



European Securities and
Markets Authority

Smernice

Smernice za preišljene politike prejemkov na podlagi direktive o kolektivnih naložbenih podjemih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP)



Kazalo

1	Področje uporabe	3
2	Opredelitev pojmov	4
4	Obveznosti v zvezi s skladnostjo in poročanjem	6
4.1	Vloga teh smernic	6
4.2	Zahteve v zvezi z obveščanjem.....	6
5	Smernice o prejemkih, ki jih zajemajo te smernice	6
6	Smernice za opredelitev kategorij zaposlenih, ki jih zajemajo te smernice	8
7	Smernice o sorazmernosti	10
7.1	Sorazmernost na splošno.....	10
7.2	Sorazmernost glede na različne značilnosti družb za upravljanje	10
7.3	Sorazmernost glede na različne kategorije zaposlenih	11
8	Smernice za družbe za upravljanje, ki so del skupine	12
9	Smernice za uporabo različnih sektorskih pravil	12
9.1	Splošne smernice.....	12
9.2	Posebne smernice za pomožne storitve	13
10	Smernice o finančnem stanju družbe za upravljanje	13
11	Smernice o upravljanju prejemkov	14
11.1	Upravni organ.....	14
11.1.1	Oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov	14
11.1.2	Prejemki članov upravnega organa in nadzorniške funkcije.....	15
11.1.3	Vključevanje delničarjev	16
11.1.4	Pregled politike prejemkov in njenega izvajanja	16
11.2	Odbor za prejemke.....	17
11.2.1	Ustanovitev odbora za prejemke	17
11.2.2	Sestava odbora za prejemke.....	18
11.2.3	Vloga odbora za prejemke.....	18
11.2.4	Postopek in zahteve poročanja odbora za prejemke	19
11.3	Nadzorne funkcije	19
11.3.1	Vloge nadzornih funkcij	19
11.3.2	Prejemki nadzornih funkcij.....	20
12	Smernice o splošnih zahtevah za usklajevanje tveganja	21
12.1	Splošna politika prejemkov, vključno s pokojninsko politiko.....	21

12.2	Posebne pokojninske ugodnosti.....	22
12.3	Odpravnina	22
12.4	Osebno zavarovanje pred tveganji	23
13	Smernice o posebnih zahtevah za usklajevanje tveganja	23
13.1	Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov	23
13.2	Usklajevanje variabilnih prejemkov s tveganjem.....	24
13.2.1	Postopek usklajevanja tveganja	24
13.2.2	Skupne zahteve za postopek usklajevanja tveganja.....	25
13.2.3	Merjenje tveganja	27
13.2.4	Merjenje uspešnosti	27
13.3	Postopek dodelitve	29
13.3.1	Določitev in razdeljevanje skupnih sredstev	29
13.3.2	Prilagoditev zaradi tveganja v postopku dodelitve	29
13.4	Postopek izplačil	30
13.4.1	Neodloženi in odloženi prejemki	30
13.4.2	Denarna sredstva v primerjavi s instrumenti.....	31
13.4.3	Naknadna vključitev tveganja za variabilne prejemke.....	34
14	Smernice o razkritju	36
14.1	Zunanje razkritje.....	36
14.1.1	Posebne in splošne zahteve za razkritje.....	36
14.1.2	Politika in prakse	37
14.2	Notranje razkritje	37

1 Področje uporabe

Kdo?

1. Te smernice se uporabljajo za družbe za upravljanje, kot so opredeljene v členu 2(1)(b) direktive o KNPVP, in za pristojne organe. Uporabljajo se tudi za investicijske družbe, ki niso prenesle pooblastil za upravljanje na družbo za upravljanje, ki jim je bilo izdano dovoljenje v skladu z direktivo o KNPVP¹.
2. Za KNPVP, ki so pooblastila prenesla na družbo za upravljanje, ki jim je bilo izdano dovoljenje v skladu z direktivo o KNPVP, se načela o prejemkih iz te direktive in teh smernic ne uporabljajo. Načela o prejemkih iz *Priporočila* pa so pomembna za KNPVP, če spadajo v opredelitev „finančnega podjetja“ iz odstavka 2(1) *Priporočila*. Priloga I k tem smernicam vsebuje korelacijsko tabelo, v kateri so v strnjeni obliki navedena načela iz *Priporočila*, ki se upoštevajo v direktivi o KNPVP.

Kaj?

3. Te smernice se uporabljajo za politike in prakse prejemkov za družbe za upravljanje in njihove *zaposlene s posebno naravo dela*. Priloga II k tem smernicam podrobneje določa, katere smernice se uporabljajo za družbe za upravljanje na splošno in katere samo za njihove *zaposlene s posebno naravo dela*.

Kdaj?

4. Te smernice se začnejo uporabljati 1. januarja 2017.
5. Smernice glede pravil o variabilnih plačilih iz poglavij 12 (Smernice o splošnih zahtevah za usklajevanje tveganja) in 13 (Smernice o posebnih zahtevah za usklajevanje tveganja) teh smernic bi se morale, ne da bi posegale v uporabo Direktive 2014/91/EU z dne 18. marca 2016, uporabljati zlasti za izračun plačil v zvezi z novimi dodelitvami variabilnih plačil za *zaposlene s posebno naravo dela* za prvo celotno obdobje delovanja po 1. januarju 2017. Družba za upravljanje, katere obračunsko obdobje se konča 31. decembra, bi na primer morala smernice glede pravil o variabilnih plačilih iz teh smernic uporabljati za izračun plačil, ki se nanašajo na obračunsko obdobje 2017.

¹ Načela o prejemkih iz člena 14a in 14b direktive o KNPVP se smiselno uporabljajo za ta investicijska podjetja na podlagi določb iz člena 30 navedene direktive.

2 Opredelitev pojmov

Razen če ni drugače določeno, imajo izrazi iz Direktive 2009/65/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. julija 2009 o usklajevanju zakonov in drugih predpisov o kolektivnih naložbenih podjetjih za vlaganja v prenosljive vrednostne papirje (KNPVP) v teh smernicah enak pomen. Poleg tega se v teh smernicah uporabljajo naslednje opredelitve:

Priporočilo Priporočilo Komisije 2009/384/ES z dne 30. aprila 2009 o plačnih politikah v sektorju finančnih storitev².

Provizije uspešnost za Variabilne provizije, ki se nanašajo na „uspešnost KNPVP“.

„Uspešnost KNPVP“ vključuje zvišanje vrednosti kapitala in vse prihodke, povezane s sredstvi KNPVP (npr. dividende). Oceni se lahko glede na ciljno „uspešnost“.

Provizije za uspešnost lahko temeljijo na elementih, kot so deleži kapitalskih dobičkov ali zvišanje vrednosti čiste vrednosti sredstev KNPVP ali katerega koli dela čiste vrednosti sredstev KNPVP v primerjavi z ustreznim indeksom vrednostnih papirjev ali drugim merilom za uspešnost naložb.

Provizije za uspešnost so plačila, ki temeljijo na uspešnosti in jih neposredno izvede družba za upravljanje ali KNPVP v korist zaposlenih s posebno naravo dela.

Zaposleni posebno naravo dela s Kategorije zaposlenih, vključno z višjim vodstvom, nosilci tveganja, *nadzornimi funkcijami* in vsemi delavci, ki jih celotni prejeti prejemki uvrščajo v isto *plačno skupino* kot višje vodstvo in nosilce tveganj, katerih poklicne dejavnosti imajo bistven vpliv na profil tveganja družbe za upravljanje ali profile tveganja KNPVP, ki jih upravlja, in kategorije zaposlenih subjektov, na katere je družba za upravljanje prenesla dejavnosti upravljanja naložb in katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profile tveganja KNPVP, ki ga družba za upravljanje upravlja.

Nadzorne funkcije Zaposleni (razen višjega vodstva), odgovorni za upravljanje tveganj, skladnost poslovanja s predpisi, notranjo revizijo in podobne naloge znotraj družbe za upravljanje (npr. finančni direktor, če je odgovoren za pripravo računovodskih izkazov).

Plačna skupina Razpon celotnih prejemkov posameznega zaposlenega iz kategorij višjega vodstva in nosilcev tveganj od zaposlenega z najvišjimi prejemki do zaposlenega z najnižjimi prejemki v teh kategorijah.

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

	<p>Enote ali delnice KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje, ali enakovredni lastniški deleži (za KNPVP, ki izdajajo samo enote, vključno z instrumenti, vezanimi na enoto), odvisno od pravne strukture zadevnih KNPVP in njihovih pravil upravljanja ali akta o ustanovitvi, ali na deleže vezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti z enako učinkovitimi spodbudami kot instrumenti iz te opredelitve.</p>
<p><i>Malus</i></p>	<p>Dogovor, na podlagi katerega lahko družba za upravljanje prepreči dospelost celote ali dela zneska odloženega prejemka, dodeljenega glede na rezultat tveganj ali uspešnost družbe za upravljanje kot celote, poslovne enote, KNPVP in, če je mogoče, zaposlenega. Malus je oblika naknadne prilagoditve zaradi tveganja.</p>
<p><i>Vračilo prejemkov</i></p>	<p>Pogodbeni dogovor, v okviru katerega se zaposleni strinja, da bo v določenih okoliščinah lastništvo nad zneskom prejemkov vrnil družbi za upravljanje. To lahko velja za vnaprej izplačane in odložene variabilne prejeme. Če se nanaša na rezultate tveganja, je vračilo prejetih sredstev oblika naknadne prilagoditve zaradi tveganja.</p>
<p><i>Nadzorniška funkcija</i></p>	<p>Zadevne osebe ali organ ali organi, ki so odgovorni za nadzor višjega vodstva družbe za upravljanje ter za ocenjevanje in redno pregledovanje ustreznosti in učinkovitosti postopka upravljanja tveganj ter politik, ukrepov in postopkov, vzpostavljenih zaradi izpolnjevanja obveznosti iz direktive o KNPVP. Pri družbi za upravljanje, ki glede na velikost, notranjo organizacijo in naravo ter obseg in kompleksnost svojih dejavnosti ali pravno strukturo nima posebne nadzorniške funkcije, je treba nadzorniško funkcijo razlagati kot člane upravnega organa.</p>
<p><i>Obdobje zadržanja</i></p>	<p>Obdobje, v katerem variabilnih prejemkov, ki so že dospeli in bili izplačani v obliki <i>instrumentov</i>, ni mogoče prodati.</p>
<p><i>Obračunsko obdobje</i></p>	<p>Obdobje, v katerem se ocenjuje in meri uspešnost zaposlenega za namene določitve njegovih prejemkov.</p>
<p><i>Obdobje odložitve</i></p>	<p>obdobje odložitve je obdobje, v katerem se variabilni prejemek po koncu <i>obračunskega obdobja</i> odloži.</p>
<p><i>Točka dospelosti</i></p>	<p>Znesek prejemkov dospe, ko zaposleni prejme plačilo in postane pravni lastnik prejemkov. Ko prejemki dospejo, niso mogoče eksplicitne naknadne prilagoditve, razen z uporabo določb o <i>vračilu prejemkov</i>.</p>

3 Namen

6. Namen teh smernic je zagotoviti skupno, enotno in dosledno uporabo določb o prejemkih iz členov 14a in 14b direktive o KNPVP.

4 Obveznosti v zvezi s skladnostjo in poročanjem

4.1 Vloga teh smernic

7. Ta dokument vsebuje smernice, izdane v skladu s členom 16 uredbe o ESMA. Pristojni organi in udeleženci na finančnem trgu si morajo v skladu s členom 16(3) uredbe o ESMA prizadevati za upoštevanje teh smernic in priporočil.
8. Pristojni organi, za katere veljajo te smernice, jih morajo upoštevati tako, da jih vključijo v svoje nadzorne prakse, tudi če so posamezne smernice v dokumentu namenjene zlasti udeležencem na finančnem trgu.

4.2 Zahteve v zvezi z obveščanjem

9. Pristojni organi, za katere veljajo te smernice, morajo organ ESMA obvestiti, ali ravnajo oziroma ali nameravajo ravnati v skladu s temi smernicami, ali pa mu v dveh mesecih od datuma, ko jih ta objavi, sporočiti razloge za neupoštevanje. Če organ ESMA do tega roka ne prejme obvestila, se šteje, da pristojni organi ne ravnajo v skladu s smernicami. Obrazec za pošiljanje obvestil je na voljo na spletni strani ESMA.
10. Družbam za upravljanje organu ESMA ni treba poročati, ali spoštujejo te smernice.

5 Smernice o prejemkih, ki jih zajemajo te smernice

11. Izključno za namene teh smernic in člena 14b direktive o KNPVP prejemki vključujejo enega ali več naslednjih elementov:

- (i) vse oblike plačil ali nadomestil, ki jih izplačuje družba za upravljanje,
- (ii) vsak znesek, ki ga plača KNPVP, vključno s *provizijami za uspešnost*, ki se izplačujejo posredno ali neposredno v korist *zaposlenega s posebno naravo dela*, ali
- (iii) vsak prenos enot ali delnic KNPVP,

v zameno za poklicne storitve, ki jih opravljajo *zaposleni s posebno naravo dela* pri družbi za upravljanje.

Kadar KNPVP plačila (razen povračil stroškov in izdatkov) nakaže neposredno družbi za upravljanje za poklicne storitve, ki jih opravijo zadevne kategorije njenih zaposlenih, ali neposredno zadevnim kategorijam njenih zaposlenih, s čimer se prepreči izogibanje

zadevnim predpisom o prejemkih, bi jih bilo treba šteti za prejemke v smislu smernic in člena 14b direktive o KNPVP.

12. Vse prejemke je mogoče razdeliti na fiksne prejemke (plačila ali nadomestila brez upoštevanja meril uspešnosti) ali variabilne prejemke (dodatna plačila ali nadomestila, ki so odvisna od uspešnosti, v nekaterih primerih pa tudi od drugih pogodbenih meril). Obe sestavini prejemkov (fiksna in variabilna) lahko vključujeta denarna plačila ali nadomestila (kot so denarna sredstva, delnice, opcije, ukinitve posojil zaposlenim ob odstitvi z delovnega mesta, pokojninski prispevki) ali nedenarna (posredna) nadomestila (kot so popusti, dodatne ugodnosti ali posebni dodatki za avtomobil, mobilni telefon itd.). Iz te opredelitve prejemkov za namene posebnih zahtev glede prejemkov iz direktive o KNPVP v zvezi z usklajevanjem tveganja je mogoče izključiti vzporedna plačila ali nadomestila, ki so del splošne politike, ki ni diskrecijska in se uporablja v celotni družbi za upravljanje, in nimajo nikakršnih spodbujevalnih učinkov v smislu prevzemanja tveganj.
13. „Dodatek za zadržanje“ je oblika variabilnega prejemka, ki ga je mogoče dodeliti samo ob pravilni uporabi določb o usklajevanju tveganja.
14. Družbe za upravljanje morajo zagotoviti, da se variabilni prejemki ne izplačujejo prek posrednikov ali da se ne uporabljajo metode, namenjene umetnemu izogibanju določbam direktive o KNPVP in teh smernic. Upravni organ posamezne družbe za upravljanje nosi glavno odgovornost za preprečevanje neupravičenega izogibanja končnemu cilju, to je vzpostavljenim učinkovitim, preudarnim politikam in strukturam prejemkov. Okoliščine in položaji, ki v tem smislu pomenijo večje tveganje, so lahko pretvorba delov variabilnih prejemkov v ugodnosti, ki običajno nimajo spodbujevalnega učinka glede na tveganost pozicij, oddajanje strokovnih storitev podjetjem, ki ne spadajo na področje uporabe direktive o KNPVP (razen če za ta podjetja veljajo regulativne zahteve glede prejemkov, ki so v skladu z določbami iz odstavka 16 enako učinkovite kot zahteve iz teh smernic), uporaba vezanih zastopnikov ali drugih oseb, ki se z zakonskega vidika ne štejejo za „zaposlene“, posli med družbami za upravljanje in tretjimi osebami, pri katerih imajo nosilci tveganj materialne interese, vzpostavitev struktur ali metod, na podlagi katerih se prejemki izplačujejo v obliki dividend ali podobnih izplačil in nedenarnih materialnih ugodnosti, dodeljenih v obliki spodbujevalnih mehanizmov, vezanih na uspešnost.
15. Upoštevati bi bilo treba tudi položaj partnerstev in podobnih struktur. Te smernice ne zajemajo dividend ali podobnih razdelitev, ki jih partnerji prejemajo kot lastniki družb za upravljanje, razen če dejanski rezultat izplačila takih dividend ne povzroči izogibanja zadevnim predpisom o prejemkih, pri čemer je kakršen koli namen izoginitve takim predpisom v ta namen brezpredmeten.
16. Družbe za upravljanje morajo pri prenosu dejavnosti upravljanja naložb (vključno z upravljanjem tveganj), kadar bi se lahko v nasprotnem primeru izognili predpisom o prejemkih, v skladu s členom 13 direktive o KNPVP zagotoviti, da:
 - a) za subjekte, na katere se prenesejo dejavnosti upravljanja naložb, veljajo regulativne zahteve glede prejemkov, ki so enako učinkovite kot zahteve iz teh smernic, ali

- b) je s subjekti, na katere se prenesejo dejavnosti upravljanja naložb, sklenjen ustrezeni pogodbeni dogovor, da se prepreči izogibanje predpisom o prejemkih, navedenim v teh smernicah, ta pogodbeni dogovor pa bi moral zajemati vsa plačila, ki jih navedeni subjekti namenijo *zaposlenim s posebno naravo dela* kot nadomestilo za uspešno izvajanje dejavnosti upravljanja naložb v imenu družbe za upravljanje.

