukus). AIFi valitsejalt, kes on märkimisväärne eespool nimetatud kolmest tegurist ainult ühe või kahe poolest, ei tohiks nõuda töötasukomisjoni moodustamist.

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

- kas AIFi valitseja on noteeritud või mitte;

- AIFi valitseja õiguslik struktuur;
- AIFi valitseja töötajate arv;
- AIFi valitseja valitsetavad varad;
- kas AIFi valitseja on ühtlasi eurofondi valitseja;
- alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 6 lõikes 4 nimetatud teenuste osutamine.

55. Eespool kirjeldatud põhimõtteid ja kõiki asjaolusid arvesse võttes on allpool esitatud näited AIFide valitseja kohta, kellel ei pruugi olla vaja töötasukomisjoni luua:

- AIFide valitsejad, kelle valitsetavate AIFide portfelli väärtus ei ületa 1,25 miljardit eurot ja kellel ei ole üle 50 töötaja, sealhulgas eurofondide valitsemisega ning alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 6 lõikes 4 nimetatud teenuste osutamisega tegelevad töötajad;
- AIFide valitsejad, kes kuuluvad pangandus-, kindlustus- ja investeerimiskontserni või finantskonglomeraati, mille mõni üksus on kohustatud moodustama töötasukomisjoni, mis täidab oma ülesandeid ja kohustusi terves kontsernis, tingimusel et sellise töötasukomisjoni koosseisu, rolli ja pädevust reguleerivad eeskirjad on samaväärsed käesolevates suunistes kehtestatud ja et olemasoleva töötasukomisjoni vastutusalasse kuulub kontroll selle üle, kas AIFi valitseja järgib käesolevates suunistes sätestatud eeskirju.

56. Nagu on märgitud punktis 52, tuleb ühtlasi mõista, et eespool kirjeldatud näidete alla kuuluvad AIFide valitsejad võivad head tava järgides otsustada moodustada töötasukomisjoni omal algatusel.

57. AIFide valitsejatele, keda eespool esitatud näited ei hõlma, ei tuleks automaatselt nõuda töötasukomisjoni moodustamist. Siinkohal tuleks punktis 55 täpsustatud künnist ületavaid AIFide valitsejaid käsitleda märkimisväärsena nende enda suuruse või nende valitsetavate AIFide suuruse poolest; otsustamaks, kas neil on vaja moodustada töötasukomisjon või mitte, peaksid sellised AIFide valitsejad aga hindama, kas nad on märkimisväärsed ka oma sisemise korralduse ning oma tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse poolest.

X.II.II Töötasukomisjoni koosseis

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

59. Ka töötasukomisjoni esimees peaks olema sõltumatu, täidesaatvaid ülesandeid mitte täitev liige.

60. Töötasukomisjoni sobilikul arvul liikmetel peaksid olema küllaldased eriteadmised ja töökogemused riskide juhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas, täpsemalt seoses tasustamise struktuuri ning AIFide valitseja riski- ja kapitalipositsioonide kooskõlla viimise mehhanismiga.

61. Töötasukomisjoni tuleks õhutada küsima ekspertide nõuandeid nii organisatsioonisiselt (nt riskijuhtimise üksuselt) kui ka väljastpoolt. Tegevjuht ei tohiks osaleda töötasukomisjoni nendel koosolekutel, kus arutatakse tema töötasu ja/või tehakse selle kohta otsuseid.

X.II.III Töötasukomisjoni roll

62. Töötasukomisjon peaks:

- vastutama *järelevalvefunktsiooni täitjatele* esitatavate soovitude koostamise eest seoses nii *juhtimisorgani* liikmete kui ka AIFi valitseja kõrgelt tasustatud töötajate tasustamisega;
- pakkuma *järelevalvefunktsiooni täitjatele* toetust ja nõu AIFi valitseja üldise tasustamispoliitika kavandamisel;
- omama juurdepääsu nii organisatsioonisisestele kui ka -välistele nõuannetele, mis on sõltumatud kõrgema juhtkonna antud või neile antavatest nõuannetest;
- vaatama läbi väliste töötasukonsultantide määramise, keda *järelevalvefunktsiooni täitjad* võivad otsustada nõu või toetuse saamiseks kasutada;
- toetama *järelevalvefunktsiooni täitjaid* nende nimel toimuva tasustamissüsteemi kavandamise ja toimimise üle järelevalve teostamisel;
- pöörama eritähelepanu selliste mehhanismide hindamisele, mille eesmärk on tagada, et:
 - tasustamissüsteemis võetakse nõuetekohaselt arvesse igat liiki riske ning likviidsuse ja valitsetavate varade taset ja
 - üldine tasustamispoliitika on kooskõlas AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide ning selliste AIFide investorite äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja huvidega ning
- ametlikult läbi vaatama mitu võimalikku stsenaariumi, et kontrollida, kuidas tasustamissüsteem reageeriks tulevastele organisatsioonisisestele ja -välistele sündmustele, ning teostama nende suhtes ka järelkontrolli.

63. Töötasukomisjon võib ise vastutada töötasupoliitika ja -tavade rakendamise keskse ja sõltumatu läbivaatamise üle teostatava järelevalve eest.

X.II.IV Töötasukomisjoni menetlus ja aruandlusahelad

64. Töötasukomisjon 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 andmetele ja igasugusele riskijuhtimise ja *kontrollifunktsioonide täitjate*l pärit teabele. Selline juurdepääs ei tohiks takistada AIFi valitseja tavapärasest tegevust;
- tagama sisekontrolli ja muude pädevate funktsioonide (nt inimressursid ja strateegiline kavandamine) nõuetekohase kaasamise. Töötasukomisjon peaks tegema koostööd muude juhtimisorgani komisjonidega, mille tegevus võib mõjutada töötasupoliitika ja -tavade kavandamist ja nõuetekohast toimimist (nt auditi-, riski- ja ametisse nimetamise komisjonid), ja
- andma *järelevalvefunktsiooni täitjatele* ning, kui see on asjakohane, AIFi valitseja aktsionäride koosolekule piisavat teavet oma tegevuse kohta.

X.III. Kontrollifunktsioon

X.III.I Kontrollifunktsiooni täitjate rollid

65. AIFide valitsejad peaksid tagama, et *kontrollifunktsiooni täitjatel* on aktiivne roll muude ärivaldkondade tasustamispoliitika kavandamises, pidevas järelevalves ja läbivaatamises.
66. *Kontrollifunktsiooni täitjad* peaksid tihedas koostöös töötasukomisjoni ning *järelevalvefunktsiooni täitjate* ja *juhtimisorganiga* aitama kindlaks määrata AIFi valitseja suhtes kohaldatavat üldist tasustamisstrateegiat, võttes arvesse tõhusa riskijuhtimise soodustamist.
67. Riskijuhtimise funktsiooni täitjad peaksid hindama seda, kuidas mõjutab muutuvtasude struktuur AIFi valitseja riskiprofiili. Riskijuhtimise funktsiooni puhul on hea tava kinnitada ja hinnata riskidega korregeerimist käsitlevaid andmeid ning osaleda sel eesmärgil töötasukomisjoni koosolekutel.
68. Nõuete järgimise eest vastutava funktsiooni täitjad peaksid analüüsima, kuidas mõjutab tasustamisstruktuur AIFi valitseja vastavust õigusaktidele, eeskirjadele ja organisatsioonisisestele tegevuspõhimõtetele.
69. Siseauditi funktsiooni täitjad peaksid korrapäraselt teostama AIFi valitseja tasustamispoliitika kavandamise, rakendamise ja mõjude sõltumatut kontrolli.

X.III.II Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine

70. *Kontrollifunktsiooni* täitvate töötajate töötasu tase peaks võimaldama AIFi valitsejal võtta tööle nende funktsioonide täitmiseks kvalifitseeritud ja kogemustega töötajaid.
71. Kui *kontrollifunktsiooni* täitvad töötajad saavad muutuvtasu, peaks see lähtuma selle funktsiooniga seotud eesmärkidest ning seda ei tohiks kindlaks määrata üksnes terve AIFi valitseja tulemuslikkusega seotud kriteeriumite põhjal.
72. *Kontrollifunktsiooni täitjate* töötasude struktuur ei tohiks kahjustada nende sõltumatust ega tekitada huvide konflikti seoses nende rolliga nõustada töötasukomisjoni, *järelevalvefunktsiooni täitjaid* ja/või *juhtimisorganit*. Kui *kontrollifunktsiooni täitjate* töötasu hõlmab terve AIFi valitseja tulemuslikkusega seotud kriteeriumitel põhinevat komponenti, suureneb huvide konflikti oht ning seepärast tuleb seda nõuetekohaselt hinnata.

