



European Securities and
Markets Authority

Ohjeet

Yhteissijoitusyrityksiä koskevan direktiivin mukaiset moitteetonta palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat ohjeet



Sisällysluettelo

1	Soveltamisala	3
2	Määritelmät	3
4	Vaatimusten noudattamista ja raportointia koskevat velvollisuudet	6
4.1	Suuntaviivojen asema	6
4.2	Raportointivaatimukset	6
5	Palkat ja palkkiot, joita nämä ohjeet koskevat	6
6	Henkilöstöryhmät, joihin näitä ohjeita sovelletaan	8
7	Suhteellisuutta koskevat ohjeet	10
7.1	Suhteellisuus yleisesti	10
7.2	Rahastoyhtiöiden erilaisiin ominaispiirteisiin liittyvä suhteellisuus	10
7.3	Erilaisiin henkilöstöryhmiin liittyvä suhteellisuus	11
8	Ryhmään kuuluvia rahastoyhtiöitä koskevat ohjeet	12
9	Erilaisten alakohtaisten sääntöjen soveltamista koskevat ohjeet	12
9.1	Yleiset suuntaviivat	12
9.2	Oheispalveluja koskevat erityiset ohjeet	13
10	Rahastoyhtiön taloudellista tilannetta koskevat ohjeet	14
11	Palkkojen ja palkkioiden hallinnointia koskevat ohjeet	14
11.1	Ylin hallintoelin	14
11.1.1	Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelu, hyväksyntä ja valvonta	14
11.1.2	Ylimmän hallintoelimen ja valvontatoiminnon jäsenten palkat ja palkkiot	15
11.1.3	Osakkeenomistajien osallistuminen	16
11.1.4	Palkka- ja palkkiopolitiikan ja sen toteutuksen tarkastelu	16
11.2	Palkka- ja palkkiokomitea	17
11.2.1	Palkka- ja palkkiokomitean perustaminen	17
11.2.2	Palkka- ja palkkiokomitean kokoonpano	18
11.2.3	Palkka- ja palkkiokomitean rooli	19
11.2.4	Palkka- ja palkkiokomitean prosessi- ja raportointiketjut	19
11.3	Valvontatehtävissä toimivat työntekijät	20
11.3.1	Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden roolit	20
11.3.2	Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden palkat ja palkkiot	21
12	Riskien sovittamiseen liittyviä yleisiä vaatimuksia koskevat ohjeet	22
12.1	Yleinen palkka- ja palkkiopolitiikka, mukaan lukien eläkepolitiikka	22

12.2	Lisäeläke-etuudet.....	23
12.3	Eroraha.....	23
12.4	Henkilökohtainen suojautuminen.....	24
13	Riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat ohjeet	24
13.1	Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka	24
13.2	Palkan ja palkkioiden muuttuvan osan sovittaminen riskeihin	25
13.2.1	Riskinsovittamisprosessi	25
13.2.2	Riskinsovittamisprosessia koskevat yhteiset vaatimukset.....	26
13.2.3	Riskien mittaaminen.....	28
13.2.4	Tuloksen mittaaminen	28
13.3	Myöntämisprosessi.....	30
13.3.1	Ryhmiä luominen ja kohdentaminen.....	30
13.3.2	Riskioikaisu myöntämisprosessissa	30
13.4	Maksuprosessi	31
13.4.1	Lykkäämättömät ja lykätty palkat ja palkkiot	31
13.4.2	Käteinen/välineet.....	32
13.4.3	Riskin sisällyttäminen jälkikäteen palkan tai palkkion muuttuvaan osaan	35
14	Tietojen antamista koskevat ohjeet.....	37
14.1	Tietojen antaminen ulkopuolisille.....	37
14.1.1	Tietojen antamista koskevat erityiset ja yleiset vaatimukset	37
14.1.2	Politiikka ja käytännöt.....	38
14.2	Sisäinen tiedotus.....	39

1 Soveltamisala

Kuka?

1. Näitä ohjeita sovelletaan yhteissijoitusyrityksiä koskevan direktiivin (UCITS-direktiivin) 2 artiklan 1 kohdan b alakohdassa määriteltyihin rahastoyhtiöihin ja toimivaltaisiin viranomaisiin. Niitä sovelletaan myös sijoitusyrityksiin, jotka eivät ole nimenneet UCITS-direktiivin nojalla toimiluvan saanutta rahastoyhtiötä¹.
2. Yhteissijoitusyrityksiin, jotka ovat nimenneet UCITS-direktiivin nojalla toimiluvan saaneen rahastoyhtiön, ei sovelleta UCITS-direktiivissä määriteltyjä palkka- ja palkkioperiaatteita eikä näitä ohjeita. *Suosituksessa* esitetyt palkka- ja palkkioperiaatteet koskevat myös edellä tarkoitettuja yhteissijoitusyrityksiä siltä osin kuin ne ovat *suosituksen* 2.1 kohdassa annetun "rahoitusalan yrityksen" määritelmän mukaisia. Näiden ohjeiden liitteessä I on vastaavuustaulukko, jossa esitetään *suosituksen* ne periaatteet, jotka on otettu huomioon UCITS-direktiivissä.

Mitä?

3. Nämä ohjeet koskevat rahastoyhtiöiden ja niiden *määritellyn henkilöstön* palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä. Ohjeiden liitteessä II esitetään yksityiskohtaisesti, mitkä ohjeet koskevat rahastoyhtiöitä yleisesti ja mitkä ainoastaan niiden *määritellyä henkilöstöä*.

Milloin?

4. Nämä ohjeet tulevat voimaan 1. tammikuuta 2017.
5. Näiden ohjeiden 12 jaksossa (Riskien sovittamiseen liittyviä yleisiä vaatimuksia koskevat ohjeet) ja 13 jaksossa (Riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat ohjeet) annettuja ohjeita muuttuvia palkkioita koskevista säännöistä tulisi ensin soveltaa uusia palkan tai palkkioiden muuttuvia osia koskevien maksujen määrittämiseen *määritellylle henkilöstölle* ensimmäiseltä täydeltä tuloskaudelta 1. tammikuuta 2017 jälkeen, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 18 päivänä maaliskuuta 2016 annetun direktiivin 2014/91/EU soveltamista. Esimerkiksi rahastoyhtiön, jonka tilikausi päättyy 31. joulukuuta, tulisi soveltaa näitä ohjeita palkan tai palkkioiden muuttuvaa osaa koskevista säännöistä vuoden 2017 tilikautta koskevien maksujen määrittämiseen.

2 Määritelmät

Ellei toisin ilmoiteta, termeillä on näissä ohjeissa sama merkitys kuin siirtokelpoisiin arvopapereihin kohdistuvaa yhteistä sijoitustoimintaa harjoittavia yrityksiä (yhteissijoitusyritykset) koskevien lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten

¹ Näihin sijoitusyrityksiin sovelletaan soveltuvin osin UCITS-direktiivin 14 a artiklan ja 14 b artiklan mukaisia palkka- ja palkkioperiaatteita UCITS-direktiivin 30 artiklan säännösten perusteella.

yhteensovittamisesta 13 päivänä heinäkuuta 2009 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2009/65/EY. Lisäksi näissä ohjeissa sovelletaan seuraavia määritelmiä:

Suositus Rahoituspalvelualan palkka- ja palkkiopolitiikasta 30 päivänä huhtikuuta 2009 annettu komission suositus 2009/384/EY²

Tulosperusteiset palkkiot "yhteissijoitusyrityksen tulokseen" liittyvä muuttuva palkkio
"Yhteissijoitusyrityksen tulos" käsittää pääoma-arvostuksen sekä yhteissijoitusyrityksen varoihin (esim. osinkoihin) liittyvät tulot. Se voidaan arvioida suhteessa tavoitteena olleeseen "tulokseen".

Tulosperusteinen palkkio voi perustua sellaisiin osatekijöihin kuin osuus pääomavoitoista tai yhteissijoitusyrityksen nettoarvon tai minkä tahansa yhteissijoitusyrityksen nettoarvon osuuden pääoma-arvostus verrattuna asianmukaiseen arvopaperi-indeksiin tai muuhun investointien tason mittapuuhun.

Tulosperusteiset palkkiot ovat tulokseen liittyviä maksuja, jotka yhtiön johto tai yhteissijoitusyritys itse suorittaa suoraan *määritellylle henkilöstölle*.

Määritelty henkilöstö Tietyt henkilöstöryhmät, mukaan lukien ylin johto, riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat, valvontatehtävissä toimivat sekä työntekijät, joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu sen ylimmän johdon ja niiden riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivien palkka- ja palkkiohaarukkaan, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus rahastoyhtiön riskiprofiileihin tai niiden hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiileihin, sekä niiden yhteisöjen henkilöstöryhmät, joille rahastoyhtiö on siirtänyt sijoitustenhoitotoimintoja, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiileihin.

Valvontatehtävissä toimivat työntekijät Henkilöstö (muu kuin ylin johto), joka vastaa riskinhallinnasta, vaatimustenmukaisuudesta, sisäisistä tarkastuksista ja vastaavista rahastoyhtiön toiminnoista (esim. talousjohtaja siinä määrin kuin hän vastaa tilinpäätöksen laatimisesta).

Palkka- ja palkkiohaarukka Kaikkien ylimpään johtoon ja riskinottajiin kuuluvien henkilöstön jäsenten saamien kokonaispalkkojen tai -palkkioiden vaihteluväli näissä ryhmissä maksettavista korkeimmista palkoista ja palkkioista aina alimpiin asti.

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

Välineet

Rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten osuudet tai osakkeet tai vastaavat omistusosuudet (mukaan lukien yksinomaan osuuksia liikkeeseen laskevien yhteissijoitusyritysten osalta osuuksiin liittyvät välineet) asianomaisen yhteissijoitusyrityksen oikeudellisen muodon ja sääntöjen tai perustamisasiakirjojen mukaisesti, tai osakkeisiin liittyvät välineet tai vastaavat muut kuin käteisvälineet, jotka toimivat yhtä tehokkaina kannustimina kuin mitkä hyvänsä tässä määritelmässä tarkoitetut välineet.

Malus

Järjestely, jonka avulla rahastoyhtiö voi jättää kokonaan tai osittain luovuttamatta lykätyn palkan tai palkkion rahastoyhtiön, liiketoimintayksikön, yhteissijoitusyrityksen ja, jos mahdollista, työntekijän toteutuneiden riskien tai tulosten perusteella; malus on eräänlainen jälkikäteen tehtävä riskioikaisu.

Takaisinperintä

Sopimusjärjestely, jolla henkilöstön jäsen suostuu palauttamaan osan palkasta tai palkkiosta rahastoyhtiölle tietyissä tilanteissa; sitä voidaan soveltaa sekä ennalta maksettavaan että lykättyyn palkan tai palkkion muuttuvaan osaan; kun takaisinperintä liittyy toteutuneisiin riskeihin, se on eräänlainen jälkikäteen tehtävä riskioikaisu.

Valvontatoiminto

Henkilöt tai elin/elimet, joka/jotka vastaavat rahastoyhtiön ylimmän johdon valvonnasta sekä riskinhallintaprosessin ja UCITS-direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi käyttöönotettujen politiikkojen, järjestelyjen ja menettelyjen asianmukaisuuden ja tehokkuuden arvioinnista ja säännöllisestä tarkastuksesta. Niiden rahastoyhtiöiden kohdalla, joilla kokonsa, sisäisen organisaationsa ja toiminnan tai oikeudellisen muodon luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden vuoksi ei ole erillistä valvontatoimintoa, valvontatoimintona pidetään ylimmän hallintoelimen jäseniä.

Säilytysaika

Ajanjakso, jonka aikana palkan tai palkkion muuttuvaa osaa, joka on maksettu *välineiden* muodossa ja johon on jo syntynyt käyttöoikeus, ei voi myydä.

Kertymisaika

Ajanjakso, jonka aikana työntekijän tulosta arvioidaan ja mitataan hänen palkkansa ai palkkionsa määrittelemistä varten.

Lykkäysaika

Ajanjakso, jolloin palkan tai palkkion muuttuva osa on pidätettynä *kertymisajan* päättymisen jälkeen.

Käyttöoikeuden saantohetki

Palkkaan tai palkkioon syntyy käyttöoikeus, kun henkilöstön jäsen vastaanottaa maksun ja hänestä tulee palkan tai palkkion laillinen omistaja. Sen jälkeen kun palkkaan tai palkkioon on syntynyt

käyttöoikeus, mitään oikaisua ei voi tehdä jälkikäteen ellei *takaisinperinnästä* ole sovittu.

3 Tarkoitus

6. Suuntaviivoilla on tarkoitus varmistaa UCITS-direktiivin 14 a artiklan ja 14 b artiklan palkkoja ja palkkioita koskevien säännösten yhteinen, yhtenäinen ja johdonmukainen soveltaminen.

4 Vaatimusten noudattamista ja raportointia koskevat velvollisuudet

4.1 Suuntaviivojen asema

7. Tämä asiakirja sisältää arvopaperimarkkinaviranomaisen (ESMA) perustamista koskevan asetuksen 16 artiklan mukaisesti annettuja ohjeita. ESMAn perustamista koskevan asetuksen 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssimarkkinoiden toimijoiden on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita ja suosituksia.
8. Toimivaltaisten viranomaisten, joihin ohjeita sovelletaan, tulisi sisällyttää ne valvontakäytäntöihinsä, myös silloin, kun erityiset ohjeet on tarkoitettu lähinnä finanssimarkkinoiden toimijoille.

4.2 Raportointivaatimukset

9. Toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä ohjeita sovelletaan, on ilmoitettava ESMAlle kahden kuukauden kuluessa niiden julkaisemisesta, noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa näitä ohjeita, sekä syyt niiden noudattamatta jättämiseen. Jos vastausta ei anneta määräaikaan mennessä, katsotaan, että toimivaltaiset viranomaiset eivät noudata näitä ohjeita. ESMAn verkkosivustolla on pohja ilmoitusta varten.
10. Rahastoyhtiöiden ei tarvitse ilmoittaa ESMAlle, noudattavatko ne näitä ohjeita.

5 Palkat ja palkkiot, joita nämä ohjeet koskevat

11. Ohjeissa ja UCITS-direktiivin 14 b artiklassa palkkojen ja palkkioiden katsotaan koostuvan yhdestä tai useammasta seuraavista seikoista:
 - (i) kaikenlaiset rahastoyhtiön maksamat maksut tai etuudet,
 - (ii) kaikki yhteissijoitusyrityksen itse maksamat määrät, mukaan luettuina kaikki *tuloperusteiset palkkiot*, jotka suoritetaan suoraan tai välillisesti *määritellylle henkilöstölle*, tai

(iii) kaikki yhteissijoitusyrityksen osuuksien tai osakkeiden siirrot,

jotka tehdään korvauksena rahastoyhtiön *määritellyn henkilöstön* ammatillisista palveluista.

Maksuja, jotka yhteissijoitusyritykset maksavat rahastoyhtiön asianmukaisten henkilöstöryhmien suorittamien ammatillisten palvelujen johdosta suoraan rahastoyhtiöille – lukuun ottamatta kustannusten tai kulujen takaisinmaksuja – ja jotka voisivat muuten johtaa palkkoja ja palkkioita koskevien asiaankuuluvien sääntöjen kiertämiseen, tulisi pitää ohjeissa ja UCITS-direktiivin 14 b artiklassa tarkoitettuina palkkoina ja palkkioina.

12. Kaikki palkat ja palkkiot voidaan jakaa kiinteään osaan (maksut tai etuudet, joihin tulos ei vaikuta) ja muuttuvaan osaan (lisämaksut tai -etuudet, jotka vaihtelevat tuloksen tai joissakin tapauksissa muiden sopimusehtojen mukaan). Kumpaankin palkkojen ja palkkioiden osaan (kiinteään ja muuttuvaan osaan) voi kuulua rahallisia maksuja tai etuuksia (esimerkiksi käteinen, osuudet, optiot, henkilöstön jäsenten lainojen mitätöiminen työsuhteen päättyessä, eläkemaksut) tai muita kuin (suoria) rahallisia etuuksia (esimerkiksi alennukset, palkanlisät tai erityiset auto-, puhelin- tms. edut). Liitännäismaksut tai -etuudet, jotka ovat osa rahastoyhtiön yleistä ja tasapuolisesti kaikkiin sovellettavaa politiikkaa ja joilla ei ole riskinottoon vaikuttavaa kannustinvaikutusta, voidaan jättää tämän palkkojen ja palkkioiden määritelmän ulkopuolelle riskien sovittamiseen liittyvien palkkoja ja palkkioita koskevien UCITS-direktiivin erityisten vaatimusten yhteydessä.
13. "Säilytysbonus" on eräänlainen palkan tai palkkioiden muuttuva osa, ja se voidaan hyväksyä vain, jos riskin sovittamista koskevia määräyksiä noudatetaan asianmukaisesti.
14. Rahastoyhtiöiden tulisi varmistaa, ettei palkan tai palkkioiden muuttuvaa osaa makseta sellaisten välineiden tai menetelmien kautta, joilla on tarkoitus keinotekoisesti kiertää UCITS-direktiivin säännökset ja nämä ohjeet. Jokaisen rahastoyhtiön hallituksella on ensisijainen vastuu sen varmistamisesta, ettei perimmäistä tavoitetta – moitteettomien ja huolellisten palkka- ja palkkiopolitiikan ja -rakenteiden noudattamista – kierretä epäasianmukaisesti. Tältä osin riskit saattavat olla keskimääräistä suurempia muun muassa seuraavissa olosuhteissa ja tilanteissa: palkan tai palkkioiden muuttuvien osien osittainen muuntaminen etuuksiksi, joilla ei tavallisesti ole kannustinvaikutusta riskipositivoiden kannalta; ammatillisten palvelujen teettäminen alihankintana yrityksillä, jotka eivät kuulu UCITS-direktiivin soveltamisalaan (paitsi jos näihin yrityksiin sovelletaan yhtä tehokkaita palkkojen ja palkkioiden sääntelyvaatimuksia kuin niitä, joista määrätään näissä ohjeissa 16 kohdan määräysten mukaisesti); sidonnaisasiamiesten tai muiden sellaisten henkilöiden käyttö, joita ei pidetä lainsäädännön näkökulmasta "työntekijöinä"; rahastoyhtiöiden ja kolmansien osapuolien väliset liiketoimet, joissa riskinottajilla on aineellisia etuja; sellaisten rakenteiden tai menetelmien luominen, joissa palkat tai palkkiot maksetaan osinkoina tai vastaavina maksuina ja muita kuin rahallisia etuuksia myönnetään tulokseen sidottuina kannustimina.
15. Myös kumppanuuksiin ja sen kaltaisiin rakenteisiin on syytä kiinnittää huomiota. Osingot tai vastaavat voitonjaot, joita kumppanit saavat rahastoyhtiöiden omistajina, eivät kuulu näiden ohjeiden soveltamisalaan, ellei tällaisten osinkojen maksun aineellinen tulos johda

asiaa koskevien palkka- ja palkkiosääntöjen kiertämiseen, kun pelkkä aikomus kiertää näitä sääntöjä ei ole tässä yhteydessä merkityksellinen.