17. Za namene točke a iz prejšnjega odstavka za subjekt lahko veljajo regulativne zahteve glede prejemkov, ki so enako učinkovite kot zahteve iz teh smernic, med drugim, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- i) za subjekt, s katerim je sklenjen dogovor o prenosu, veljajo predpisi glede prejemkov iz Direktive 2013/36/EU (CRD IV) ali Direktive 2011/61/EU (direktiva o upraviteljih alternativnih investicijskih skladov); in
- ii) za zaposlene podjetja, ki so *zaposleni s posebno naravo dela*, za namene teh smernic veljajo predpisi iz CRD IV ali direktive o upraviteljih alternativnih skladov.

6 Smernice za opredelitev kategorij zaposlenih, ki jih zajemajo te smernice

18. Družbe za upravljanje bi morale opredeliti *zaposlene s posebno naravo dela* v skladu s temi smernicami in vsemi drugimi smernicami ali merili, ki jih zagotovijo pristojni organi. Pristojnim organom bi morale znati pojasniti, kako ocenjujejo in izbirajo zaposlene s posebno naravo dela.

19. Med zaposlene s posebno naravo dela bi bilo treba vključiti naslednje kategorije zaposlenih, razen če se dokaže, da ne vplivajo pomembno na profil tveganja družbe za upravljanje ali na KNPVP, ki ga upravlja:

- izvršni in neizvršni direktorji vodstvenega organa družbe za upravljanje, odvisno od lokalne pravne strukture družbe za upravljanje, na primer direktorji, generalni direktor ter izvršilni in neizvršilni partnerji;
- višje vodstvo;
- nadzorne funkcije;
- zaposleni, odgovorni za vodenje upravljanja naložb, administracije, trženje, človeški vire;
- drugi nosilci tveganja, na primer zaposleni, katerih poklicne dejavnosti (posamično ali skupaj, kot člani skupine (npr. enote ali dela oddelka)) lahko pomembno vplivajo na profil tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ki ga upravlja, vključno z osebami, ki lahko sklepajo pogodbe/pozicije in sprejemajo odločitve, ki pomembno vplivajo na tveganost pozicij družbe za upravljanje ali KNPVP, ki ga upravlja. Med temi zaposlenimi so na primer lahko zaposleni v prodaji, posamezni trgovci in posamezni trgovalni oddelki.

Družbe za upravljanje bi morale pri presoji pomembnosti vpliva na profil tveganja družbe za upravljanje ali na KNPVP, ki jih upravljajo, opredeliti, kaj pomeni pomembnost v okviru družb za upravljanje in KNPVP, ki jih upravljajo. Merila, na podlagi katerih lahko preverijo, ali so zajeti ustrezni zaposleni, vključujejo oceno zaposlenih ali skupine, katerih dejavnosti bi lahko pomembno vplivale na rezultate družbe za upravljanje in/ali bilanco stanja in/ali uspešnost KNPVP, ki jih upravljajo.

Analizirati bi bilo treba delovne naloge in odgovornosti v družbi za upravljanje, da bi se ustrezno ocenile vloge, ki bi lahko pomembno vplivale na profil tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ki jih upravlja. Tako na primer celotni prejemki zaposlenega niso nujno visoki, vendar bi lahko glede na posamezne zadolžitve ali odgovornosti pomembno vplivali na profil tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ki ga upravlja.

Zaposlenih, na primer podpornega osebja v administraciji ali logistiki, ki glede na naravo svojih nalog jasno niso povezani s profilom tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ne bi smeli obravnavati kot nosilcev tveganja. Vendar tako izvzetje velja samo za podporno osebje, medtem ko je treba zaposlene, ki vodijo administracijo, vključiti med *zaposlene s posebno naravo dela*, kot je bilo navedeno v četrti alineji tega odstavka.

20. Prav tako bi bilo treba med *zaposlene s posebno naravo dela* vključiti druge zaposlene/osebe, ki glede na skupne prejemke spadajo v isti plačilni razred kot višji vodstveni delavci in nosilci tveganja, če pomembno vplivajo na profil tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ki ga upravlja. To so na primer zaposleni z visokimi dohodki, ki še niso zajeti v zgoraj navedenih kategorijah in pomembno vplivajo na profil tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ki ga upravlja. V nekaterih primerih lahko zaposleni z enako visokimi ali višjimi prejemki kot višji vodstveni delavci in nosilci tveganja kako drugače pomembno vplivajo na profil tveganja družbe za upravljanje ali KNPVP, ki jih upravlja. V drugih družbah za upravljanje ni nujno tako.
21. Primera, navedena v odstavkih 19 in 20 zgoraj, sta namenjena zgolj ponazoritvi. Kolikor trdnejša je domneva, da nekatere poslovne enote vključujejo nosilce tveganj, toliko bolj poglobljena mora biti ocena tveganja, da se preveri, ali se oseba šteje za pomembnega nosilca tveganja ali ne.

7 Smernice o sorazmernosti

7.1 Sorazmernost na splošno

22. Države članice bi morale v skladu s Priporočilom pri sprejemanju ukrepov za izvajanje načel o prejemkih upoštevati velikost, naravo in obseg dejavnosti finančnih podjetij. Družbe za upravljanje bi morale pri sprejemanju ukrepov za upoštevanje načel o prejemkih izpolnjevati načela na način in v obsegu, ki je primeren glede na njihovo velikost, notranjo organizacijo in naravo, področje in celovitost njihovih dejavnosti. V členu 14b direktive o KNPVP in Priporočilu je tako predvideno, da bi morale določbe družbam za upravljanje omogočati sorazmeren pristop k upoštevanju načela o prejemkih.
23. Ne bi smeli zahtevati, da vse družbe za upravljanje enako in v enakem obsegu izpolnjujejo zahteve glede prejemkov. Sorazmernost bi morala delovati v obeh smereh. Nekatere družbe za upravljanje bodo morale pri izpolnjevanju teh zahtev uporabiti naprednejše politike ali prakse, druge družbe za upravljanje pa bodo lahko zahteve iz direktive o KNPVP izpolnile preprosteje in z manjšimi obremenitvami.
24. Družba za upravljanje ima glavno odgovornost za ocenjevanje svojih značilnosti ter oblikovanje in uvedbo politik in praks prejemkov, na podlagi katerih se ustrezno usklajujejo morebitna tveganja, ter za zagotovitev primernih in učinkovitih spodbud svojim zaposlenim. Pristojni organi bi morali preveriti, kako družbe za upravljanje dejansko izvajajo sorazmernost, pri čemer bi morali upoštevati dosežene regulativne cilje ter potrebe po ohranitvi enakih pogojev med različnimi družbami za upravljanje in jurisdikcijami.

7.2 Sorazmernost glede na različne značilnosti družb za upravljanje

25. Različni profili tveganja in značilnosti družb za upravljanje upravičujejo sorazmerno izvajanje načel o prejemkih. Merila, pomembna za uporabo sorazmernosti, so velikost družbe za upravljanje in KNPVP, ki ga upravlja, njena notranja organizacija in narava, obseg in kompleksnost njenih dejavnosti.
 - a) Velikost: merilo velikosti se lahko nanaša na vrednost kapitala družbe za upravljanje in vrednost sredstev v upravljanju (vključno s sredstvi, pridobljenimi s pomočjo finančnega vzvoda) KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, obveznosti ali izpostavljenost tveganju družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, pa tudi na število zaposlenih, podružnic ali podrejenih družb družbe za upravljanje. Velikost družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, se pri uporabi sorazmernosti ne bi smele obravnavati ločeno. Družba za upravljanje se lahko šteje za „majhno“ v smislu števila delavcev ali podrejenih družb, vendar se lahko ukvarja s prevzemanjem visokih tveganj. Družba za upravljanje bi morala strogo upoštevati načela o prejemkih, če celotni skupek KNPVP, ki jih upravlja, od katerih se vsak šteje za „majhnega“, postane potencialno sistemsko pomemben (npr. v smislu vseh sredstev v upravljanju) ali vodi v kompleksno upravljanje premoženja.

Splošna obveznost, da je treba imeti vzpostavljene učinkovite politike in prakse prejemkov, velja za vse družbe za upravljanje, ne glede na njihovo velikost ali sistemsko pomembnost.

- b) Notranja organizacija: nanaša se lahko na pravno strukturo družbe za upravljanje ali KNPVP, ki jih upravlja, kompleksnost strukture notranjega upravljanja družbe za upravljanje ali borzno kotacijo družbe za upravljanje ali KNPVP, ki jih upravlja, na organiziranih trgih.

To merilo bi bilo treba presojeti glede na celotno organiziranost družbe za upravljanje, vključno z vsemi KNPVP, ki jih upravlja, kar na primer pomeni, da kotiranje enega KNPVP samo po sebi še ne bi smelo pomeniti, da ima družba za upravljanje kompleksno notranjo organizacijo.

- c) Narava, obseg in kompleksnost dejavnosti: pri presoji tega merila bi bilo treba upoštevati profile tveganja, na katerih temeljijo poslovne dejavnosti, ki se izvajajo. Pomembni elementi so lahko:

- vrsta dovoljene dejavnosti (samo kolektivno upravljanje premoženja KNPVP ali tudi dodatne storitve iz člena 6(3) direktive o KNPVP);
- vrsta naložbenih politik in strategij KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja;
- nacionalna ali čezmejna narava poslovanja (družba za upravljanje upravlja in/ali trži KNPVP v eni ali več jurisdikcijah v EU ali zunaj nje) ter
- dodatno upravljanje alternativnih investicijskih skladov.

26. Pri presoji, kaj je sorazmerno, bi se bilo treba osredotočiti na kombinacijo vseh navedenih meril (velikost, notranja organizacija in narava ter obseg in kompleksnost dejavnosti), ker ta seznam ni izčrpen, pa tudi na vsa druga pomembna merila. Družba za upravljanje ima na primer lahko majhen obseg poslovanja, vendar ta še vedno lahko vključuje zapletene profile tveganja zaradi narave dejavnosti ali kompleksnosti upravljanj KNPVP.

7.3 Sorazmernost glede na različne kategorije zaposlenih

27. Sorazmernost bi se morala v okviru družbe za upravljanje uporabljati tudi za nekatere posebne zahteve. Kategorije zaposlenih, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na njihov profil tveganja, bi morale biti skladne s posebnimi zahtevami za upravljanje tveganj, ki jih povzročajo njihove dejavnosti. Uporabljati bi se morala enaka merila velikosti, notranje organizacije ter narave, obsega in kompleksnosti dejavnosti. Prav tako bi bilo treba, kjer je to primerno, upoštevati naslednji nepopoln seznam dejavnikov:

- obseg obveznosti, ki jih nosilec tveganja lahko prevzame v imenu družbe za upravljanje;
- velikost skupine oseb, ki samo skupaj pomembno vplivajo na profil tveganja družbe za upravljanje;

- strukturo prejemkov zaposlenih (npr. fiksna plača z variabilnimi prejemki v primerjavi z dogovori o delitvi dobička), in sicer zlasti naslednje elemente:
 - znesek variabilnih prejemkov;
 - delež variabilnih prejemkov v primerjavi s fiksnimi prejemki.

8 Smernice za družbe za upravljanje, ki so del skupine

28. Te smernice se v vsakem primeru uporabljajo za vse družbe za upravljanje. Zlasti bi se morala brez izjem za vse družbe za upravljanje, ki so podrejene družbe kreditne institucije, uporabljati sektorska načela o prejemkih, ki so navedena v direktivi o KNPVP in teh smernicah.
29. V okviru skupine je mogoče, da se na podlagi sektorskih bonitetnih pravil, ki se uporabljajo za subjekte v skupini in se ne nanašajo na KNPVP, nekateri zaposleni v okviru KNPVP, ki so del te skupine, štejejo za „zaposlene s posebno naravo dela“ za namene teh sektorskih pravil o prejemkih.

9 Smernice za uporabo različnih sektorskih pravil

9.1 Splošne smernice

30. Ne glede na smernice iz odstavkov 28 in 29 teh smernic, morajo biti nekateri zaposleni ali druge kategorije osebja družb za upravljanje, ki izvajajo storitve, za katere veljajo različna sektorska načela o prejemkih, plačane:
- a) na podlagi dejavnosti, ki jih izvajajo, ali na sorazmerni osnovi, če je mogoče izpostaviti posamezno dejavnost, ali
 - b) z uporabo sektorskih načel o prejemkih, ki se štejejo za bolj učinkovita pri doseganju rezultatov, ki odvrtačajo od neprimerne tveganja in usklajujejo interese ustreznih posameznikov z interesi vlagateljev v sklade ali drugo premoženje, ki ga upravljajo.
31. Pristop iz točke a odstavka 30 na primer pomeni, da bi morali biti prejemki za posameznika, ki izvaja storitve, za katere velja direktiva o KNPVP, in storitve, za katere velja CRD IV in/ali direktiva o upraviteljih alternativnih skladov, določeni z uporabo načel o prejemkih na podlagi direktive o KNPVP, CRD IV ali direktive o upraviteljih alternativnih skladov na sorazmerni osnovi, ki temelji na objektivnih merilih, kot je čas, porabljen za vsako storitev, ali upravljana sredstva pri vsaki storitvi.
32. Pristop iz točke b odstavka 30 na primer pomeni, da se, če so prejemki posameznika, ki izvaja storitve za različne subjekte (vključno z družbami za upravljanje in/ali UAIS), ki so podrejeni matični družbi, za katero velja CRD IV, prostovoljno določeni v skladu z vsemi načeli o prejemkih na podlagi CRD IV za vse storitve, ki jih izvaja ta posameznik, šteje, da

izpolnjuje tudi zahteve o prejemkih na podlagi direktive o KNPVP in direktive o upraviteljih alternativnih skladov. Kadar pa so posebne zahteve iz CRD, na primer zahteve v zvezi s izplačilom variabilnih prejemkov v *instrumentih*, v nasprotju z zahtevami iz direktive o UAIS ali KNPVP, se mora pri prejemkih posameznika v vsakem primeru upoštevati posebna sektorska zakonodaja, ki je v nasprotju z zahtevami iz CRD. To na primer pomeni, da morajo biti pri posameznikih, ki izvajajo storitve, za katere velja direktiva o upraviteljih alternativnih skladov ali direktiva o KNPVP, variabilni prejemki vedno izplačani v *instrumentih* alternativnih investicijskih skladov ali KNPVP (Priloga II(1)(m) k direktivi o upraviteljih alternativnih skladov in člen 14b(m) direktive o KNPVP V).