73. Selliste AIFI valitsejate puhul, kellelt nõutakse töötasukomisjoni moodustamist, ei tohiks *kontrollifunktsiooni* juhtimise eest vastutavate kõrgemate ametnike tasustamise üle otsustada üksnes *järelevalvefunktsiooni täitjad*, vaid selle üle peaks otsest järelevalvet teostama töötasukomisjon. Nõuete järgimise ja riskijuhtimise funktsioone täitvate töötajate tasustamine tuleb kavandada sellisel viisil, et vältida huvide konflikti selliste äriüksustega, mida nad kontrollivad, ning seepärast tuleks seda hinnata ja see kindlaks määrata sõltumatult. Töötasukomisjon peaks esitama *juhtimisorganile* soovitusi riskihindamise ja nõuete järgimise funktsioone täitvatele kõrgematele ametnikele makstava töötasu kohta.
74. Nende AIFide valitsejate puhul, kellelt töötasukomisjoni moodustamist ei nõuta, peaksid *kontrollifunktsiooni* eest vastutavate kõrgemate ametnike tasustamist kontrollima *järelevalvefunktsiooni täitjad*.
75. Asjakohaselt tuleks hallata huvide konflikte, mis võivad tekkida siis, kui muudel tegevusvaldkondadel on lubamatu mõju *kontrollifunktsiooni* täitvate töötajate tasustamise üle. Vajadus vältida lubamatut mõju on eriti tähtis juhul, kui *kontrollifunktsiooni* täitvad töötajad osalevad ka muudes tegevusvaldkondades. Hindamisprotsessi nõuetekohase osana tuleks aga küsida ka muude tegevusvaldkondade arvamust.
76. *Kontrollifunktsiooni täitjaid* ei tuleks panna olukorda, mille puhul näiteks tehingu heakskiitmine, otsuste tegemine või riski- ja finantskontrolli küsimustes nõu andmine võib olla otseselt seotud nende tulemustasu suurenemise või vähenemisega.

XI. Suunised riskimaandamise üldnõuete kohta

77. AIFide valitsejad peaksid riskimaandamise üldnõudeid kohaldama üksnes *kindlaksmääratud töötajate* individuaalsete töötasupaketide suhtes, ent nagu on viidatud II lisas, on väga soovitatav nende vabatahtlik kohaldamine terves AIFI valitsejas. AIFide valitsejad peaksid hindama, kas selliseid nõudeid tuleks kohaldada AIFI valitsejas tervikuna, ning suutma vajaduse korral pädevatele asutustele tõendada, miks nad kohaldavad kõnealuseid nõudeid üksnes *kindlaksmääratud töötajate* suhtes.

XI.I. Üldine tasustamispoliitika, sealhulgas pensionipoliitika

78. AIFI valitseja pikaajaline strateegia peaks hõlmama üldist äristrateegiat ning kvantifitseeritud riskitaluvuse taset mitme aasta perspektiivis, aga ka äriühingu muid väärtusi, nagu nõuete järgimise kultuur, eetika, valitsetavate AIFide investorite kohtlemine, huvide konfliktide vähendamise meetmed jne. Tasustamissüsteemid tuleks kavandada nii, et need oleksid järjepidevad riskiprofiilide, AIFI valitseja valitsetavate AIFide tingimuste või põhikirja ning AIFI valitseja ja tema valitsetavate AIFide strateegiates täpsustatud eesmärkidega, samuti tuleb arvesse võtta muudatusi, mida sellistes strateegiates võidakse otsustada teha. Seepärast peaksid AIFide valitsejad tagama, et nende tasustamissüsteemid on hästi kavandatud ja rakendatud. Eelkõige hõlmab see muutuvtasu ja põhitasu sobilikku tasakaalu, töötulemuste mõõtmist ning samuti muutuvtasu struktuuri ja vajaduse korral selle korrigeerimist riskidega. Ka väiksemad või lihtsakoelisemad AIFI valitsejad peaksid tegema kõik endast oleneva, et viia tasustamispoliitika kooskõlla oma huvide ning valitsetavate AIFide ja nende investorite huvidega.
79. Tasustamispoliitika väljatöötamisel peaksid AIFide valitsejad nõuetekohaselt arvesse võtma seda, kuidas aitab tasustamine kaasa liigsete riskide võtmise vältimisele, AIFI valitseja ja tema valitsetavate AIFide tõhususele ning töötasupoliitika ja tõhusa riskijuhtimise järjepidevuse tagamisele.

80. Juhid peaksid kaaluma konservatiivset hindamispoliitikat ega tohiks jätta tähelepanuta kontsentratsiooniriske ja riskitegureid, näiteks likviidsusriski ja kontsentratsiooniriski, mis võivad AIFI valitseja valitsetavad AIFid 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.
81. Nimetatud riskijuhtimiseks peaksid riskijuhtimise elemendid olema tasustamispoliitikaga seotud. Nõuetekohase ülesehituse ja rakendamise korral võib muutuvtasu olla tõhus vahend, mille abil viia töötajate huvid kooskõlla AIFI valitseja valitsetavate AIFide huvidega. Riskijuhtimiselementide ühendamiseks tasustamispoliitikaga on ka teisi võimalusi, võttes arvesse AIFI valitseja laadi, ulatust ja keerukust.

XI.II. Vabatahtlikud pensionihüvitised

82. 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 AIFI valitseja ning tema valitsetavate AIFide pikaajaliste huvidega.
83. Vabatahtlike pensionihüvitiste puhul, mis moodustavad osa muutuvtasust, ei peaks töötaja minema pensionile või lahkuma AIFI valitsejast nõudeõigusega sellistele hüvitistele, ilma et võetaks arvesse AIFI valitseja valitsetavate AIFide majanduslikku olukorda või riske, mida asjaomane töötaja on pikaajaliselt võtnud.
84. Selleks et viia need konkreetset liiki pensionihüvitised kooskõlla AIFI valitseja valitsetavate AIFide majandusliku olukorraga, tuleks vabatahtlikke pensionihüvitisi maksta *instrumentidena*, kui see on asjakohaste pensionit käsitlevate õigusaktide kohaselt juriidiliselt võimalik.
85. Pensionilemineku korral peaks vabatahtlike pensionihüvitiste puhul, mille suhtes töötajal on nõudeõigus, kohaldama viie aasta pikkust *säilitamisperioodi*.
86. Kui töötaja lahkub AIFI valitsejast enne pensionile jäämist, ei tohiks tal tekkida nõudeõigust vabatahtlikele pensionihüvitisele enne viie aasta pikkust ajavahemikku ning enne väljamaksete tegemist tuleks selle suhtes kohaldada töötulemuste hindamist ja riskidega tagantjärele korrigeerimist.

XI.III. Lahkumishüvitised

87. AIFI valitsejast lahkuvatele töötajatele nn kuldse käepigistuse pakkumist, millega kaasnevad suured väljamaksed ilma töötulemusi ja riskidega korrigeerimist arvestamata, tuleks käsitada alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punkti 1 alapunktis k sätestatud põhimõtetega vastuolus olevaina. 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 AIFI valitseja või tema valitsetavate AIFide strateegias tehtud muudatuste tõttu või ühinemise ja/või ülevõtmise korral.
88. Kooskõlas AIFI valitseja üldiste tööhõive juhtimise struktuuridega peaksid AIFide valitsejad kehtestama raamistiku lahkumishüvitiste kindlaksmääramiseks ja heakskiitmiseks. Selline raamistik peaks tagama, et ebaõnnestumisi ei premeerita.

89. AIFI valitsejad 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 kajastavad algseid edasilükkamiskavasid.

XI.IV. Isiklik riskimaandamine

90. Olukorras, kus töötaja on maandanud oma töötasu allapoole korrigeerimise riski, võib lugeda seda, kui töötaja sõlmib kolmanda isikuga lepingu, mille kohaselt kolmas isik peab 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 liiki maandamist.
91. 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.
92. Nõuet mitte kasutada isiklike riskimaandamisstrateegiaid või kindlustust, mis kahjustaks töötajate tasustamiskorda integreeritud riskimaandamise mõju, tuleks kohaldada edasilükatud ja säilitatud muutuvtasu suhtes. AIFide valitsejad peaksid kehtestama tõhusa korra tagamaks, et töötajad seda nõuet täidavad.

XII. Suunised riskimaandamise erinõuete kohta

93. AIFide valitsejad peaksid riskimaandamise erinõudeid kohaldama üksnes *kindlaksmääratud töötajate* individuaalsete töötasupakettide suhtes, ent AIFide valitsejad võivad alati kaaluda kõikide või osade erinõuete kohaldamist terves AIFI valitsejas (või vähemalt rangelt nõutavast laiemast lähenemisviisi). II lisas on täpsustatud need erinõuded, mille puhul selline vabatahtlik kohaldamine terves AIFI valitsejas on väga soovitatav.

XII.I. Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika

94. 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.