16. Kun rahastoyhtiöt siirtävät sijoitustenhoitotoimintoja (myös riskienhallintatoimintoja) UCITS-direktiivin 13 artiklan mukaisesti ja kun palkkoja ja palkkioita koskevia sääntöjä voitaisiin muuten kiertää, rahastoyhtiöiden tulisi varmistaa, että
- a) yhteisöihin, joille sijoitustenhoitotoimintoja on siirretty, sovelletaan yhtä tehokkaita palkkojen ja palkkioiden sääntelyvaatimuksia kuin niitä, joista määrätään näissä ohjeissa; tai
 - b) ne ovat tehneet asianmukaiset sopimusjärjestelyt niiden yhteisöjen kanssa, joille sijoitustenhoitotoimintoja on siirretty, ja varmistanut, ettei näissä ohjeissa määrättäviä palkka- ja palkkiosääntöjä kierretä; sopimusjärjestelyjen tulisi kattaa kaikki maksut, jotka edustajan *määritellylle henkilöstölle* suoritetaan korvauksena sijoitustenhoitotoimintojen toteuttamisesta rahastoyhtiön puolesta.
17. Edellä olevan kohdan a alakohdan soveltamiseksi yhteisöksi, johon sovelletaan yhtä tehokkaita palkkojen ja palkkioiden sääntelyvaatimuksia kuin niitä, joista määrätään näissä ohjeissa, voidaan katsoa muun muassa yhteisöt, jotka täyttävät seuraavat ehdot:
- i) yhteisöön, jonka kanssa on tehty valtuutus sopimus, sovelletaan joko direktiivin 2013/36/EU (neljännen vakavaraisuusdirektiivin) tai direktiivin 2011/61/EU (AIFM-direktiivin) mukaisia palkka- ja palkkiosääntöjä, ja
 - ii) yhteisön henkilöstöön, joka on näissä ohjeissa tarkoitettua *määriteltyä henkilöstöä*, sovelletaan neljännen vakavaraisuusdirektiivin tai AIFM-direktiivin sääntöjä.

6 Henkilöstöryhmät, joihin näitä ohjeita sovelletaan

18. Rahastoyhtiöiden tulisi täsmentää *määritelty henkilöstö* näiden ohjeiden suuntaviivojen ja toimivaltaisten viranomaisten antamien muiden ohjeiden tai perusteiden mukaisesti. Rahastoyhtiöiden pitäisi voida osoittaa toimivaltaisille viranomaisille, miten ne ovat arvioineet ja valinneet määritellyn henkilöstön.
19. Määriteltyyn henkilöstöön tulisi kuulua seuraavat henkilöstöryhmät, ellei voida osoittaa, ettei niillä ole mitään olennaista vaikutusta rahastoyhtiön tai sen hoitaman yhteissijoitusyhtiön riskiprofiiliin:
- Rahastoyhtiön hallintoelimen toimeenpanovaltaiset ja muut jäsenet rahastoyhtiön oikeudellisen muodon mukaan, eli muun muassa johtajat, toimitusjohtaja sekä toimeenpanovaltaiset ja muut yhtiökumppanit
 - Ylin johto
 - Valvontatehtävissä toimivat työntekijät

- Sijoitustenhoidon, hallinnon, markkinoinnin ja henkilöressurssien johtamisesta vastaava henkilöstö
- Muut riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat henkilöt, kuten henkilöstön jäsenet, joiden ammatillinen toiminta – joko yksilöllisesti tai yhdessä ryhmän jäsenenä (esim. yksikkö tai osaston osa) – voi vaikuttaa olennaisesti rahastoyhtiön tai sen hoitaman yhteissijoitusyrityksen riskiprofiiliin, mukaan lukien henkilöt, jotka voivat tehdä sopimuksia/positioita koskevia päätöksiä ja muita päätöksiä, jotka vaikuttavat olennaisesti rahastoyhtiön tai sen hoitaman yhteissijoitusyrityksen riskipositioihin. Tällaiseen henkilöstöön voi kuulua esimerkiksi myyntihenkilöitä, yksittäisiä välittäjiä ja erityisiä kaupankäyntiyksiköitä.

Kun rahastoyhtiöt arvioivat, kuinka olennaista on toiminnan vaikutus rahastoyhtiön tai sen hoitaman yhteissijoitusyrityksen riskiprofiiliin, niiden tulisi määritellä, mitä olennaisuus tarkoittaa kyseisten rahastoyhtiöiden ja yhteissijoitusyritysten yhteydessä. Rahastoyhtiöt voivat tarkistaa, ovatko ne valinneet oikeat henkilöstön jäsenet, arvioimalla henkilöstön jäsenen tai ryhmän, jonka toiminnalla voisi olla merkittävä vaikutus rahastoyhtiön tuloksiin ja/tai taseeseen ja/tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten tuloksiin.

Rahastoyhtiön henkilöstön työtehtävät ja vastuualueet tulisi analysoida, jotta roolit, jotka voivat vaikuttaa olennaisesti rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin, tulisivat asianmukaisesti arvioiduiksi. Joissakin tapauksissa henkilöstön jäsenen kokonaispalkka tai -palkkio ei ehkä ole kovin suuri, mutta hänellä voi silti työtehtäviensä tai vastuualueidensa puolesta olla olennainen vaikutus rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin.

Sellaisten henkilöstön jäsenten kuin hallinnon tai logistiikan tukihenkilöstön, joilla työtehtäviensä luonteen johdosta ei ole mitään vaikutusta rahastoyhtiön tai yhteissijoitusyrityksen riskiprofiiliin, ei tulisi katsoa toimivan riskinottoa edellyttävissä tehtävissä. Tällainen rajausta koskee kuitenkin vain tukihenkilöstöä, ja kuten tämän kohdan neljännessä alakohdassa esitetään, hallinnon johtohenkilöstö tulisi sen sijaan sisällyttää *määriteltyyn henkilöstöön*.

20. Myös muut työntekijät/henkilöt, joilla on olennainen vaikutus rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiileihin ja joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan palkka- ja palkkiohaarukkaan ylimmän johdon ja riskinottajien kanssa, tulisi sisällyttää *määriteltyyn henkilöstöön*. Näihin kuuluvat muun muassa suuripalkkaiset henkilöstön jäsenet, jotka eivät kuulu edellä mainittuihin ryhmiin ja joilla on olennainen vaikutus rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin. Tällaisilla henkilöstön jäsenillä, joiden palkka tai palkkio on yhtä suuri tai suurempi kuin ylimpien johtajien ja riskinottajien, on todennäköisesti jonkinlaista olennaista vaikutusvaltaa rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin. Näin ei välttämättä ole kaikkien rahastoyhtiöiden kohdalla.

21. Edellä 19 ja 20 kohdassa mainitut esimerkit eivät ole sitovia. Mitä suuremmalla syyllä voidaan olettaa, että joissakin liiketoimintayksiköissä on riskinottajia, sitä

perusteellisemmalla riskianalyysillä on arvioitava, onko henkilö olennainen riskinottaja vai ei.

7 Suhteellisuutta koskevat ohjeet

7.1 Suhteellisuus yleisesti

22. Suosituksen mukaan jäsenvaltioiden tulisi toteuttaessaan toimenpiteitä palkka- ja palkkioperiaatteiden toteuttamiseksi ottaa huomioon rahoitusalan yritysten koko, luonne ja toiminta-ala. Rahastoyhtiöiden puolestaan tulisi toteuttaa palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamiseksi toimenpiteitä, jotka vastaavat niiden kokoa, sisäistä organisaatiota sekä toiminnan luonnetta, laajuutta ja monitahoisuutta. Täten UCITS-direktiivin 14 b artiklassa ja suosituksissa on tarkoitettu, että säännökset ja määräykset sallivat rahastoyhtiön noudattaa suhteellista lähestymistapaa palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamisessa.
23. Kaikkien rahastoyhtiöiden ei tulisi joutua täyttämään palkkoja ja palkkioita koskevia vaatimuksia samalla tavalla ja samassa laajuudessa. Suhteellisuuden tulisi toimia molempiin suuntiin: jotkin rahastoyhtiöt joutuvat soveltamaan pidemmälle kehitettyjä toimintalinjoja tai menettelyjä vaatimusten täyttämiseksi, ja toiset voivat täyttää UCITS-direktiivin vaatimukset yksinkertaisemmilla ja kevyemmällä keinoilla.
24. On ensisijaisesti rahastoyhtiön vastuulla arvioida omat ominaispiirteensä sekä kehittää ja toteuttaa palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä, joissa otetaan asianmukaisesti huomioon kohdattavat riskit ja annetaan henkilöstölle tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita kannustimia. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarkistaa, miten rahastoyhtiöt tosiasiallisesti toteuttavat suhteellisuusperiaatetta, kun otetaan huomioon sääntelytavoitteet ja tarve säilyttää tasapuoliset toimintaedellytykset eri rahastoyhtiöiden ja oikeudenkäyttöalueiden välillä.

7.2 Rahastoyhtiöiden erilaisiin ominaispiirteisiin liittyvä suhteellisuus

25. Rahastoyhtiöiden erilaisten riskiprofiilien ja ominaispiirteiden johdosta niihin on perusteltua soveltaa suhteutetusti palkka- ja palkkioperiaatteita. Suhteellisuuden soveltamiseen vaikuttavia perusteita ovat rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten koko, rahastoyhtiön sisäinen organisaatio sekä sen toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus.
 - a) Koko: kokoa koskeva peruste voi liittyä rahastoyhtiön pääoman arvoon ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten varojen arvoon (mukaan lukien kaikki vivutuksen käytön avulla saadut varat); rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten velkoihin tai vastuisiin; sekä rahastoyhtiön henkilöstön, sivuliikkeiden tai tytäryritysten määrään. Rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten kokoa ei tulisi tarkastella irrallaan muista ominaispiirteistä suhteellisuuden soveltamisen yhteydessä. Rahastoyhtiö voi olla ”pieni” henkilöstön tai tytäryritysten määrän perusteella, mutta se voi silti harjoittaa mittavaa riskinottoa. Rahastoyhtiön tulisi noudattaa tiukasti palkka- ja palkkioperiaatteita, jos sen hoitamien yhteissijoitusyritykset – joista jokainen on erikseen ”pieni” – muodostavat yhdessä (toisin sanoen hoidettavien kokonaisvarojen osalta)

mahdollisesti järjestelmäriskin kannalta merkittävän kokonaisuuden tai edellyttävät monitahoista sijoitustenhoitotoimintaa.

Moitteettomien palkka- ja palkkiopolitiikan ja -periaatteiden noudattamisen yleinen velvoite koskee kaikkia rahastoyhtiöitä niiden koosta tai systeemisestä tärkeydestä riippumatta.

- b) Sisäinen organisaatio: tämä voi liittyä rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten oikeudelliseen muotoon, rahastoyhtiön sisäisen hallinnon rakenteen monitahoisuuteen sekä rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten listautumiseen säännellyillä markkinoilla.

Tämän perusteen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon rahastoyhtiön organisaatio kokonaisuudessaan, kaikki sen hoitamat yhteissijoitusyritykset mukaan luettuina. Toisin sanoen yhden yhteissijoitusyrityksen listautumisen ei tulisi itsessään riittää siihen, että rahastoyhtiön sisäistä organisaatiota voitaisiin pitää monitahoisena.

- c) Toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus: tämän perusteen tarkastelussa tulisi ottaa huomioon liiketoimintoihin liittyvät riskiprofiilit. Merkityksellisiä asioita voivat olla

- toimiluvan alaiset toiminnan lajit (joko yksinomaan yhteissijoitusyritysten yhteinen salkunhoito tai niiden lisäksi myös muut UCITS-direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa luetellut toiminnot);
- rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten sijoituspolitiikan ja -strategioiden tyyppi;
- liiketoimintojen kansallinen tai rajatylittävä luonne (rahastoyhtiö hoitaa ja/tai markkinoi yhteissijoitusyrityksiä yhdessä tai useassa EU:n oikeudenkäyttöalueeseen kuuluvassa tai sen ulkopuolisessa valtiossa); ja
- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoito.

26. Suhteellisuuden arvioinnissa tulisi keskittyä kaikkien edellä mainittujen perusteiden (koko, sisäinen organisaatio sekä toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus) muodostamaan kokonaisuuteen, ja koska tämä luettelo ei ole tyhjentävä, myös kaikkiin muihin merkityksellisiin perusteisiin. Esimerkiksi rahastoyhtiön liiketoiminta voi olla pienimuotoista mutta silti sisältää monitahoisia riskiprofiileja rahastoyhtiön toiminnan luonteen tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten monitahoisuuden johdosta.

7.3 Erilaisiin henkilöstöryhmiin liittyvä suhteellisuus

27. Suhteellisuutta tulisi soveltaa myös rahastoyhtiön organisaation sisällä tiettyihin erityisvaatimuksiin. Niiden henkilöstöryhmien, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus riskiprofiiliin, tulisi noudattaa erityisiä vaatimuksia, joilla on tarkoitus hallita toimintaan liittyviä riskejä. Samat kokoon, sisäiseen organisaatioon sekä toiminnan luonteeseen, laajuuteen ja monitahoisuuteen liittyvät perusteet pätevät tässäkin. Lisäksi tulisi tarvittaessa ottaa huomioon muun muassa seuraavat seikat:

- niiden velvoitteiden suuruus, joihin riskinottaja voi sitoutua rahastoyhtiön puolesta;
- niiden henkilöiden ryhmän koko, joilla on vain yhteisesti olennainen vaikutus rahastoyhtiön riskiprofiiliin;
- henkilöstön jäsenten palkka- ja palkkiorakenne (esim. kiinteä palkka ja palkan tai palkkioiden muuttuva osa tai voitonjakojärjestely), erityisesti
 - palkan tai palkkioiden muuttuvan osan määrä;
 - palkan tai palkkioiden muuttuvan osan prosentuaalinen osuus kiinteästä palkasta tai palkkiosta.

8 Ryhmään kuuluvia rahastoyhtiöitä koskevat ohjeet

28. Näitä ohjeita sovelletaan joka tapauksessa kaikkiin rahastoyhtiöihin. Erityisesti mitään rahastoyhtiöitä, jotka ovat luottolaitoksen tytäryhtiöitä, ei saisi vapauttaa UCITS-direktiivin ja näiden ohjeiden alakohtaisten palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamisesta.
29. Toimialakohtaiset muihin kuin yhteissijoitusyrityksiin sovellettavat vakavaraisuussäännöt, jotka koskevat konserniyhteisöjä, voivat johtaa ryhmätasolla siihen, että kyseiseen ryhmään kuuluvan yhteissijoitusyrityksiä hoitavan rahastoyhtiön henkilöstö on mainituissa alakohtaisissa palkka- ja palkkiosäännöissä tarkoitettua määriteltyä henkilöstöä.

9 Erilaisten alakohtaisten sääntöjen soveltamista koskevat ohjeet

9.1 Yleiset suuntaviivat

30. Rajoittamatta näiden ohjeiden 28 ja 29 kohdan ohjeiden soveltamista, tilanteissa, joissa rahastoyhtiöiden jotkut työntekijät tai muut henkilöstöryhmät tarjoavat palveluja, joita koskevat erilaiset alakohtaiset palkka- ja palkkioperiaatteet, näille tulisi maksaa palkat ja palkkiot seuraavasti:
- a) toteutettujen toimien perusteella ja määräsuhteen mukaisesti siinä määrin kuin jonkin yksittäisen toimen erottaminen on mahdollista; tai
 - b) noudattamalla alakohtaisia palkka- ja palkkioperiaatteita, joilla katsotaan olevan parempi vaikutus epätarkoituksenmukaisen riskinoton ehkäisemiseksi ja asianomaisten yksittäisten henkilöiden edun mukauttamiseksi niiden sijoittajien etuihin, jotka investoivat rahastoyhtiöiden hoitamiin rahastoihin tai muihin salkkuihin.
31. Edellä olevan 30 kohdan a alakohdan mukainen menettelytapa tarkoittaa, että esimerkiksi sellaisen yksittäisen henkilön palkka tai palkkio, joka suorittaa UCITS-direktiivin soveltamisalaan kuuluvia palveluja ja neljännen vakavaraisuusdirektiivin ja/tai AIFM-

direktiivin soveltamisalaan kuuluvia palveluja, tulisi määritellä UCITS-direktiivin, neljännen vakavaraisuusdirektiivin ja AIFM-direktiivin mukaisia palkka- ja palkkioperiaatteita noudattaen määräsuhteen mukaisesti objektiivisten kriteerien, kuten kuhunkin palveluun käytetyn ajan tai kuhunkin palveluun liittyvien hoidettavien kokonaisvarojen, perusteella.

