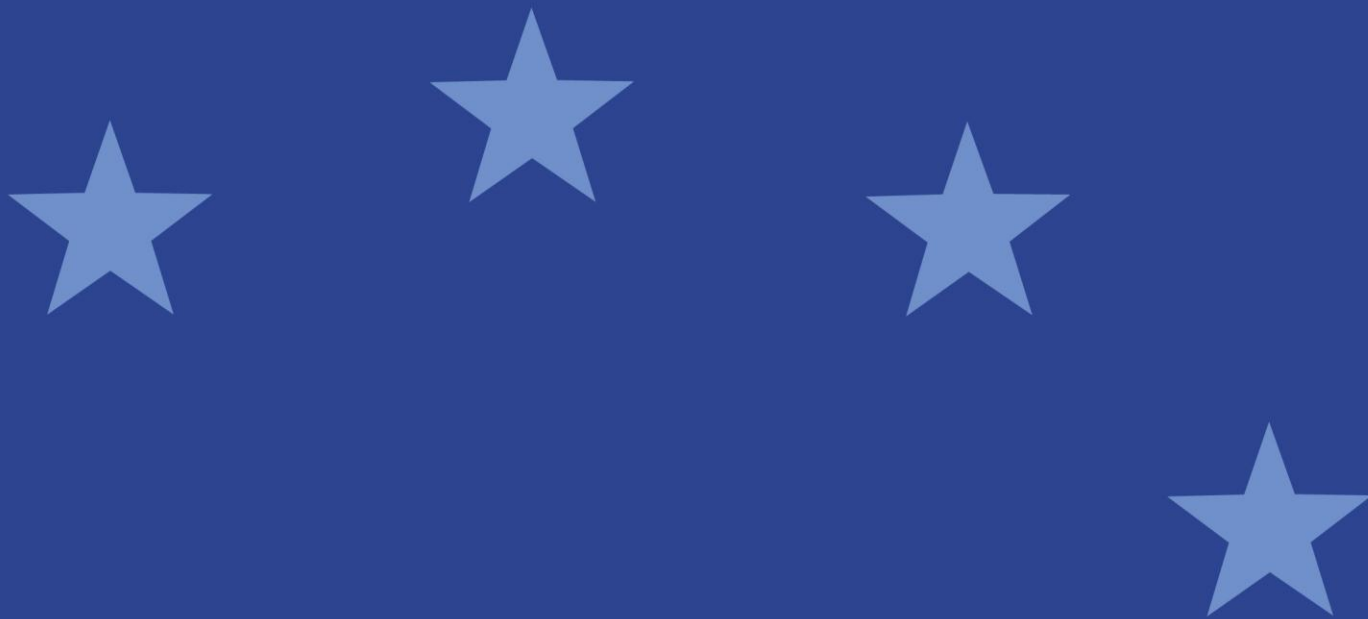




European Securities and
Markets Authority

Ohjeet

AIMF-direktiivin mukaista hyvää palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat ohjeet