XII.II. Riskimaandamine muutuvtasu puhul

XII.II.I Riskimaandamise protsess

95. Liigsete riskide võtmise piiramiseks peaks muutuvtasu põhinema töötulemustel ja olema riskidega korrigeeritud. Selle eesmärgi saavutamiseks peaks AIFI valitseja tagama, et riskide võtmise stiimulid on

piiratud riskide juhtimise stiimulitega. Tasustamissüsteem peaks olema kooskõlas tõhusa riskijuhtimisega ning AIFi valitseja juhtimisprotsessidega.

XII.II.I.I Töötulemuste ja riskide mõõtmise menetlus

96. Tasustamissüsteemi loomine peaks algama AIFi valitseja, üksuse, aga ka töötajate ning asjaomaste AIFide investeerimisstrateegia eesmärkide määratlemisega. Need eesmärgid peaksid lähtuma AIFi valitseja äriplaanist (kui see on olemas) ning olema kooskõlas AIFi valitseja riskitaluvuse ja asjaomaste AIFide investeerimisstrateegiaga. Nendest eesmärkidest võib otseselt tuletada tulemuslikkusega seotud kriteeriumid, mida tuleks kasutada selle hindamiseks, 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 AIFide investeerimisstrateegia ning AIFi valitseja võimaliku äriplaani või tema eesmärkide täitmisega. Halvasti kavandatud tulemuslikkuse kriteeriumid võivad aga olla 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 sõltuvalt töötaja tegevusest ja ärivaldkonnast või asjaomasest AIFist.

XII.II.I.II Määramisprotsess

97. Pärast *kogunemisperioodi* peaks AIFi valitseja 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. Kuna mitte kõik töötulemuste ja riskidega seotud meetmed ei ole sobilikud AIFi valitseja, äriüksuse ja töötaja tasandil rakendamiseks, peaks AIFi valitseja 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.

XII.II.I.III Väljamaksete tegemine

98. Selleks et viia töötasu tegelik väljamaksmine kooskõlla AIFi valitseja valitsetavate AIFide äritsükli, tagasivõtmise poliitika ning 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 peaks töötajaid tasustatama 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 on ilmnunud pärast töötajale nende töötasu muutuvkomponendi määramist. Selline niinimetatud tagantjärele riskidega korrigeerimine peaks alati vajalik olema, sest töötasu määramise ajal ei ole lõplikke töötulemusi võimalik kindlalt hinnata.

XII.II.II Riskimaandamise protsessi ühtsed nõuded

XII.II.II.I Ajaline kestus

99. Riske ja töötulemusi hinnates peaksid AIFide valitsejad arvesse võtma nii praegusi kui ka tulevasi riske, mida on võtnud töötaja, äriüksus, asjaomane AIF või AIFi valitseja tervikuna. Selleks peaksid AIFide valitsejad uurima, millist mõju võib töötaja tegevus avaldada valitsetavate AIFide ja AIFi valitseja lühi- ja pikaajalisele edukusele. Selleks et seda oleks võimalik teha, peaks AIFi valitseja kooskõlastama riskide ja töötulemuste mõõtmise aja AIFi valitseja valitsetavate AIFide äriotsustamise poliitika ning nende investeerimisriskidega. AIFi valitseja suhtes kehtiv nõue hinnata oma töötajate töötulemusi AIFi valitsejate valitsetavate AIFide äriotsustamisega sobivas mitmeaastases raamistikus viitab lühi- ja pikaajaliste töötasude *kogunemisperioodile* ja väljamaksmise perioodile, mis kokku hõlmavad sobilikku ajavahemikku.
100. Kogunemis- ja väljamaksmise perioodide vaheline õige tasakaal peaks sõltuma AIFi valitseja valitsetavate AIFide liigist ning töötaja töövaldkonna 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.

XII.II.II.II Riskide ja tulemuste mõõtmise tasemed

101. Tulemustasu peaks lisaks üksikute tegevusvaldkondadega seotud riskidele ja töötulemustele hõlmama asjaomase AIFi ning AIFi valitseja äriüksuse riskide ja tulemustega seotud parameetreid. Seega tuleks muutuvtasu suurus, mida töötajal on õigus saada, kindlaks määrata tema individuaalsete töötulemuste, tema tegevusvaldkonna või asjaomase AIFi tulemuste ning AIFi valitseja tulemuste põhjal. Tulemustega seotud kriteeriumite iga taseme tähtsus tuleks eelnevalt kindlaks määrata ning need peaksid olema nõuetekohaselt tasakaalustatud, et võtta arvesse töötaja ametikohta või tööülesandeid.
102. 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. Tulemuslikkusega seotud kriteeriumid peaksid hõlmama saavutatavaid eesmärke ja meetmeid, mida asjaomane töötaja otseselt mõjutab. Näiteks kõrgema astme juhtide puhul võivad AIFide valitsejad kavandada tasustamispoliitika nii, et see hõlmab kõikide AIFi valitseja valitsetavate AIFide või terve AIFi valitseja tulemustel, üksuste tulemustel ja riskidel või juhtivtöötajate koostatud strateegia kohaselt tehtud otsustel põhinevaid finantsnäitajaid. Äriüksuse juhi muutuvtasu, vastupidi, peaks ideaaljuhul kajastama asjaomase üksuse tulemusi ja riske.

XII.II.II.III Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed meetmed

103. Riskimaandamise protsessis tuleks kasutada nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid meetodeid (nt töötulemuste või riskide mõõtmine; reservi määramine ja riskidega korrigeerimine).
104. Läbipaistvuse seisukohast võivad kvantitatiivsed meetmed olla teataval määral eelistatavad, kui need on eelnevalt määratletud. Seepärast võib neil olla töötajate käitumisele otsesem mõju. Kvantitatiivsed meetmed 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 AIFide valitsejad kasutama ka kvantitatiivseid meetodeid.

XII.II.II.IV Hinnangutel põhinevad meetmed

105. 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 töötasukomisjoni nõusolek ja
- arvesse tuleb võtta hinnangut andva juhi isiklikke stiimuleid, kasutades näiteks tulemustabeleid.

106. AIFide valitsejad peaksid nii kvantitatiivsete kui ka kvalitatiivsete meetmete puhul olema valmis avalikustama ja taasesitama kõiki nende riskidega korrigeerimise protsessi hõlmatud hinnangulisi elemente. Ühtlasi peaksid AIFide valitsejad esitama pädevale asutusele üksikasjalikku teavet, kui pärast hinnanguliste meetmete kohaldamist erineb lõpptulemus oluliselt eelnevalt määratletud meetmetel põhinevast esialgsest tulemusest.

XII.II.III Riskide mõõtmine

107. AIFide valitsejad peaksid arvesse võtma kõiki riske, olenemata sellest, kas need kajastuvad bilansis või mitte, eristades AIFi valitsejat, tema valitsetavaid AIFe, äriüksusi ja üksikisikuid mõjutavaid riske. Riskide kindlaksmääramine ja kvantifitseerimine AIFide tasandil kajastub riskijuhtimispoliitikas, mille AIFi valitseja peab kehtestama, rakendama ja säilitama, ning milles on tuvastatud kõik asjakohased riskid, millega valitsetavad AIFid kokku puutuvad või võivad kokku puutuda. Samuti peaksid AIFide valitsejad kindlaks määrama, kas riskidega korrigeerimiseks kasutatavad meetmed hõlmavad selliseid raskelt mõõdetavaid riske nagu maine ja toimimisega seotud riskid.

108. Kõikide oluliste riskide arvessevõtmiseks peaksid AIFide valitsejad kasutama samu riskide mõõtmise meetodeid, mida kasutatakse AIFi valitseja valitsetavate AIFide suhtes kehtestatud riskijuhtimispoliitikas. Peale selle peaksid AIFide valitsejad arvesse võtma ka i) riske, mis tulenevad täiendavast eurofondide valitsemisest ning alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 6 lõike 4 alusel osutatavatest teenustest, ja ii) ametialase vastutusega seotud võimalikke riske, mida AIFide valitsejad peavad alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 9 lõike 7 kohaselt katma kas täiendavate omavahenditega või kutsekindlustuse teel.

109. Proportsionaalsust arvesse võttes peaksid riskijuhtimisega seotud arvutused olema läbipaistvad ning AIFide valitsejad peaksid olema suutelised näitama, kuidas jagunevad riskiarvutused AIFide kaupa ning on seotud AIFi valitseja äriüksuste ja terve organisatsiooni eri liiki riskipositsioonidega. Kasutatavate meetodite ja mudelite kvaliteet peaks mõjutama seda, millises ulatuses peaks AIFi valitseja rakendama tulemuste mõõtmisel põhinevat keerulisemat muutuvtasude poliitikat.