32. Edellä olevan 30 kohdan b alakohdan mukainen menettelytapa tarkoittaa, että jos esimerkiksi sellaisen yksittäisen henkilön palkka tai palkkio, joka suorittaa palveluja monille eri yhteisöille (mukaan luettuna rahastoyhtiöt ja/tai vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat), jotka ovat neljännen vakavaraisuusdirektiivin soveltamisalaan kuuluvan emoyhtiön tytäryhtiötä, määritellään vapaaehtoiselta pohjalta neljännen vakavaraisuusdirektiivin kaikkien palkka- ja palkkioperiaatteiden mukaisesti kyseisen yksittäisen henkilön suorittamien kaikkien palvelujen osalta, tulisi katsoa, että tämä täyttää myös UCITS-direktiivin ja AIFM-direktiivin mukaiset palkkaa ja palkkioita koskevat vaatimukset. Jos vakavaraisuusdirektiivin erityisvaatimukset, esimerkiksi välineinä maksettavan muuttuvan palkkion maksamista koskevat erityisvaatimukset, ovat ristiriidassa AIFM-direktiivin tai UCITS-direktiivin mukaisten vaatimusten kanssa, kyseisen yksittäisen henkilön palkka tai palkkio tulisi joka tapauksessa maksaa vakavaraisuusdirektiivin vaatimusten kanssa ristiriidassa olevan asianmukaisen alakohtaisen erityislainsäädännön mukaisesti. Tämä tarkoittaa, että esimerkiksi AIFM-direktiivin tai UCITS-direktiivin soveltamisalaan kuuluvia palveluja suorittaville yksittäisille henkilölle maksettava muuttuva palkka tai palkkio tulisi aina maksaa vaihtoehtoisen sijoitusrahaston *välineinä* tai yhteissijoitusyrityksen *välineinä* (AIFM-direktiivin liitteessä II olevan 1 kohdan m alakohdan ja viidennen UCITS-direktiivin 14 b artiklan m alakohdan).
33. Selvyyden vuoksi on todettava, että edellä olevan 30–32 kohdan mukaisia ohjeita sovelletaan rahastoyhtiöiden työntekijöihin tai muihin henkilöstöryhmiin, (mukaan luettuna esimerkiksi emoyhtiöiden lähettämät työntekijät, jotka kuuluvat erilaisten alakohtaisten palkka- ja palkkiosääntöjen, kuten neljännen vakavaraisuusdirektiivin, soveltamisalaan). Kun muiden yhteisöjen työntekijät tai muut henkilöstöryhmät suorittavat sijoitushoitotoimintoja toimeksiannon perusteella UCITS-direktiivin 13 artiklan mukaisesti, tulisi soveltaa edellä olevan 16 ja 17 kohdan mukaisia ohjeita.
34. Niiden rahastoyhtiöiden osalta, jotka harjoittavat AIFM-direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa (AIFM-direktiivin mukaista toimilupaa edellyttävää) toimintaa, AIFM-direktiivin ja UCITS-direktiivin mukaisesti annettuihin asianmukaisiin alakohtaisiin ohjeisiin perustuvien koko yrityksessä sovellettavien alakohtaisten palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamisen pitäisi riittää osoittamaan, että yksittäisen yhteisön tasolla noudatetaan kutakin alakohtaista palkka- ja palkkioperiaatetta. Esimerkiksi tulisi katsoa, että koko yrityksessä sovellettavan UCITS-direktiivin 14 b artiklan 1 kohdan e alakohdan vaatimuksen noudattaminen merkitsee samalla AIFM-direktiivin liitteessä II olevan 1 kohdan e alakohdan vastaavan vaatimuksen noudattamista niiden rahastoyhtiöiden osalta, jotka harjoittavat AIFM-direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa toimintaa.

9.2 Oheispalveluja koskevat erityiset ohjeet

35. UCITS-direktiivin 6 artiklan 3 kohdan tai AIFM-direktiivin 6 artiklan 4 kohdan mukaisten oheispalvelujen suorittamisen osalta rahastoyhtiön tai vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen

hoitajan henkilöstöön tulisi soveltaa i) UCITS-direktiivin tai AIFM-direktiivin mukaisia palkka- ja palkkiosääntöjä soveltuvien osin ja ii) asianmukaisia rahoitusmarkkinadirektiivin sääntöjä sekä palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -periaatteita koskevia ESMA:n antamia ohjeita (MiFID) (ESMA/2013/606).

10 Rahastoyhtiön taloudellista tilannetta koskevat ohjeet

36. UCITS-direktiivin 7 artiklan 1 kohdan jatkuvan noudattamisen takaamiseksi rahastoyhtiöiden tulisi varmistaa, että ne säilyttävät viisaasti tasapainossa vankan taloudellisen tilanteen sekä palkan ja palkkioiden muuttuvan osan myöntämisen, maksamisen tai luovuttamisen.

37. Rahastoyhtiön tulisi varmistaa, etteivät seuraavat vaikuta kielteisesti sen taloudelliseen tilanteeseen:

- 1) kyseisenä vuonna myönnettävien palkan ja palkkioiden muuttuvien osien kokonaisuusryhmä; ja
- 2) kyseisenä vuonna maksettavien tai luovutettavien palkan ja palkkioiden muuttuvien osien summa.

38. Jos rahastoyhtiö menettää tai uhkaa menettää vakaan taloudellisen tilanteensa, sen tulisi muun muassa a) pienentää palkan ja palkkioiden muuttuvien osien ryhmää kyseisenä vuonna ja b) toteuttaa tulokseen perustuvia oikaisutoimia (ts. *malus-* tai *takaisinperintätoimia*) kyseisenä tilivuonna³. Palkan ja palkkioiden muuttuvan osan myöntämisen, maksamisen tai luovuttamisen sijasta rahastoyhtiön tulisi käyttää kyseisen vuoden ja mahdollisesti seuraavien vuosien nettovoitto oman taloudellisen tilanteensa vahvistamiseen. Rahastoyhtiö ei saisi korvata tätä myöhemmin myöntämällä, maksamalla tai luovuttamalla suurempaa palkan ja palkkioiden muuttuvaa osaa kuin se olisi muuten tehnyt, ellei myöhemmin vuosina tule ilmeisen selväksi, että rahastoyhtiön taloudellinen tulos oikeuttaa tällaiset toimet.

11 Palkkojen ja palkkioiden hallinnointia koskevat ohjeet

39. Palkkojen ja palkkioiden hallinnointia koskevia yleisiä vaatimuksia tulisi soveltaa yleisesti rahastoyhtiön toimintaan.

11.1 Ylin hallintoelin

11.1.1 Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelu, hyväksyntä ja valvonta

40. Rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi edistää sen henkilöstön ottamien riskien mukauttamista rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyhtymien, niiden sijoittajien ja itse

³ Ks. myös XII jakso (riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat ohjeet).

rahastoyhtiön riskeihin; palkka- ja palkkiopolitiikassa tulisi erityisesti ottaa huomioon tarve mukauttaa riskit riskinhallinnan ja vastuun osalta.

41. *Valvontatoiminnon* tulisi vastata rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan hyväksynnästä ja ylläpidosta sekä sen täytäntöönpanon valvonnasta. Palkka- ja palkkiopolitiikan valvonnan ei tulisi kuulua *valvontatoiminnon* toimeenpanovaltaisille jäsenille. *Valvontatoiminnon* tulisi myös hyväksyä palkka- ja palkkiopolitiikkaan mahdollisesti myöhemmin tehtävät olennaiset poikkeukset tai muutokset sekä arvioida ja seurata tarkasti niiden vaikutuksia. Palkkojen ja palkkioiden määrittämisen menettelyjen tulisi olla selkeitä, hyvin dokumentoituja ja sisäisesti läpinäkyviä. Esimerkiksi päätöksentekoprosessi, *määritellyn henkilöstön* määräytyminen, eturistiriitojen välttämiseksi toteutetut toimenpiteet ja riskioikaisumekanismit tulisi dokumentoida asianmukaisesti.
42. *Valvontatoiminnon* tulisi ottaa rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa ja valvonnassa huomioon kaikkien yrityksen asiaankuuluvien toimintojen (ts. riskinhallinnan, vaatimustenmukaisuuden valvonnan, henkilöstöhallinnon, strategisen suunnittelun jne.) tekemä työ. Kyseiset toiminnot tulisikin ottaa asianmukaisesti mukaan rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan suunnitteluun.
43. *Valvontatoiminnon* tulisi viime kädessä varmistaa, että rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikka noudattaa ja edistää moitteetonta ja tehokasta riskinhallintaa. Palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi
 - vastata rahastoyhtiön liiketoimintastrategiaa, tavoitteita, arvoja ja etuja,
 - olla kannustamatta liialliseen riskinottoon suhteessa rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten sijoituspolitiikkaan, ja
 - sallia rahastoyhtiön sovittaa yhteissijoitusyritysten ja niiden sijoittajien edut yhteissijoitusyrityksiä hoitavan *määritellyn henkilöstön* etuihin sekä saavuttaa vakaa taloudellinen tilanne ja ylläpitää sitä.
44. *Valvontatoiminnon* tulisi varmistaa, että rahastoyhtiön yleisen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän periaatteet ja rakenteet sekä niiden vuorovaikutus palkka- ja palkkiojärjestelmän kanssa otetaan huomioon rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen suunnittelussa ja toteutuksessa. *Valvontatoiminnon* tulisi myös varmistaa, että seuraavat seikat otetaan huomioon: operatiivisten ja *valvontatehtävien* selkeä erottaminen toisistaan, *ylimmän hallintoelimen* jäsenten taitoja ja riippumattomuutta koskevat vaatimukset, sisäisten komiteoiden, myös palkka- ja palkkiokomitean, rooli, eturistiriitoja ehkäisevät varotoimet, sisäinen raportointijärjestelmä ja osapuolten liiketoimia koskevat säännöt.

11.1.2 Ylimmän hallintoelimen ja valvontatoiminnon jäsenten palkat ja palkkiot

45. *Ylimmän hallintoelimen* jäsenten palkkojen ja palkkioiden tulisi vastata heidän valtuuksiaan, tehtäviään, asiantuntemustaan ja vastuutaan.

46. Silloin kun on rahastoyhtiön koko, sisäinen organisaatio sekä toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus huomioon ottaen kohtuullista, *ylimmän hallintoelimen* ei tulisi itse määrätä omia palkkojaan ja palkkioitaan. *Valvontatoiminnon* tulisi määrittellä *ylimmän hallintoelimen* jäsenten palkat ja palkkiot ja valvoa niitä. Kansallisen lainsäädännön puitteissa *valvontatoiminnon* tulisi myös erikseen hyväksyä niiden ylimpien johtajien ja henkilöstön jäsenten palkat ja palkkiot, jotka saavat suurimmat kokonaispalkat tai -palkkiot rahastoyhtiön palveluksessa, sekä valvoa näitä palkkoja ja palkkioita.
47. Niiden rahastoyhtiöiden, joilla on erillinen *valvontatoiminto*, saattaa eturistiriitojen välttämiseksi olla parempi maksaa *valvontatoiminnon* jäsenille ainoastaan kiinteää palkkaa. Mahdolliset kannustinpohjaiset mekanismit on sovittava huolellisesti henkilölle kuuluviin seuranta- ja valvontatehtäviin siten, että ne heijastavat henkilön pätevyyttä ja saavuttamia tuloksia. Jos palkkio sisältää *välineitä*, niihin on sovellettava asianmukaisia toimenpiteitä, kuten *säilytysajan* ulottaminen toimikauden päättymiseen, asianomaisten *ylimmän hallintoelimen* jäsenten riippumattomuuden turvaamiseksi. Niiden rahastoyhtiöiden, joilla kokonsa, sisäisen organisaationsa sekä toimintansa luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden johdosta ei ole erillistä *valvontatoimintoa*, tulisi soveltaa periaatetta, jonka mukaan *valvontatoiminnon* jäsenille saattaa olla parempi maksaa ainoastaan kiinteää palkkaa, vain niihin *ylimmän hallintoelimen* muihin kuin toimeenpanovaltaisiin jäseniin, jotka vastaavat *valvontatoiminnon* tehtävistä.

11.1.3 Osakkeenomistajien osallistuminen

48. Rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan sekä *ylimmän hallintoelimen* palkkoihin ja palkkioihin liittyvien päätösten hyväksyminen voidaan antaa rahastoyhtiön yhtiökokouksen tehtäväksi, jos rahastoyhtiön ominaispiirteet tai sen oikeudenkäyttöalueen kansalliset säännöt, johon rahastoyhtiö on sijoittautunut, tämän sallivat. Osakkeenomistajien äänestys voi olla neuvoa-antava tai sitova. Osakkeenomistajille tulisi antaa riittävästi tietoa perusteltujen päätösten tekemiseen.
49. *Valvontatoiminto* vastaa rahastoyhtiön yhtiökokoukselle esitettävistä ehdotuksista sekä palkka- ja palkkiopolitiikkaan ja -käytäntöihin mahdollisesti tehtävien muutosten toteutuksesta ja valvonnasta.

11.1.4 Palkka- ja palkkiopolitiikan ja sen toteutuksen tarkastelu

50. *Valvontatoiminnon* tulisi varmistaa, että rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja sen toteutusta tarkastellaan vähintään kerran vuodessa. Näissä keskitetyissä ja riippumattomissa tarkasteluissa tulisi arvioida yleisesti palkka- ja palkkiojärjestelmän osalta,
- toimiiko se suunnitellusti (erityisesti siltä osin, että se kattaa kaikki sovitut suunnitelmat/ohjelmat, että palkkioiden maksut ovat tarkoituksenmukaisia ja että rahastoyhtiön riskiprofiili, pitkän aikavälin tavoitteet ja päämäärät on otettu asianmukaisesti huomioon); ja

- onko se kansallisten ja kansainvälisten määräysten, periaatteiden ja standardien mukainen.

51. Asiaa koskevissa sisäisissä *valvontatehtävissä* (ts. mm. sisäisessä tarkastuksessa, riskinhallinnassa, vaatimustenmukaisuuden varmistamisessa) toimivat henkilöt samoin kuin muut keskeiset *valvontatoiminnon* komiteat (ts. tarkastus-, riski- ja nimityskomiteat) tulisi ottaa tiiviisti mukaan rahastoyhtiön palkka- ja palkkiojärjestelmän tarkasteluun.
52. Jos säännöllisissä tarkasteluissa ilmenee, ettei palkka- ja palkkiojärjestelmä toimi suunnitellulla tai määrätyllä tavalla, *valvontatoiminnon* tulisi varmistaa, että sen korjaamiseksi laaditaan pikaisesti suunnitelma.
53. Palkka- ja palkkiopolitiikan toteutuksen säännöllinen tarkastelu voidaan teettää osittain tai kokonaan alihankintana ulkopuolisilla silloin, kun se on suhteellisuuden näkökulmasta perusteltua. Suurilla ja monitahoisilla rahastoyhtiöillä tulisi olla riittävästi resursseja tarkastelun toteuttamiseen sisäisesti, joskin ulkopuoliset neuvonantajat voivat tarvittaessa täydentää ja tukea rahastoyhtiötä näiden tehtävien toteuttamisessa. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti pienemmät ja vähemmän monitahoiset rahastoyhtiöt voivat teettää koko tarkastelun alihankintana. *Valvontatoiminnon* tulisi joka tapauksessa vastata palkka- ja palkkiopolitiikan ja käytäntöjen tarkastelusta ja varmistaa, että tarkastelun tulokset johtavat jatkotoimiin. Lisäksi asiaa koskevissa *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* tulisi osallistua tiiviisti tähän työhön.

11.2 Palkka- ja palkkiokomitea

11.2.1 Palkka- ja palkkiokomitean perustaminen

54. Myös niiden rahastoyhtiöiden, joilla ei ole UCITS-direktiivin 14 b artiklan 4 kohdan nojalla velvollisuutta perustaa palkka- ja palkkiokomiteaa, tulisi hyvien toimintatapojen mukaisesti harkita sellaisen perustamista.
55. Edellä 7 jaksossa (Suhteellisuutta koskevat ohjeet) esitetyt tekijät on otettava huomioon, kun selvitetään, onko palkka- ja palkkiokomitea perustettava. Rahastoyhtiön vaikutuksen merkittävyyden arvioinnissa on otettava samanaikaisesti huomioon kaikki kolme tekijää (ts. rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten koko, rahastoyhtiön sisäinen organisaatio sekä sen toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus). Rahastoyhtiön, joka on merkittävä ainoastaan yhden tai kahden edellä mainitun tekijän osalta, ei pitäisi joutua perustamaan palkka- ja palkkiokomiteaa.
56. Sen rajoittamatta, mitä edellä olevassa kohdassa esitetään, palkka- ja palkkiokomitean perustamisen tarpeellisuuteen vaikuttavat myös muun muassa seuraavat erityiset seikat:
- se, onko rahastoyhtiö listautunut;
 - rahastoyhtiön oikeudellinen muoto;
 - rahastoyhtiön työntekijöiden määrä;

- rahastoyhtiön hoitamien varojen määrä;
- se, onko rahastoyhtiö myös vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja;
- UCITS-direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa mainittujen palvelujen tarjoaminen.

57. Kun otetaan huomioon edellä esitetyt periaatteet ja kaikki erityiset olosuhteet, esimerkiksi seuraavien rahastoyhtiöiden ei välttämättä tarvitse perustaa palkka- ja palkkiokomiteaa:

- rahastoyhtiöt, joiden hoitamien yhteissijoitusyritysten salkkujen arvo on enintään 1,25 miljardia euroa ja joilla on enintään 50 työntekijää, mukaan lukien ne, jotka hoitavat vaihtoehtoisia sijoitusrahastoja ja tarjoavat UCITS-direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa mainittuja palveluja;
- rahastoyhtiöt, jotka kuuluvat pankki-, vakuutus- tai sijoituskonserneihin tai finanssiryhmittymiin, joissa yhteisön on perustettava palkka- ja palkkiokomitea, jonka tehtävät ja velvollisuudet kattavat koko konsernin, mikäli tällaisen palkka- ja palkkiokomitean kokoonpanoa, roolia ja valtuuksia koskevat säännöt vastaavat näissä ohjeissa esitettyjä sääntöjä ja olemassa oleva palkka- ja palkkiokomitea ottaa vastuulleen varmistaa, että rahastoyhtiö noudattaa näissä ohjeissa esitettyjä sääntöjä.

58. On myös selvää, kuten edellä 54 kohdassa mainittiin, että edellä esitettyjen esimerkkien mukaiset rahastoyhtiöt voivat oma-aloitteisesti päättää perustaa palkka- ja palkkiokomitean hyvien toimintatapojen noudattamiseksi.

59. Rahastoyhtiöitä, jotka eivät kuulu edellä esitettyjen esimerkkien piiriin, ei tulisi automaattisesti vaatia perustamaan palkka- ja palkkiokomiteaa. Tätä tarkoitusta varten rahastoyhtiöitä, jotka ylittävät 57 kohdassa määritellyt kynnysarvot, tulisi pitää kokonsa tai niiden hoitamien yhteissijoitusyritysten koon puolesta merkittävänä. Sen selvittämiseksi, onko niiden perustettava palkka- ja palkkiokomitea, tällaisten rahastoyhtiöiden tulisi kuitenkin vielä arvioida, ovatko ne merkittäviä sisäisen organisaationsa sekä toimintansa luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden puolesta.