Sisällysluettelo

I.	Soveltamisala	4
II.	Määritelmät	4
III.	Tarkoitus	6
IV.	Vaatimusten noudattamista ja raportointia koskevat velvollisuudet	6
V.	Palkat ja palkkiot, joita nämä suuntaviivat koskevat	7
VI.	Henkilöstöryhmät, joihin näitä suuntaviivoja sovelletaan	9
VII.	Suhteellisuutta koskevat suuntaviivat	11
VII.I	Suhteellisuus yleisesti	11
VII.II	Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien erilaisiin ominaispiirteisiin liittyvä suhteellisuus	12
VII.III	Erilaisiin henkilöstöryhmiin liittyvä suhteellisuus	13
VIII.	Ryhmään kuuluvia vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia koskevat suuntaviivat	14
IX.	Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan taloudellista tilannetta koskevat suuntaviivat	14
X.	Palkkojen ja palkkioiden hallinnointia koskevat suuntaviivat	15
X.I	Johtoeelin	15
X.I.I	Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelu, hyväksyntä ja valvonta	15
X.I.II	Johtoeelimen ja valvontatoiminnon jäsenten palkat ja palkkiot	16
X.I.III	Osakkeenomistajien osallistuminen	16
X.I.IV	Palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanon tarkastelu	16
X.II	Palkka- ja palkkiokomitea	17
X.II.I	Palkka- ja palkkiokomitean perustaminen	17
X.II.II	Palkka- ja palkkiokomitean kokoonpano	18
X.II.III	Palkka- ja palkkiokomitean rooli	19
X.II.IV	Palkka- ja palkkiokomitean prosessi- ja raportointiketjut	19
X.III	Valvontatehtävissä toimivat työntekijät	20
X.III.I	Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden roolit	20
X.III.II	Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden palkat ja palkkiot	20
XI.	Riskien sovittamiseen liittyviä yleisiä vaatimuksia koskevat suuntaviivat	21
XI.I	Yleinen palkka- ja palkkiopolitiikka, mukaan lukien eläkepolitiikka	21
XI.II	Lisäeläke-etuudet	22
XI.III	Eroraha	23
XI.IV	Henkilökohtainen suojautuminen	23
XII.	Riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat suuntaviivat	23
XII.I	Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka	24
XII.II	Muuttuvan palkkio-osan sovittaminen riskeihin	24
XII.II.I	Riskinsovittamisprosessi	24
XII.II.I.I	Tuloksen ja riskin mittausprosessi	24
XII.II.I.II	Myöntämisprosessi	24
XII.II.I.III	Maksuprosessi	25
XII.II.II	Riskinsovittamisprosessia koskevat yhteiset vaatimukset	25
XII.II.II.I	Aikaväli	25
XII.II.II.II	Riskien ja tuloksen mittauksen tasot	25
XII.II.II.III	Määrälliset ja laadulliset mittarit	26
XII.II.II.IV	Harkinnanvaraiset mittarit	26
XII.II.III	Riskien mittaus	27

XII.II.IV	Tuloksen mittaaminen	27
XII.II.IV.I	Laadulliset/määrälliset mittarit	27
XII.II.IV.II	Suhteelliset/absoluuttiset ja sisäiset/ulkoiset mittarit	28
XII.III	Myöntämisprosessi	28
XII.III.I	Poolien luominen ja kohdentaminen	28
XII.III.II	Riskioikaisu myöntämisprosessissa	29
XII.III.II.I	Etukäteen tehtävä määrällinen riskioikaisu	29
XII.III.II.II	Etukäteen tehtävän riskioikaisun laadulliset mittarit	29
XII.IV	Maksuprosessi	30
XII.IV.I	Lykkäämättömät ja lykätyt palkat ja palkkiot	30
XII.IV.I.I	Aikaväli ja käyttöoikeuden synty	30
XII.IV.I.II	Käyttöoikeuden saantohetki	30
XII.IV.I.III	Lykättävä osuus	30
XII.IV.I.IV	Aika kertymisajan päättymisestä lykäty määrän luovuttamiseen	31
XII.IV.II	Käteinen/välineet	31
XII.IV.II.I	Erityyppiset välineet	31
XII.IV.II.II	Säilytyspolitiikka	32
XII.IV.II.III	Välineiden vähimmäisosuus ja niiden jakautuminen ajallisesti	33
XII.IV.III	Riskin sisällyttäminen jälkikäteen palkan tai palkkion muuttuvaan osaan	33
XII.IV.III.I	Eksplisiittiset jälkikäteen tehtävät riskioikaisut	34
XII.IV.III.II	Implisiittiset oikaisut	35
XII.IV.III.III	Ylöspäin tarkistamisen mahdollisuus	35
XII.V	Tiettyjen palkka- ja palkkiorakenteiden yhdenmukaisuus muuttuvan palkkio-osan sovittamista riskeihin sekä myöntämis- ja maksuprosessia koskevien vaatimusten kanssa	35
XIII.	Tietojen antamista koskevat suuntaviivat	36
XIII.I	Tietojen antaminen ulkopuolisille	36
XIII.I.I	Tietojen antamista koskevat erityiset ja yleiset vaatimukset	36
XIII.I.II	Politiikka ja käytännöt	36
XIII.II	Sisäinen tiedotus	37
Liite I	Suosituksen ja AIFM-direktiivin välinen vastaavuustaulukko	38
Liite II	AIMF-direktiivin palkka- ja palkkioperiaatteiden kartoitus	39
Liite III	Tiettyjä lykkäysmekanismeja kuvaavia kaavioita	48

I. Soveltamisala

Kuka?