XII.II.IV Tulemuste mõõtmine

XII.II.IV.I Kvalitatiivsed/kvantitatiivsed näitajad

110. Individuaalsete töötulemuste hindamisel peaksid AIFide valitsejad kasutama nii kvantitatiivseid (rahalisi) kui ka kvalitatiivseid (mitterahalisi) kriteeriume.
111. Kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumite sobilik jaotus peaks sõltuma töötaja tööülesannetest ja vastutusaladest. Igal juhul tuleks nii kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid kriteeriume kui ka nende vahelist tasakaalu kõikide tasandite ja töötajate kategooriate puhul täpsustada ja need aegsasti dokumenteerida.
112. Kvantitatiivsed meetmed 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 vara kogumine.
113. 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 riskikontrolli meetmetele vastamisele, näiteks piirangutele ja auditite tulemustele. Negatiivsed mitterahalised tulemused, eeskätt ebaetiline või nõuetele mittevastav käitumine peaksid kaaluma üles töötaja võimalikud positiivsed rahalised tulemused ning tooma kaasa töötaja muutuvtasu vähenemise.

XII.II.IV.II Suhtelised/absoluutsed ja organisatsioonisisest/-välised näitajad

114. Absoluutsed tulemuslikkuse näitajad on need näitajad, mille AIFi valitseja kehtestab oma strateegia põhjal, mis hõlmab AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide ning madalmate äritasandite riskiprofiili ja -taluvust. Sellised näitajad aitavad minimeerida riski, et määratud töötasu ei ole AIFi valitseja või AIFi tulemustega põhjendatud. Samuti loovad need pikaajalisemaid stiimuleid. Absoluutsete tulemuslikkuse näitajate täpne määratlemine võib aga olla keeruline, eriti uute tulijate või AIFi valitsemisega seotud uut liiki finantstegevuse puhul (millega kaasnevad raskesti mõõdetavad riskid).
115. Suhtelised tulemuslikkuse näitajad on need näitajad, mille abil võrreldakse tulemuslikkust kolleegide – nii asutusesiseste (st samas organisatsioonis töötavate) kolleegide kui ka -väliste (samasuguste AIFide valitsejate) 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 AIFi valitseja või tema valitsetavate AIFide pikaajaline edukus. Ajavahemikul, mil tervel sektoril on positiivsed finantstulemused, võib selle tagajärg olla panuste tõstmine ja/või nn karjamentaliteet, mis stimuleerib liigsete riskide võtmist. Majanduse langustsükli, mil enamiku AIFide valitsejate ja AIFide tulemused võivad olla kehvad, võivad suhtelised näitajad tuua sellest hoolimata kaasa positiivseid tulemusi (ja seega AIFi valitseja kogu muutuvtasude summa ebapiisava vähenemise), isegi kui absoluutsed tulemused on varasemate perioodidega võrreldes halvenenud.
116. 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 suuremal määral kaasata, kui nende käitumine suudab tulemusi mõjutada. See

kehtib eelkõige juhul, kui tulemuslikkuse näitajad on kehtestatud äriüksuse tasandil (mitte terve AIFI valitseja 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. Organisatsiooniväliste tulemuslikkuse näitajate puhul on selline manipuleerimisoht väiksem, kuigi sellest hoolimata võidakse püüda aktsiate hinda kunstlikult suurendada (see kehtib tõenäoliselt üksnes tippjuhtide puhul).

XII.III. Määramisprotsess

XII.III.I Reservide määramine ja jagamine

117. AIFide valitsejad peaksid seoses määramisprotsessiga vastu võtma dokumenteeritud tegevuspõhimõtted ja tagama üldise muutuvtasude reservi kindlakstegemist käsitlevate dokumentide säilitamise.

XII.III.II Riskidega korrigeerimine määramisprotsessis

118. Töötasude reservide või individuaalselt määratavate tasude kindlakstegemisel peaksid AIFide valitsejad kaaluma kõiki teostatava 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. AIFide valitsejad peaksid kindlaks tegema, kas nende kasutatavate riskidega korrigeerimise kriteeriumite puhul on arvestatud tõsisemaid riske või surveolukordi.
119. AIFide valitsejad 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. AIFide valitsejad peaksid kindlaks määrama igale tasandile sobiva üksikasjalikkuse taseme.

XII.III.II.I Eelnev kvantitatiivne riskidega korrigeerimine

120. Usaldusväärse ja tõhusa tasustamiskava tagamiseks peaksid AIFide valitsejad kasutama oma riskidega korrigeerimise protsessis mitut erinevat kvantitatiivset näitajat. Tavaliselt peaksid sellised näitajad põhinema üldisel riskidega korrigeerimise raamistikul.
121. AIFI valitseja ja tema äriüksuste, samuti tema valitsetavate AIFide kasumlikkuse mõõtmine peaks lähtuma netotulust, milles on arvesse võetud kõiki tegevusega seotud otseseid ja kaudseid kulusid. AIFide valitsejad ei tohiks välja jätta IT-kulusid, teadustegevuse kulusid, õiguskulusid, turustamiskulusid ning edasiantud tegevusega seotud kulusid. AIFide valitsejad peaksid veenduma, et töötasu reserve ei kohandata tagantjärele, et viia need vastavusse töötasu nõudlusega.
122. AIFide valitsejate eelnev kvantitatiivne riskidega korrigeerimine peaks suurel määral lähtuma AIFide valitsejates 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 sarnaselt kõikide muude riskijuhtimise protsessi elementidega.

XII.III.II.2 Kvalitatiivsed näitajad seoses eelneva riskidega korrigeerimisega

123. AIFide valitsejad peaksid arvesse võtma kvalitatiivseid riskielemente. Eelnev kvalitatiivne riskidega korrigeerimine võib leida aset terve AIFi valitseja ja äriüksuste töötasu reserve kindlaksmääramisel või üksikisikute töötasu kindlaksmääramisel või eraldamisel. Eelnev kvalitatiivne riskidega korrigeerimine on tavapärane reserve ja üksikisikute tasandil vastupidiselt kvantitatiivsele korrigeerimisele, mis leiab enamjaolt aset üksnes reserve tasandil.
124. AIFide valitsejad teostavad 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).

XII.IV. Väljamaksete tegemine

XII.IV.1 Mitte edasilükatav ja edasilükatav töötasu

125. Kuigi töötasusid kooskõlastatakse eelneva riskidega korrigeerimise teel, tuleks ebakindlusest tulenevalt kasutada ka tagantjärele riskidega korrigeerimist, et stiimulid oleksid täielikult kooskõlastatud. Seda saab teha juhul, kui osa töötasust edasi lükatakse.
126. 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 AIFide valitsejad koostada erinevaid edasilükkamiskavasid. Mõne elemendi nõutavast rangem kohaldamine võib mõjutada mõne teise elemendi üle teostatavat järelevalvealast kontrolli. Igal juhul peaks see viis, kuidas AIFi valitseja neid elemente kombineerib, tooma kaasa mõtestatud edasilükkamiskava, milles on selgelt esitatud pikaajalised riskimaandamisega seotud stiimulid.

XII.IV.1.1 Ajaline kestus ja nõudeõiguse tekkimine

127. *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 viimasele osale muutuvtasust. Minimaalne *edasilükkamisperiood* on kolm kuni viis aastat, välja arvatud juhul, kui AIFi valitseja suudab tõestada, et asjaomase AIFi äritsükkel on lühem; see tähendab seda, et kui asjaomase AIFi äritsükkel on näiteks ühe aasta pikkune, võib minimaalne *edasilükkamisperiood* olla üks aasta. AIFide valitsejad peaks kehtestama *edasilükkamisperioodi*, mida tuleks arvutada asjaomase AIFi äritsükli ja tagasivõtmispoliitika põhjal ning sõltuvalt töötajate võimalikust mõjust AIFi riskiprofiilile. Tegelikku *edasilükkamisperioodi* tuleks täiendavalt kohandada vastavalt töötajate vastutusaladele ja täidetavatele ülesannetele ning AIFi varade väärtuse prognoositud kõikumistele, mis paljudel juhtudel tähendab pikemaajalist ajavahemikke. AIFi valitseja peaks kaaluma pikemaajalist *edasilükkamisperioodi* vähemalt *juhtimisorgani* liikmete puhul.

XII.IV.1.2 Nõudeõiguse tekkimise aeg

128. 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, mil mõõdetakse töötulemusi muutuvtasu kindlaksmääramiseks). III lisas sisalduval joonisel on esitatud näide edasilükkamiskava proportsionaalse jaotuse kohta juhul, kui edasi lükatakse 60% muutuvtasust (esimene joonis).

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

XII.IV.I.III Edasilükatav osa

130. Muutuvtasu osa, mis tuleks edasi lükata, jääb vahemikku 40–60% sõltuvalt sellest, milline võib olla töötaja (või töötajate kategooria) mõju AIFi valitseja valitsetavate AIFide riskiprofiilidele, vastutusaladest ja täidetavatest tööülesannetest, ning sõltub muutuvtasu suurusest. Kui AIFide valitsejad otsustavad määrata edasilükatava osa absoluutsummade jadana (mitte protsendimäärana muutuvtasu kogusummast – nt vahemikku 0–100 jääv osa: 100% ettemaksuna, vahemikku 100–200 jääv osa: 50% ettemaksuna ja ülejäänud osa lükatakse edasi, 200 ületav osa – 25% ettemaksuna ja ülejäänud osa lükatakse edasi jne) kaalutud keskmise põhjal peaksid nad pidama kinni 40–60% künnisest.