33. Da bi se izognili dvomu, smernice iz odstavkov od 30 do 32 zgoraj veljajo za zaposlene ali druge kategorije osebja družb za upravljanje (vključno na primer z napotenimi uslužbenci iz matičnih družb, za katere veljajo različni sektorski predpisi o prejemkih, kot je CRD IV). Kadar zaposleni ali druge kategorije osebja drugih subjektov izvajajo prenesene dejavnosti upravljanja naložb v skladu s členom 13 direktive o KNPVP, bi se morale uporabljati smernice iz odstavkov 16 in 17 zgoraj.
34. Za družbe za upravljanje, ki se ukvarjajo z dejavnostmi, zajetimi v direktivi o upraviteljih alternativnih skladov (za katere velja dovoljenje v skladu z direktivo o upraviteljih alternativnih skladov), bi morale upoštevanje sektorskih načel glede prejemkov, ki veljajo za celotno podjetje, v skladu z ustreznimi sektorskimi smernicami iz o upraviteljih alternativnih skladov ali direktive o KNPVP zadostovati za to, da velja, da se sektorska načela o prejemkih upoštevajo na ravni posameznikov. Izpolnjevanje zahteve iz člena 14b(1)(e) direktive o KNPVP, ki velja za celotno podjetje, bi morala na primer hkrati pomeniti izpolnjevanje enakovredne zahteve iz odstavka 1(e) Priloge II k direktivi o upraviteljih alternativnih skladov za družbe za upravljanje, ki se ukvarjajo z dejavnostmi, zajetimi v direktivi o upraviteljih alternativnih skladov.

9.2 Posebne smernice za pomožne storitve

35. Za izvajanje pomožnih storitev iz člena 6(3) direktive o KNPVP ali člena 6(4) direktive o upraviteljih alternativnih skladov morajo za osebje družbe za upravljanje ali upravljavce skladov alternativnih naložb veljati (i) predpisi glede prejemkov iz direktive o KNPVP ali direktive o upraviteljih alternativnih skladov, kot je primerno, in (ii) ustrezna pravila iz MiFID, vključno s smernicami organa ESMA o politikah in praksah prejemkov (MiFID) (ESMA/2013/606).

10 Smernice o finančnem stanju družbe za upravljanje

36. Da bi zagotovili dosledno izpolnjevanje zahtev iz člena 7(1) direktive o KNPVP, bi morale družbe za upravljanje ohraniti premišljeno ravnovesje med trdnim finančnim stanjem in dodeljevanjem, izplačevanjem ali dospelostjo variabilnih prejemkov.
37. Družba za upravljanje bi morala zagotoviti, da na njeno finančno stanje škodljivo ne vplivata:

- 1) celotna skupna sredstva variabilnih prejemkov, ki bodo dodeljeni za navedeno leto, in
- 2) znesek variabilnih prejemkov, izplačanih ali dospelih v navedenem letu.

38. Dejstvo, da družba za upravljanje ne more ohranjati trdnega finančnega stanja ali je v nevarnosti, da ga ne bo mogla ohranjati, bi moralo med drugim povzročiti a) zmanjšanje skupnih sredstev variabilnih prejemkov za navedeno leto in b) uporabo ukrepov prilagajanja uspešnosti (in sicer v obliki *malusa* ali *vračila prejemkov*) v navedenem finančnem letu³. Čisti dobiček družbe za upravljanje za navedeno leto in po možnosti za naslednja leta je treba namesto za dodeljevanje in izplačevanje variabilnih prejemkov ali omogočanje njihove dospelosti porabiti za okrepitev njenega finančnega stanja. Družba za upravljanje tega ne bi smela pozneje nadoknaditi z dodelitvijo, izplačilom ali dospelostjo višjega zneska variabilnih prejemkov kot sicer, razen če se v naslednjih letih jasno pokaže, da finančni rezultati družbe za upravljanje upravičujejo taka dejanja.

11 Smernice o upravljanju prejemkov

39. Splošne zahteve v zvezi z upravljanjem prejemkov bi se morale uporabljati za družbo za upravljanje kot celoto.

11.1 Upravni organ

11.1.1 Oblikovanje, odobritev in nadzor politike prejemkov

40. S politiko prejemkov družbe za upravljanje bi morali spodbujati usklajevanje tveganj, ki jih prevzemajo zaposleni, s tveganji KNPVP, ki jih upravlja, vlagatelji v take KNPVP in družba za upravljanje, zlasti pa bi se morala ustrezno upoštevati potreba po usklajevanju tveganj v smislu upravljanja tveganj in izpostavljenosti tveganju.

41. *Nadzorniška funkcija* bi morala biti odgovorna za potrjevanje in vzdrževanje politike prejemkov družbe za upravljanje ter nadzor nad njenim izvajanjem. Politike prejemkov v glavnem ne bi smeli nadzorovati izvršni člani *nadzorniške funkcije*. *Nadzorniška funkcija* bi morala odobriti tudi vse naknadne pomembne izjeme ali spremembe politike prejemkov ter skrbno proučiti in spremljati njihove učinke. Postopki določanja prejemkov bi morali biti jasni, dobro dokumentirani in notranje pregledni. Zagotoviti bi bilo na primer treba ustrezno dokumentacijo o postopku odločanja, določanju *zaposlenih s posebno naravo dela*, ukrepov za preprečevanje nasprotij interesov, uporabljenih mehanizmih prilagoditev zaradi tveganja itd.

³ Glej tudi poglavje XII (Smernice o posebnih zahtevah za usklajevanje tveganja).

42. *Nadzorniška funkcija* bi morala pri oblikovanju in nadzorovanju politik prejemkov družbe za upravljanje upoštevati vloške vseh pristojnih funkcij podjetja (in sicer funkcije upravljanja tveganja, funkcije zagotavljanja skladnosti poslovanja s predpisi, človeških virov, funkcije za strateško načrtovanje itd.). Navedene funkcije bi morale biti torej ustrezno vključene v oblikovanje politike prejemkov družbe za upravljanje.
43. *Nadzorniška funkcija* bi morala navsezadnje zagotoviti, da je politika prejemkov družbe za upravljanje skladna z dobrim in uspešnim upravljanjem tveganj in da ga spodbuja. Politika prejemkov:
- bi morala biti v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe za upravljanje;
 - ne bi smela spodbujati pretiranega prevzemanja tveganj v primerjavi z naložbeno politiko KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, in
 - bi morala družbi za upravljanje omogočiti, da interese KNPVP in njihovih vlagateljev uskladi z interesi *zaposlenih s posebno naravo dela*, ki upravljajo take KNPVP, ter zagotovi in ohranja dobro finančno stanje.
44. *Nadzorniška funkcija* bi morala zagotoviti, da se splošna načela in strukture upravljanja družb v okviru družbe za upravljanje ter njihovo vzajemno prepletanje s sistemom prejemkov upoštevajo pri oblikovanju in izvajanju politik in praks prejemkov družbe za upravljanje. *Nadzorniška funkcija* bi morala zagotoviti, da se upoštevajo elementi, kot so jasno razlikovanje med operativnimi in *nadzornimi funkcijami*, zahteve v zvezi s znanjem in spretnostmi ter neodvisnostjo članov *upravnega organa*, vloga notranjih odborov, vključno z odborom za prejemke, zaščitni ukrepi za preprečevanje nasprotij interesov ter sistem notranjega poročanja in pravil o poslih s povezanimi strankami.

11.1.2 Prejemki članov upravnega organa in nadzorniške funkcije

45. Prejemki članov *upravnega organa* bi morali biti usklajeni z njihovimi pooblastili, nalogami, strokovnim znanjem in odgovornostmi.
46. Kjer je to primerno glede na velikost družbe za upravljanje, njeno notranjo organizacijo in naravo ter obseg in kompleksnost njenih dejavnosti, *upravni organ* ne bi smel sam določati svojih prejemkov. Prejemke članov *upravnega organa* bi morala določati in nadzorovati *nadzorniška funkcija*. Če je to v skladu z nacionalno zakonodajo, bi morala *nadzorniška funkcija* prav tako izrecno odobriti in nadzorovati prejemke višjih vodstvenih delavcev in zaposlenih, ki prejemajo najvišje zneske celotnih prejemkov v družbi za upravljanje.
47. Morda bi bilo ustrežnejše, če bi družbe za upravljanje, ki imajo ločeno *nadzorniško funkcijo*, za ustrezno obravnavo nasprotij interesov članom *nadzorniške funkcije* izplačevale samo fiksne prejemke. Če so vzpostavljeni mehanizmi, ki temeljijo na spodbudah, bi morali biti natančno prilagojeni dodeljenim nalogam spremljanja in nadzora, tako da se upoštevajo posameznikove sposobnosti in doseženi rezultati. Če se dodeljujejo *instrumenti*, bi bilo treba sprejeti ustrezne ukrepe, kot so *obdobja zadržanja* do izteka mandata, da se ohrani neodvisnost presoje navedenih članov *upravnega organa*. Za družbe za upravljanje, ki

glede na velikost, notranjo organizacijo ter naravo, obseg in kompleksnost svojih dejavnosti nimajo ločene *nadzorniške funkcije*, bi se moralo načelo, da bi bilo morda ustrežnejše, če bi se članom *nadzorniške funkcije* izplačevali samo fiksni prejemki, uporabljati samo za neizvršilne člane *upravnega organa*, ki opravljajo naloge *nadzorniške funkcije*.

11.1.3 Vključevanje delničarjev

48. Skupščina delničarjev družbe za upravljanje lahko dobi pristojnost za potrjevanje politike prejemkov družbe za upravljanje in odločitev v zvezi s prejemki članov *upravnega organa*, kar je odvisno od značilnosti družbe za upravljanje ali nacionalnih predpisov na območju sodne pristojnosti, na katerem ima družba za upravljanje sedež. Izid glasovanja delničarjev je lahko posvetovalen ali zavezujoč. V ta namen bi bilo treba delničarjem zagotoviti ustrezne informacije, da lahko sprejemajo odločitve na podlagi ustreznih informacij.

49. *Nadzorniška funkcija* je še naprej odgovorna za predloge, ki se predložijo skupščini delničarjev družbe za upravljanje, ter za dejansko izvajanje in nadzor morebitnih sprememb politik in praks prejemkov.

11.1.4 Pregled politike prejemkov in njenega izvajanja

50. *Nadzorniška funkcija* bi morala zagotoviti vsaj letni pregled politike prejemkov družbe za upravljanje in njenega izvajanja. S takimi osrednjimi in neodvisnimi pregledi bi bilo treba proučiti, ali sistem prejemkov:

- deluje v skladu z namenom (zlasti, ali so zajeti vsi dogovorjeni načrti/programi, ali so izplačila prejemkov ustrezna ter ali so profil tveganja, dolgoročni cilji in nameni družbe za upravljanje ustrezno upoštevani) ter
- ali je skladen z nacionalnimi in mednarodnimi predpisi, načeli in standardi.

51. Pri pregledu sistema plačil družbe za upravljanje bi morali tesno sodelovati *nadzorne funkcije* (in sicer služba notranje revizije, funkcija upravljanja tveganj, funkcija za zagotavljanje skladnosti poslovanja s predpisi itd.) in drugi ključni odbori *nadzorniške funkcije* (in sicer odbori za revizijo, tveganj in imenovanja).

52. Če redni pregled pokažejo, da sistem prejemkov ne deluje, kot je bilo načrtovano ali predpisano, bi morala *nadzorniška funkcija* poskrbeti za pravočasno uvedbo načrta za odpravo pomanjkljivosti.

53. Redni pregledi izvajanja politik in praks prejemkov se lahko deloma ali v celoti zaupajo zunanjim izvajalcem, če je to primerno z vidika sorazmernosti. Večje in kompleksnejše družbe za upravljanje bi morale imeti zadostne vire za notranje izvajanje pregledov, izvedbo takih nalog družbe za upravljanje pa lahko dopolnijo in podprejo zunanji svetovalci, če je to primerno. Manjše in manj kompleksne družbe za upravljanje se lahko v skladu s sorazmernostjo odločijo, da celoten pregled zaupajo zunanjim izvajalcem. Vsekakor bi morala *nadzorniška funkcija* ostati odgovorna za pregled politik in praks prejemkov ter

zagotavljanje, da se upoštevajo rezultati pregleda, prav tako bi morale pri tem tesno sodelovati *nadzorne funkcije*.

11.2 Odbor za prejemke

11.2.1 Ustanovitev odbora za prejemke

54. O ustanovitvi odbora za prejemke bi morale kot o dobri praksi razmisliti tudi tiste družbe za upravljanje, ki jim v skladu s členom 14b(4) direktive o KNPVP takega odbora ni treba ustanoviti.

55. Pri ugotavljanju, ali se pričakuje ustanovitev odbora za prejemke, je treba upoštevati dejavnike iz poglavja 7 (Smernice o sorazmernosti). Družba za upravljanje bi morala pri oceni svoje pomembnosti upoštevati skupno prisotnost vseh treh dejavnikov (in sicer svoje velikosti ali velikosti KNPVP, ki jih upravlja, notranje organizacije ter narave, obsega in kompleksnosti svojih dejavnosti). Od družbe za upravljanje, ki je pomembna samo z vidika enega ali dveh od zgoraj navedenih dejavnikov, se ne bi smelo zahtevati, da ustanovi odbor za prejemke.

56. Brez poseganja v prejšnji odstavek je treba pri presoji, ali je treba ustanoviti odbor za prejemke ali ne, upoštevati posebne (neizčrpane) elemente:

- ali družba za upravljanje kotira na borzi ali ne;
- pravno strukturo družbe za upravljanje;
- število zaposlenih v družbi za upravljanje;
- upravljano premoženje družbe za upravljanje;
- ali je družba za upravljanje tudi upravljavec skladov alternativnih naložb;
- opravljanje storitev iz člena 6(3) direktive o KNPVP.

57. Glede na zgornja načela in ob upoštevanju vseh okoliščin so v nadaljevanju navedeni primeri družb za upravljanje, ki jim ni treba ustanoviti odbora za prejemke:

- družbe za upravljanje, katerih vrednost premoženja KNPVP, ki jih upravljajo, ne presega 1,25 milijarde EUR in ki nimajo več kot 50 zaposlenih, vključno s tistimi, ki se ukvarjajo z upravljanjem alternativnih investicijskih skladov in opravljanjem storitev iz člena 6(3) direktive o KNPVP;
- družbe za upravljanje, ki so del bančnih, zavarovalniških in naložbenih skupin ali finančnih konglomeratov, v okviru katerih mora subjekt ustanoviti odbor za prejemke, ki izvaja naloge in dolžnosti za celotno skupino, če so pravila o sestavi, vlogi in pristojnostih takega odbora za prejemke enaka pravilom iz teh smernic ter če obstoječi odbor za prejemke prevzame odgovornost za preverjanje skladnosti družbe za upravljanje s pravili iz teh smernic.

58. Kot je navedeno v odstavku 54 zgoraj, je treba tudi razumeti, da lahko družbe za upravljanje, ki spadajo med zgoraj navedene primere, kot primer dobre prakse na lastno pobudo ustanovijo odbor za prejemke.

59. Od družb za upravljanje, ki se ne uvrščajo med zgoraj navedene primere, se ne bi smelo samodejno zahtevati, da ustanovijo odbor za prejemke. V ta namen bi se morale družbe za upravljanje, ki presegajo prag iz odstavka 57, šteti za pomembne v smislu njihove velikosti ali velikosti KNPVP, ki jih upravljajo, vseeno pa bi morale take družbe za upravljanje pri odločanju, ali naj ustanovijo odbor za prejemke ali ne, presoditi, ali so pomembne glede na svojo notranjo organizacijo ter naravo, obseg in kompleksnost svojih dejavnosti.

11.2.2 Sestava odbora za prejemke

60. Da bi odbor za prejemke deloval neodvisno od višjih vodstvenih delavcev, bi ga morali sestavljati člani *nadzorniške funkcije*, ki nimajo izvršilnih funkcij, od katerih se jih vsaj večina opredeljuje za neodvisne.

61. Predsednik odbora za prejemke bi moral biti neodvisen neizvršni član.

62. Dovolj članov odbora za prejemke bi morale imeti zadostno strokovno znanje in poklicne izkušnje v zvezi z upravljanjem tveganj in nadzornimi dejavnostmi, zlasti glede mehanizma za prilagajanje strukture prejemkov profilom tveganja in kapitala družb za upravljanje.

63. Odbor za prejemke bi bilo treba spodbujati k iskanju strokovnih nasvetov znotraj organizacije (npr. od upravljalcev tveganj) in zunaj nje. Generalni direktor ne bi smel sodelovati na sestankih odbora za prejemke, na katerih se razpravlja in odloča o njegovih prejemkih.