11.2.2 Palkka- ja palkkiokomitean kokoonpano

60. Jotta palkka- ja palkkiokomitea voisi toimia riippumattomasti ylimmistä johtajista, siihen tulisi kuulua *valvontatoiminnon* jäseniä, joilla ei ole toimeenpanovaltaa ja joista ainakin useimpia voidaan pitää riippumattomina.

61. Palkka- ja palkkiokomitean puheenjohtajan tulisi olla riippumaton jäsen, jolla ei ole toimeenpanovaltaa.

62. Asianmukaisella määrällä palkka- ja palkkiokomitean jäsenistä tulisi olla riittävästi asiantuntemusta ja työkokemusta riskinhallinnan ja valvontatehtävien alalla, erityisesti palkka- ja palkkiorakenteen mukauttamisesta rahastoyhtiöiden riski- ja pääomaprofiileihin.

63. Palkka- ja palkkiokomiteaa tulisi kannustaa pyytämään neuvoja sekä sisäisiltä (esim. riskinhallinta) että ulkoisilta asiantuntijoilta. Toimitusjohtaja ei saisi osallistua palkka- ja palkkiokomitean kokouksiin, joissa keskustellaan ja päätetään hänen palkastaan tai palkkiostaan.

11.2.3 Palkka- ja palkkiokomitean rooli

64. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi

- vastata *ylimmän hallintoelimen* jäsenten sekä rahastoyhtiön suuripalkkaisimpien henkilöstön jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevien suositusten laatimisesta *valvontatoiminnolle*;
- tarjota *valvontatoiminnolle* tukea ja neuvoja rahastoyhtiön yleisen palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelun alalla;
- voida saada sisäisesti ja ulkoisesti neuvontaa, joka on riippumatonta ylimmän johdon tarjoamasta tai saamasta neuvonnasta;
- valvoa *valvontatoiminnon* mahdollisesti neuvontaa tai tukea varten palkkaamien ulkoisten palkka- ja palkkiokonsulttien valintaa;
- tukea *valvontatoimintoa* valvomalla palkka- ja palkkiojärjestelmän suunnittelua ja toteutusta *valvontatoiminnon* puolesta;
- kiinnittää erityistä huomiota niiden mekanismien arviointiin, joilla varmistetaan, että
 - palkka- ja palkkiojärjestelmässä otetaan asianmukaisesti huomioon kaikenlaiset riskit, maksuvalmius ja hoidettavat varat, ja
 - yleinen palkka- ja palkkiopolitiikka vastaa rahastoyhtiön liiketoimintastrategiaa, tavoitteita ja arvoja sekä sen ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten ja näiden yhteissijoitusyritysten sijoittajien etuja; ja
- tarkastella muodollisesti erilaisia mahdollisia skenaarioita, joilla voidaan testata, miten tulevat ulkoiset ja sisäiset tapahtumat vaikuttavat palkka- ja palkkiojärjestelmään, ja tehdä toteumatestejä.

65. Palkka- ja palkkiokomitea voi itse vastata palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen toteutuksen keskitetystä ja riippumattomasta valvonnasta.

11.2.4 Palkka- ja palkkiokomitean prosessi- ja raportointiketjut

66. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi

- saada rajoituksetta kaikkia tietoja, jotka liittyvät *valvontatoiminnon* päätöksentekoprosessiin sekä palkka- ja palkkiojärjestelmän suunnitteluun ja toteutukseen;
- saada rajoituksetta kaikkia tietoja riskinhallinta- ja *valvontatehtävissä toimivilta työntekijöitä*. Tämä tietojen saanti ei saisi haitata rahastoyhtiön jokapäiväistä toimintaa;
- varmistaa sisäisen valvonnan ja muiden asiaankuuluvien toimintojen (esim. henkilöstöhallinnon ja strategisen suunnittelun) asianmukainen osallistuminen. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi tehdä yhteistyötä muiden sellaisten hallituksen komiteoiden kanssa, joiden toiminta saattaa vaikuttaa palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen suunnitteluun ja moitteettomaan toimintaan (esim. riski-, tarkastus- ja nimityskomiteat); ja
- tarjota *valvontatoiminnolle* ja tarvittaessa rahastoyhtiön yhtiökokoukselle asianmukaisesti tietoa toteutetuista toimista.

11.3 Valvontatehtävissä toimivat työntekijät

11.3.1 Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden roolit

67. Rahastoyhtiöiden tulisi varmistaa, että *valvontatehtävissä toimivat työntekijät* osallistuvat aktiivisesti muiden liiketoimintasektoreiden palkka- ja palkkiopolitiikan suunnitteluun, jatkuvaan valvontaan ja tarkasteluun.
68. *Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* tulisi tiiviissä yhteistyössä palkka- ja palkkiokomitean, *valvontatoiminnon* ja *ylimmän hallintoelimen* kanssa auttaa määrittelemään rahastoyhtiön yleinen palkka- ja palkkiostrategia tehokas riskinhallinta huomioon ottaen.
69. Riskinhallintatoiminnon tulisi arvioida, miten erilaiset palkka- ja palkkiorakenteet vaikuttavat rahastoyhtiön riskiprofiiliin. Riskinhallintatoiminnon kuuluu hyvien toimintatapojen mukaan validoida ja arvioida riskien sovittamista koskevia tietoja ja osallistua tätä tarkoitusta varten palkka- ja palkkiokomitean kokoukseen.
70. Vaatimustenmukaisuutta valvovan toiminnon tulisi analysoida, miten palkka- ja palkkiorakenne vaikuttaa siihen, miten rahastoyhtiö noudattaa lainsäädäntöä, määräyksiä ja sisäisiä toimintalinjoja.
71. Sisäisen valvonnan toiminnon tulisi toteuttaa määräajoin rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelun, toteutuksen ja vaikutusten riippumaton arviointi.

11.3.2 Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden palkat ja palkkiot

72. *Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkka- ja palkkiotason tulisi olla sellainen, että se antaa rahastoyhtiölle mahdollisuuden palkata näihin tehtäviin päteviä ja kokeneita henkilöitä.
73. Jos *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkkaan tai palkkioon kuuluu muuttuva osa, sen tulisi perustua toimintokohtaisiin tavoitteisiin, eikä se saisi määräytyä yksinomaan rahastoyhtiön tulosperusteiden mukaan.
74. *Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkka- ja palkkiorakenne ei saisi vaarantaa heidän riippumattomuuttaan eikä luoda eturistiriitoja, kun he tarjoavat neuvoja palkka- ja palkkiokomitealle, *valvontatoiminnolle* ja/tai *ylimmälle hallintoelimelle*. Jos *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkkaan tai palkkioon kuuluu rahastoyhtiön tulosperusteisiin perustuva osa, eturistiriidan riski kasvaa ja se tulisi käsitellä asianmukaisesti.
75. Niiden rahastoyhtiöiden, joilla on oltava palkka- ja palkkiokomitea, ei tulisi jättää *valvontatehtävissä toimivien* johtajien palkkoja ja palkkioita yksin *valvontatoiminnon* vastuulle, vaan palkka- ja palkkiokomitean tulisi valvoa niitä suoraan. Vaatimustenmukaisuutta valvovan toiminnon ja riskinhallintatoiminnon työntekijöiden palkat ja palkkiot on suunniteltava siten, ettei työntekijöille synny eturistiriitaa suhteessa heidän valvomaansa liiketoimintayksikköön, ja siksi ne tulisi arvioida ja määritellä riippumattomasti. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi esittää *ylimmälle hallintoelimelle* suosituksia riskinhallintatoiminnon ja vaatimustenmukaisuutta valvovan toiminnon johtajille maksettavista palkoista ja palkkioista.
76. Niiden rahastoyhtiöiden, joilla ei tarvitse olla palkka- ja palkkiokomiteaa, tulisi antaa *valvontatehtävissä toimivien* johtajien palkkojen ja palkkioiden valvonta *valvontatoiminnon* vastuulle.
77. Eturistiriitoja, joita voisi syntyä, jos muut liiketoimintasektorit pääsisivät epäasianmukaisesti vaikuttamaan *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkkoihin ja palkkioihin, tulisi ehkäistä riittävästi. Tarve estää epäasianmukainen vaikuttamismahdollisuus on erityisen tärkeää silloin, kun *valvontatehtävissä toimivat työntekijät* työskentelevät muilla liiketoimintasektoreilla. Muiden liiketoimintasektoreiden näkemyksiä on kuitenkin kuultava asianmukaisesti arviointiprosessissa.
78. *Valvontatehtävissä toimivia työntekijöitä* ei tulisi asettaa tilanteeseen, jossa esimerkiksi liiketoimen hyväksyminen, päätösten tekeminen tai riskinhallintaan tai taloushallintoon liittyvä neuvonanto voi suoraan vaikuttaa heidän tulosperusteisen palkkansa tai palkkionsa suurenemiseen tai pienenemiseen.

12 Riskien sovittamiseen liittyviä yleisiä vaatimuksia koskevat ohjeet

79. Rahastoyhtiöiden pitäisi määräysten mukaan soveltaa riskien sovittamisen yleisiä vaatimuksia yksinomaan *määritellyn henkilöstön* yksittäisiin palkka- ja palkkiopaketteihin, mutta niiden vapaaehtoista soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon suositellaan voimakkaasti, kuten liitteessä II todetaan. Rahastoyhtiöiden tulisi arvioida, onko vaatimuksia sovellettava rahastoyhtiön kokonaisuudessaan, ja tarvittaessa niiden tulisi voida osoittaa toimivaltaisille viranomaisille, miksi ne ovat soveltaneet vaatimuksia yksinomaan *määriteltyyn henkilöstöön*.

12.1 Yleinen palkka- ja palkkiopolitiikka, mukaan lukien eläkepolitiikka

80. Rahastoyhtiön pitkän aikavälin strategian tulisi kattaa yleinen liiketoimintastrategia ja määritetyt riskinsietotasot monen vuoden aikavälillä sekä muita yrityksen arvoja, kuten vaatimusten noudattamisen kulttuuri, eettiset säännöt, käytös rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten sijoittajia kohtaan, toimenpiteet eturistiriitojen vähentämiseksi jne. Palkka- ja palkkiojärjestelmien rakenteen tulisi vastata rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiileja, sääntöjä tai perustamisasiakirjoja sekä rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten strategioissa esitettyjä tavoitteita. Lisäksi on otettava huomioon strategioihin mahdollisesti tehtävät muutokset. Rahastoyhtiöiden tulisi näin ollen varmistaa, että niiden palkka- ja palkkiojärjestelmät on suunniteltu ja toteutettu kunnolla. Niiden on erityisesti varmistettava tasapainoinen suhde palkkojen ja palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien välillä, tulosten mittaaminen sekä palkan ja palkkioiden muuttuvan osan rakenne ja tarvittaessa riskioikaisu. Jopa pienen tai yksinkertaisen rahastoyhtiön tulisi varmistaa, että sen palkka- ja palkkiopolitiikka on pyritty mahdollisimman hyvin sovittamaan sen etuihin ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten ja niiden sijoittajien etuihin.

81. Rahastoyhtiöiden tulisi ottaa palkka- ja palkkiopolitiikkansa kehittämisessä asianmukaisesti huomioon se, miten palkan tai palkkion avulla voidaan ehkäistä liiallista riskinottoa ja parantaa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten tehokkuutta sekä palkka- ja palkkiopolitiikan yhdenmukaisuutta tehokkaan riskinhallinnan kanssa.

82. Johtajien tulisi harkita konservatiivisia arvonmääritysmenettelyjä ja ottaa huomioon keskittymäriskit ja sellaiset riskitekijät, kuten maksuvalmiusriski ja keskittymäriski, jotka voivat asettaa rahastoyhtiön hoitamat yhteissijoitusyritykset tulevaisuudessa stressin alaisiksi. Tällaisten velvoitteiden noudattamatta jättäminen voi olla houkuttelevaa, jos palkan tai palkkion muuttuva osa koostuu pääasiallisesti *välineistä*, jotka maksetaan välittömästi ilman mitään lykkäystä tai jälkikäteen sovellettavaa riskioikaisua (*malus* tai *takaisinperintä*) ja/tai jotka perustuvat laskentakaavaan, jossa muuttuva osa on kytketty kuluvan vuoden tuloihin eikä riskiin sovitettuun voittoon.

83. Mainittujen vaarojen vastapainoksi palkka- ja palkkiopolitiikkaan tulisi liittää riskinhallinnan elementtejä. Oikein rakennettuna ja toteutettuna palkan ja palkkioiden muuttuva osa voi edistää tehokkaasti henkilöstön etujen sovittamista yhteen rahastoyhtiön hoitamien

yhteissijoitusyritysten etujen kanssa. Riskinhallinnan elementtien liittämässä palkka- ja palkkiopolitiikkaan voidaan noudattaa erilaisia lähestymistapoja rahastoyhtiön luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden mukaan.

12.2 Lisäeläke-etuudet

84. Palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi kattaa kaikki palkkojen ja palkkioiden näkökohdat, mukaan lukien kiinteät osat, muuttuvat osat, eläke-ehdot ja muut samankaltaiset erityiset etuudet. Eläkepolitiikan (kiinteät ja muuttuvat eläkemaksut) tulisi vastata rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten etuja pitkällä aikavälillä.
85. Jos henkilöstön jäsenelle on myönnetty lisäeläke-etuuksia palkan ja palkkioiden muuttuvana osana, hän ei saisi jäädä eläkkeelle tai lähteä rahastoyhtiön palveluksesta siten, että etuuksiin syntyy käyttöoikeus rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten taloudellisesta tilanteesta tai kyseisen henkilöstön jäsenen ottamista pitkän aikavälin riskeistä riippumatta.
86. Tällaisten erityisten eläke-etuuksien liittämiseksi rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten taloudelliseen tilanteeseen lisäeläke-etuudet tulisi aina, kun se on asianomaisen eläkelainsäädännön mukaan mahdollista, maksaa *välineiden* muodossa.
87. Eläkkeelle jäämisen yhteydessä henkilöstön jäsenelle luovutettuihin lisäeläke-etuuksiin tulisi soveltaa viiden vuoden *säilytysaika*.
88. Jos henkilöstön jäsen lähtee rahastoyhtiön palveluksesta, ennen kuin hän jää eläkkeelle, lisäeläke-etuudet tulisi luovuttaa vasta viiden vuoden kuluttua ja niihin pitäisi soveltaa tulosarviointia ja jälkikäteen tehtävää riskioikaisua ennen niiden maksamista.

12.3 Eroraha

89. Rahastoyhtiöiden palveluksesta lähteville henkilöstön jäsenille myönnettäviä ”kultaisia kädenpuristuksia”, joissa maksetaan suuria summia ilman mitään tulos- tai riskioikaisua, tulisi pitää UCITS-direktiivin 14 b artiklan 1 kohdan k alakohdan periaatteiden vastaisina. Tällaiset maksut tulisi kytkeä saavutettuihin tuloksiin ja suunnitella niin, ettei niillä palkita epäonnistumista. Tämä ei sulje pois erorahan maksamista esimerkiksi silloin, kun työsopimus irtisanotaan rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten strategioissa tapahtuneiden muutosten johdosta tai fuusio- ja/tai yritysostotilanteissa.
90. Rahastoyhtiöiden tulisi luoda järjestelmä, jossa eroraha määritellään ja hyväksytään rahastoyhtiön työsuhteisiin yleisesti soveltamien hallintorakenteiden mukaisesti. Järjestelmän pitäisi varmistaa, ettei epäonnistumisesta palkita.
91. Rahastoyhtiöiden pitäisi pystyä selittämään toimivaltaisille viranomaisille, millä perusteilla ne määrittelevät erorahan suuruuden. On hyvien toimintatapojen mukaista lykätä maksamattomia muuttuvia maksuja tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja noudattaa niissä alkuperäisiä lykkäysjärjestelyjä.

12.4 Henkilökohtainen suojautuminen

92. Henkilöstön voidaan katsoa suojautuneen palkan tai palkkion alentamisen riskiltä, jos henkilöstön jäsen tekee kolmannen osapuolen kanssa sopimuksen, joka velvoittaa kolmannen osapuolen maksamaan henkilöstön jäsenelle suoraan tai välillisesti määriä, jotka on kytketty määriin tai vastaavat määriä, joilla henkilöstön jäsenen palkan ja palkkioiden muuttuvia osia on alennettu. Sopimus voi olla esimerkiksi optio tai mikä tahansa muu johdannaisopimus, joka jollakin tavalla suojaa henkilön jäsenen palkan ja palkkioiden muuttuvaa osaa.
93. Riskin sovittamisen tehokkuuden varmistamiseksi henkilöstön jäsenet eivät saisi ostaa vakuutusopimusta, joka korvaa mahdollisen palkan tai palkkion alentamisen. Yleisesti ottaen tämä ei kuitenkaan estä vakuutusta, joka kattaa henkilökohtaiset maksut, kuten terveydenhoitokulut tai asuntolainan lyhennykset (mikäli asuntolainan lyhennyksiin liittyvä vakuutus kattaa terveydelliset olosuhteet, joiden johdosta henkilöstön jäsen ei enää kykene työskentelemään vastaavassa asemassa), joskin jokainen tapaus tulisi arvioida erikseen.
94. Kieltoa käyttää henkilökohtaisia suojautumisstrategioita tai vakuutuksia palkka- ja palkkiojärjestelyihin sisältyvien riskinsovittamisvaikutusten lieventämiseksi tulisi soveltaa myös lykättyihin ja säilytettyihin palkan ja palkkioiden muuttuviin osiin. Rahastoyhtiöiden tulisi ylläpitää tehokkaita järjestelyjä, joilla ne varmistavat, että henkilöstön jäsenet noudattavat tätä vaatimusta.

13 Riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat ohjeet

95. Rahastoyhtiöiden pitäisi määräysten mukaan soveltaa riskien sovittamisen erityisvaatimuksia yksinomaan *määritellyn henkilöstön* yksittäisiin palkka- ja palkkiopaketteihin, mutta rahastoyhtiöt voivat aina harkita kaikkien tai joidenkin erityisvaatimusten soveltamista koko organisaatioon (tai vähintään laajemmin kuin on välttämättä pakko). Liitteessä II esitetään erityiset vaatimukset, joiden vapaaehtoista soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon suositellaan voimakkaasti.