XII.IV.I.IV Kogunemisperioodi lõpu ja edasilükatud summale nõudeõiguse tekkimise vaheline ajavahemik

131. 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*.

XII.IV.II Sularaha versus instrumendid

XII.IV.II.I Instrumentide liigid

132. 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 AIFi(de) riskiprofiilide, tingimuste või põhikirjaga. Huvide lahknevus võib tekkida seoses selliste *kindlaksmääratud töötajatega*, kes ei ole otseselt seotud portfellihaldusega. Selliste isikute tasustamine AIFide *instrumentidega* võib kujutada huvide konflikti nende kohustusega täita sõltumatult oma tööülesandeid seoses kõnealuste AIFidega.

133. Mitut AIFi valitsevate AIFide valitsejate puhul tuleks *kindlaksmääratud töötajate* huvide asjaomas(t)e AIFi(de) huvidega kooskõlla viimiseks (võimaluse korral vastavalt AIFi valitseja korraldusele ja valitsetavate AIFide õiguslikule struktuurile) anda *kindlaksmääratud töötajatele* peamiselt sellis(t)e AIFi(de)ga seotud *instrumente*, mida nende tegevus hõlmab, tingimusel, et *instrumentide* omamine seeläbi ülemääraselt ei kontsentreeru, mis soodustaks liigsete riskide võtmist *kindlaksmääratud töötajate* poolt. Näiteks kui kolme AIFi (x, y ja z) valitseva AIFi valitseja ühe töötaja tegevus on seotud ainult AIFiga x, peaks see töötaja põhimõtteliselt saama peamiselt AIFiga x seotud *instrumente*; kui sellise põhimõtte kohaldamise tagajärjel tekib aga olukord, et *kindlaksmääratud töötajal* on selles AIFis, millele tema tegevus on suunatud, liiga suur osalus, peaks AIFi valitseja kaaluma makstavate *instrumentide* valiku laiendamist, vältimaks võimalust, et *kindlaksmääratud töötaja* võtab seoses asjaomas(t)e AIFi(de)ga liigseid riske.

134. *Instrumentide* kasutamine sõltub asjaomaste AIFide õiguslikust struktuurist ning nende tingimustest või põhikirjast. Äriühingu tüüpi fondide õigusliku struktuuriga AIFide puhul peaks aktsionäride 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.

135. Selliste AIFide puhul, mis on lepingulised fondid, peaksid *instrumendid* koosnema asjaomase AIFi osakutest või samaväärsest omandiõigusest; paljude selliste AIFide puhul ei ole aktsiatega seotud instrumendid nende õigusliku vormi tõttu võimalikud. Ka äriühingulises vormis noteerimata fondide puhul võib olla keeruline määrata kindlaks aktsia hinda, mis kajastab AIFi netoväärtust selle kahe (vähemalt korra aastas toimuva) hindamise vahel. Sellistel juhtudel võib kasutada alternatiivseid instrumente, mis kajastavad AIFi väärtust ning mille kavandatud mõju on sama kui aktsiatega seotud instrumentidel.
136. Enne nõudeõiguse tekkimist ei tohiks *instrumentidelt* maksta ei dividende ega intressi.

XII.IV.II.II Säilituspoliitika

137. AIFi valitseja peaks oma tasustamispõhimõtetes kindlaks määrama säilituspoliitika. AIFi valitseja peaks suutma selgitada, kuidas on säilituspoliitika seotud muude üldise tasustamispoliitikaga hõlmatud riskimaandamise meetmetega, ning täpsustama, kas ja kuidas ta eristab ettemakstavaid ja edasilükatavaid *instrumente*.
138. Säilituspoliitika kõige olulisem element – *säilitamisperioodid* – peaks olema seotud *instrumentidele* nõudeõiguse tekkimisega. *Säilitamisperiood* ei sõltu *edasilükkamisperioodist*. See tähendab seda, et kolme kuni viie aasta pikkuse minimaalse *edasilükkamisperioodi* (kui see on kohaldatav) nõude täitmisel ei oma *säilitamisperiood* mingit tähtsust. *Säilitamisperiood* võib olla pikem või lühem kui koheselt mitte makstavate *instrumentide* suhtes kohaldatav *edasilükkamisperiood*.
139. Ettemakstavate *instrumentide* puhul on *säilitamisperioodid* ainuke kasutatav vahend, millega rõhutada erinevust ettemakstava sularaha ja koheselt antavate *instrumentide* vahel, et viia stiimulid kooskõlla AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide ning selliste AIFide investorite pikaajaliste huvidega.
140. 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 AIFi valitseja väljapakutud *säilitamisperioodid* on piisavad ja sobilikud.
141. Minimaalne *säilitamisperiood* peaks olema piisav, et viia stiimulid kooskõlla AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide ning selliste AIFide investorite pikaajaliste huvidega. Sellele, kas see periood võiks olla pikem või lühem, võivad viidata mitmesugused tegurid. Pikemaid *säilitamisperioode* tuleks kohaldada töötajate suhtes, kellel on AIFi valitseja ja tema valitsetavate AIFide riskiprofiilile kõige olulisem mõju.
142. On võimalik, et *säilitamisperiood* on lühem kui koheselt mitte makstavate *instrumentide* suhtes kohaldatav *edasilükkamisperiood*. Proportsionaalsust rõhutades peaksid suured ja keerulised AIFide valitsejad oma kõige kõrgema astme töötajate puhul kaaluma ettemakstavate *instrumentide* suhtes edasilükatud *instrumentide* *edasilükkamisperioodist* pikema *säilitamisperioodi* kasutamist.

143. *Instrumente* tuleks hinnata nende määramise kuupäeval (pärast *kogunemisperioodi* lõppu). Selle väärtuse põhjal tehakse kindlaks *instrumentide* esialgne arv ning selle arvu hilisemad tagantjärele korrigeerimised.
144. *Instrumentide* ettemaksmine isegi näiteks kolme aasta pikkuse minimaalse *säilitamisperioodiga* ei ole samaväärne edasilükatud *instrumentidega*. Edasilükatud *instrumentide* suhtes kohaldatakse nende maksmise aluseks olnud tulemuste järelkontrollist tulenevalt tagantjärele riskidega korrigeerimist, mille põhjal võib lõpuks väljamakstavate *instrumentide* arv väheneda (III lisa teine joonis).

XII.IV.II.III Instrumentide minimaalne osa ja nende jagumine aja jooksul

145. Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi II lisa punkti 1 alapunktis 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 AIFide valitsejad kohaldama sama valitud *instrumentide* ja sularaha osakaalu kogu muutuvtasus nii ettemakstava kui ka edasilükatava osa suhtes.

Näited.

- Hea tava. AIFi valitseja määrab teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 50/50, kohaldatakse 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. AIFi valitseja määrab teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 70/30, kohaldatakse 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 AIFi valitseja määraks teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 50/50, kohaldades ühtlasi 40% tasu edasilükkamist, ei saa AIFi valitseja otsustada maksta ette 50 sularahas ja 10 *instrumentides*, mille tagajärjel lükataks edasi 40 *instrumentides* väljamaksmine.
 - Halb tava. Kui AIFi valitseja määraks teatava *kindlaksmääratud töötajate* kategooria puhul muutuvtasus *instrumentide* ja sularaha suhtarvuks 70/30, kohaldades ühtlasi 50% tasu edasilükkamist, ei saa AIFi valitseja otsustada maksta ette 50 *instrumentides* ja 0 sularahas, mille tagajärjel lükataks edasi 20 *instrumentides* ja 30 sularahas väljamaksmine.
146. III lisas esitatud teisel joonisel on toodud näide sellise *instrumentide* võrdse jaotamise kohta töötasu mitte edasilükatavate ja edasilükatavate osade puhul.

147. Selleks et täita nõuet maksta vähemalt 50% muutuvtasust *instrumentides*, välja arvatud juhul, kui AIFi valitsemine moodustab vähem kui 50% AIFi valitseja kogu valitsemisportfelli, peaks 50% künnise alus olema AIFide vara netoväärtus.