11.2.3 Vloga odbora za prejemke

64. Odbor za prejemke bi moral:

- biti odgovoren za pripravo priporočil *nadzorniški funkciji* o prejemkih članov *upravnega organa* in najbolje plačanih zaposlenih v družbi za upravljanje;
- zagotavljati podporo in svetovanje *nadzorniški funkciji* v zvezi z oblikovanjem splošne politike prejemkov družbe za upravljanje;
- imeti dostop do notranjega in zunanjega svetovanja, ki je neodvisno od svetovanja, ki ga zagotovi ali prejme višje vodstvo;
- presoјati imenovanje zunanjih svetovalcev za prejemke, na katere se lahko *nadzorniška funkcija* obrne za nasvet ali podporo;
- podpirati *nadzorniško funkcijo* pri nadzoru nad zasnovo in delovanjem sistema prejemkov v imenu *nadzorniške funkcije*;

- namenjati posebno pozornost ocenjevanju mehanizmov, uvedenih za zagotovitev, da:
 - se v sistemu prejemkov ustrezno upoštevajo vse vrste tveganj ter ravni likvidnosti in upravljanega premoženja ter
 - je celotna politika prejemkov skladna s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, ter vlagateljev v take KNPVP in
- se uradno prouči več morebitnih scenarijev za testiranje, kako se bo sistem prejemkov odzval na zunanje in notranje dogodke, pa tudi za testiranje za nazaj.

65. Odbor za prejemke je lahko pristojen za nadzor nad osrednjim in neodvisnim pregledom politik in praks prejemkov.

11.2.4 Postopek in zahteve poročanja odbora za prejemke

66. Odbor za prejemke bi moral:

- imeti neomejen dostop do vseh podatkov in informacij v zvezi s postopkom odločanja *nadzorniške funkcije* o zasnovi in izvajanju sistema prejemkov;
- imeti neomejen dostop do vseh informacij in podatkov, ki jih zagotovijo funkcija upravljanja tveganj in *nadzorne funkcije*. Tak dostop ne bi smel ovirati običajnih dejavnosti družbe za upravljanje;
- zagotoviti ustrezno vključenost notranjega nadzora in drugih pristojnih funkcij (npr. za človeške vire in strateško načrtovanje). Odbor za prejemke bi moral sodelovati z drugimi odbori, katerih dejavnosti bi lahko vplivale na zasnovo in pravilno delovanje politike in praks prejemkov (npr. revizija tveganja in odbori za imenovanja), ter
- zagotavljati ustrezne informacije *nadzorniški funkciji* in skupščini delničarjev družbe za upravljanje o izvajanih dejavnostih, kjer je to primerno.

11.3 Nadzorne funkcije

11.3.1 Vloge nadzornih funkcij

67. Družbe za upravljanje bi morale *nadzornim funkcijam* omogočiti dejavno vlogo pri zasnovi, stalnem nadzoru in pregledu politik prejemkov za preostala področja poslovanja.

68. *Nadzorne funkcije* bi morale v tesnem sodelovanju z odborom za prejemke ter *nadzorniško funkcijo* in *upravnim organom* pomagati pri določanju skupne strategije prejemkov, ki se uporablja za družbo za upravljanje, ob upoštevanju spodbujanja učinkovitega upravljanja tveganj.

69. Funkcija upravljanja tveganj bi morala oceniti, kako struktura variabilnih prejemkov vpliva na profil tveganja družbe za upravljanje. Dobra praksa funkcije upravljanja tveganj je potrjevanje in ocenjevanje podatkov o prilagoditvah zaradi tveganja ter udeležba na sestanku odbora za prejemke v ta namen.
70. Funkcija zagotavljanja skladnosti poslovanja s predpisi bi morala proučiti, kako struktura prejemkov vpliva na skladnost družbe za upravljanje z zakonodajo, predpisi in notranjimi politikami.
71. Služba notranje revizije bi morala redno izvajati neodvisno revizijo zasnove, izvajanja in učinkov politik prejemkov družbe za upravljanje.

11.3.2 Prejemki nadzornih funkcij

72. Višina prejemkov zaposlenih v *nadzornih funkcijah* bi morala družbi za upravljanje omogočati, da na teh funkcijah zaposluje kvalificirane in izkušene delavce.
73. Če zaposleni v *nadzornih funkcijah* prejemajo variabilne prejemke, bi morali temeljiti na ciljih, ki so prilagojeni posamezni funkciji, in ne bi smeli temeljiti samo na merilih uspešnosti, ki se uporabljajo za celotno družbo za upravljanje.
74. Struktura prejemkov za zaposlene v *nadzornih funkcijah* ne bi smela ogrožati njihove neodvisnosti ali povzročati nasprotij interesov v njihovi vlogi svetovalcev odboru za prejemke, *nadzorniški funkciji* in/ali *upravnemu organu*. Če prejemki *nadzornih funkcij* vključujejo sestavino, ki temelji na merilih uspešnosti, ki se uporabljajo za celotno družbo za upravljanje, se tveganje za nasprotja interesov poveča, zato bi ga bilo treba ustrezno obravnavati.
75. Pri družbah za upravljanje, ki morajo imeti odbor za prejemke, o prejemkih višjih uslužbencev, odgovornih za vodenje *nadzornih funkcij*, ne bi smela odločati izključno *nadzorniška funkcija*, temveč bi morali biti pod neposrednim nadzorom odbora za prejemke. Prejemki teh uslužbencev v funkciji zagotavljanja skladnosti poslovanja s predpisi in funkciji upravljanja tveganj bi morali biti oblikovani tako, da se preprečijo nasprotja interesov, povezana s poslovno enoto, ki jo nadzorujejo, zato bi jih bilo treba presojeti in določati neodvisno. Odbor za prejemke bi moral *upravnemu organu* dajati priporočila o prejemkih, ki naj bi se izplačali višjim uslužbencem v funkciji za upravljanje tveganj in funkciji zagotavljanja skladnosti poslovanja s predpisi.
76. Pri družbah za upravljanje, ki jim ni treba imeti odbora za prejemke, bi morali biti prejemki višjih uslužbencev, odgovornih za vodenje *nadzornih funkcij*, pod nadzorom *nadzorniške funkcije*.
77. Nasprotja interesov, ki bi lahko nastala, če bi druga področja poslovanja nedopustno vplivala na prejemke zaposlenih v *nadzornih funkcijah*, bi bilo treba ustrezno obravnavati. Potreba po preprečevanju nedopustnega vpliva je še posebej pomembna, če so zaposleni v *nadzornih funkcijah* udeleženi še pri drugih področjih poslovanja. Vseeno je ustrezen del postopka ocenjevanja, da se pridobijo tudi mnenja z drugih področij poslovanja.

78. *Nadzorne funkcije* se ne bi smele znajti v položaju, ko bi bili na primer odobritev posla ter odločanje ali svetovanje o zadevah v zvezi s tveganjem ali finančnim nadzorom neposredno povezani z zvišanjem ali znižanjem njihovih prejemkov, vezanih na uspešnost.

12 Smernice o splošnih zahtevah za usklajevanje tveganja

79. Družbe za upravljanje bi morale splošne zahteve za usklajevanje tveganja uporabljati samo za posamezne svežnje prejemkov *zaposlenih s posebno naravo dela*, vendar se zelo priporoča prostovoljna uporaba v okviru celotne družbe za upravljanje, kot je navedeno v Prilogi II. Družbe za upravljanje bi morale presoditi, ali bi bilo treba te zahteve uporabljati za družbo za upravljanje kot celoto, in na zahtevo pristojnih organov pojasniti, zakaj te zahteve uporabljajo samo za *zaposlene s posebno naravo dela*.

12.1 Splošna politika prejemkov, vključno s pokojninsko politiko

80. Dolgoročna strategija družbe za upravljanje bi morala vključevati splošno poslovno strategijo in kvantificirane ravni dovoljenega tveganja za večletno obdobje, pa tudi druge poslovne vrednote, kot so kultura skladnosti, etika, vedenje do vlagateljev v KNPVP, ki jih upravlja, ukrepi za zmanjševanje nasprotij interesov itd. Zasnova sistemov prejemkov bi morala biti skladna s profili tveganja, pravili upravljanja ali aktom o ustanovitvi KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, in cilji, določenimi v strategijah družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, treba pa je upoštevati tudi spremembe, ki so morda določene v strategijah. Družbe za upravljanje bi zato morale zagotoviti dobro zasnovo in izvajanje svojih sistemov prejemkov. To vključuje predvsem ustrezno uravnoteženost variabilnih in fiksnih prejemkov, merjenje uspešnosti, pa tudi strukturo in, kjer je primerno, prilagajanje variabilnih prejemkov tveganju. Tudi manjše ali manj razvite družbe za upravljanje bi si morale čim bolj prizadevati za usklajenost politike prejemkov s svojimi interesi in interesi KNPVP, ki jih upravlja, ter njihovih vlagateljev.

81. Družbe za upravljanje bi morale pri oblikovanju svoje politike prejemkov ustrezno upoštevati, kako prejemki prispevajo k preprečevanju prevzemanja prevelikih tveganj, uspešnosti družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, ter usklajenosti politike prejemkov z učinkovitim upravljanjem tveganj.

82. Upravljavci bi morali upoštevati konservativne politike vrednotenja in ne bi smeli spregledati tveganj koncentracije in dejavnikov tveganja, kot sta likvidnostno tveganje in tveganje koncentracije, ki bi lahko KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, obremenila v prihodnosti. Zelo priporočljivo je, da se te obveznosti ne upoštevajo, če variabilni del prejemkov sestavljajo večinoma *instrumenti*, ki se izplačajo takoj, brez odloga ali mehanizmov naknadne prilagoditve zaradi tveganja (*malus* ali *vračilo prejemkov*), in/ali če temeljijo na formuli, ki variabilne prejemke raje kot z dobičkom, prilagojenim tveganju, povezuje s prihodki v tekočem letu.

83. Kot protiutež navedenim nevarnostim bi morali biti elementi upravljanja tveganj povezani s politiko prejemkov. Če je ta ustrezno strukturirana in se ustrezno izvaja, so lahko variabilni prejemki učinkovito orodje za uskladitev interesov zaposlenih z interesi KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja. Glede na naravo, obseg in kompleksnost družbe za

upravljanje obstajajo tudi alternativni pristopi za povezovanje elementov upravljanja tveganj s politiko prejemkov.

12.2 Posebne pokojninske ugodnosti

84. Politika prejemkov bi morala zajemati vse vidike prejemkov, vključno s fiksnimi sestavinami, variabilnimi sestavinami, upokojitvenimi pogoji in podobnimi posebnimi ugodnostmi. Pokojninsko politiko (fiksni in variabilni pokojninski prejemki) bi bilo treba uskladiti z dolgoročnimi interesi družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja.
85. Če variabilni prejemki vključujejo posebne pokojninske ugodnosti, se zaposleni ne bi smel upokojiti ali oditi iz družbe za upravljanje s pravico do takšnih ugodnosti, ne da bi se upošteval gospodarski položaj KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, ali tveganja, ki jih je zaposleni prevzel dolgoročno.
86. Da bi to posebno vrsto pokojninskih ugodnosti uskladili z gospodarskim položajem KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, bi se morale posebne pokojninske ugodnosti izplačevati v obliki *instrumentov*, kjer je to mogoče v skladu z zadevno pokojninsko zakonodajo.
87. V okviru upokojitve bi morale za posebne pokojninske ugodnosti, dodeljene zaposlenemu, veljati petletno *obdobje zadržanja*.
88. Če zaposleni odide iz družbe za upravljanje pred upokojitvijo, posebne pokojninske ugodnosti ne bi smele dospeti pred petletnim obdobjem, pred njihovim izplačilom pa bi bilo treba izvesti oceno uspešnosti in naknadno prilagoditev zaradi tveganja.

12.3 Odpravnina

89. Ureditve „zlatega padala“ za zaposlene, ki odidejo iz družbe za upravljanje in so deležni visokih izplačil, brez prilagoditve glede na uspešnost in tveganje, bi bilo treba šteti za neskladne z načelom iz člena 14b(1)(k) direktive o KNPVP. Vsaka taka izplačila bi morala biti vezana na uspešnost, doseženo v tem času, in določena tako, da ne nagrajujejo neuspešnosti. To ne bi smelo preprečevati odpravnin v primerih predčasnega prenehanja pogodbe zaradi sprememb strategije družbe za upravljanje ali KNPVP, ki jih upravlja, oziroma v primerih združitve in/ali prevzema.
90. Družbe za upravljanje bi morale vzpostaviti okvir za določitev in odobritev odpravnine v skladu s svojimi splošnimi vodstvenimi strukturami zaposlovanja. Okvir bi moral preprečevati nagrajevanje neuspešnosti.
91. Družbe za upravljanje bi morale znati pristojnim organom pojasniti merila, ki jih uporabljajo za določitev zneska odpravnine. Dobra praksa je, da se morebitna neporavnana variabilna plačila ali dolgoročni načrti spodbud odložijo in odražajo prvotne sheme odložitve.

12.4 Osebno zavarovanje pred tveganji

92. Za zaposlene bi se lahko štelo, da so se zavarovali pred prilagoditvijo prejemkov navzdol, če s tretjo osebo sklenejo pogodbo, na podlagi katere mora tretja oseba zaposlenemu neposredno ali posredno izvajati plačila, povezana ali sorazmerna z zneski, za katere so se variabilni prejemki zaposlenega znižali. Pogodba bi bila na primer lahko v obliki opsijske pogodbe ali katere koli druge pogodbe o izvedenem finančnem instrumentu ali drugi pogodbeni obliki, s katero so variabilni prejemki zaposlenega na kakršen koli način zavarovani.
93. Da bi zagotovili učinkovitost usklajevanja tveganja, zaposleni ne bi smeli kupiti zavarovalne pogodbe, na podlagi katere bi prejeli odškodnino v primeru prilagoditve prejemkov navzdol. Vendar to praviloma ne prepoveduje zavarovanja za kritje osebnih plačil, kot so obroki za zdravstveno zavarovanje ali hipoteko (če se hipotekarno zavarovanje nanaša na okoliščine, povezane z zdravjem, zaradi katerih bi zaposleni postal nezmožen za delo na enakovrednem delovnem mestu), čeprav bi bilo treba vsak primer presojati posebej.
94. Zahteve, da se ne smejo uporabljati osebne strategije zavarovanja pred tveganji in zavarovanja, z namenom, da se ne posega v učinke usklajevanj tveganj iz dogovorov o prejemkih, bi morala veljati tudi za odložene in zadržane variabilne prejemke. Družbe za upravljanje bi morale vzdrževati učinkovito ureditev za zagotovitev, da zaposleni izpolnjuje to zahtevo.

13 Smernice o posebnih zahtevah za usklajevanje tveganja

95. Družbe za upravljanje bi morale uporabljati posebne zahteve za usklajevanje tveganja samo za posamične svežnje prejemkov *zaposlenih s posebno naravo dela*, še vedno pa lahko razmislijo o splošni uporabi (ali vsaj uporabi, ki je „širša, kot je nujno potrebno“) vseh ali nekaterih posebnih zahtev. V Prilogi II so navedene posebne zahteve, katerih prostovoljna splošna uporaba v družbah za upravljanje je zelo priporočljiva.

13.1 Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov

96. Popolnoma prožna politika variabilnih prejemkov ne pomeni samo, da bi se morali variabilni prejemki zaradi neuspešnosti znižati, temveč da se lahko v nekaterih primerih tudi znižajo na stopnjo nič. Za praktično izvajanje to tudi pomeni, da bi morali biti fiksni prejemki dovolj visoka nagrada za opravljene poklicne storitve glede na stopnjo izobrazbe, hierarhični položaj v podjetju, stopnjo zahtevanega strokovnega znanja in veščin, omejitve in delovne izkušnje, zadevni sektor dejavnosti in regijo. Na posamezne ravni fiksnih prejemkov bi morale posredno vplivati osnovna načela usklajevanja tveganja.

13.2 Usklajevanje variabilnih prejemkov s tveganjem

13.2.1 Postopek usklajevanja tveganja

97. Da bi omejili pretirano prevzemanje tveganja, bi morali variabilni prejemki temeljiti na uspešnosti in biti prilagojeni tveganju. Družba za upravljanje bi morala za doseg tega cilja zagotoviti, da so spodbude za prevzemanje tveganj omejene s spodbudami za upravljanje tveganj. Sistem prejemkov bi moral biti skladen s postopki učinkovitega upravljanja tveganj in vodenja v družbi za upravljanje.