13.1 Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka

96. Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka tarkoittaa paitsi sitä, että palkan ja palkkioiden muuttuva osa vähenee huonon tuloksen johdosta, myös sitä, että se voi joissakin tapauksissa laskea nolnaan. Käytännössä se myös edellyttää, että palkan tai palkkion kiinteän osan tulisi olla riittävän suuri korvaamaan ammatilliset palvelut koulutuksen, työvuosien, asiantuntemuksen ja vaadittujen taitojen, veloitteiden ja työkokemuksen sekä toimialan ja alueen mukaisesti. Riskien sovittamisen peruseriaatteiden tulisi välillisesti vaikuttaa yksilöllisiin kiinteisiin palkkoihin ja palkkioihin.

13.2 Palkan ja palkkioiden muuttuvan osan sovittaminen riskeihin

13.2.1 Riskinsovittamisprosessi

97. Liiallisen riskinoton rajoittamiseksi palkan ja palkkioiden muuttuvan osan tulisi olla tulosperusteinen ja riskioikaistu. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi rahastoyhtiön tulisi varmistaa, että riskinoton kannustimia on rajoitettu riskinhallinnan kannustimilla. Palkka- ja palkkiojärjestelmän tulisi olla yhdenmukainen rahastoyhtiön tehokkaiden riskinhallinta- ja hallinnointiprosessien kanssa.

13.2.1.1 Tuloksen ja riskin mittaamisprosessi

98. Palkka- ja palkkiojärjestelmän perustaminen tulisi aloittaa määrittelemällä rahastoyhtiön, yksikön ja henkilöstön tavoitteet sekä asianomaisten yhteissijoitusyritysten sijoitusstrategiat. Tavoitteet tulisi johtaa rahastoyhtiön liiketoimintasuunnitelmasta, jos sellainen on, ja niiden tulisi vastata rahastoyhtiön riskinottohalukkuutta ja asianomaisten yhteissijoitusyritysten sijoitusstrategioita. Tulosperusteet, joiden avulla tulisi arvioida, kuinka hyvin henkilöstön jäsen on saavuttanut hänelle asetetut tavoitteet *kertymisaikana*, voidaan johtaa suoraan kyseisistä tavoitteista. Oikeus saada palkan ja palkkioiden muuttuva osa ansaitaan ("myönnetään") *kertymisajan* päättyessä tai sen aikana. *Kertymisajan* tulisi kestää vähintään vuosi, mutta se voi kestää pidempäänkin. Joissakin tapauksissa erilaiset *kertymisajat* voivat osua päällekkäin. Jos tuloksen arviointi on suunniteltu kunnolla, se liittyy palkan tai palkkion asianomaisten yhteissijoitusyritysten sijoitusstrategioiden sekä rahastoyhtiön mahdollisen liiketoimintasuunnitelman tai tavoitteiden toteutumiseen. Sen sijaan huonosti suunnitellut tulosperusteet voivat kannustaa liialliseen riskinottoon. Tuloksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon vain tosiasialliset saavutukset. Tuloksen mittaamisessa voidaan soveltaa riskien sovittamista käyttämällä riskioikaistuja tulosperusteita tai tekemällä tuloksiin jälkikäteen riskioikaisuja. Riskioikaisu voi vaihdella henkilöstön jäsenen toiminnan ja liikealan tai asianomaisen yhteissijoitusyrityksen mukaan.

13.2.1.2 Myöntämisprosessi

99. *Kertymisajan* päätyttyä rahastoyhtiön tulisi noudattaa määriteltyä myöntämisprosessia, jolla tuloksen arvioinnista johdetaan palkan ja palkkioiden muuttuva osa kullekin henkilöstön jäsenelle. Tässä tulisi yleensä käyttää niin kutsuttuja palkan ja palkkioiden muuttuvien osien ryhmiä, jotka ensin määritellään ja sen jälkeen kohdennetaan. Koska kaikkia tulos- ja riskimittareita ei voida soveltaa rahastoyhtiön, liiketoimintayksikön ja henkilöstön jäsenen tasolla, rahastoyhtiön tulisi yksilöidä riskit kullakin tasolla ja varmistaa, että jokaisella tasolla otetaan huomioon riskin suuruus ja kesto asianmukaisella riskioikaisulla. Tällaisella niin kutsutulla jälkikäteen tehtävällä riskioikaisulla tulisi sovittaa palkka ja palkkio myöhemmin mahdollisesti tapahtuvaan kielteiseen kehitykseen.

13.2.1.3 Maksuprosessi

100. Palkan tai palkkion tosiasiallisen maksamisen sovittamiseksi yhteen rahastoyhtiön hoitaman yhteissijoitusyrityksen sijoittajille suositellun hallussapitoajan sekä niiden

sijoitusriskien kanssa, osa palkan ja palkkioiden muuttuvasta osasta tulisi maksaa ennalta (lyhyt aikaväli) ja osan maksamista tulisi lykätä (pitkä aikaväli). Lyhyen aikavälin osa tulisi maksaa suoraan myöntämisen jälkeen ja sen tulisi palkita henkilöstöä *kertymisaikana* tehdystä tuloksesta. Pitkän aikavälin osa tulisi myöntää henkilöstölle *lykkäysaikana* ja sen jälkeen. Sen tulisi palkita henkilöstöä tuloksen vakaudesta pitkällä aikavälillä, mikä on seurausta aiemmin tehdyistä päätöksistä. Ennen lykätyn osan maksamista tulisi tulos arvioida uudelleen ja tarvittaessa tehdä uusi riskioikaisu palkan ja palkkioiden muuttuvan osan sovittamiseksi riskeihin ja virheisiin, jotka tuloksessa ja riskinarvioinnissa on todettu sen jälkeen, kun henkilöstön jäsenille myönnettiin palkan ja palkkioiden muuttuvat osat. Tällainen jälkikäteen tehtävä riskioikaisu tulisi aina vaatia, koska silloin, kun palkka tai palkkio myönnetään, ei lopullista tulosta voida vielä arvioida varmuudella.

13.2.2 Riskinsovittamisprosessia koskevat yhteiset vaatimukset

13.2.2.1 Aikaväli

101. Rahastoyhtiöiden tulisi ottaa riskien ja tuloksen arvioinnissa huomioon henkilöstön jäsenen, liiketoimintayksikön, asianomaisen yhteissijoitusyrityksen tai koko rahastoyhtiön sekä nykyiset että tulevat riskit. Tässä yhteydessä rahastoyhtiöiden tulisi tarkastella henkilöstön jäsenten toimien mahdollisia vaikutuksia heidän hoitamiinsa yhteissijoitusyrityksiin sekä rahastoyhtiön menestykseen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Voidakseen tehdä tämän rahastoyhtiön tulisi sovittaa riskien ja tuloksen mittaamisen aikaväli yhteen rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten sijoittajille suositellun hallussapitoajan sekä yhteissijoitusyritysten sijoitusriskien kanssa. Rahastoyhtiöille asetettu vaatimus arvioida henkilöstön tuloksia monen vuoden aikavälillä, joka vastaa rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten sijoittajille suositeltua hallussapitoaika, edellyttää, että lyhyen ja pitkän aikavälin palkkojen ja palkkioiden *kertymisaika* ja maksuaika kattavat yhteensä riittävän pitkän ajanjakson.
102. Kertymisajan ja maksuajan välisen tasapainon tulisi määräytyä rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten tyyppin sekä henkilöstön jäsenen liiketoiminnan ja tehtävien mukaan. Monivuotisten *kertymisaikojen* käyttö on kuitenkin turvallisempaa, koska silloin tuloksen arvioinnissa voidaan varmuudella ottaa huomioon enemmän *kertymisajan* alusta lähtien toteutuneita riskejä.

13.2.2.2 Riskien ja tuloksen mittauksen tasot

103. Tulosperusteiseen palkkaan tai palkkioon tulisi sisältyä parametreja, jotka on kytketty asianomaisen yhteissijoitusyrityksen ja rahastoyhtiön liiketoimintayksikön riskeihin ja tulokseen yksilön toimintaan liittyvien riskien ja tuloksen lisäksi. Täten se palkan ja palkkioiden muuttuvan osan määrä, jonka henkilöstön jäsen voi saada, tulisi määrittellä hänen oman tuloksensa, hänen liiketoimintayksikkönsä tai asianomaisen yhteissijoitusyrityksen tuloksen sekä rahastoyhtiön tuloksen perusteella. Kunkin tulosperusteiden tason suhteellinen merkitys tulisi vahvistaa ennalta ja sovittaa asianmukaisesti henkilöstön jäsenen asemaan tai vastuisiin.

104. Jotta riskien ja tuloksen mittaamisessa käytettävät muuttujat vaikuttaisivat tehokkaasti henkilöstön käyttäytymiseen, ne tulisi kytkeä mahdollisimman tiiviisti riskioikaisun kohteena olevan henkilöstön jäsenen tekemien päätösten tasoon. Tulosperusteisiin sisältyvien tavoitteiden tulisi olla saavutettavissa ja mittareiden tulisi olla sellaisia, joihin henkilöstön jäsen voi suoraan vaikuttaa. Esimerkiksi ylimpien johtajien kohdalla rahastoyhtiöt voivat päättää sisällyttää palkka- ja palkkiopolitiikkaan taloudellisia mittareita, jotka perustuvat kaikkien rahastoyhtiön hoitamiin yhteissijoitusyritysten tai koko rahastoyhtiön organisaation tulokseen tai yksiköiden tuloksiin ja riskeihin tai päätöksiin, jotka on johdettu ylimmän johdon strategiasta. Sen sijaan liiketoimintayksikön johtajan kohdalla muuttujien olisi parasta liittyä kyseisen yksikön tulokseen ja riskiin.

13.2.2.3 Määrälliset ja laadulliset mittarit

105. Riskinsovittamisprosessissa tulisi käyttää määrällisten ja laadullisten lähestymistapojen yhdistelmää (esim. tuloksen tai riskin mittausta; ryhmän luominen ja riskioikaisu).

106. Määrällisten mittareiden etuna on niiden avoimuus, jos ne on määritelty ennalta. Siten niillä voidaan vaikuttaa suuremmin henkilöstön käyttäytymiseen. Pelkät määrälliset mittarit tai perusteet eivät kuitenkaan riitä kaikkien riskien tai tulosten mittaamiseen tai palkan ja palkkion sovittamiseen riskiin. Rahastoyhtiöiden tulisi täydentää riskin tai tuloksen mittausta ja sovittamista laadullisilla lähestymistavoilla.

13.2.2.4 Harkinnanvaraiset mittarit

107. Aina kun riskien ja tuloksen mittaamisessa tai riskien sovittamisessa käytetään harkintaa, tulisi

- olla selkeästi kirjoitettu politiikka, joissa esitetään parametrit ja tärkeimmät näkökohdat, joihin harkinta perustuu;
- laatia selkeä ja kattava asiakirja-aineisto riskien ja tuloksen mittaamista tai riskien sovittamista koskevasta lopullisesta päätöksestä;
- ottaa mukaan asiaa käsittelevät *valvontatehtävissä toimivat* asiantuntijat;
- saada hyväksyntä asianmukaisilta tahoilta, esimerkiksi *ylimmältä hallintoelimeltä, valvontatoiminnolta* tai palkka- ja palkkiokomitealta; ja
- ottaa huomioon harkintaa käyttävän johtajan omat kannustimet, esimerkiksi käyttämällä tulostauluja.

108. Rahastoyhtiöiden tulisi olla valmiita esittämään sekä määrällisten että laadullisten mittareiden osalta kaikki harkinnanvaraiset seikat, jotka vaikuttavat riskinsovittamisprosessiin. Rahastoyhtiöiden pitäisi myös pystyä tarjoamaan toimivaltaiselle viranomaiselle yksityiskohtaisia tietoja, jos lopputulos harkinnanvaraisten mittareiden soveltamisen jälkeen poikkeaa merkittävästi ennalta määritetyillä mittareilla alun perin saadusta tuloksesta.

13.2.3 Riskien mittaaminen

109. Rahastoyhtiöiden tulisi ottaa huomioon kaikki riskit, riippumatta siitä, ovatko ne taseen sisäisiä vai ulkopuolisia, ja erotella toisistaan riskit, jotka vaikuttavat rahastoyhtiöön, sen hoitamiin yhteissijoitusyrityksiin, liiketoimintayksiköihin ja yksittäisiin henkilöihin. Yhteissijoitusyritysten riskit yksilöidään ja määritetään riskinhallintapolitiikassa, joka rahastoyhtiön on laadittava ja pantava täytäntöön ja jota sen on pidettävä yllä. Riskinhallintapolitiikassa esitetään kaikki merkitykselliset riskit, joille rahastoyhtiön hoitamat yhteissijoitusyritykset ovat tai voivat olla alttiita. Rahastoyhtiöiden tulisi lisäksi määrittellä, kattavatko niiden riskinsovitamisessa käyttämät mittarit myös sellaisia riskejä, joita on vaikea mitata, kuten maineriskin tai operatiivisen riskin.
110. Kaikkien olennaisten riskien huomioimiseksi rahastoyhtiöiden tulisi käyttää samoja riskien mittaamisen menetelmiä, joita käytetään rahastoyhtiön hoitamia yhteissijoitusyrityksiä varten laaditussa riskinhallintapolitiikassa. Lisäksi rahastoyhtiöiden tulisi ottaa huomioon vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoidosta ja UCITS-direktiivin 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen palvelujen tarjoamisesta aiheutuvat riskit.
111. Suhteellisuusperiaatetta noudattaen riskinhallintalaskelmien tulisi olla avoimia ja rahastoyhtiöiden tulisi voida osoittaa, miten riskilaskelmat voidaan eritellä yhteissijoitusyritysten mukaan ja liittää rahastoyhtiöiden liiketoimintayksiköihin ja organisaation erilaisiin riskipositioihin. Käytettävien menetelmien ja mallien laadun tulisi vaikuttaa siihen, miten monimutkaista tulosperusteista muuttuvien palkkojen ja palkkioiden politiikkaa rahastoyhtiö toteuttaa.

13.2.4 Tuloksen mittaaminen

13.2.4.1 Laadulliset/määrälliset mittarit

112. Rahastoyhtiöiden tulisi käyttää sekä määrällisiä (taloudellisia) että laadullisia (muuta kuin taloudellisia) perusteita yksittäisten henkilöiden tulosten arvioimisessa.
113. Määrällisten ja laadullisten perusteiden sopiva suhde riippuu henkilöstön jäsenen tehtävistä ja vastuista. Määrälliset ja laadulliset perusteet sekä niiden välinen suhde tulisi joka tapauksessa tarkentaa ja dokumentoida selkeästi jokaista henkilöstön tasoa ja ryhmää varten.
114. Määrällisten mittareiden tulisi kattaa riittävän pitkä ajanjakso, jotta siinä tulisi asianmukaisesti esiin henkilöstön jäsenen toimiin liittyvä riski. Varainhoitoalalla käytettäviä määrällisiä tulostittareita, jotka täyttävät edellä mainitut vaatimukset, ovat esimerkiksi sisäinen korkokanta, tulos ennen korkoja, veroja, poistoja ja kuoletuksia, käyttöomaisuuden suhde taseen summaan, absoluuttiset ja suhteelliset tuotot, Sharpen indeksi ja hankitut varat.
115. Määrällisten tulostittareiden lisäksi palkan ja palkkioiden muuttuvien osien tulisi perustua myös laadullisilla mittareilla (muilla kuin taloudellisilla) mitattuun henkilöstön

tulokseen. Laadullisia mittareita ovat esimerkiksi strategisten tavoitteiden saavuttaminen, sijoittajien tyytyväisyys, riskinhallintapolitiikan noudattaminen, sisäisten ja ulkoisten sääntöjen noudattaminen, johtajuus, esimiestyö, ryhmätyö, luovuus, motivaatio ja yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden ja *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* kanssa. Tällaiset määritellyt laadulliset perusteet voivat liittyä myös riskienvalvontatoimiin, kuten rajoituksiin ja tarkastusten tuloksiin. Huono suoritus muissa asioissa kuin taloudellinen tulos, varsinkin epäeettinen tai sääntöjenvastainen käyttäytyminen, tulisi katsoa painavammaksi asiaksi kuin henkilöstön jäsenen hyvä taloudellinen tulos, ja sen tulisi vähentää henkilöstön jäsenen palkan ja palkkioiden muuttuvaa osaa.

13.2.4.2 Suhteelliset/absoluuttiset ja sisäiset/ulkoiset mittarit

116. Absoluuttiset tulomittarit ovat mittareita, jotka rahastoyhtiö on asettanut oman strategiansa, muun muassa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin ja riskinottohalukkuuden, pohjalta eri liiketoimintatasoja varten. Tällaiset mittarit auttavat minimoimaan riskin, ettei myönnettävä palkka tai palkkio vastaisi rahastoyhtiön tai yhteissijoitusyritysten tulosta. Niillä myös luodaan usein pitkän aikavälin kannustimia. Absoluuttisia tulomittareita voi kuitenkin olla vaikea kalibroida, erityisesti kun on kyse uusista tulijoista tai yhteissijoitusyritysten hoitoon liittyvistä uusista taloudellisista toiminnoista (joihin liittyviä riskejä on vaikea mitata).
117. Suhteelliset tulomittarit ovat mittareita, jotka vertaavat tulosta vertaisryhmään, joko sisäiseen (ts. organisaation sisällä) tai ulkoiseen (samankaltaisten rahastoyhtiöiden) vertaisryhmään. Suhteellisia tulomittareita on helpompi asettaa, sillä vertailukohta on helposti määriteltävissä. Tällaisissa mittareissa on kuitenkin riskinä, että palkan ja palkkioiden muuttuvat osat maksetaan joka tapauksessa, vaikka liiketoimintayksikön tai rahastoyhtiön tai sen hoitamien yhteissijoitusyritysten pitkän aikavälin menestys ei oikeuttaisi siihen. Kun taloudellinen tulos on hyvä koko alalla, panokset voivat nousta ja/tai laumahenki tarttua niin, että liiallinen riskinotto alkaa houkutella. Kun taas talous on laskusuhdanteessa ja useimpien rahastoyhtiöiden ja yhteissijoitusyritysten tulokset ovat huonoja, suhteelliset mittarit saattavat kuitenkin tuottaa hyviä lukuja (niin, että rahastoyhtiön palkan ja palkkioiden muuttuvien osien kokonaismäärä ei vähene riittävästi), vaikka absoluuttinen tulos olisi heikentynyt edellisestä ajanjaksosta.
118. Sisäisiin muuttujiin (esim. voitto) ja ulkoisiin (esim. osakekurssi) liittyy sekä etuja että haittoja, jotka on tasapainotettava huolellisesti. Sisäiset tulomittarit edistävät paremmin henkilöstön jäsenten osallistumista, jos henkilöstön jäsenet voivat vaikuttaa tuloksiin omalla käyttäytymisellään. Tämä pätee erityisesti silloin, kun tulomittarit on määritely liiketoimintayksikön (eikä koko rahastoyhtiön) tasolla. Lisäksi sisäisiin mittareihin on helpompi sisällyttää riskinsovittamistekijöitä, koska ne on helpompi kytkeä yhtiön sisäisiin riskinhallintatekniikoihin. Toisaalta tällaisia mittareita voidaan manipuloida, ja ne voivat vääristää tuloksia lyhyellä aikavälillä. Ulkoiset tulomittarit eivät ole yhtä alttiita tällaiselle manipuloinnille, joskin osakekursseja voidaan edelleen yrittää nostaa keinotekoisesti (tämä koskee todennäköisesti vain ylimpiä johtajia).