XII.IV.III Riski tagantjärele arvestamine muutuvtasus

XII.IV.III.I Otsene tagantjärele riskidega korrigeerimine

148. Tagantjärele riskidega korrigeerimine tähendab seda, et pärast seda, kui töötajale on määratud töötasu esialgne muutuvkomponent ning ettemakstav osa on juba välja makstud, on AIFi valitsejal siiski võimalus muutuvtasu selle vähendamise teel korrigeerida, kui töötaja tegevuse tulemused aja möödudes realiseeruvad.
149. Tagantjärele riskidega korrigeerimine on otsene riskimaandamise mehhanism, mille kaudu AIFi valitseja ise korrigeerib töötaja töötasu, kasutades *malust* või *tagasinõude*klauslit (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 AIFi valitsejal analüüsida (sarnaselt järelkontrolliga), kas tema algselt teostatud eelnev riskidega korrigeerimine oli õige. AIFide valitsejad peaksid tagama, et esialgse tulemuslikkuse näitaja ja järelkontrolli vahel on seos. See, mil määral on tagantjärele riskidega korrigeerimist vaja, sõltub seega eelneva riskidega korrigeerimise kvaliteedist (täpsusest).
150. *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 korrigeerimise saavutamiseks kasutada, on *tagasinõudmine*.
151. AIFide valitsejad 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 AIFi ja/või AIFi valitseja ja/või äriüksuse finantstulemused järgnevalt oluliselt halvenevad (kasutada tuleks konkreetseid näitajaid);
 - c. asjaolu, kas AIFi ja/või AIFi valitseja ja/või äriüksuse, kus asjaomane töötaja töötab, riskijuhtimises esineb märkimisväärsed puudusi;
 - d. olulised muudatused AIFi valitseja üldises finantsseisundis.
152. *Tagasinõudmine* peaks tavapäraselt toimuma kindlakstehtud pettuste või eksitava teabe esitamise korral. Kui see on kohaldatav, peaksid AIFide valitsejad peale selliste juhtumite lisama *tagasinõudmisklausli* ka näiteks alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi ja/või käesolevate suuniste rikkumise juhtude kohta.

153. Tagantjärele riskidega korrigeerimine võib põhineda nii kvantitatiivsetel näitajatel kui ka teadlikul hinnangul.
154. Selleks et tagada suurim mõju töötajate stiimulitele, peaksid muutujad mõõtma tulemusi võimalikult lähedal sellele tasandile, kus töötaja, kelle suhtes otsest tagantjärele riskidega korrigeerimist kohaldatakse, otsuseid tegi. Näiteks kõrgema astme juhtidega seotud muutujad peaksid käsitlema AIFi valitseja kui terviku tulemusi või üksuste tulemusi või neid otsuseid, mis määrati kindlaks juhtivtöötajate koostatud strateegias. Äriüksuste eest vastutavate juhtidega seotud muutujad, vastupidi, peaksid ideaaljuhul kajastama asjaomase üksuse tulemusi.

XII.IV.III.II Kaudne korrigeerimine

155. Kui muutuvtasu makstakse *instrumentidena*, sõltub töötajale tehtav lõplik väljamakse osaliselt turuhindadest, tulenevalt *edasilükkamis-* või *säilitamisperioodil* toimunud kõikumistest. Selline töötasu kaudne kohandamine ei ole seotud AIFi valitseja otsuste otsustega, vaid on sellise väljamaksete tegemise vormi loomulik osa. Mingil juhul ei tohiks AIFi netovarade väärtuse muudatusi või noteeritud AIFi puhul aktsia hinna muudatusi pidada piisavaks tagantjärele riskidega korrigeerimise vormiks. AIFi valitseja algatusel tuleks alati kasutada ka mõnda otsest riskidega korrigeerimise vormi. Kõrgemate juhtide hulka mitte kuuluvate töötajate puhul ei pruugi nende otsused ja AIFi väärtus olla otseselt seotud.
156. *Säilitamisperiood* üksi ei saa *instrumentide* puhul kunagi olla piisav tagantjärele riskidega korrigeerimise kavandamiseks ning see ei tohiks olla pikema *edasilükkamisperioodi* asendus.

XII.IV.III.III Ülespoole korrigeerimise võimalus

157. *Instrumentide* turuväärtus võib kasvada, seega võib nende väärtus kaudselt liikuda mõlemas suunas.
158. Mingil juhul ei tohiks otsene tagantjärele riskidega korrigeerimine (nii sularaha kui ka *instrumentide* puhul) tuua kaasa edasilükatud osa suurenemist.

XII.V. Teatavate tasustamisstruktuuride vastavus muutuvtasu riskimaandamise, määramise ja väljamaksmise protsessiga seotud nõuetele

159. Kuigi iga juhtumi puhul tuleb käsitleda kõiki vajalikke asjaolusid eraldi, võib XII.II („Riskimaandamine muutuvtasu puhul”), XII.III („Määramisprotsess”) ja XII.IV jaos („Väljamaksete tegemine”) esitatud suunised lugeda täidetuks, kui:
- a) enne kui AIFi valitseja *kindlaksmääratud töötajad* võivad saada mingit muutuvtasu teatava AIFi valitsemise eest, peab AIFi valitseja esmalt tagastama kogu tema valitsetava asjaomase AIFi investorite panustatud kapitali ning osa kasumist vastavalt võimalikule eelnevalt kokkulepitud tasuvusläävele ja
 - b) AIFi valitseja *kindlaksmääratud töötajate* saadava tasu suhtes kehtib kuni asjaomase AIFi likvideerimiseni *tagasinõudmise* õigus.

XIII. Suunised avalikustamise kohta

XIII.I. Organisatsiooniväline avalikustamine

XIII.I.I Eri- ja üldnõuded seoses avalikustamisega

160. AIFide valitsejad peaksid kaaluma *soovituse* punktis 8 nõutud töötasu käsitleva teabe täiendavat avalikustamist sel määral, kui see on nende puhul asjakohane. AIFide valitsejad peaksid olema piisavalt paindlikud *soovituses* nimetatud teabe avalikustamiseks eraldi palgadeklaratsioonides, raamatupidamise aastaaruannete kaudu toimuva perioodilise avalikustamise kaudu või muul viisil. Iga juhtumi puhul peaksid AIFide valitsejad aga tagama, et avalikustatud teave on selge ning lihtsalt mõistetav ja kättesaadav.
161. Ilma et see piiraks konfidentsiaalsust ja kohaldatavaid andmekaitsealaseid õigusakte, peaksid AIFide valitsejad avalikustama üksikasjalikud andmed selliste töötajatega seotud tasustamispoliitika ja -tavade kohta, kelle ametialane tegevus mõjutab oluliselt AIFi valitseja valitsetavate AIFide riskiprofiili. Samuti peaksid AIFide valitsejad esitama üldteavet oma tervet AIFi valitsejat hõlmavate tasustamispõhimõtte ja -tavade põhitunnuste kohta.
162. *Soovituses* täpsustatud tasude avalikustamisel võib lähtuda proportsionaalsusest ning avalikustatud teabe liigi ja koguse kohta kohaldatakse tasustamise üldise proportsionaalsuse põhimõtet. Väikestelt või lihtsakoelistelt AIFide valitsejatelt / AIFidelt tuleks nõuda üksnes teatava kvalitatiivse teabe ning, kui see on asjakohane, üksnes kvantitatiivsete põhiandmete esitamist. Tegelikult võib see tähendada seda, et sellistelt AIFide valitsejatelt / AIFidelt ei oodata kõikide *soovituse* punktis 8 nõutud andmete esitamist. AIFide valitsejad peaksid avalikustama selle, mil viisil nad on proportsionaalsuse põhimõtet kohaldanud.
163. Avalikustatav teave tuleks avaldada vähemalt korra aastas ja võimalikult kiiresti pärast asjaomase teabe kättesaadavaks muutumist.
164. Käesoleva jaoga kooskõlas toimuv avalikustamine ei tohiks piirata alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi artikli 23 kohast kohustust avalikustada teavet võimalikele investoritele.

XIII.I.II Poliitika ja tavad

165. Avalikustamist käsitlevas aruandes tuleks täpsustada otsuste tegemise protsessi, mida kasutatakse tasustamispoliitika kindlaksmääramiseks asjaomaste isikute puhul. See võib hõlmata tasustamispoliitika väljatöötamisega seotud juhtimismenetlust ning peaks sisaldama teavet tasustamispoliitika koostamisel olulist rolli omavate organite, näiteks töötasukomisjoni või väliste konsultantide kohta (sealhulgas nende koosseis ja volitused). AIFide valitsejad peaksid kirjeldama kõikide tasustamispoliitika kindlaksmääramises osalevate asjakohaste sidusrühmade rolli. Peale selle peaks avalikustamine hõlmama AIFi valitseja tasustamispoliitika piirkondlikku ulatust, oluliste riskivõtjatena käsitletavaid 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 tulemuslikkusega seotud parameetreid, mida kasutatakse AIFi valitseja, kõrgetasemelise äritegevuse ja üksikisikute puhul (st tulemustabelid). AIFide valitsejad peaksid

avaldama teabe tasustamisprotsessi kavandamise ja ülesehituse kohta, näiteks tasustamispoliitika põhitunnused ja -eesmärgid, ning viisi, kuidas AIFi valitseja tagab *kontrollifunktsiooni* täitvate töötajate tasustamise sõltumatult nendest 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 nende 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 AIFi valitseja arvesse praegusi ja tulevase riske, millega nad tasustamismeetodite rakendamisel kokku puutuvad, ning millised need riskid on. Samuti peaksid AIFide valitsejad kirjeldama riskide arvestamiseks kasutatavaid meetmeid ja seda, kuidas need meetmed mõjutavad tasustamist. Peale selle peaksid AIFide valitsejad avalikustama selle, kuidas nad püüavad töötasu korrigeerida, et võtta arvesse pikaajalisi tulemusi, näiteks AIFi valitseja tegevuspõhimõtetes edasilükkamise, nõudeõiguse tekkimise ja tulemustega korrigeerimise kohta.
168. Ühtlasi tuleks avalikustamisaruannetes avaldada nii XII.II.IV.I jaos („Kvalitatiivsed/kvantitatiivsed näitajad”) kirjeldatud kvantitatiivsed (rahalised) kui ka kvalitatiivsed (mitterahalised) kriteeriumid, mida AIFide valitsejad kasutavad individuaalsete tulemuste hindamiseks ning mis on asjakohased tasustamispoliitika ja -tavade kindlaksmääramisel.
169. Avalikustamise peaks korraldama ja selle eest vastutama *juhtimisorgan*, kes töötasuga seotud otsused lõplikult kinnitab.