13.2.1.1 Postopek merjenja uspešnosti in tveganja

98. Vzpostavitev sistema prejemkov bi se morala začeti z opredelitvijo ciljev družbe za upravljanje, enote ter zaposlenih in naložbene strategije zadevnih KNPVP. Ti cilji bi morali izhajati iz poslovnega načrta družbe za upravljanje, če obstaja, in bi morali biti skladni z nagnjenostjo družbe za upravljanje k prevzemanju tveganja in naložbeno strategijo zadevnih KNPVP. Iz teh ciljev je mogoče neposredno izpeljati merila uspešnosti, na podlagi katerih bi bilo treba ocenjevati doseganje ciljev zaposlenega med *obračunskim obdobjem*. Pravica do variabilnih prejemkov se pridobi („dodeli“) ob koncu *obračunskega obdobja* ali med tem obdobjem, ki mora trajati vsaj eno leto, lahko pa je tudi daljše. V nekaterih primerih se različna *obračunska obdobja* lahko prekrivajo. Če je ocenjevanje uspešnosti ustrezno zasnovano, so prejemki vezani na uresničevanje naložbene strategije zadevnih KNPVP in poslovnega načrta, če obstaja, ali ciljev družbe za upravljanje. Nasprotno pa lahko merila uspešnosti, ki so slabo zasnovana, spodbujajo prevzemanje prevelikega tveganja. Pri ocenjevanju uspešnosti bi bilo treba upoštevati samo dejanske rezultate. Usklajevanje tveganja med merjenjem uspešnosti je mogoče na podlagi meril uspešnosti, prilagojenih tveganju, ali z naknadno prilagoditvijo meril uspešnosti tveganju. Prilagoditev zaradi tveganja se lahko razlikuje glede na dejavnost zaposlenega in področje poslovanja ali zadevni KNPVP.

13.2.1.2 Postopek dodelitve

99. Družba za upravljanje bi morala po koncu *obračunskega obdobja* na podlagi predpisanega postopka dodelitve oceno uspešnosti izraziti kot sestavino variabilnih prejemkov za vsakega zaposlenega. To naj bi se običajno izvedlo s tako imenovanimi skupnimi sredstvi variabilnih prejemkov, ki se najprej določijo in nato razporedijo. Ker na ravni družbe za upravljanje, poslovne enote in zaposlenega ni primerna uporaba vseh ukrepov v zvezi z uspešnostjo in tveganjem, bi morala družba za upravljanje opredeliti tveganja na posamezni ravni in zagotoviti, da sta s popravkom tveganja ustrezno zajeta obseg in trajanje tveganja na posamezni ravni. S tako imenovano „naknadno prilagoditvijo zaradi tveganja“ bi se morali prejemki prilagoditi morebitnemu neugodnemu razvoju v prihodnosti.

13.2.1.3 Postopek izplačil

100. Da bi dejansko izplačilo prejemkov prilagodilo obdobju razpolaganja, ki je bilo priporočeno vlagateljem v KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje, in njihovim naložbenim tveganjem, bi se morali variabilni prejemki delno izplačevati vnaprej (kratkoročno) in

delno odloženo (dolgoročno). Kratkoročna sestavina bi se morala izplačati takoj po dodelitvi, z njo pa so zaposleni nagrajeni za uspešnost med *obračunskim obdobjem*. Dolgoročna sestavina bi se morala zaposlenim dodeljevati med *obdobjem odložitve* in po njem. Z njo bi morali biti zaposleni nagrajeni za dolgoročno uspešnost, ki je rezultat odločitev, sprejetih v preteklosti. Pred izplačilom odloženega dela bi se morali zahtevati ponovna ocena uspešnosti in, če je potrebno, prilagoditev zaradi tveganja, da bi se variabilni prejemki prilagodili tveganjem in napakam pri ocenah uspešnosti in tveganja, izvedenih, odkar je bila zaposlenim dodeljena sestavina variabilnih prejemkov. Tako imenovana naknadna prilagoditev zaradi tveganja bi morala biti vedno nujna, saj ob dodelitvi prejemka ni mogoče z gotovostjo oceniti končne uspešnosti.

13.2.2 Skupne zahteve za postopek usklajevanja tveganja

13.2.2.1 Časovni okvir

101. Družbe za upravljanje bi morale pri ocenjevanju tveganja in uspešnosti upoštevati trenutna in prihodnja tveganja, ki jih prevzemajo zaposleni, poslovna enota, zadevni KNPVP ali družba za upravljanje kot celota. V okviru tega bi morale proučiti, kako lahko dejavnosti zaposlenih vplivajo na KNPVP, ki jih upravljajo, ter na kratkoročni in dolgoročni uspeh družbe za upravljanje. Zato bi morala družba za upravljanje časovni okvir merjenja tveganja in uspešnosti prilagoditi obdobju razpolaganja, ki je bil priporočen vlagateljem v KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje, ter njihovim naložbenim tveganjem. Zahteva, da družba za upravljanje uspešnost svojih zaposlenih ocenjuje v večletnem okviru, ki ustreza obdobju razpolaganja, ki je bil priporočen vlagateljem v KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, pomeni, da se *obračunsko obdobje* in izplačilno obdobje za kratkoročne in dolgoročne prejemke skupaj nanašata na ustrezno obdobje.
102. Uravnoveženost obračunskega in izplačilnega obdobja bi morala biti odvisna od vrste KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja, ter vrste poslovanja in dejavnosti zaposlenega. Vseeno je uporaba večletnih *obračunskih obdobj* bolj smiselna, saj se pri oceni uspešnosti lahko z gotovostjo upošteva več tveganj, ki so se pojavila od začetka *obračunskega obdobja*.

13.2.2.2 Merjenje stopenj tveganja in uspešnosti

103. Prejemki, vezani na uspešnost, bi morali poleg tveganj in uspešnosti posameznih dejavnosti vključevati parametre, povezane s tveganji in uspešnostjo zadevnega KNPVP in poslovne enote družbe za upravljanje. Znesek variabilnih prejemkov, do katerih je zaposleni upravičen, bi zato moral biti odvisen od njegove uspešnosti, uspešnosti njegove poslovne dejavnosti ali zadevnega KNPVP in uspešnosti družbe za upravljanje. Relativna pomembnost posamezne stopnje meril uspešnosti bi morala biti določena vnaprej in ustrezno uravnovežena, da se upošteva delovno mesto ali odgovornosti zaposlenega.
104. Spremenljivke, na podlagi katerih se merita tveganje in uspešnost, bi morale biti čim bolj povezane z ravno odločanja zaposlenega, ki je predmet prilagoditve zaradi tveganja, da

bi kar najbolj vplivale na vedenje zaposlenih. Merila uspešnosti bi morala vključevati dosegljive cilje in ukrepe, na katere zaposleni lahko neposredno vpliva. Za višje vodstvo bi lahko družbe za upravljanje na primer zasnovale politike prejemkov, ki bi vključevale finančne ukrepe na podlagi uspešnosti vseh KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje, ali celotne družbe za upravljanje ali za uspešnost in tveganja enot, ali odločitve, določene s strategijo višjega vodstva. Nasprotno pa bi bili idealni spremenljivki za vodjo poslovne enote uspešnost in tveganje navedene enote.

13.2.2.3 Kvantitativni in kvalitativni ukrepi

105. V postopku usklajevanja tveganja bi se morali uporabljati kvantitativni in kvalitativni pristopi (npr. merjenje uspešnosti ali tveganja, določitev skupnih sredstev in prilagoditev zaradi tveganj).
106. Kvantitativni ukrepi imajo lahko nekaj prednosti v smislu preglednosti, če so vnaprej določeni. Zato lahko bolj neposredno vplivajo na vedenje zaposlenih. Vendar kvantitativni ukrepi ali merila ne zadoščajo za merjenje vseh tveganj ali uspešnosti ali za prilagoditev prejemkov tveganju. Družbe za upravljanje bi morale za dopolnitev merjenja in prilagoditve zaradi tveganja ali uspešnosti uporabiti tudi kvalitativne pristope.

13.2.2.4 Ukrepi presoje

107. Kadar koli se merjenje tveganja in uspešnosti ali prilagoditev zaradi tveganja izvajajo na podlagi presoje, je treba zagotoviti:
 - jasno zapisano politiko z opisom parametrov in ključnih ugotovitev, na katerih bo presoja temeljila;
 - jasno in popolno dokumentacijo končne odločitve v zvezi z merjenjem tveganja in uspešnosti ali prilagoditve zaradi tveganja;
 - vključitev zadevnih strokovnjakov iz *nadzornih funkcij*;
 - pridobitev ustreznih ravni odobritve, npr. *upravnega organa* ali *nadzorniške funkcije* ali odbora za prejemke, in
 - upoštevanje osebnih pobud upravljavca, ki izvaja presojo, npr. na podlagi pregledov rezultatov.
108. Za kvantitativne in kvalitativne ukrepe bi morale biti družbe za upravljanje pripravljene razkriti in objaviti vse elemente presoje, ki so jih vključile v postopek usklajevanja tveganja. Družbe za upravljanje bi morale zagotoviti tudi podrobne informacije pristojnemu organu, če se končni rezultat na podlagi ukrepov presoje bistveno razlikuje od prvotnega rezultata na podlagi vnaprej določenih ukrepov.

13.2.3 Merjenje tveganja

109. Družbe za upravljanje bi morale upoštevati vsa tveganja, ne glede na to, ali so vključena v bilanco stanja ali ne, pri čemer bi morale razlikovati med tveganji, ki vplivajo na družbo za upravljanje, KNPVP, ki jih upravlja, poslovne enote in posameznike. Opredelitev in kvantifikacijo tveganja na ravni KNPVP je mogoče najti v načrtu upravljanja tveganj, ki jo mora uvesti, izvajati in vzdrževati družba za upravljanje in v kateri so opredeljena vsa pomembna tveganja, ki so jim KNPVP, ki jih upravljajo, izpostavljeni ali bi jim bili lahko izpostavljeni. Družbe za upravljanje bi morale tudi določiti, ali ukrepi, ki jih uporabljajo za prilagoditev zaradi tveganja, vključujejo „težko merljiva“ tveganja, kot sta tveganje ugleda in operativno tveganje.
110. Za upoštevanje vseh pomembnih tveganj bi morale družbe za upravljanje uporabljati enake metode za merjenje tveganja, kot so uporabljene v načrtih upravljanja tveganj, pripravljenih za KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje. Prav tako bi morale družbe za upravljanje upoštevati tveganja, ki izhajajo iz dodatnega upravljanja alternativnih investicijskih skladov in iz storitev, ki se izvajajo v skladu s členom 6(3) direktive o KNPVP.
111. Ob upoštevanju sorazmernosti bi morali biti izračuni upravljanja tveganj pregledni, družbe za upravljanje pa bi morale znati prikazati razčlenitev izračunov tveganja po KNPVP in povezanih poslovnih enotah družbe za upravljanje ter različnih vrstah tveganosti pozicij v celotni organizaciji. Kakovost uporabljenih metod in modelov bi morala vplivati na to, v kakšnem obsegu družba za upravljanje izvaja naprednejšo politiko variabilnih prejemkov, ki temelji na merjenju uspešnosti.

13.2.4 Merjenje uspešnosti

13.2.4.1 Kvalitativni/kvantitativni ukrepi

112. Družbe za upravljanje bi morale za ocenjevanje posameznikove uspešnosti uporabljati kvantitativna (finančna) in kvalitativna (nefinančna) merila.
113. Ustrezna kombinacija kvantitativnih in kvalitativnih meril bi morala biti odvisna od nalog in odgovornosti zaposlenega. Kvantitativna in kvalitativna merila ter njihova uravnoteženost bi morali biti v vsakem primeru predpisani in jasno dokumentirani za vsako raven in kategorijo zaposlenih.
114. Kvantitativni ukrepi bi morali zajemati dovolj dolgo obdobje, da se ustrezno zajame tveganje, ki ga pomeni ravnanje zaposlenega. Primeri kvantitativnih meril uspešnosti, ki se uporabljajo v sektorju upravljanja premoženja in izpolnjujejo zgoraj navedene določbe, so notranja stopnja donosnosti (IRR), dobiček pred obrestmi, davki in amortizacijo (EBITDA), alfa koeficient, absolutna in relativna donosnost, Sharpov koeficient in zbrana sredstva.
115. Dodeljevanje variabilnih prejemkov bi moralo biti skladno s kvantitativnimi merili uspešnosti in poleg tega odvisno tudi od uspešnosti zaposlenih v zvezi s kvalitativnimi

(nefinančnimi) ukrepi. Primeri tega so doseganje strateških ciljev, zadovoljstvo vlagateljev, ravnanje v skladu z načrtom upravljanja tveganj, skladnost z notranjimi in zunanjimi predpisi, vodenje, upravljanje, skupinsko delo, ustvarjalnost, motivacija ter sodelovanje z drugimi poslovnimi enotami in *nadzornimi funkcijami*. Taka določena kvalitativna merila bi lahko temeljila na skladnosti z merami za upravljanje tveganj, kot so omejitve in rezultati revizije. Negativna nefinančna uspešnost, zlasti neetično ali neskladno ravnanje, bi morala prevladati nad dobro finančno uspešnostjo zaposlenega in zaradi nje bi se morali znižati variabilni prejemki zaposlenega.

13.2.4.2 Relativna/absolutna in notranja/zunanja merila

116. Merila absolutne uspešnosti so merila, ki jih družba za upravljanje uvede na podlagi lastne strategije, kar vključuje profil tveganja in nagnjenost k prevzemanju tveganja družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, kot je podrobneje določeno navzdol po verigi ravni poslovanja. Taka merila pomagajo zmanjšati tveganje, da bodo dodeljeni prejemki, ki niso upravičeni glede na uspešnost družbe za upravljanje ali KNPVP. Prav tako pogosto ustvarjajo dolgoročne spodbude. Vendar je včasih težko natančno določiti absolutna merila uspešnosti, zlasti za nove udeležence ali za nove vrste finančnih storitev (s težko merljivimi tveganji), povezanih z upravljanjem KNPVP.
117. Relativna merila uspešnosti so merila, pri katerih se uspešnost primerja z osebami, ki delajo na istem področju, bodisi „notranjimi“ (to je znotraj organizacije) bodisi „zunanjimi“ (podobne družbe za upravljanje). Relativna merila uspešnosti je lažje določiti, saj je izhodišče za primerjavo že na voljo. Vendar taka merila prinašajo tveganje, da bodo variabilni prejemki, ki niso podprti z dolgoročno uspešnostjo poslovne enote ali družbe za upravljanje ali KNPVP, ki jih upravlja, vseeno izplačani. V obdobju pozitivne finančne uspešnosti celotnega sektorja bi to lahko povzročilo „višanje ponudbe“ in „čredno vedenje“, kar bi spodbudilo prevzemanje prevelikih tveganj. V gospodarskem ciklu upadanja, ko lahko večina družb za upravljanje in KNPVP posluje slabo, lahko relativna merila vseeno prinesejo pozitivne rezultate (in tako nezadostno zmanjšanje skupnih variabilnih prejemkov družbe za upravljanje), tudi če se je absolutna uspešnost v primerjavi s prejšnjimi obdobji poslabšala.
118. Notranje (npr. dobički) in zunanje (npr. cena delnic) spremenljivke prinašajo prednosti in slabosti, ki jih je treba skrbno uravnotežiti. Notranja merila uspešnosti lahko spodbudijo sodelovanje zaposlenih, če lahko zaposleni s svojim ravnanjem vplivajo na rezultate. To zlasti velja, če so merila uspešnosti določena na ravni poslovne enote (in ne na ravni celotne družbe za upravljanje). Poleg tega je lažje uvesti dejavnike prilagoditve zaradi tveganja za notranja merila, saj je povezava z notranjimi tehnikami upravljanja tveganja bolj očitna. Po drugi strani pa se taka merila lahko prirejajo in kratkoročno ustvarjajo popačene rezultate. Zunanja merila uspešnosti so manj dovzetna za tveganje takega prirejanja, čeprav se še vedno lahko pojavijo poskusi umetnega zviševanja cene delnic (verjetno pomembno le za najvišje vodstvo).

13.3 Postopek dodelitve

13.3.1 Določitev in razdeljevanje skupnih sredstev

119. Družbe za upravljanje bi morale sprejeti dokumentirano politiko postopka dodelitve in zagotoviti, da se vodijo evidence o določanju skupnih sredstev variabilnih prejemkov.