13.3 Myöntämisprosessi

13.3.1 Ryhmien luominen ja kohdentaminen

119. Rahastoyhtiöiden tulisi vahvistaa dokumentoitu politiikka myöntämisprosessia varten ja varmistaa, että palkan ja palkkioiden kaikkien muuttuvien osien ryhmän määrittelyä koskevat asiakirjat säilytetään.

13.3.2 Riskioikaisu myöntämisprosessissa

120. Kun rahastoyhtiöt määrittelevät palkka- ja palkkioryhmiä tai yksilöllisiä palkkioita, niiden tulisi ottaa huomioon kaikki toimintoihin liittyvät nykyiset ja mahdolliset (odottamattomat) riskit. Palkkioryhmän luomisessa käytettävät tulostittarit eivät välttämättä heijasta kaikkia riskejä riittävän hyvin, joten tarvitaan etukäteen sovellettavia riskioikaisuja sen varmistamiseksi, että palkan ja palkkioiden muuttuvat osat on sovitettu kunnolla riskeihin. Rahastoyhtiöiden tulisi esittää, kattavatko niiden käyttämät riskioikaisuperusteet myös vakavat riskit tai stressitilanteet.

121. Rahastoyhtiöiden tulisi määritellä, millä tasolla ne pystyvät tekemään palkan ja palkkioiden muuttuvien osien laskelmiin määrällisen riskioikaisun – tehdäänkö se liiketoimintayksikön tasolla vai kaupankäyntiyksikön tasolla, jos sellainen on, vai jopa yksittäisten henkilöiden tasolla. Rahastoyhtiöiden tulisi määritellä kullekin tasolle soveltuva yksityiskohtaisuus.

13.3.2.1 Etukäteen tehtävä määrällinen riskioikaisu

122. Kunnollisen ja tehokkaan palkka- ja palkkiojärjestelmän luomiseksi rahastoyhtiöiden tulisi käyttää useita erilaisia määrällisiä mittareita riskioikaisuprosessissaan. Tavallisesti näiden mittareiden tulisi perustua yleiseen riskioikaisukehykseen.

123. Rahastoyhtiön sekä sen liiketoimintayksiköiden ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten kannattavuuden mittaamisessa käytettävien mittareiden tulisi perustua nettotuloihin, joihin sisältyvät kaikki toimintaan liittyvät suorat ja välilliset kustannukset. Kustannuksista ei saisi jättää pois tietotekniikka-, tutkimus-, oikeudellisia, markkinointi- eikä alihankinnasta aiheutuvia kuluja. Rahastoyhtiöiden tulisi varmistaa, ettei palkkioryhmiä ole sovitettu vastaamaan palkkiotarpeita.

124. Rahastoyhtiöiden etukäteen tekemien määrällisten riskioikaisujen tulisi perustua pitkälti olemassa oleviin mittareihin, joita käytetään yleensä muihin riskinhallintatarkoituksiin. Tämän seurauksena näihin mittareihin liittyvät rajoitukset ja mahdolliset ongelmat vaikuttaisivat myös palkka- ja palkkioprosessiin. Käytettävissä riskioikaisuissa tulisi hyödyntää näistä riskeistä muissa yhteyksissä saatuja kokemuksia ja ne tulisi kyseenalaistaa samalla tavalla kuin kaikki muutkin riskinhallintaprosessin osat.

13.3.2.2 Etukäteen tehtävän riskioikaisun laadulliset mittarit

125. Rahastoyhtiöiden tulisi harkita riskeihin liittyviä laadullisia näkökohtia. Etukäteen tehtäviä laadullisia riskioikaisuja voitaisiin käyttää, kun luodaan koko rahastoyhtiön organisaation kattavia ja liiketoimintayksikkökohtaisia ryhmiä tai kun määritellään tai kohdennetaan yksilöllisiä palkkoja ja palkkioita. Etukäteen tehtävät laadulliset riskioikaisut koskevat yleisiä ryhmien ja yksilöiden tasoa, kun taas määrällisiä riskioikaisuja käytetään pääasiallisesti vain ryhmien tasolla.
126. Rahastoyhtiöt tekevät laadullisia riskioikaisuja, kun ne kohdentavat/määrittelevät yksilöiden palkkoja ja palkkioita sellaisten arviointien avulla, joihin sisältyy selkeästi riski- ja valvontatekijöitä, kuten sääntörikkomuksia, riskirajojen rikkomuksia ja sisäisen valvonnan epäonnistumista (esim. sisäisten tarkastusten tulosten perusteella).

13.4 Maksuprosessi

13.4.1 Lykkäämättömät ja lykätyt palkat ja palkkiot

127. Vaikka palkka tai palkkio olisi sovitettu riskeihin etukäteen tehtävien riskioikaisujen avulla, tulisi epävarmuuden vähentämiseksi käyttää myös jälkikäteen tehtäviä riskioikaisuja, jotta kannustimet olisi kunnolla sovitettu riskeihin. Tämä voidaan tehdä vain, jos palkan tai palkkion maksua on lykätty.
128. Lykkäyksen aikatauluun vaikuttavat erilaiset seikat: (a) lykkäyksen aikaväli, (b) muuttuvan palkan tai palkkion osuus, jonka maksua on lykätty, (c) käyttöoikeuden synty lykättyyn palkkioon, (d) kertymisestä ensimmäisen lykätyn määrän maksuun kuluva aika ja (e) lykätyn muuttuvan palkan tai palkkion muoto. Rahastoyhtiöt voivat vaihdella lykkäysaikataulujaan muuntelemalla näitä viittä osatekijää. Yhden osatekijän tiukempi soveltaminen voi vaikuttaa toiseen osatekijään kohdistettavaan valvontaan. Joka tapauksessa rahastoyhtiön tulisi yhdistää nämä osatekijät siten, että tuloksena syntyy järkevä lykkäysaikataulu, jossa pitkän aikavälin riskinsovittamiskannustimet ovat selkeät.

13.4.1.1 Aikaväli ja käyttöoikeuden synty

129. *Lykkäysaika* alkaa aina siitä, kun palkan tai palkkion muuttuvan osan ennakkomaksuosa maksetaan, ja se voidaan kytkeä joko käteisenä tai *välineinä* maksettavaan palkan tai palkkion muuttuvaan osaan. Lykkäysaika päättyy, kun viimeiseen palkan tai palkkion muuttuvaan osaan on syntynyt käyttöoikeus. *Lykkäysajan* vähimmäiskesto on kolme vuotta. Rahastoyhtiöiden tulisi asettaa *lykkäysaika*, joka olisi laskettu yhteissijoitusryityksen sijoittajille suositellun hallussapitoajan pohjalta ja riippuvainen henkilöstön mahdollisuudesta vaikuttaa yhteissijoitusryityksen riskiprofiiliin. Tosiasiallinen *lykkäysaika* tulisi vielä mukauttaa henkilöstön vastualueisiin ja tehtäviin sekä yhteissijoitusryityksen varojen arvon odotettuihin vaihteluihin, mikä saattaa usein johtaa pidempään aikaväliin. Rahastoyhtiön tulisi harkita pidempiä *lykkäysaikoja* ainakin *ylimmän hallintoelimen* jäsenille.

13.4.1.2 Käyttöoikeuden saantohetki

130. Määräsuhteen mukainen käyttöoikeuden synty (tai maksu) tarkoittaa, että jos *lykkäysaika* kestää esimerkiksi kolme vuotta, lykätystä palkkiosta luovutetaan kolmasosa kunkin vuoden $n+1$, $n+2$ ja $n+3$ lopussa, kun "n" on palkan tai palkkion muuttuvan osan määrittelemiseksi tehtävän tulostittauksen hetki. Liitteessä III olevassa kaaviossa esitetään esimerkki määräsuhteen mukaisesta lykkäyksen jakautumisesta, kun 60 prosenttia palkan tai palkkion muuttuvasta osasta on lykätty (ensimmäinen kaavio).
131. Käyttöoikeuden saantohetki saisi joka tapauksessa olla enintään kerran vuodessa (eikä esimerkiksi puolen vuoden välein).

13.4.1.3 Lykättävä osuus

132. Palkan tai palkkion muuttuvasta osasta tulisi lykätä 40–60 prosentin maksua riippuen siitä, kuinka paljon henkilöstön jäsen (tai henkilöstöryhmä) voi vaikuttaa rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin, ja kuinka suuri palkan tai palkkion muuttuva osa on. Jos rahastoyhtiöt päättävät määritellä lykättävän osuuden porrasteisesti suhteessa absoluuttisiin määriin (eikä prosentuaalisena osuutena palkan tai palkkion koko muuttuvasta osasta, esimerkiksi siten, että osuus 0:sta 100:aan: 100 prosenttia ennakoon, osuus 100:sta 200:aan: 50 prosenttia ennakoon ja loput lykättynä, osuus 200:n jälkeen: 25 prosenttia ennakoon ja loput lykättynä jne.), keskimääräisen painotuksen perusteella, tällaisten rahastoyhtiöiden on silti noudatettava 40–60 prosentin kynnsarvoa.

13.4.1.4 Aika kertymisajan päättymisestä lykätyn määrän luovuttamiseen

133. Tuloksen asianmukaisen arvioinnin varmistamiseksi ja siten oikean jälkikäteen tehtävän riskioikaisun toteuttamiseksi ensimmäistä lykättyä osuutta ei tulisi maksaa liian pian *kertymisajan* päättymisen jälkeen. Ja jotta lykkäys olisi tehokas suhteessa henkilöstön kannustimiin, ensimmäinen osuus tulisi luovuttaa aikaisintaan 12 kuukauden kuluttua kertymisajan päättymisestä.

13.4.2 Käteinen/välineet

13.4.2.1 Erityyppiset välineet

134. Henkilöstön palkkioina tulisi käyttää *välineitä* vain, jos se ei vääristä etuja tai kannusta riskinottoon asianomaisten yhteissijoitusyritysten riskiprofiilien, sääntöjen tai perustamisasiakirjojen vastaisesti. Etujen vääristymistä voi tapahtua silloin, kun *nimetty henkilöstö* ei osallistu suoraan sijoitustenhoitoon. Tällaisten henkilöiden palkitseminen yhteissijoitusyritysten *välineillä* voi vaarantaa heidän riippumattomuutensa kyseisiin yhteissijoitusyrityksiin liittyvien tehtävien hoitamisessa.
135. Sellaisten rahastoyhtiöiden, jotka hoitavat useita yhteissijoitusyrityksiä, tulisi *nimetyin henkilöstön* etujen mukauttamiseksi asianomaisten yhteissijoitusyritysten etuihin – aina kun rahastoyhtiön organisaatio ja hoidettavien yhteissijoitusyritysten oikeudellinen

muoto sen sallii – antaa *nimetylle henkilöstölle välineitä*, jotka liittyvät pääasiallisesti niihin yhteissijoitusyrityksiin, joiden asioita ne hoitavat, kunhan näiden *välineiden* hallussapito ei keskity liian paljon siten, että se helpottaisi *nimetyyn henkilöstön* liiallista riskinottoa. Esimerkiksi jos yksi sellaisen rahastoyhtiön, joka hoitaa kolmea yhteissijoitusyritystä (x, y ja z), henkilöstön jäsen työskentelee vain yhteissijoitusyrityksen x parissa, kyseisen henkilöstön jäsenen tulisi saada pääasiallisesti yhteissijoitusyritykseen x liittyviä *välineitä*. Jos tämän periaatteen noudattaminen kuitenkin johtaa tilanteeseen, jossa *nimetyllä henkilöstöllä* on liian suuri intressi siinä yhteissijoitusyrityksessä, jonka parissa se työskentelee, rahastoyhtiön tulisi harkita maksettavien *välineiden* kirjon laajentamista ehkäistäkseen *nimetyyn henkilöstön* liiallista riskinottoa suhteessa asianomaiseen yhteissijoitusyritykseen.

136. *Välineiden* valikoima riippuu asianomaisten yhteissijoitusyritysten oikeudellisesta muodosta sekä niiden rahastosäännöistä ja perustamisasiakirjoista. Yhteissijoitusyritysten, joiden oikeudellinen muoto on yritysrahasto (corporate fund), osakkeilla tai osakkeisiin liittyvillä välineillä tulisi pystyä sovittamaan yhteen sijoittajien ja henkilöstön edut. Osuuksiin liittyvät välineet ovat sellaisia, joiden arvo perustuu osakkeiden arvioituun markkina-arvoon ja joiden vertailukohtana käytetään osakekurssia, tällaisia ovat esim. SAR:t (stock appreciation rights) ja erilaiset synteettiset osakkeet. Tilanteissa, joissa on aiheellista varmistaa etujen parempi yhteensovittaminen sijoittajien kanssa, voi olla mahdollista antaa nimetylle henkilöstölle muita välineitä kuin käteisvälineitä, joiden tuottavuus vastaa heidän hallinnoimiensa salkkujen tuottavuutta, edellyttäen, että nämä välineet toimivat yhtä tehokkaina kannustimina kuin mitkä hyvänsä UCITS-direktiivin 14 b artiklan 1 kohdan m alakohdassa tarkoitetut välineet, sanotun kuitenkin rajoittamatta näiden suuntaviivojen 135 ja 136 kohdan soveltamista.
137. Niiden yhteissijoitusyritysten, jotka ovat yhteisrahastoja (common funds), *välineiden* tulisi koostua asianomaisten yhteissijoitusyritysten osuuksista tai vastaavanlaisista omistusosuuksista; monilla tällaisilla yhteissijoitusyrityksillä oikeudellinen muoto estää osuuksiin liittyvien välineiden käytön.
138. *Välineistä* ei tulisi maksaa osinkoja eikä korkoa, ennen kuin niihin syntyy käyttöoikeus.

13.4.2.2 Säilytyspolitiikka

139. Rahastoyhtiön tulisi määritellä säilytyspolitiikka palkka- ja palkkiopolitiikan yhteydessä. Rahastoyhtiön pitäisi pystyä selittämään, miten säilytyspolitiikka liittyy muihin palkka- ja palkkiopolitiikan riskinsovitustoimiin, sekä se, onko etukäteen maksettavat ja lykätyt *välineet* eroteltu toisistaan ja jos on, niin miten.
140. Säilytyspolitiikan tärkein osa, *säilytysajat*, tulisi kytkeä *välineiden* käyttöoikeuden syntyyn. *Säilytysaika* ei ole sidoksissa *lykkäysaikaan*. Tämä tarkoittaa, että *säilytysaikaa* ei oteta huomioon, kun lasketaan, täyttyykö *lykkäysajan* kolmen vuoden vähimmäiskesto koskeva vaatimus. *Säilytysaika* voi olla lyhyempi tai pidempi kuin *lykkäysaika*, jota sovelletaan muihin kuin etukäteen maksettaviin *välineisiin*.
141. Etukäteen maksettavien *välineiden* kohdalla *säilytysajat* ovat ainoa mekanismi, jolla voidaan korostaa eroa etukäteen maksettavan käteisen ja etukäteen myönnettävien

välineiden välillä, kun halutaan sovittaa kannustimet yhteen rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten ja niiden sijoittajien pitkän aikavälin etujen kanssa.

142. Lykättyjen *välineiden* kohdalla *säilytysajat* ovat aina kunkin osuuden luovuttamisen jälkeen (liitteen III toisessa kaaviossa kuvataan näitä käsitteitä). Toimivaltaiset viranomaiset voivat määrittellä, ovatko rahastoyhtiön ehdottamat *säilytysajat* riittäviä ja tarkoituksenmukaisia.
143. *Säilytysajan* vähimmäiskeston on riitettävä kannustimien sovittamiseen yhteen rahastoyhtiön, sen hoitamien yhteissijoitusyritysten ja niiden sijoittajien pitkän aikavälin etujen kanssa. Erilaiset tekijät voivat vaikuttaa siihen, tulisiko ajan olla pidempi tai lyhyempi. Pidempiä *säilytysaikoja* tulisi soveltaa henkilöstöön, jolla on olennaisin vaikutus rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin.
144. *Säilytysaika* voi olla lyhyempi kuin *lykkäysaika*, jota sovelletaan muihin kuin etukäteen maksettaviin *välineisiin*. Esimerkkinä suhteellisuudesta voidaan kuitenkin todeta, että suurien ja monitahoisten rahastoyhtiöiden tulisi ylimmän johtohenkilöstön kohdalla harkita sellaisen *säilytysajan* soveltamista etukäteen maksettaviin *välineisiin*, joka ulottuu pidemmälle kuin lykättyjen *välineiden* *lykkäysaika*.
145. *Välineiden* arvo tulisi määrittää näiden *välineiden* myöntämispäivänä (*kertymisajan* päätyttyä). Tämän arvon perusteella määritellään alkuperäinen *välineiden* määrä ja tehdään myöhemmin *välineiden* määrään jälkikäteen tehtävät riskioikaisut.
146. *Välineiden* maksaminen etukäteen, vaikkapa esimerkiksi vähintään kolmen vuoden *säilytysajalla*, ei vastaa *välineiden* lykättyä maksamista. Lykättyihin *välineisiin* voidaan tehdä jälkikäteen riskioikaisu tuloksen toteutumatestin perusteella, ja lopulta maksettavien *välineiden* määrä voi siten vähetä (liitteen III toinen kaavio).