XIII.II. Organisatsioonisisene avalikustamine

170. AIFi valitseja tasustamispoliitika peaks olema kättesaadav kõikidele kõnealuse AIFi valitseja töötajatele. AIFide valitsejad peaksid tagama, et organisatsioonisiselt avalikustatav tasustamispoliitikat käsitlev teave kirjeldab vähemalt organisatsiooniväliselt avalikustatavaid üksikasju. Seega võib töötajatele esitatav teave sõltuvalt AIFi valitseja suurusest, sisemisest korraldusest ning tema tegevuse laadist, ulatusest ja keerukusest hõlmata mõnda *soovituse* III jaos („Avalikustamine”) loetletud elementi. Töötajatele peaksid eelnevalt olema teada kriteeriumid, mida nende töötasu kindlaksmääramiseks kasutatakse. Hindamisprotsess peaks olema nõuetekohaselt dokumenteeritud ja asjaomase töötaja jaoks läbipaistev. Töötajate töötasu konfidentsiaalseid kvantitatiivseid aspekte ei tuleks organisatsioonisiselt avalikustada.

I lisa Soovituse / alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi vastavustabel

	Soovitus	Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlev direktiiv
1.	II jagu, punkt 3.1	II lisa, punkti 1 alapunkt a
2.	II jagu, punktid 3.2 ja 6.1	II lisa, punkti 1 alapunkt b
3.	II jagu, punkt 6.2	II lisa, punkti 1 alapunkt c
4.	II jagu, punkt 6.5	II lisa, punkti 1 alapunkt d
5.	II jagu, punkt 6.6	II lisa, punkti 1 alapunkt e
6.	II jagu, punktid 5.1 ja 5.4	II lisa, punkti 1 alapunkt g
7.	II jagu, punkt 5.2	II lisa, punkti 1 alapunkt h
8.	II jagu, punktid 4.1 ja 4.2	II lisa, punkti 1 alapunkt j
9.	II jagu, punkt 4.5	II lisa, punkti 1 alapunkt k
10.	II jagu, punkt 5.3	II lisa, punkti 1 alapunkt l
11.	II jagu, punkt 4.4	II lisa, punkti 1 alapunkt m
12.	II jagu, punkt 4.3	II lisa, punkti 1 alapunkt n
13.	II jagu, punkt 6.4	II lisa, punkt 3

II lisa Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitlevas direktiivis sisalduvate tasustamispõhimõtete kaardistamine

Alternatiivsete investeerimisfondide valitsejaid käsitleva direktiivi nõuded – II lisa		Asjaomase nõudega seotud käesolevate suuniste punktid	Ulatus	Nõude võimalik kohaldamata jätmine lähtuvalt proportsionaalsusest
Punkt 1, alapunkt a	tasustamispoliitika on kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning edendab seda ega erguta võtma riske, mis ei ole kooskõlas tema valitsetava AIFi riskiprofiilide, tingimuste või põhikirjaga;	78–81	Üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid AIFide valitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes <i>kindlaksmääratud töötajate</i> suhtes	Ei
Punkt 1, alapunkt b	tasustamispoliitika on kooskõlas AIFi valitseja ja tema valitsetava AIFi või selle investorite äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja huvidega ning sisaldab meetmeid huvide konflikti vältimiseks;	78–81 38–51	Punktid 78–81 → üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid AIFide valitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes <i>kindlaksmääratud töötajate</i> suhtes	Ei

			Punktid 38–51 → kohustuslik terves AIFi valitsejas	
Punkt 1, alapunkt c	AIFi valitseja juhtimisorgan võtab oma järelevalveülesannet täites vastu tasustamispoliitika üldised põhimõtted ja vaatab need korrapäraselt läbi ning vastutab tasustamispoliitika rakendamise eest;	38–51	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 1, alapunkt d	tasustamispoliitika rakendamine läbib vähemalt üks kord aastas keske ja sõltumatu sisekontrolli, mille käigus kontrollitakse tasustamisega seotud põhimõtete ja menetluste järgimist, mille juhtimisorgan oma järelevalvefunktsiooni täites vastu võttis;	48–51	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 1, alapunkt e	kontrolliülesandeid täitvatele töötajatele makstakse tasu vastavalt sellele, kuidas nad saavutavad oma ülesannetega seotud eesmäärke, sõltumata nende kontrollitavate tegevusvaldkondade töötulemustest;	70–76	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 1, alapunkt f	riskijuhtimise ja eeskirjade järgimise kontrolli ülesandeid täitvate kõrgemate ametnike töötasu on töötasukomisjoni otsese järelevalve all;	70–76	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 1, alapunkt g	kui tasustamine on seotud töötulemustega, põhineb tasu kogusumma üksikisiku ja asjaomase äriüksuse või AIFi ja AIFi valitseja töö kogutulemuste kombinatsiooni hindamisel, ning üksikisiku tulemuste hindamisel võetakse arvesse nii finants- kui mittefinantskriteeriume;	101–106 110–113	Üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav	Ei

Punkt 1, alapunkti h	töötulemusi hinnatakse AIFi valitseja valitsetava AIFi äriotsuse seisukohast sobiliku mitmeaastase raamistiku alusel, tagamaks, et hindamine põhineb pikemaajalistel töötulemustel ja tegelik maksete tegemine tulemustasu alusel jaotub üle ajavahemiku, mille puhul võetakse arvesse AIFi valitseja valitsetavate AIFide tagasivõtmispoliitikat ja investeerimisriske;	99–100 127–131	Üksnes kindlaksmääratud töötajad, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 1, alapunkti i	tagatud muutuvtasud on erandlikud ning neid tasutakse ainult uute töötajate värbamisel ja ainult esimesel aastal;	Puudub	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 1, alapunkti j	kogu töötasu moodustava põhi- ja muutuvtasu vahel valitseb sobiv tasakaal ja põhitasu moodustab kogu töötasust piisavalt suure osa ning võimaldab rakendada täielikult paindlikku töötasude muutuvkomponentide poliitikat, sealhulgas kasutada võimalust jätta muutuvkomponent maksmata;	94	Üksnes kindlaksmääratud töötajad, kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav	Ei
Punkt 1, alapunkti k	lepingu ennetähtaegse lõpetamisega seotud maksed peegeldavad aja jooksul saavutatud tulemusi ja on kavandatud nii, et nendega ei premeeritaks ebaõnnestumist;	87–89	Üksnes kindlaksmääratud töötajad, kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid AIFide valitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes kindlaksmääratud	Ei