13.3.2 Prilagoditev zaradi tveganja v postopku dodelitve

120. Družbe za upravljanje bi morale pri določanju skupnih sredstev za prejemke ali posameznih dodelitev upoštevati celotni nabor sedanjih in morebitnih (nepričakovanih) tveganj, povezanih z dejavnostmi, ki se izvajajo. Z merili uspešnosti, na podlagi katerih se določijo skupna sredstva za prejemke, se prevzeta tveganja ne zajamejo nujno v celoti ali ustrezno, zato bi bilo treba s predhodnimi prilagoditvami zagotoviti popolno uskladitev variabilnih prejemkov s prevzetimi tveganji. Družbe za upravljanje bi morale proučiti, ali merila prilagoditve zaradi tveganja, ki jih uporabljajo, upoštevajo resna tveganja ali izjemne situacije.

121. Družbe za upravljanje bi morale določiti, do katere ravni lahko svoje izračune variabilnih prejemkov kvantitativno prilagodijo tveganju bodisi do ravni poslovne enote bodisi še do nižjih ravni, na primer ravni trgovalnih oddelkov, če obstaja, ali celo ravni posameznikov. Družbe za upravljanje bi morale določiti razčlenjenost, ki je primerna za posamezno raven.

13.3.2.1 Kvantitativna predhodna prilagoditev zaradi tveganja

122. Da bi zagotovile premišljeno in učinkovito shemo prejemkov, bi morale družbe za upravljanje za svoj postopek prilagoditve zaradi tveganja uporabiti več različnih kvantitativnih meril. Običajno bi morala ta merila temeljiti na vsesplošnem okviru prilagoditve zaradi tveganja.

123. Pri merjenju dobičkonosnosti družbe za upravljanje in njenih poslovnih enot ter KNPVP, ki jih upravlja, bi bilo treba izhajati iz čistega prihodka, v katerega so vključeni vsi neposredni in posredni stroški, povezani z dejavnostjo. Družbe za upravljanje ne bi smele izključiti stroškov informacijske tehnologije, stroškov raziskav, pravnih stroškov in stroškov dejavnosti, oddanih v zunanje izvajanje. Morale bi poskrbeti, da se skupna sredstva za prejemke ne „prilagajajo za nazaj“, da bi ustrezala potrebam po prejemkih.

124. Kvantitativne predhodne prilagoditve zaradi tveganja, ki jih izvajajo družbe za upravljanje, bi morale večinoma temeljiti na merilih, ki se znotraj družb za upravljanje že uporabljajo za druge namene upravljanja tveganja. Tako bi morale biti omejitve in morebitna vprašanja v zvezi s temi merili relevantna tudi za postopek glede prejemkov. Pri prilagoditvah zaradi tveganja bi bilo treba upoštevati izkušnje, pridobljene pri upravljanju teh tveganj v drugih okoliščinah, poleg tega pa bi se morale obravnavati tako kritično kot vse druge sestavine postopka upravljanja tveganja.

13.3.2.2 Kvalitativna merila za predhodno prilagoditev zaradi tveganja

125. Družbe za upravljanje bi morale upoštevati kvalitativne dejavnike tveganja. Kvalitativne predhodne prilagoditve zaradi tveganja bi se lahko izvedle ob določitvi skupnih sredstev za prejemke za celotno družbo za upravljanje in poslovno enoto ali ob določitvi ali dodeljevanju prejemkov posameznikov. Kvalitativne predhodne prilagoditve zaradi tveganja so pogoste na skupni in posamični ravni, v nasprotju s kvantitativnimi prilagoditvami, ki se navadno upoštevajo samo na ravni skupnih sredstev.
126. Družbe za upravljanje izvajajo kvalitativne prilagoditve zaradi tveganja ob dodeljevanju/določanju prejemkov posameznika z ocenami, ki lahko izrecno vključujejo dejavnike tveganja ali nadzora, kot so kršitve skladnosti poslovanja s predpisi, kršitve omejitev tveganja in nedelovanje notranjih kontrol (npr. na podlagi rezultatov notranje revizije).

13.4 Postopek izplačil

13.4.1 Neodloženi in odloženi prejemki

127. Čeprav se prejemki usklajujejo s predhodnimi prilagoditvami zaradi tveganja, bi bilo treba zaradi negotovosti uvesti naknadne prilagoditve zaradi tveganja, da bi spodbude ostale popolnoma usklajene. To je mogoče samo, če se del prejemkov odloži.
128. Shema odlogov je opredeljena z različnimi sestavinami, in sicer s (a) časovnim okvirom odložitve, (b) deležem variabilnih prejemkov, ki je odložen, (c) hitrostjo dospelosti odloženih prejemkov (*točko dospelosti*), (d) časovnim razponom od obračuna do plačila prvega odloženega zneska in (e) obliko odloženih variabilnih prejemkov. Družbe za upravljanje lahko svoje sheme odlogov razlikujejo s spreminjanjem teh petih sestavin. Če se ena od sestavin uporablja strožje, kot je nujno, lahko vpliva na nadzorni pregled druge sestavine. Vsekakor bi morala družba za upravljanje s kombiniranjem teh sestavin zagotoviti smiselno shemo odlogov, v kateri so spodbude za usklajevanje tveganja jasne.

13.4.1.1 Časovni okvir in dospelost

129. Obdobje odložitve se vedno začne v trenutku izplačila vnaprejšnjega dela variabilnih prejemkov, poveže pa se lahko bodisi z denarnimi variabilnimi prejemki ali variabilnimi prejemki v obliki *instrumentov*. Konča se ob dospetju zadnjega variabilnega prejemka. Najkrajše *obdobje odložitve* je tri leta. Družbe za upravljanje bi morale določiti *obdobje odložitve*, ki bi morale biti izračunano na podlagi obdobja razpolaganja, ki je bilo priporočeno vlagateljem v KNPVP, ter odvisno od morebitnega vpliva zaposlenih na profil tveganja KNPVP. Dejansko *obdobje odložitve* bi bilo treba nato prilagoditi odgovornostim in nalogam zaposlenih ter pričakovanim nihanjem vrednosti premoženja KNPVP, kar lahko pogosto pomeni daljše časovne okvire. Družbe za upravljanje bi morale vsaj za člane *upravnega organa* upoštevati daljša *obdobja odložitve*.

13.4.1.2 Točka dospelosti

130. Sorazmerna dospelost (ali plačilo) pomeni, da na primer za triletno *obdobje odložitve* ena tretjina odloženih prejemkov dospe ob koncu posameznega leta $n+1$, $n+2$ in $n+3$, kjer je „ n “ trenutek, v katerem se izmeri uspešnost za določitev variabilnih prejemkov. Priloga III vsebuje diagram, ki prikazuje primer sorazmerne razpršitve za shemo odložitve, v kateri se odloži 60 % variabilnih prejemkov (prvi diagram).
131. Obdobje dospelosti nikakor ne bi smelo biti krajše od enega leta (npr. ne vsakih šest mesecev).

13.4.1.3 Delež za odlog

132. Delež variabilnih prejemkov, ki naj bi bil odložen, znaša od 40 % do 60 %, odvisno od vpliva, ki ga ima lahko zaposleni (ali kategorija zaposlenih) na profil tveganja KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje, ter odgovornosti in izvajanih nalog, in odvisno od zneska variabilnih prejemkov. Če se družbe za upravljanje odločijo, da delež za odlog določijo kot niz absolutnih zneskov (namesto z odstotki skupnega zneska variabilnih prejemkov, npr. del med 0 in 100: 100 % vnaprejšnjega plačila, del med 100 in 200: 50 % vnaprejšnjega plačila, preostanek pa se odloži, del nad 200: 25 % vnaprejšnjega plačila, preostanek pa se odloži, itd.) na povprečni ponderirani osnovi, bi take družbe za upravljanje morale upoštevati od 40- do 60-odstotni prag.

13.4.1.4 Časovni razpon med koncem obračunskega obdobja in dospelostjo odloženega zneska

133. Da bi zagotovili ustrezno oceno rezultatov uspešnosti in tako izvedli ustrezno naknadno prilagoditev zaradi tveganja, prvi odloženi delež ne bi smel biti izplačan prezgodaj po koncu *obračunskega obdobja*. Da bi bil odlog dejansko učinkovit glede na pobude zaposlenih, prvi znesek ne bi smel dospeti prej kot v 12 mesecih po obračunu.

13.4.2 Denarna sredstva v primerjavi s instrumenti

13.4.2.1 Vrste instrumentov

134. Zaposleni bi morali biti plačani v obliki *instrumentov* samo, če to ne povzroči napačne uskladitve interesov ali spodbudi prevzemanja tveganj, ki ni v skladu s profili tveganja ali aktom o ustanovitvi zadevnih KNPVP. Napačna uskladitev interesov bi se lahko pojavila v zvezi z *zaposlenimi s posebno naravo dela*, ki niso neposredno vključeni v upravljanje naložb. Nagrajevanje teh posameznikov z *instrumenti* KNPVP bi lahko pomenilo nasprotje interesov glede na njihovo dolžnost neodvisnega opravljanja nalog, povezanih z navedenimi KNPVP.
135. Da bi interese *zaposlenih s posebno naravo dela* v družbah za upravljanje, ki upravljajo več KNPVP, uskladili z interesi zadevnih KNPVP, po možnosti v skladu z organizacijo družbe za upravljanje in pravno strukturo upravljanjanih KNPVP, bi morali *zaposleni s posebno naravo dela* prejemati *instrumente*, povezane v glavnem s KNPVP, v zvezi s

katerimi izvajajo svoje dejavnosti, če to ne povzroči čezmerne koncentracije lastništva *instrumentov*, kar bi *zaposlenim s posebno naravo dela* olajšalo prevzemanje prevelikih tveganj. Če na primer eden od zaposlenih v družbi za upravljanje, ki upravlja tri KNPVP (x, y in z), izvaja dejavnosti samo za KNPVP x, bi ta zaposleni načeloma moral prejemati *instrumente*, povezane v glavnem s KNPVP x; če pa bi uporaba takega načela pripeljala do položaja, ko imajo *zaposleni s posebno naravo dela* premočan interes v KNPVP, za katerega opravljajo naloge, bi morala družba za upravljanje razmisliti o razširitvi nabora *instrumentov*, ki se izplačujejo, da bi *zaposlenim s posebno naravo dela* preprečila preveliko prevzemanje tveganj v zvezi z zadevnimi KNPVP.

136. Razpoložljivost *instrumentov* je odvisna od pravne strukture zadevnih KNPVP in njihovih pravil upravljanj ali akta o ustanovitvi. Pri KNPVP, ki imajo pravno obliko družbe, bi morala obstajati možnost, da se z delnicami ali instrumenti, vezanimi na delnice, uskladijo interesi vlagateljev in zaposlenih. Instrumenti, vezani na delnice, so tisti, katerih vrednost temelji na presoji tržne vrednosti delnice in pri katerih je referenčna točka cena delnice, npr. pravice do denarnega izplačila razlike v vrednosti delnice in vrste „umetnih“ delnic. Brez poseganja v smernice iz odstavkov 135 in 136 se lahko, če je to primerno, da se zagotovi boljša usklajenost interesov z vlagatelji, *zaposlenim s posebno naravo dela* plačuje z nedenarnimi instrumenti, katerih uspešnost je povezana z uspešnostjo premoženja, ki ga upravlja, če imajo ti instrumenti enako učinkovite pobude kot instrumenti iz člena 14b(1)(m) direktive o KNPVP.
137. Za KNPVP, ki so splošni skladi, bi morali biti *instrumenti* sestavljeni iz enot zadevnega KNPVP, ali enakovrednih lastniških deležev, saj številni od teh KNPVP zaradi svoje pravne oblike nimajo možnosti instrumentov, vezanih na deleže.
138. Za *instrumente* se pred dospelostjo ne bi smele izplačevati niti dividende niti obresti.

13.4.2.2 Politika zadržanja

139. Družba za upravljanje bi morala politiko zadržanja določiti v politiki prejemkov. Morala bi znati pojasniti, kako se politika zadržanja povezuje z drugimi ukrepi usklajevanja tveganja v celotni politiki prejemkov, in obrazložiti, ali in kako razlikuje med *instrumenti*, plačanimi vnaprej, in odloženimi *instrumenti*.
140. *Obdobja zadržanja* bi bilo treba kot najpomembnejši element politike zadržanja povezati z dospelostjo *instrumentov*. *Obdobje zadržanja* je neodvisno od *obdobja odložitve*. To pomeni, da se za izpolnitev zahteve po najkrajšem *obdobju odložitve* treh let obdobje zadržanja ne šteje. *Obdobje zadržanja* je lahko krajše ali daljše od *obdobja odložitve* za *instrumente*, ki se ne izplačujejo vnaprej.
141. V primeru *instrumentov*, ki se izplačujejo vnaprej, so *obdobja zadržanja* edini razpoložljivi mehanizem za poudarjanje razlike med denarnimi sredstvi, izplačanimi vnaprej, in *instrumenti*, dodeljenimi vnaprej, da se spodbude uskladijo z dolgoročnejsimi interesi družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, ter vlagateljev v take KNPVP.
142. V primeru odloženih *instrumentov obdobja zadržanja* sledijo posameznemu dospelemu deležu (ti pojmi so ponazorjeni v drugem diagramu v Prilogi III). Pristojni organi lahko

odločijo, ali so *obdobja zadržanja*, ki jih predlaga družba za upravljanje, zadostna in ustrezna.

143. Najkrajše *obdobje zadržanja* bi morale zadostovati za uskladitev spodbud z dolgoročnejsimi interesi družbe za upravljanje, KNPVP, ki jih upravlja, in njihovih vlagateljev. Različni dejavniki lahko nakazujejo, da bi bilo lahko to obdobje daljše ali krajše. Daljša *obdobja zadržanja* bi bilo treba uporabiti za zaposlene, ki najpomembneje vplivajo na profil tveganja družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja.
144. *Obdobje zadržanja* je lahko krajše od *obdobja odložitve za instrumente*, ki se ne izplačujejo vnaprej. Vendar bi morale večje in kompleksnejše družbe za upravljanje proučiti možnost, da bi za svoje najvišje vodstvene delavce uporabile *obdobje zadržanja* za vnaprej izplačane *instrumente*, ki presega *obdobje odložitve* za odložene *instrumente*, kar je primer sorazmernosti.
145. *Instrumente* bi bilo treba vrednotiti na dan njihove dodelitve (ob koncu *obračunskega obdobja*). Ta vrednost je podlaga za določitev minimalnega števila *instrumentov* in za poznejše naknadne prilagoditve števila *instrumentov*.
146. Vnaprejšnje izplačilo *instrumentov*, tudi z najkrajšim *obdobjem zadržanja*, na primer treh let, ni enakovredno odloženim *instrumentom*. Odloženi *instrumenti* so predmet naknadne prilagoditve zaradi tveganja, ker se osnovna uspešnost testira za nazaj, kar lahko povzroči zmanjšanje števila *instrumentov*, ki bodo na koncu izplačani (drugi diagram v Prilogi III).

13.4.2.3 Minimalni delež instrumentov in njihova časovna porazdelitev

147. Zahteva iz člena 14b(1)(m) direktive o KNPVP, da se minimalna vrednost 50 % (kjer je primerno) uporabi za del sestavine variabilnih prejemkov, ki se odloži, in del sestavine variabilnih prejemkov, ki se ne odloži, pomeni, da bi se moral 50-odstotni minimalni prag za *instrumente* uporabljati enako za neodloženi in odloženi del, kar z drugimi besedami pomeni, da bi morale družbe za upravljanje uporabljati enako izbrano razmerje med instrumenti in denarnimi sredstvi za celotni znesek variabilnih prejemkov za del, vplačan vnaprej, in za odloženi del.

Primeri:

- Dobra praksa: Družba za upravljanje za posamezno kategorijo *zaposlenih s posebno naravo dela* določi razmerje 50 *instrumentov*/50 denarnih sredstev za variabilne prejemke, skupaj s shemo 60-odstotne odložitve (to pomeni, da je neodloženih 40 % variabilnih prejemkov). To pomeni vnaprejšnje izplačilo 20 enot v *instrumentih* (to je 50 % od 40) in 20 enot v denarnih sredstvih. Odloženi del sestavlja 30 enot v *instrumentih* in 30 enot v denarnih sredstvih.
- Dobra praksa: Družba za upravljanje za posamezno kategorijo *zaposlenih s posebno naravo dela* določi razmerje 70 *instrumentov*/30 denarnih sredstev za variabilne prejemke, skupaj s shemo 40-odstotne odložitve (to pomeni, da je neodloženih 60 % variabilnih prejemkov). To pomeni vnaprejšnje izplačilo 42 enot

v *instrumentih* (to je 70 % od 60) in 18 enot v denarnih sredstvih. Odloženi del sestavlja 28 enot v *instrumentih* in 12 enot v denarnih sredstvih.