13.4.2.3 Välineiden vähimmäisosuus ja niiden jakautuminen ajallisesti

147. UCITS-direktiivin 14 b artiklan 1 kohdan m alakohdassa asetettu vaatimus, jonka mukaan (mahdollista) 50 prosentin vähimmäisosuutta on sovellettava sekä palkan tai palkkion lykättyyn että lykkäämättömään muuttuvaan osaan, tarkoittaa, että *välineisiin* sovellettava 50 prosentin kynnsarvo koskee yhtä lailla lykättyä kuin lykkäämätöntäkin osaa. Toisin sanoen rahastoyhtiöiden tulisi soveltaa samaa palkan tai palkkioiden kaikkia muuttuvia osia varten valitsemaansa *välineiden* ja käteisen välistä suhdetta sekä etukäteen maksettavaan että lykättyyn osaan.

Esimerkkejä:

- Hyvä toimintatapa: Rahastoyhtiö vahvistaa tiettyä *nimetyin henkilöstönsä* ryhmää varten palkan tai palkkioiden muuttuvan osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 50/50 yhdistettynä 60 prosentin lykkäysaikatauluun (eli 40 prosenttia muuttuvasta osasta on lykkäämätöntä). Tästä seuraa, että etukäteen maksetaan 20 prosenttia *välineinä* (ts. 50 prosenttia 40:stä) ja 20 prosenttia käteisenä. Lykätty osuus on 30 prosenttia *välineinä* ja 30 prosenttia käteisenä.

- Hyvä toimintatapa: Rahastoyhtiö vahvistaa tiettyä *nimetyin henkilöstönsä* ryhmää varten palkan tai palkkioiden muuttuvan osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 70/30 yhdistettynä 40 prosentin lykkäysaikatauluun (eli 60 prosenttia muuttuvasta osasta on lykkäämätöntä). Tästä seuraa, että etukäteen maksetaan 42 prosenttia *välineinä* (ts. 70 prosenttia 60:stä) ja 18 prosenttia käteisenä. Lykätty osuus on 28 prosenttia *välineinä* ja 12 prosenttia käteisenä.
 - Huono toimintatapa: Jos rahastoyhtiö vahvistaisi tiettyä *nimetyin henkilöstönsä* ryhmää varten palkan tai palkkioiden muuttuvan osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 50/50 yhdistettynä 40 prosentin lykkäysaikatauluun, se ei voisi päättää maksaa etukäteen 50 prosenttia käteisenä ja 10 prosenttia *välineinä* siten, että lykätty osuus olisi 40 prosenttia *välineinä*.
 - Huono toimintatapa: Jos rahastoyhtiö vahvistaisi tiettyä *nimetyin henkilöstönsä* ryhmää varten palkan tai palkkioiden muuttuvan osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 70/30 yhdistettynä 50 prosentin lykkäysaikatauluun, se ei voisi päättää maksaa etukäteen 50 prosenttia *välineinä* ja 0 prosenttia käteisenä siten, että lykätty osuus olisi 20 prosenttia *välineinä* ja 30 prosenttia käteisenä.
148. Liitteen III toisessa kaaviossa esitetään esimerkki tästä *välineiden* jakautumisesta lykättyyn ja lykkäämättömään palkan tai palkkion osaan.
149. Kun tarkastellaan vaatimusta, jonka mukaan vähintään 50 prosenttia palkan tai palkkioiden muuttuvasta osasta tulisi maksaa *välineinä*, ellei yhteissijoitusyritysten hoito muodosta alle 50 prosenttia rahastoyhtiön hoitamasta kokonaissalkusta, tämän 50 prosentin kynnysarvon tulisi perustua kaikkien rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten kokonaissubstanssiarvoon. Kun tarkastellaan samaa vaatimusta, rahastoyhtiön hoitaman kokonaissalkun tulisi koostua rahastoyhtiön kollektiivisesti ja yksilötasolla UCITS-direktiivin mukaisen toimiluvan ja AIFM-direktiivin mukaisen toimiluvan nojalla hoitamista salkuista, jos sellaisia on.
- ### 13.4.3 Riskin sisällyttäminen jälkikäteen palkan tai palkkion muuttuvaan osaan
- #### 13.4.3.1 Eksplisiittiset jälkikäteen tehtävät riskioikaisut
150. "Jälkikäteen tehtävän riskioikaisun" pitäisi tarkoittaa, että sen jälkeen, kun henkilöstön jäsenelle on myönnetty alkuperäinen palkan tai palkkioiden muuttuva osa ja siitä on maksettu osa etukäteen, rahastoyhtiö voi vielä oikaista muuttuvaa osaa vähentämällä sitä sen mukaan, miten kyseisen henkilöstön jäsenen toimien tulokset toteutuvat.
151. Jälkikäteen tehtävä riskioikaisu on eksplisiittinen riskiensovitamismekanismi, jolla rahastoyhtiö itse oikaisee henkilöstönsä jäsenten palkkoja ja palkkioita *malus-* tai *takaisinperintäehtojen* mukaisesti (esim. pienentämällä käteispalkkaa tai -palkkioita tai myöntämällä pienemmän määrän *välineitä*). Jälkikäteen tehtävän riskioikaisun tulisi olla aina tulosperusteista: esimerkiksi tekniikat, jotka perustuvat osinkojen määrään tai osakekurssin kehitykseen, eivät ole riittäviä, sillä niissä yhteys henkilöstön jäsenen tulokseen ei ole riittävän suora. Tästä syystä jälkikäteen tehtäviä riskioikaisuja voidaan

kutsua myös tulosperusteisiksi oikaisuiksi, sillä ne ovat seurausta henkilöstön jäsenen toimien tosiasiallisista riskien tuloksista. Tässä vaiheessa käytettävien tulosmittareiden avulla rahastoyhtiön tulisi voida analysoida (toteutumatestien tavoin), olivatko sen etukäteen tekemät riskioikaisut oikeita. Rahastoyhtiöiden pitäisi varmistaa, että alkuperäisen tulosmittauksen ja toteutumatestin välillä on yhteys. Täten jälkikäteen tehtävän riskioikaisun tarpeellisuus riippuu etukäteen tehdyn riskioikaisun laadusta (tarkkuudesta).

152. *Malusehtojen* vaikutuksia ei tulisi heikentää maksamalla henkilöstön jäsenille keinotekoisena korkea korkoa (yli markkinakoron) lykättyjen käteismaksujen osalta. *Malusehdot* vaikuttavat *käyttöoikeuden saantohetkeen*, eikä niitä voida käyttää enää *lykkäysajan* jälkeen. *Takaisinperintä* on toinen menetelmä, jolla palkan tai palkkioiden muuttuvaan osaan voidaan tehdä jälkikäteen riskioikaisu.
153. Rahastoyhtiöt voivat päättää tietyt perusteet, joilla *malus-* ja *takaisinperintäehtoja* sovelletaan (lykätyn palkan tai palkkion sekä käteisenä että *välineinä* maksettavaan osuuteen). Tällaisiin perusteisiin tulisi kuulua muun muassa seuraavat:
 - a. näyttö henkilöstön jäsenen väärinkäytöksestä tai vakavasta virheestä (esim. mahdollisten toimintaohjeiden ja muiden sisäisten sääntöjen rikkominen, erityisesti riskeihin liittyvänä);
 - b. yhteissijoitusyrityksen ja/tai rahastoyhtiön ja/tai liiketoimintayksikön myöhemmin mahdollisesti kärsimä taloudellisen tuloksen merkittävä heikkeneminen (erityisiä indikaattoreita tulisi käyttää);
 - c. sen yhteissijoitusyrityksen ja/tai rahastoyhtiön ja/tai liiketoimintayksikön, jossa henkilöstön jäsen työskentelee, mahdollinen riskinhallinnan merkittävä epäonnistuminen;
 - d. merkittävät muutokset rahastoyhtiön yleisessä taloudellisessa tilanteessa.
154. *Takaisinperintää* tulisi tavallisesti käyttää todistetun petoksen tai harhaanjohtavan tiedon antamisen tapauksessa. Rahastoyhtiöiden tulisi tarvittaessa soveltaa *takaisinperintäehtoja* näiden tapausten lisäksi esimerkiksi silloin, kun palkka tai palkkio on saatu UCITS-direktiivin ja/tai näiden ohjeiden vastaisesti.
155. Jälkikäteen tehtävä riskioikaisu voi perustua sekä määrällisiin mittareihin että asiantuntevaan harkintaan.
156. Jotta muuttajat vaikuttaisivat tehokkaasti henkilöstön kannustimiin, niillä tulisi mitata tuloksia mahdollisimman lähellä eksplisiittisen jälkikäteen tehtävän riskioikaisun kohteena olevan henkilöstön jäsenen tekemien päätösten tasoa. Esimerkiksi ylimpiä johtajia koskevien muuttajien tulisi todennäköisesti mitata koko rahastoyhtiön tulosta tai yksiköiden tulosta tai päätöksiä, jotka on johdettu ylimmän johdon strategiasta. Sen sijaan liiketoimintayksikön johtajan kohdalla muuttajien olisi parasta heijastaa kyseisen yksikön tuloksia.

13.4.3.2 Implisiittiset oikaisut

157. Kun palkan tai palkkioiden muuttuva osa on muodoltaan *väline*, sen henkilöstön jäsenelle lopulta suoritettava maksu riippuu *lykkäys-* tai *säilytysaikana* tapahtuneiden vaihtelujen johdosta osittain markkinahinnoista. Tämä palkan tai palkkion implisiittinen oikaisu ei liity mihinkään rahastoyhtiön eksplisiittiseen päätökseen, vaan se sisältyy maksamisen muotoon. Yhteissijoitusyrityksen substanssiarvon kehitystä tai listautuneiden yhteissijoitusyritysten osalta osakekurssien kehitystä ei voida missään olosuhteissa pitää riittävänä jälkikäteen tehtävänä riskioikaisuna. Rahastoyhtiön tulisi aina esittää jonkinlaista eksplisiittistä riskioikaisua. Erityisesti muiden kuin johtajien kohdalla päätösten ja yhteissijoitusyrityksen arvon välillä ei saisi olla suoraa yhteyttä.
158. Pelkkä *säilytysaika* ei koskaan riitä jälkikäteen tehtävän riskioikaisun soveltamiseen *välineisiin*, eikä sillä saisi korvata pidempää *lykkäysaikaa*.

13.4.3.3 Ylöspäin tarkistamisen mahdollisuus

159. *Välineiden* markkinahinta voi nousta, joten niiden arvo voi implisiittisesti liikkua kumpaankin suuntaan.
160. Eksplisiittinen jälkikäteen tehtävä riskioikaisu ei saa missään olosuhteissa (sen enempää käteisen kuin *välineiden* osalta) johtaa lykätyyn osan suurenemiseen.

14 Tietojen antamista koskevat ohjeet

14.1 Tietojen antaminen ulkopuolisille

14.1.1 Tietojen antamista koskevat erityiset ja yleiset vaatimukset

161. Rahastoyhtiöiden tulisi harkita *suosituksen* 8 kohdassa vaadittujen lisätietojen antamista palkoista ja palkkioista sikäli kuin suositus voi koskea myös niitä. Rahastoyhtiöiden tulisi voida antaa *suosituksessa* mainitut tiedot itsenäisenä palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevana selvityksenä, määrääjain tilinpäätöksen yhteydessä tai missä tahansa muussa muodossa. Rahastoyhtiöiden tulisi joka tapauksessa varmistaa, että annettavat tiedot ovat selkeitä, helposti ymmärrettäviä ja helposti saatavilla.
162. Sen rajoittamatta, mitä luottamuksellisuutta ja tietosuojaa koskevassa lainsäädännössä säädetään, rahastoyhtiöiden tulisi antaa yksityiskohtaista tietoa niiden henkilöstönsä jäsenten palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiileihin.
163. *Suosituksen* mukaisten palkkoja ja palkkioita koskevien tietojen antamisessa voidaan noudattaa suhteellisuutta, ja palkkioihin ja palkkioihin yleisesti sovellettava suhteellisuusperiaate koskee myös annettavien tietojen lajia ja määrää. Pieniltä ja yksinkertaisilta rahastoyhtiöiltä / yhteissijoitusyrityksiltä tulisi vaatia vain tiettyjä laadullisia tietoja ja hyvin perusluonteisia määrällisiä tietoja tarpeen mukaan. Käytännössä tämä voi tarkoittaa, että tällaisilta rahastoyhtiöiltä / yhteissijoitusyrityksiltä

ei vaadita kaikkia *suosituksen* 8 kohdassa määriteltyjä tietoja. Rahastoyhtiöiden tulisi ilmoittaa, miten ne ovat soveltaneet suhteellisuutta.

164. Tiedot tulisi antaa vähintään kerran vuodessa ja mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne ovat tulleet saataville.

14.1.2 Politiikka ja käytännöt

165. Tiedonantoraportissa tulisi esittää päätöksentekoprosessi, jonka kautta on määritelty palkka- ja palkkiopolitiikka niille henkilöille, joihin sitä sovelletaan. Siihen voi sisältyä palkka- ja palkkiopolitiikan laadintaan liittyvä hallinnointipolitiikka, ja siihen tulisi sisältyä tiedot erilaisista elimistä (mukaan lukien niiden kokoonpano ja toimivaltuudet), kuten palkka- ja palkkiokomiteasta tai ulkoisista konsulteista, joilla on ollut merkittävä rooli palkka- ja palkkiopolitiikan laadinnassa. Rahastoyhtiöiden tulisi selventää jokaisen palkka- ja palkkiopolitiikan määrittelyyn osallistuneen merkityksellisen sidosryhmän rooli. Lisäksi tiedonantoraportissa tulisi kuvailla rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan alueellinen soveltamisala, henkilöstön lajit, joita pidetään olennaisina riskinottajina, ja perusteet, joilla tämä henkilöstö on määritelty.
166. Raportissa tulisi ilmoittaa, miten palkka ja tulos on kytketty toisiinsa. Tietoihin tulisi sisältyä kuvaus tärkeimmistä tulostuloksista, joita on käytetty koko rahastoyhtiön, liiketoimintayksiköiden ja yksittäisten henkilöiden osalta (ts. tulostaulut). Rahastoyhtiöiden tulisi antaa tietoja palkka- ja palkkioprosessien suunnittelusta ja rakenteesta, esimerkiksi palkka- ja palkkiopolitiikan keskeiset piirteet ja tavoitteet sekä toimet, joilla ne ovat varmistaneet, että *valvontatehtävissä toimivien henkilöstön jäsenten* palkat ja palkkiot eivät ole yhteydessä toimintoihin, joita he valvovat. Raportissa tulisi myös kuvailla käytössä olevat muuttuvan palkan tai palkkion muodot (ts. käteinen, osuudet, optiot, muut pääomavälineet ja pitkäaikaiset kannustinohjelmat) ja perusteet, joilla eri muotoja käytetään ja joilla niitä kohdennetaan eri henkilöstöryhmille. Lisäksi raportissa tulisi käsitellä parametreja, joiden mukaan lykättyjä ja lykkäämättömiä palkkoja ja palkkioita kohdennetaan eri henkilöstöryhmille.
167. Tiedonantoraporteissa tulisi kuvailla, miten rahastoyhtiö ottaa huomioon nykyiset ja tulevat riskit, joita palkka- palkkiomenetelmien noudattaminen aiheuttaa sille, ja mitä nämä riskit ovat. Rahastoyhtiöiden tulisi myös kuvailla toimenpiteet, joilla näihin riskeihin on varauduttu, sekä se, miten nämä toimenpiteet vaikuttavat palkkoihin ja palkkioihin. Lisäksi rahastoyhtiöiden tulisi ilmoittaa, miten lykkäyksiä, käyttöoikeuden syntyä ja tulosperusteista oikaisua koskevissa politiikoissa on määritelty pitkän aikavälin tuloksen ottaminen huomioon palkkoissa ja palkkioissa.
168. Myös palkka- ja palkkiopolitiikan ja -käytäntöjen mukaiset ja 13 jakson 2.4.1 kohdassa (laadulliset/määrälliset mittarit) kuvaillut määrälliset (taloudelliset) ja laadulliset (muut kuin taloudelliset) perusteet, joilla rahastoyhtiöt arvioivat yksittäisten henkilöiden tuloksia, tulisi ilmoittaa tiedonantoraporteissa.
169. Palkka- ja palkkiopäätökset viime kädessä hyväksyvän *ylimmän hallintoelimen* tulisi laatia ja omistaa tiedonantoraportti.

14.2 Sisäinen tiedotus

170. Rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi olla kaikkien sen henkilöstön jäsenten saatavilla. Rahastoyhtiöiden tulisi varmistaa, että palkka- ja palkkiopolitiikasta annetaan sisäisesti vähintään yhtä yksityiskohtaiset tiedot kuin ulkopuolisille. Näin ollen rahastoyhtiön koon, sisäisen organisaation sekä sen toiminnan luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden mukaan henkilöstön jäsenille annettavat tiedot saattavat sisältää joitakin *suosituksen* III jaksossa (tietojen antaminen) lueteltuja tietoja. Henkilöstön jäsenten tulisi tietää ennalta, millä perusteilla heidän palkkansa ja palkkionsa määräytyy. Arviointiprosessi tulisi dokumentoida asianmukaisesti, ja sen tulisi olla selkeä asianomaiselle henkilöstön jäsenelle. Henkilöstön jäsenten palkkojen ja palkkioiden luottamuksellisia määrällisiä näkökohtia ei tulisi antaa sisäisesti muiden tietoon.