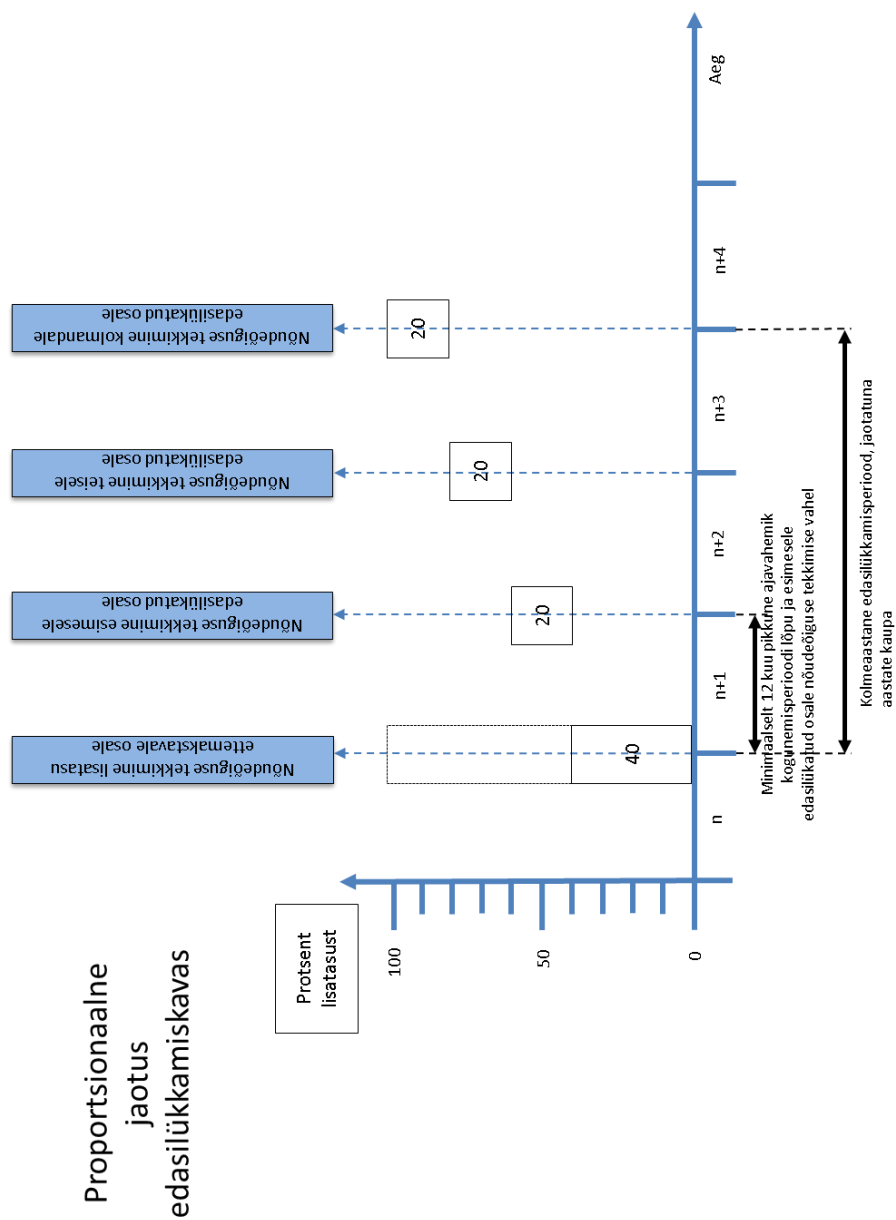
			<i>töötajate</i> suhtes	
Punkt 1, alapunkt 1	töötulemuste hindamine, mida kasutatakse tasu muutuvosade või tasu muutuvosade reservi arvutamisel, sisaldab põhjalikku kohandamismehhanismi, et võtta arvesse kõiki asjakohaseid olemasolevaid ja tulevaseid riske;	107–109 117–124	Üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav	Ei
Punkt 1, alapunkt m	sõltuvalt AIFi õiguslikust struktuurist ning AIFi tingimustest või põhikirjast koosneb töötasust suur osa, mis on igal juhul vähemalt 50% igast töötasude muutuvkomponendist, asjaomase AIFi osakutest või aktsiatest või võrdväärsest omandiõigusest või aktsiatega seotud instrumentidest või võrdväärsetest mitterahalistest vahenditest, välja arvatud juhul, kui AIFi valitsemine moodustab vähem kui 50% AIFide valitseja kogu valitsemisportfelli, millisel juhul 50% miinimum ei kehti. Käesolevas punktis osutatud instrumentide suhtes kohaldatakse asjakohast säilituspoliitikat, mille eesmärk on viia stiimulid kooskõlla AIFide valitseja, tema valitsetavate AIFide ning nende investorite huvidega. Liikmesriigid ja nende pädevad asutused võivad seada piiranguid nimetatud instrumentide liikidele ja ülesehitusele või vajadusel teatavaid instrumente keelustada. Käesolevat punkti kohaldatakse nii vastavalt punktile n edasilükatud töötasu muutuvkomponendi kui ka edasi lükkamata muutuvkomponendi	132–147	Üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine terves AIFi valitsejas	Jah

	suhtes;			
Punkt 1, alapunkt n	suur osa, mis on igal juhul vähemalt 40% töötasude muutuvkomponendist, lükatakse edasi ajavahemiku võrra, mis on asjaomase AIFi äritsükli ja tagasivõtmispoliitikat arvestades sobilik ning mis on nõuetekohaselt kooskõlas kõnealuse AIFi riskide laadiga. Käesolevas punktis osutatud ajavahemik on vähemalt kolm kuni viis aastat, välja arvatud juhul, kui asjaomase AIFi äritsükkel on lühem; edasilükkamiskorra alusel makstavaid töötasusid ei saada kiiremini kui proportsionaalselt makstavaid töötasusid; juhul kui töötasude muutuvkomponent on eriti kõrge, lükatakse edasi vähemalt 60% summast;	125–131	Üksnes kindlaksmääratud töötajad, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine terves AIFi valitsejas	Jah
Punkt 1, alapunkt o	muutuvtasusid, sealhulgas edasi lükatud osa, makstakse või neid saadakse ainult juhul, kui see on AIFi valitseja kui terviku finantsseisundit arvestades jätkusuutlik ning äriüksuse, AIFi ja asjaomase üksikisiku töötulemusi arvestades õigustatud. Kogu tasu muutuvosa on tavaliselt oluliselt väiksem, kui AIFi valitseja või asjaomase AIFi finantstulemused on tagasihoidlikud või negatiivsed, võttes arvesse nii praegust tasustamist kui ka varem teenitud summade väljamaksete vähendamist, sealhulgas tulemushüvituse hilisema tagasinõudmise abil;	34–36 117–124 148–158	Üksnes kindlaksmääratud töötajad, kuid alati on võimalik vabatahtlik kohaldamine terves AIFi valitsejas	Jah

Punkt 1, alapunkt p	pensionipoliitika on kooskõlas AIFi valitseja ja tema valitsetava AIFi äristrateegia, eesmärkide, väärtuste ja pikaajaliste huvidega. Kui AIFi valitseja töötaja lahkub enne pensionile jäämist, hoiab AIFi valitseja vabatahtlikke pensionihüvitisi viie aasta jooksul nende instrumentide kujul, mis on kindlaks määratud punktis m. Kui töötaja läheb pensionile, makstakse vabatahtlikud pensionihüvitised välja instrumentide kujul, mis on kindlaks määratud punktis m, kohaldades viie aasta pikkust säilitamisperioodi;	78–86	Üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid AIFide valitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes <i>kindlaksmääratud töötajate</i> suhtes	Ei
Punkt 1, alapunkt q	töötajatelt nõutakse, et nad ei kasutaks isiklikke riskimaandamisstrateegiaid või töötasu- ja vastutuskindlustust, mis kahjustaks nende tasustamiskorda integreeritud riskimaandamise mõju;	90–92	Üksnes <i>kindlaksmääratud töötajad</i> , kuid kohaldamine terves AIFi valitsejas on väga soovitatav ning nõudmise korral peaksid AIFide valitsejad suutma näidata, miks nad kohaldasid nõuet üksnes <i>kindlaksmääratud töötajate</i> suhtes	Ei
Punkt 1, alapunkt r	muutuvtasu ei maksta vahendite või meetoditega, mis lihtsustavad käesoleva direktiivi nõuete täitmise vältimist.	15–18	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei
Punkt 2	Lõikes 1 sätestatud põhimõtteid kohaldatakse AIFi valitseja makstud iga liiki tasude, otseselt AIFi enda makstud iga summa, sh teenitud intress, ja AIFi osakute või aktsiate	10–22	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Ei

	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 oluliselt AIFide valitsejate riskiprofiili või nende valitsetavate AIFide riskiprofiili.			
Punkt 3	Oma suuruse või valitsetava AIFi suuruse, oma sisemise korralduse ning tegevuse laadi, ulatuse ja keerukuse poolest märkimisväärne AIFi valitseja moodustab töötasukomisjoni. Töötasukomisjon moodustatakse selliselt, et tal oleks võimalik teha pädevaid ja sõltumatuid otsuseid tasustamispoliitika ja -tavade ning riskijuhtimiseks loodud stiimulite kohta. Töötasukomisjon vastutab tasustamist käsitlevate otsuste ettevalmistamise eest, sealhulgas selliste otsuste eest, mis mõjutavad asjaomase AIFi valitseja või asjaomase AIFi riski ja riskijuhtimist ning mille peab tegema juhtimisorgan oma järelevalvefunktsiooni täites. Töötasukomisjoni juhib juhtimisorgani liige, kes ei täida asjaomases AIFi valitsejas ühtegi täidesaatvat funktsiooni. Töötasukomisjoni liikmed on juhtimisorgani liikmed, kes ei täida asjaomases AIFi valitsejas ühtegi täidesaatvat funktsiooni.	52–64	Kohustuslik terves AIFi valitsejas	Jah

III lisa Skemaatiline ülevaade mõnest edasilükkamise mehhanismist



Kogunemine vs. edasilükkamine vs. säilitamine