- Slaba praksa: Če bi morala družba za upravljanje za posamezno kategorijo *zaposlenih s posebno naravo dela* določiti razmerje 50 *instrumentov*/50 gotovine za variabilne prejemke, skupaj s shemo 40-odstotne odložitve, se družba za upravljanje ne more odločiti za vnaprejšnje izplačilo 50 enot v denarnih sredstvih in 10 v *instrumentih*, kar bi povzročilo odloženo izplačilo 40 enot v *instrumentih*.
- Slaba praksa: Če bi morala družba za upravljanje za posamezno kategorijo *zaposlenih s posebno naravo dela* določiti razmerje 70 *instrumentov*/30 denarnih sredstev za variabilne prejemke, skupaj s shemo 50-odstotne odložitve, se družba za upravljanje ne more odločiti za vnaprejšnje izplačilo 50 enot v *instrumentih* in 0 v gotovini, kar bi povzročilo odloženo izplačilo 20 enot v *instrumentih* in 30 v gotovini.

148. Drugi diagram v Prilogi III prikazuje primer take enakovredne porazdelitve *instrumentov* na neodloženi in odloženi del prejemkov.

149. Za namene zahteve, da se vsaj 50 % variabilnih prejemkov izplača v *instrumentih*, razen če upravljanje KNPVP znaša manj kot 50 % celotnega premoženja, ki ga upravlja družba za upravljanje, bi moral 50-odstotni prag temeljiti na čisti vrednosti sredstev KNPVP, ki ga upravlja družba za upravljanje. Zaradi enakih razlogov mora biti celotno premoženje, ki ga upravlja družba za upravljanje, premoženje, ki ga družba za upravljanje upravlja kolektivno in individualno v okviru dovoljenja na podlagi direktive o KNPVP in dovoljenja na podlagi direktive o upraviteljih alternativnih skladov, če obstaja.

13.4.3 Naknadna vključitev tveganja za variabilne prejemke

13.4.3.1 Eksplicitne naknadne prilagoditve zaradi tveganja

150. „Naknadna prilagoditev zaradi tveganja“ bi morala pomeniti, da lahko družba za upravljanje tudi po dodelitvi prvotne sestavine variabilnih prejemkov zaposlenemu in po izplačilu vnaprejšnjega dela sčasoma in ko se rezultati ravnanja zaposlenih uresničijo, z znižanjem še vedno prilagodi variabilne prejemke.

151. Naknadna prilagoditev zaradi tveganja je mehanizem eksplicitnega usklajevanja tveganja, s katerim družba za upravljanje sama prilagodi prejemke zaposlenega v skladu z določbami o *malusu* ali *vračilu prejemkov* (npr. z znižanjem prejemkov v denarju ali z dodelitvijo manjšega števila *instrumentov*). Naknadna prilagoditev zaradi tveganja bi morala biti vedno vezana na uspešnost, saj tehnike, ki temeljijo na primer na znesku dividend ali gibanju cene delnic, ne zadoščajo, ker povezava z uspešnostjo zaposlenega ni dovolj neposredna. Naknadne prilagoditve zaradi tveganja se zato pogosto imenujejo tudi „prilagoditve glede na uspešnost“, saj so odziv na dejanske rezultate tveganja ravnanja zaposlenega. Ukrepi v zvezi z uspešnostjo, sprejeti na tej stopnji, bi morali družbi za upravljanje omogočiti, da prouči (podobno kot s testiranjem za nazaj), ali je bila njena prvotna predhodna prilagoditev zaradi tveganja pravilna. Družbe za upravljanje bi morale zagotoviti povezavo med prvotnim merjenjem uspešnosti in testiranjem za nazaj.

Obseg naknadne prilagoditve zaradi tveganja je tako odvisen od kakovosti (točnosti) predhodne prilagoditve zaradi tveganja.

152. Učinek *malusov* se ne bi smel umetno povečati z izplačilom umetno visokih obresti (nad tržno vrednostjo) zaposlenemu za odložene dele v denarnih sredstvih. *Malusi* vplivajo na *točko dospelosti*, zato ne morejo učinkovati po koncu *obdobja odložitve*. Poleg tega je *vračilo prejemkov* metoda za doseganje naknadne prilagoditve variabilnih prejemkov zaradi tveganja.
153. Družbe za upravljanje lahko uporabijo posebna merila, na podlagi katerih se uporabita *malus* (za del denarnih sredstev in del *instrumentov* odloženih prejemkov) in *vračilo prejemkov*. Taka merila bi morala na primer vključevati:
- dokaze o neprimernem ravnanju ali resni napaki zaposlenega (npr. kršitev kodeksa ravnanja, če obstaja, in drugih internih pravil, zlasti v zvezi s tveganji);
 - dejstvo, ali je finančna uspešnost KNPVP in/ali družbe za upravljanje in/ali poslovne enote posledično precej nižja (uporabiti bi bilo treba posebne kazalnike);
 - dejstvo, ali je KNPVP in/ali družba za upravljanje in/ali poslovna enota, v kateri zaposleni dela, doživela precejšen neuspeh pri upravljanju tveganja;
 - bistvene spremembe skupnega finančnega stanja družbe za upravljanje.
154. *Vračilo prejemkov* bi se običajno moralo uporabiti v primeru dokazane goljufije ali zavajajočih informacij. Kjer je to primerno, bi morale družbe za upravljanje določbe o *vračilu prejemkov* poleg teh primerov vključiti na primer za prejemke, prejete v nasprotju z direktivo o KNPVP in/ali temi smernicami.
155. Naknadna prilagoditev zaradi tveganja bi lahko temeljila na kvantitativnih merilih in preišljeni presoji.
156. Da bi spremenljivke čim bolj vplivale na motivacijo zaposlenih, bi bilo treba z njimi meriti rezultate čim bližje ravni odločanja zaposlenega, ki je predmet naknadne eksplicitne prilagoditve. Spremenljivke za višje vodstvene delavce bi na primer verjetno morale temeljiti na rezultatih družbe za upravljanje kot celote ali na rezultatih enot ali odločitev, na katere je vplivala strategija višjega vodstvenega delavca. Po drugi strani pa naj bi se pri spremenljivkah za odgovorno vodjo poslovne enote upoštevali rezultati navedene enote.
- #### 13.4.3.2 Implicitne prilagoditve
157. Če imajo variabilni prejemki obliko *instrumentov*, je končno izplačilo zaposlenemu deloma odvisno od tržnih cen zaradi nihanja med *obdobjem odložitve* ali *obdobjem zadržanja*. Ta implicitna prilagoditev prejemkov ni povezana z nobeno eksplicitno odločitvijo družbe za upravljanje, temveč je povezana z obliko izplačila. Gibanje čiste

vrednosti sredstev KNPVP ali gibanje cene delnic KNPVP, ki kotirajo na borzi, v nobenem primeru ne bi smelo zadoščati kot oblika naknadne prilagoditve zaradi tveganja. Vedno bi morala obstajati oblika eksplicitne prilagoditve zaradi tveganja na pobudo družbe za upravljanje. Zlasti pri zaposlenih, ki niso vodilni delavci, ni nujno neposredne povezave med njihovimi odločitvami in vrednostjo KNPVP.

158. *Obdobje zadržanja* samo po sebi nikoli ne more zadoščati za oblikovanje naknadne prilagoditve zaradi tveganja za *instrumente* in ne bi smelo biti nadomestilo za daljše *obdobje odložitve*.

13.4.3.3 Možnost popravkov navzgor

159. Tržna cena *instrumentov* se lahko zviša, tako da nanje posredno vpliva gibanje njihove vrednosti v obe smeri.
160. Eksplicitna naknadna prilagoditev zaradi tveganja (za denarna sredstva in *instrumente*) v nobenem primeru ne bi smela povzročiti zvišanja odloženega dela.

14 Smernice o razkritju

14.1 Zunanje razkritje

14.1.1 Posebne in splošne zahteve za razkritje

161. Družbe za upravljanje bi morale razmisliti o dodatnem razkritju informacij v zvezi s prejemki, ki se zahteva v odstavku 8 *Priporočila*, če je relevanten tudi zanje. Imeti bi morale možnost, da razkrijejo informacije iz *Priporočila* z neodvisno izjavo o politiki prejemkov, rednim razkritjem v letnem poročilu ali kakšno drugo obliko. Družba za upravljanje pa bi morala vedno zagotoviti jasno in razumljivo ter dostopno razkritje.
162. Družbe za upravljanje bi morale brez poseganja v veljavno zakonodajo o zaupnosti in varstvu podatkov razkriti podrobne informacije o svojih politikah in praksah prejemkov v zvezi z zaposlenimi, katerih poklicne dejavnosti pomembno vplivajo na profil tveganja KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje.
163. Razkritje informacij v zvezi s prejemki iz *Priporočila* je lahko sorazmerno, za vrsto in količino razkritih informacij pa bo veljalo načelo sorazmernosti celotnih prejemkov. Od malih ali nekompleksnih družb za upravljanje/KNPVP bi se moralo pričakovati samo, da zagotovijo nekaj kvalitativnih informacij in, kjer je primerno, zelo osnovne kvantitativne informacije. V praksi bi to lahko pomenilo, da se od takih družb za upravljanje/KNPVP ne pričakuje, da zagotovijo vse informacije iz odstavka 8 *Priporočila*. Družbe za upravljanje bi morale razkriti, kako upoštevajo sorazmernost.
164. Razkrite informacije bi morale biti objavljene vsaj enkrat na leto in čim prej, ko so na voljo.

14.1.2 Politika in prakse

165. V poročilu o razkritju bi bilo treba opisati postopek odločanja, na podlagi katerega se določi politika prejemkov za posameznike, za katere se uporablja. To lahko vključuje vodstveni postopek v zvezi z oblikovanjem politike prejemkov in bi morale vključevati informacije o organih (vključno z njihovo sestavo in mandatom), kot so odbor za prejemke ali zunanji svetovalci, ki so imeli pomembno vlogo pri oblikovanju politike prejemkov. Družbe za upravljanje bi morale opisati vlogo vseh zadevnih zainteresiranih strani, ki so sodelovale pri oblikovanju politike prejemkov. Poleg tega bi morale razkritje vključevati opis regionalnega področja uporabe politike prejemkov družbe za upravljanje, vrst zaposlenih, ki se štejejo za pomembne nosilce tveganja, in meril za njihovo določitev.
166. Poročilo bi morale vključevati informacije o povezavi med plačili in uspešnostjo. Take informacije bi morale vključevati opis glavne metrike merjenja uspešnosti, ki se uporablja za družbo za upravljanje, najvišje ravni poslovanja in posameznike (to so pregledi rezultatov). Družbe za upravljanje bi morale razkriti informacije o zasnovi in strukturi postopkov prejemkov, na primer ključne značilnosti in cilje politike prejemkov, ter kako družba za upravljanje zagotavlja, da so zaposleni v *nadzornih funkcijah* plačani neodvisno od poslovnih enot, ki jih nadzorujejo. Poročilo bi morale vsebovati tudi opis različnih oblik variabilnih prejemkov, ki se uporabljajo (to so denarna sredstva, lastniški kapital, opcije, drugi kapitalski instrumenti in dolgoročni načrti spodbud), pojasnjeni pa bi morali biti tudi razlogi za uporabo teh različnih oblik in za njihovo dodeljevanje različnim kategorijam zaposlenih. Poleg tega bi morali biti v poročilu obravnavani parametri, na podlagi katerih se različnim kategorijam zaposlenih dodeljujejo odloženi in neodloženi prejemki.
167. V poročilih o razkritju bi bilo treba opisati, kako družbe za upravljanje med izvajanjem metodologij prejemkov upoštevajo zdajšnja in prihodnja tveganja, ki so jim izpostavljene, in katera so ta tveganja. Prav tako bi morale opisati merila, na podlagi katerih se ta tveganja upoštevajo, pa tudi kako ta merila vplivajo na prejemke. Družbe za upravljanje bi morale prav tako razkriti, kako si prizadevajo za prilagoditev prejemkov, da bi se upoštevala dolgoročna uspešnost, tako kot pri politiki družbe za upravljanje glede odložitve, dospelosti in prilagoditve uspešnosti.
168. V poročilih o razkritju bi bilo treba razkriti tudi kvantitativna (finančna) in kvalitativna (nefinančna) merila, ki jih družbe za upravljanje uporabljajo pri ocenjevanju uspešnosti posameznika, ki vplivajo na politike in prakse prejemkov ter so opisana v poglavju 13.2.4.1 (Kvalitativna/kvantitativna merila).
169. Razkritje bi moral izvesti in imeti v lasti *upravni organ*, ki dokončno potrjuje odločitve v zvezi s prejemki.

14.2 Notranje razkritje

170. Politika prejemkov družbe za upravljanje bi morala biti dostopna vsem zaposlenim v družbi za upravljanje. Družbe za upravljanje bi morale zagotoviti, da so iz informacij o

politiki prejemkov, ki se razkrijejo interno, razvidne vsaj podrobnosti, ki se razkrijejo zunanje. Informacije, zagotovljene zaposlenim, tako lahko vsebujejo nekatere elemente iz poglavja III (Razkritje) *Priporočila*, kar je odvisno od velikosti, notranje organizacije ter narave, obsega in kompleksnosti dejavnosti družbe za upravljanje. Zaposleni bi morali biti vnaprej seznanjeni z merili, na podlagi katerih se bodo določali njihovi prejemki. Postopek ocenjevanja bi moral biti ustrezno dokumentiran in pregleden za zadevnega zaposlenega. Zaupni kvantitativni vidiki prejemkov zaposlenih ne bi smeli biti predmet notranjega razkritja.