Liite I

Suosituksen ja UCITS-direktiivin välinen vastaavuustaulukko

	Suositus	UCITS-direktiivi
1.	II jakso, 3.1 kohta	14 b artiklan 1 kohdan a alakohta
2.	II jakso, 3.2 ja 6.1 kohta	14 b artiklan 1 kohdan b alakohta
3.	II jakso, 6.2 kohta	14 b artiklan 1 kohdan c alakohta
4.	II jakso, 6.5 kohta	14 b artiklan 1 kohdan d alakohta
5.	II jakso, 6.6 kohta	14 b artiklan 1 kohdan e alakohta
6.	II jakso, 5.1. ja 5.4 kohta	14 b artiklan 1 kohdan g alakohta
7.	II jakso, 5.2 kohta	14 b artiklan 1 kohdan h alakohta
8.	II jakso, 4.1 ja 4.2 kohta	14 b artiklan 1 kohdan j alakohta
9.	II jakso, 4.5 kohta	14 b artiklan 1 kohdan k alakohta
10.	II jakso, 5.3 kohta	14 b artiklan 1 kohdan l alakohta
11.	II jakso, 4.4 kohta	14 b artiklan 1 kohdan m alakohta
12.	II jakso, 4.3 kohta	14 b artiklan 1 kohdan n alakohta
13.	II jakso, 6.4 kohta	14 b artiklan 4 kohta

Liite II

UCITS-direktiivin palkka- ja palkkioperiaatteiden kartoitus

UCITS-direktiivin vaatimukset – 14 b artikla		Vaatimukseen liittyvät ohjeiden kohdat	Soveltamisala
14 b artiklan 1 kohdan a alakohta	palkka- ja palkkiopolitiikka on sopusoinnussa moitteettoman ja tehokkaan riskinhallinnan kanssa ja edistää sitä eikä kannusta riskinottoon, joka on ristiriidassa rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiilien, sääntöjen tai perustamisasiakirjojen kanssa;	80 – 83	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon, ja rahastoyhtiöiden tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>nimettyyn henkilöstöön</i> .
14 b artiklan 1 kohdan b alakohta	palkka- ja palkkiopolitiikka on sopusoinnussa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten ja tällaisten yhteissijoitusyritysten sijoittajien liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja etujen kanssa, ja siihen sisältyy toimenpiteitä eturistiriitojen välttämiseksi;	80 – 83 40 – 53	Ohjeiden 80 – 83 kohta → vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon, ja rahastoyhtiöiden tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>nimettyyn henkilöstöön</i> . Ohjeiden 40 – 53 kohta → soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.
14 b artiklan 1 kohdan c alakohta	palkka- ja palkkiopolitiikan hyväksyy rahastoyhtiön valvontatehtävää hoitava ylin hallintoelin, ja tämä elin hyväksyy palkka- ja palkkiopolitiikan ja yleiset periaatteet, tarkistaa ne vähintään kerran vuodessa ja on vastuussa niiden toteutuksesta ja valvoo sitä; tässä alakohdassa tarkoitettuja	40 – 53	Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.

	tehtäviä hoitavat ainoastaan ne ylimmän hallintoelimen jäsenet, jotka eivät kuulu toimivaan johtoon kyseisessä rahastoyhtiössä ja joilla on riskinhallintaa sekä palkkoja ja palkkioita koskevaa asiantuntemusta;		
14 b artiklan 1 kohdan d alakohta	palkka- ja palkkiopolitiikan toteutuksesta tehdään vähintään kerran vuodessa keskitetty ja riippumaton sisäinen arviointi, jossa arvioidaan valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen hyväksymien palkka- ja palkkiopolitiikan ja -menettelyjen noudattamista;	50 – 53	Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.
14 b artiklan 1 kohdan e alakohta	valvontatehtäviin osallistuva henkilöstö saa korvauksen tehtäviinsä liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella riippumatta kyseisen henkilöstön valvomien liiketoiminta-alojen tuloksesta;	72 – 78	Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.
14 b artiklan 1 kohdan f alakohta	palkka- ja palkkiokomitea, jos sellainen on olemassa, valvoo suoraan riskinhallintaa ja vaatimusten noudattamista koskevia tehtäviä hoitavien ylempien toimihenkilöiden palkkoja ja palkkioita;	72 – 78	Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.
14 b artiklan 1 kohdan g alakohta	jos palkka ja palkkiot ovat tulosperusteisia, palkan ja palkkioiden kokonaismäärä perustuu arvioon yksilön tuloksesta ja kyseisen liiketoimintayksikön tai yhteissijoitusyrityksen tuloksesta ja niiden riskeistä sekä rahastoyhtiön kokonaistuloksesta yksilökohtaista tulosta arvioitaessa, ottaen huomioon sekä taloudelliset että muut perusteet;	103 – 108 112 – 115	Vain nimetty henkilöstö, mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon.

14 b artiklan 1 kohdan h alakohta	tuloksen arviointi toteutetaan osana rahastoyhtiön hoitaman yhteissijoitusyrityksen sijoittajille suositellun hallussapitoajan mukaista monivuotista kehystä, jotta arviointi perustuisi yhteissijoitusyrityksen pidemmän aikavälin tulokseen ja sen sijoitusriskeihin ja jotta palkan ja palkkioiden tulosperusteisten osien suoritus jakautuisi samalle ajanjaksolle;	101 – 103 129 – 133	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on aina mahdollista.
14 b artiklan 1 kohdan i alakohta	palkan ja palkkioiden taattu muuttuva osa on poikkeus, sitä maksetaan vain uuden henkilöstön palkkaamisen yhteydessä ja ainoastaan ensimmäisenä vuonna;	Eivät mitkään	Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.
14 b artiklan 1 kohdan j alakohta	palkan ja palkkioiden kiinteät ja muuttuvat osat tasapainotetaan asianmukaisesti keskenään ja riittävän suuri osuus palkan ja palkkioiden kokonaismäärästä säilytetään kiinteänä, jotta pystytään noudattamaan täysin joustavaa palkan ja palkkioiden muuttuvien osien politiikkaa, jonka mukaisesti palkan ja palkkioiden muuttuva osa voidaan myös jättää maksamatta;	96	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon.
14 b artiklan 1 kohdan k alakohta	sopimuksen ennen aikaiseen päättämiseen liittyvät maksut perustuvat pidemmän aikavälin tulokseen, ja ne suunnitellaan siten, että epäonnistumista ei palkita;	89 – 91	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon, ja rahastoyhtiöiden tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>nimettyyn henkilöstöön</i> .
14 b artiklan 1	palkan tai palkkioiden muuttuvien osien tai muuttuvien osien ryhmien laskemisessa käytettävään	109 – 111	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista

kohdan l alakohta	suoritusarviointiin sisältyy kattava mukautusmenetelmä, jossa otetaan huomioon kaikenlaiset nykyiset ja tulevat riskit;	119 – 126	koko rahastoyhtiön organisaatioon.
14 b artiklan 1 kohdan m alakohta	<p>yhteissijoitusyrityksen oikeudellisen muodon sekä sen sääntöjen tai perustamisasiakirjojen mukaan merkittävä osa, joka tapauksessa vähintään 50 prosenttia kaikista palkan ja palkkioiden muuttuvista osista maksetaan asianomaisen yhteissijoitusyrityksen osuuksina, vastaavina omistusosuuksina tai osakesidonnaisina välineinä tai vastaavina muina välineinä kuin käteisvälineinä, jotka toimivat yhtä tehokkaina kannustimina kuin mitkä hyvänsä tässä alakohdassa tarkoitetut välineet, paitsi jos yhteissijoitusyritysten hoito muodostaa alle 50 prosenttia rahastoyhtiön hoitamasta kokonaissalkusta, jolloin 50 prosentin vähimmäisrajaa ei sovelleta.</p> <p>Tässä alakohdassa tarkoitettuihin välineisiin sovelletaan asianmukaista yhtiön jätettävää voittoa koskevaa politiikkaa, jonka tarkoituksena on saada kannustimet vastaamaan rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten sekä niiden sijoittajien etuja. Jäsenvaltiot tai niiden toimivaltaiset viranomaiset voivat asettaa rajoituksia näiden välineiden tyypeille ja rakenteille tai tarpeen mukaan kieltää tietyt välineet. Tätä alakohtaa sovelletaan sekä n alakohdan mukaisesti lykättyyn palkan ja palkkioiden muuttuvan osan osuuteen että lykkäämättömään</p>	134 – 149	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on aina mahdollista.

	palkan ja palkkioiden muuttuvan osan osuuteen;		
14 b artiklan 1 kohdan n alakohta	<p>merkittävä osa eli vähintään 40 prosenttia palkan ja palkkioiden muuttuvan osan maksamisesta lykätään ajanjaksolle, joka on asianmukainen kyseisen yhteissijoitusyrityksen sijoittajille suositeltuun hallussapitoaikaan nähden, ja se mukautetaan oikealla tavalla kyseisen yhteissijoitusyrityksen riskien luonteeseen.</p> <p>Tässä alakohdassa tarkoitetun ajanjakson on oltava vähintään kolme vuotta; maksamista koskevien lykkäämisjärjestelyjen mukaisesti maksettavan palkan ja palkkioiden käyttöoikeus syntyy maksujen suhteessa; jos palkan ja palkkioiden muuttuva osa on erityisen suuri, vähintään 60 prosenttia määrästä on lykättävä maksettavaksi myöhemmin;</p>	127 – 133	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on aina mahdollista.
14 b artiklan 1 kohdan o alakohta	<p>palkan ja palkkioiden muuttuva osa, johon sisältyy osuus, jonka maksamista on lykätty, maksetaan tai oikeus siihen syntyy ainoastaan, jos se on kestävää rahastoyhtiön taloudellinen kokonaistilanne huomioon ottaen ja perusteltua kyseisen liiketoimintayksikön, yhteissijoitusyrityksen ja yksilön tulos huomioon ottaen.</p> <p>Palkan ja palkkioiden muuttuvan osan kokonaismäärä pienenee huomattavasti, jos rahastoyhtiön tai yhteissijoitusyrityksen taloudellinen tulos heikkenee tai on tappiollinen, kun otetaan huomioon sekä nykyiset korvaukset että jo aiemmin ansaittujen palkkioiden</p>	36 – 38 119 – 126 150 – 160	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on aina mahdollista.

	vähennykset, mukaan lukien palkkioiden riskiperusteisten ehtojen tai takaisinperintäehtojen perusteella tehdyt vähennykset;		
14 b artiklan 1 kohdan p alakohta	<p>eläkepolitiikka on sopusoinnussa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa.</p> <p>Jos työntekijä lähtee rahastoyhtiön palveluksesta ennen eläkeikää, kyseisen rahastoyhtiön olisi pidettävä harkinnanvaraiset lisäeläke-etuudet hallussaan viiden vuoden ajan m alakohdassa määriteltyinä välineinä. Jos työntekijä saavuttaa eläkeiän, harkinnanvaraiset lisäeläke-etuudet olisi maksettava työntekijälle m alakohdassa määriteltyinä välineinä siten, että etuuksia säilytetään laitoksessa viiden vuoden ajan;</p>	80 – 88	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon, ja rahastoyhtiöiden tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>nimettyyn henkilöstöön</i> .
14 b artiklan 1 kohdan q alakohta	henkilöstöltä on vaadittava sitoumus siitä, ettei se käytä henkilökohtaisia suojausstrategioita tai palkkaan ja palkkioihin liittyvää vakuutusta ja vastuuvakuutusta palkka- ja palkkiojärjestelyihinsä sisältyvien riskinsovittamisvaikutusten vähentämiseksi;	92 – 94	Vain <i>nimetty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastoyhtiön organisaatioon, ja rahastoyhtiöiden tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>nimettyyn henkilöstöön</i> .
14 b artiklan 1 kohdan r alakohta	palkan ja palkkioiden muuttuvaa osaa ei makseta sellaisten välineiden tai menetelmien kautta, joiden avulla voidaan välttää tässä direktiivissä säädetyt vaatimukset.	14 – 17	Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.

<p>14 b artiklan 2 kohta</p>	<p>Arvopaperimarkkinaviranomainen voi asetuksen (EU) N:o 1095/2010 35 artiklan mukaisesti pyytää toimivaltaisilta viranomaisilta tietoja tämän direktiivin 14 a artiklassa tarkoitetuista palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -käytännöistä.</p> <p>Arvopaperimarkkinaviranomaisen on tiiviissä yhteistyössä pankkiviranomaisen kanssa esitettävä palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevissa ohjeissaan, miten Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2011/61/EU sekä Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2013/36/EU mukaisia erilaisia alakohtaisia palkka- ja palkkioperiaatteita on sovellettava tilanteissa, joissa työntekijät tai muut henkilöstöryhmät tarjoavat palveluja, joita koskevat erilaiset alakohtaiset palkka- ja palkkioperiaatteet.</p>	<p>30 – 35</p>	
<p>14 b artiklan 3 kohta</p>	<p>Edellä 1 kohdassa säädettyjä periaatteita sovelletaan kaikentyyppisiin rahastoyhtiön maksamiin etuuksiin, yhteissijoitusyrityksen itse suoraan maksamiin määriin, tulosperusteiset palkkiot mukaan luettuina, ja yhteissijoitusyrityksen osuuksien tai osakkeiden siirtoihin, jotka tehdään sellaisten henkilöstöryhmien hyväksi, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus rahastoyhtiöiden riskiprofiiliin tai niiden hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiiliin ja joihin luetaan mukaan toimiva johto, riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat, valvontatehtäviä hoitavat henkilöt</p>	<p>11 – 21</p>	<p>Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.</p>

	<p>sekä työntekijät, joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan palkka- ja palkkiohaarukkaan toimivan johdon ja riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivien kanssa.</p>		
<p>14 b artiklan 4 kohta</p>	<p>Rahastoyhtiöiden, jotka ovat merkittäviä kokonsa tai hoitamiensa yhteissijoitusyritysten koon, sisäisen organisaationsa sekä toimintansa luonteen, laajuuden ja monimuotoisuuden perusteella, on perustettava palkka- ja palkkiokomitea. Palkka- ja palkkiokomitea on muodostettava siten, että se kykenee pätevästi ja riippumattomasti arvioimaan palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä sekä riskienhallintaa varten luotuja kannustimia.</p> <p>Palkka- ja palkkiokomitea, joka tarvittaessa perustetaan 14 a artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen arvopaperimarkkinaviranomaisen antamien ohjeiden mukaisesti, on vastuussa palkkaa ja palkkioita koskevien päätösten valmistelusta, mukaan luettuina päätökset, jotka vaikuttavat rahastoyhtiön tai kyseisen yhteissijoitusyrityksen riskeihin ja riskienhallintaan ja jotka valvontatehtäviään hoitavan ylimmän hallintoelimen on tehtävä. Palkka- ja palkkiokomitean puheenjohtajana toimii ylimmän hallintoelimen jäsen, joka ei kuulu toimivaan johtoon kyseisessä rahastoyhtiössä. Palkka- ja palkkiokomitean jäsenten on oltava ylimmän hallintoelimen jäseniä, jotka eivät kuulu toimivaan johtoon kyseisessä rahastoyhtiössä.</p>	<p>54 – 66</p>	<p>Soveltaminen koko rahastoyhtiön organisaatioon on pakollista.</p>

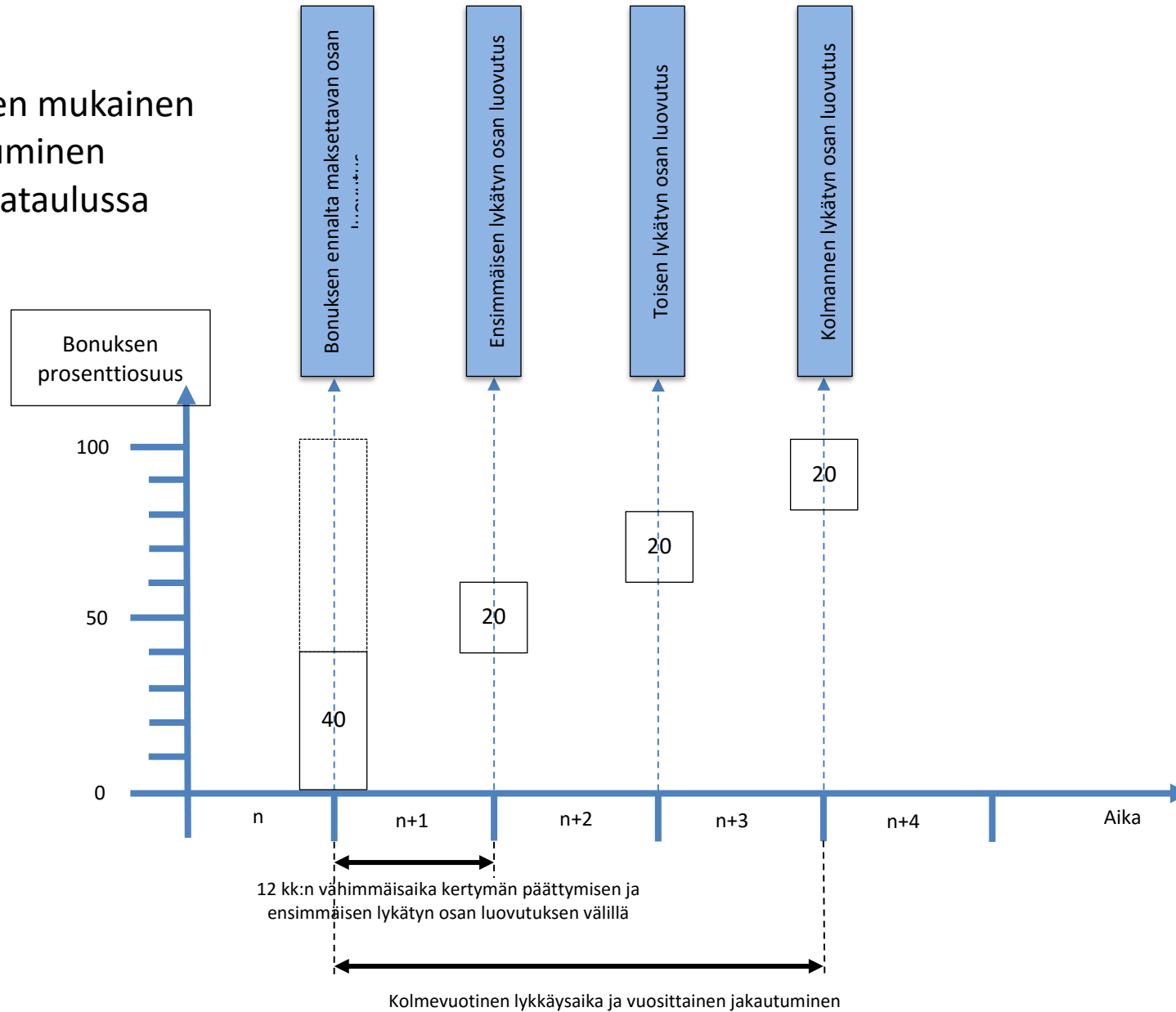
	<p>Jos kansallisessa lainsäädännössä säädetään työntekijöiden edustuksesta ylimmässä hallintoelimessä, palkka- ja palkkiokomiteaan on kuuluttava yksi tai useampia työntekijöiden edustajia. Palkka- ja palkkiokomitean on päätöksiään valmistellessaan otettava huomioon sijoittajien ja muiden sidosryhmien pitkän aikavälin edut sekä yleinen etu.</p>		
--	---	--	--



Liite III

Tiettyjä lykkäysmekanismeja kuvaavia kaavioita

Määräsuhteen mukainen jakautuminen lykkäysaikataulussa



Kertyminen/lykkääminen/ säilyttäminen