Priloga I

Korelacijska tabela Priporočilo/direktiva o KNPVP

	Priporočilo	Direktiva o KNPVP
1.	odstavek 3(1) oddelka II	člen 14b(1)(a)
2.	odstavka 3(2) in 6(1) oddelka II	člen 14b(1)(b)
3.	odstavek 6(2) oddelka II	člen 14b(1)(c)
4.	odstavek 6(5) oddelka II	člen 14b(1)(d)
5.	odstavek 6(6) oddelka II	člen 14b(1)(e)
6.	točki 5(1) in 5(4) oddelka II	člen 14b(1)(g)
7.	odstavek 5(2) oddelka II	člen 14b(1)(h)
8.	odstavek 4(1) in 4(2) oddelka II	člen 14b(1)(j)
9.	odstavek 4(5) oddelka II	člen 14b(1)(k)
10.	odstavek 5(3) oddelka II	člen 14b(1)(l)
11.	odstavek 4(4) oddelka II	člen 14b(1)(m)
12.	odstavek 4(3) oddelka II	člen 14b(1)(n)
13.	odstavek 6(4) oddelka II	člen 14b(4)

Priloga II

Opredelitev načel o prejemkih, ki so vključena v direktivo o KNPVP

Zahteve iz direktive o KNPVP – člen 14b	Odstavki teh smernic, ki se nanašajo na zadevno zahtevo	Področje uporabe
Člen 14b(1)(a)	Politika prejemkov je skladna s premišljenim in uspešnim upravljanjem tveganja in ga spodbuja, ne spodbuja pa tveganja, ki ni skladno s profili tveganja, pravili upravljanja ali aktom o ustanovitvi KNPVP, ki jih družba za upravljanje upravlja.	Samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je zelo priporočljiva uporaba v celotni družbi za upravljanje, družbe za upravljanje pa bi morale na zahtevo znati pojasniti, zakaj so zahtevo uporabili samo za zaposlene s posebno naravo dela.
Člen 14b(1)(b)	Politika prejemkov je v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in interesi družbe za upravljanje in KNPVP, ki jih upravlja, in vlagateljev v takšne KNPVP ter vsebuje ukrepe za preprečevanje nasprotij interesov.	Odstavki 80–83 → samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je zelo priporočljiva uporaba v celotni družbi za upravljanje, družbe za upravljanje pa bi morale na zahtevo znati pojasniti, zakaj so zahtevo uporabili samo za zaposlene s posebno naravo dela. Odstavki 40–53 → obvezno za celotno družbo za upravljanje.
Člen 14b(1)(c)	Politiko prejemkov sprejme upravni organ družbe za upravljanje v okviru svoje nadzorniške funkcije, ta organ pa vsaj enkrat letno sprejme in pregleda splošna načela politike prejemkov ter je odgovoren za	Obvezno za celotno družbo za upravljanje.

	njihovo izvajanje in nadzor izvajanja, pri čemer naloge iz te točke lahko izvajajo le člani upravnega odbora, ki v tej družbi za upravljanje ne opravljajo izvršilnih funkcij in ki imajo strokovno znanje na področju upravljanja tveganja in prejemkov.		
Člen 14b(1)(d)	Nad izvajanjem politike prejemkov se vsaj enkrat letno izvede centralni in neodvisen notranji pregled glede skladnosti s politikami in postopki za prejemke, ki jih sprejme upravni organ v svoji nadzorniški funkciji.	50–53	Obvezno za celotno družbo za upravljanje.
Člen 14b(1)(e)	Osebjem, ki opravlja nadzorne naloge, je nagrajeno glede na dosežene cilje, povezane z njihovimi nalogami, neodvisno od uspešnosti poslovnih področij, ki so pod njihovim nadzorom.	72–78	Obvezno za celotno družbo za upravljanje.
Člen 14b(1)(f)	Prejemke visokih uslužbencev v funkciji upravljanja tveganja in službi za zagotavljanje skladnosti poslovanja s predpisi neposredno nadzira odbor za prejemke, če tak odbor obstaja.	72–78	Obvezno za celotno družbo za upravljanje.
Člen 14b(1)(g)	Če so prejemki odvisni od uspešnosti, celoten znesek prejemka pri ocenjevanju uspešnosti posameznika temelji na kombinaciji ocene uspešnosti posameznika in zadevne poslovne enote ali KNPVP ter tveganj in splošnih rezultatov družbe za upravljanje, pri ocenjevanju uspešnosti posameznika pa se upoštevajo finančna in tudi nefinančna merila.	103–108 112–115	Samo za <i>zaposlene s posebno naravo dela</i> , vendar zelo priporočljiva uporaba v celotni družbe za upravljanje.
Člen 14b(1)(h)	Ocena uspešnosti je postavljena v večletni okvir, ki ustreza obdobju	101–103	Samo za <i>zaposlene s posebno naravo dela</i> ,

	razpolaganja, ki je bil priporočen vlagateljem v KNPVP, ki jih upravlja družba za upravljanje, da se zagotovi, da postopek ocenjevanja temelji na dolgoročni uspešnosti KNPVP in njegovem naložbenem tveganju, dejansko plačilo sestavin prejemkov, ki temeljijo na uspešnosti, pa poteka v istem obdobju.	129–133	vendar je vedno mogoča prostovoljna uporaba v celotni družbi za upravljanje.
Člen 14b(1)(i)	Zajamčeni variabilni prejemki so izjema, saj se izplačujejo samo v okviru zaposlovanja novega osebja in so omejeni na prvo leto zaposlitve.	Ne obstaja.	Obvezno za celotno družbo za upravljanje.
Člen 14b(1)(j)	Fiksne in variabilne sestavine celotnega prejemka so ustrezno uravnotežene, fiksna sestavina pa je dovolj visok del celotnega prejemka, da omogoča izvedbo popolnoma prožne politike glede variabilnih sestavin prejemka, vključno z možnostjo, da se variabilne sestavine prejemka ne izplačajo.	96	Samo za <i>zaposlene s posebno naravo dela</i> , vendar zelo priporočljiva uporaba v celotni družbe za upravljanje.
Člen 14b(1)(k)	Plačila v zvezi s predčasno prekinitvijo pogodbe so odraz uspešnosti, dosežene v tem času, in so določena tako, da ne nagrajujejo neuspešnosti.	89–91	Samo za <i>zaposlene s posebno naravo dela</i> , vendar je zelo priporočljiva uporaba v celotni družbi za upravljanje, družbe za upravljanje pa bi morale na zahtevo znati pojasniti, zakaj so zahtevo uporabili samo za <i>zaposlene s posebno naravo dela</i> .
Člen 14b(1)(l)	Merjenje uspešnosti, ki se uporablja za izračun variabilnih sestavin prejemkov ali skupkov variabilnih sestavin prejemkov, vključuje celovit prilagoditveni mehanizem za vključitev vseh	109–111 119–126	Samo za <i>zaposlene s posebno naravo dela</i> , vendar zelo priporočljiva uporaba v celotni družbe za upravljanje.

	ustreznih vrst sedanjih in prihodnjih tveganj;		
Člen 14b(1)(m)	<p>Glede na pravno strukturo KNPVP in njegova pravila upravljanja ali njegov akt o ustanovitvi znaten delež, v vsakem primeru pa vsaj 50 % sestavin variabilnih prejemkov, sestavljajo enote ali delnice zadevnega KNPVP ali enakovredni lastniški deleži ali na deleže vezani instrumenti ali enakovredni nedenarni instrumenti z enako učinkovitimi spodbudami kot pri instrumentih iz te točke, razen če upravljanje KNPVP znaša manj kot 50 % skupnega premoženja, ki ga družba za upravljanje upravlja, v tem primeru pa minimalna vrednost 50 % ne velja.</p> <p>Za instrumente iz te točke velja ustrezna politika odložitve, oblikovana tako, da povezuje spodbude z interesi družbe za upravljanje in KNPVP, ki ga upravlja, ter vlagatelji v takšne KNPVP. Države članice ali njihovi pristojni organi lahko omejijo vrste in oblike teh instrumentov ali pa nekatere instrumente po potrebi prepovejo. Ta točka se uporablja tako za del variabilnega prejemka, za katerega se izplačilo odloži v skladu s točko (n), kot za del variabilnega prejemka, za katerega se izplačilo ne odloži.</p>	134–149	Samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je vedno mogoča prostovoljna uporaba v celotni družbi za upravljanje.
Člen 14b(1)(n)	Znaten delež, in v vsakem primeru vsaj 40 % variabilne sestavine prejemka, se odloži za obdobje, ki ustreza obdobju razpolaganja, ki je bil priporočen vlagateljem v zadevne KNPVP, ter se ustrezno	127–133	Samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je vedno mogoča prostovoljna uporaba v celotni družbi za upravljanje.

	<p>uskladi z naravo poslovanja in tveganji tega KNPVP.</p> <p>Obdobje iz te točke znaša vsaj od tri leta, prejemki, za katere velja odlog, pa dospejo v izplačilo po načelu sorazmernosti, če je znesek variabilne sestavine prejemka izrazito visok, pa se odloži vsaj 60 % zneska.</p>		
Člen 14b(1)(o)	<p>Variabilni prejemki, vključno z odloženim deležem, se izplačajo ali dospejo v izplačilo le, če so glede na finančno stanje družbe za upravljanje kot celote vzdržni in če jih upravičuje uspešnost zadevne poslovne enote, KNPVP in posameznika.</p> <p>Skupni variabilni prejemki so na splošno občutno manjši, kadar je finančna uspešnost družbe za upravljanje ali KNPVP šibka ali negativna, pri čemer se pri že zasluženih zneskih upošteva aktualno nadomestilo in zmanjšanje izplačil, vključno z malusom ali dogovori glede vračil prejemkov.</p>	<p>36–38</p> <p>119–126</p> <p>150–160</p>	<p>Samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je vedno mogoča prostovoljna uporaba v celotni družbi za upravljanje.</p>
Člen 14b(1)(p)	<p>Pokojninska politika je v skladu s poslovno strategijo, cilji, vrednotami in dolgoročnimi interesi družbe za upravljanje in KNPVP, ki ga upravlja.</p> <p>Če delavec zapusti družbo za upravljanje pred odhodom v upokojitev, družba za upravljanje hrani njegove diskrecijske pokojninske ugodnosti v obdobju pet let v obliki instrumentov, opredeljenih v točki (m). Če delavec izpolni pogoje za upokojitev, se diskrecijske</p>	80–88	<p>Samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je zelo priporočljiva uporaba v celotni družbi za upravljanje, družbe za upravljanje pa bi morale na zahtevo znati pojasniti, zakaj so zahtevo uporabili samo za zaposlene s posebno naravo dela.</p>

	pokojninske ugodnosti delavcu izplačajo v obliki instrumentov, opredeljenih v točki (m), zanje pa velja petletno obdobje odloga.		
Člen 14b(1)(q)	Osebjem se mora zavezati, da ne bo uporabljalo osebnih strategij zavarovanja pred tveganji ali zavarovanja v zvezi s prejemki in odgovornostjo ter s tem posegalo v učinke usklajevanja tveganj iz njihovih dogovorov glede prejemkov.	92–94	Samo za zaposlene s posebno naravo dela, vendar je zelo priporočljiva uporaba v celotni družbi za upravljanje, družbe za upravljanje pa bi morale na zahtevo znati pojasniti, zakaj so zahtevo uporabili samo za zaposlene s posebno naravo dela.
Člen 14b(1)(r)	Variabilni prejemki se ne izplačajo z instrumenti ali metodami, ki omogočajo izogibanje zahtevam iz te direktive.	14–17	Obvezno za celotno družbo za upravljanje.
Člen 14b(2)	Organ ESMA lahko v skladu s členom 35 Uredbe (EU) št. 1095/2010 od pristojnih organov zahteva informacije o politikah in praksah prejemkov iz člena 14a te direktive. Organ ESMA ob tesnem sodelovanju z EBA v svoje smernice za politiko prejemkov vključi določbe o tem, kako se različna sektorska načela glede prejemkov, kot so načela iz Direktive 2011/61/EU Evropskega parlamenta in Sveta in Direktive 2013/36/EU Evropskega Parlamenta in Sveta, uporabljajo, kadar zaposleni ali druge kategorije osebja opravljajo storitve, za katere veljajo različna sektorska načela glede prejemkov.	30–35	

<p>Člen 14b(3)</p>	<p>Načela iz odstavka 1 se uporabljajo za vse vrste ugodnosti, ki jih izplača družba za upravljanje, za vse zneske, ki jih neposredno plača KNPVP, vključno s provizijami za uspešnost, in za vse prenose enot ali delnic KNPVP, ki so namenjeni kategorijam osebja, vključno z višjim vodstvom, nosilci tveganja in nadzornimi funkcijami ter vsemi delavci, ki prejemajo celotne prejemke, zaradi katerih spadajo v isto plačno skupino kot višje vodstvo in nosilci tveganj, katerih poklicne dejavnosti imajo bistven vpliv na njihov profil tveganja ali profil tveganja KNPVP, ki ga upravljajo.</p>	<p>11–21</p>	<p>Obvezno za celotno družbo za upravljanje.</p>
<p>Člen 14b(4)</p>	<p>Večje družbe za upravljanje ali družbe za upravljanje, ki upravljajo večje KNPVP, ki imajo večjo notranjo organizacijo ali ki so večji po naravi, obsegu in zapletenosti svojih dejavnosti, ustanovijo odbor za prejemke. Ta je urejen tako, da lahko strokovno in neodvisno presoja politike in prakse prejemkov ter spodbude za upravljanje tveganja.</p> <p>Odbor za prejemke, ki je, kadar je ustrezno, ustanovljen v skladu s smernicami ESMA iz člena 14a(4), je odgovoren za pripravo odločitev v zvezi s prejemki, vključno s tistimi, ki vplivajo na tveganje in upravljanje tveganja zadevne družbe za upravljanje ali KNPVP in jih bo sprejel upravni organ v svoji nadzorniški funkciji. Odboru za prejemke predseduje član upravnega organa, ki v zadevni družbi za upravljanje ne opravlja</p>	<p>54–66</p>	<p>Obvezno za celotno družbo za upravljanje.</p>

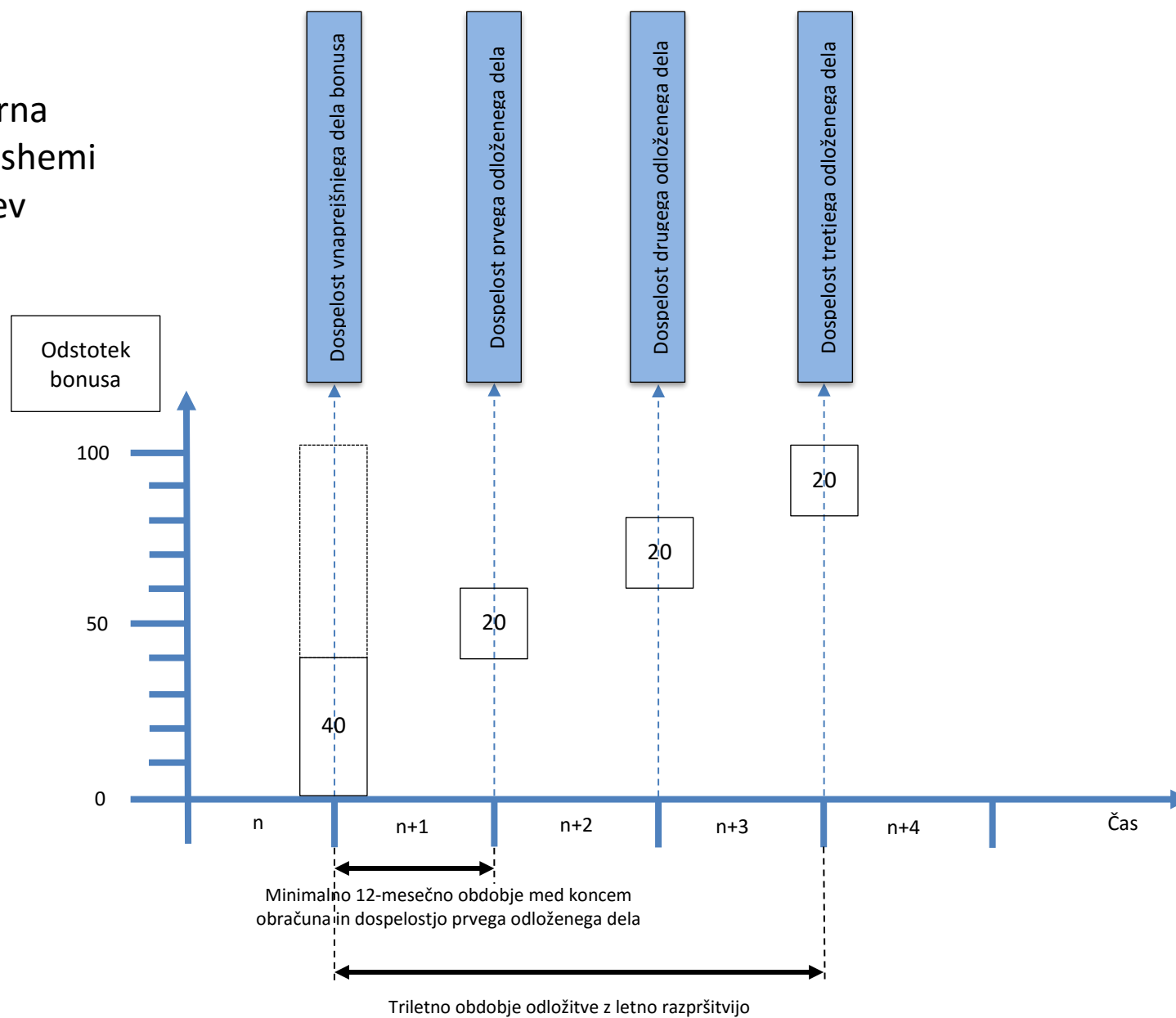
	<p>nobene izvršilne funkcije. Člani odbora za prejemke so člani upravnega organa, ki v zadevni družbi za upravljanje ne opravljajo nobene izvršilne funkcije.</p> <p>Če nacionalno pravo predvideva zastopnost zaposlenih v upravnem organu, je član komisije za prejemke tudi najmanj en predstavnik zaposlenih. Pri pripravi takih odločitev komisija za prejemke upošteva dolgoročne interese vlagateljev, investorjev in drugih zainteresiranih strani ter javni interes.</p>		
--	---	--	--



PRILOGA III

Shematski prikaz nekaterih mehanizmov odložitve

Sorazmerna razpršitev v shemi odložitvev



Obračun : odložitev : zadržanje