1. Näitä suuntaviivoja sovelletaan vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajiin ja toimivaltaisiin viranomaisiin.

Niin kauan kuin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia koskevan direktiivin (AIFM-direktiivin) 42 artiklassa tarkoitetut kansalliset järjestelmät säilyvät voimassa, EU:n ulkopuolelle sijoittautuneisiin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajiin, jotka markkinoivat ammattimaisille sijoittajille EU:n jäsenvaltioihin sijoittautuneiden vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen osuuksia tai osakkeita ilman passia, sovelletaan vain näiden suuntaviivojen XIII jaksoa (tietojen antamista koskevat suuntaviivat). Tällaisiin EU:n ulkopuolelle sijoittautuneisiin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajiin aletaan soveltaa näiden suuntaviivojen palkka- ja palkkiomääräyksiä kokonaisuudessaan siitä päivästä lähtien, jolloin AIFM-direktiivin 42 artiklassa tarkoitetut kansalliset järjestelmät lakkautetaan ja AIFM-direktiivin 37–41 artiklassa tarkoitetusta passijärjestelmästä tulee kaikissa jäsenvaltioissa sovellettava ainoa ja pakollinen järjestelmä AIFM-direktiivin 68 artiklan 6 kohdassa tarkoitetun komission delegoidun säädöksen mukaisesti.

2. AIFM-direktiivin 5 artiklan nojalla näiden suuntaviivojen yhteydessä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja, johon palkka- ja palkkiopolitiikan periaatteita sovelletaan, voi olla joko ulkopuolinen hoitaja tai vaihtoehtoinen sijoitusrahasto itse, jos rahaston oikeudellinen muoto mahdollistaa sisäisen hoitamisen ja jos sen hallintoelin päättää olla nimeämättä ulkopuolista hoitajaa. Vaihtoehtoisin sijoitusrahastoihin, joita ei hoideta sisäisesti ja jotka ovat nimenneet ulkopuolisen hoitajan, ei sovelleta AIFM-direktiivissä säädettyjä palkka- ja palkkiopolitiikan periaatteita eikä näitä suuntaviivoja. *Suosituksessa* esitetyt palkka- ja palkkiopolitiikan periaatteet kuitenkin koskevat myös näitä vaihtoehtoisia sijoitusrahastoja samoin kuin niitä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia, joihin sovelletaan AIFM-direktiivin 2 tai 3 artiklan mukaisia vapautuksia ja poikkeuksia, sikäli kuin ne ovat *suosituksen* 2.1 kohdassa tarkoitettuja ”rahoitusalan yrityksiä”. Näiden suuntaviivojen liitteessä I esitetään vastaavuustaulukko, jossa on tuotu esiin ne *suositusten* periaatteet, jotka heijastuvat AIFM-direktiivissä.

Mitä?

3. Nämä suuntaviivat koskevat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien ja niiden *määritellyn henkilöstön* palkka- ja palkkiopolitiikkoja ja -käytäntöjä. Suuntaviivojen liitteessä II esitetään yksityiskohtaisesti, mitkä suuntaviivat koskevat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia yleisesti ja mitkä ainoastaan niiden *määritellyä henkilöstöä*.

Milloin?

4. Näitä suuntaviivoja aletaan soveltaa 22. heinäkuuta 2013 AIFM-direktiivin siirtymäsäännöksiä noudattaen.

II. Määritelmät

Ellei toisin ilmoiteta, termeillä on näissä suuntaviivoissa sama merkitys kuin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajista ja direktiivin 2003/41/EY ja 2009/65/EY sekä asetuksen (EY) N:o

1060/2009 ja (EU) N:o 1095/2010 muuttamisesta 8 päivänä kesäkuuta 2011 annetussa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2011/61/EU¹ (AIFM-direktiivi) ja komission AIFM-direktiivin säännösten mukaisesti antamissa delegoiduissa säädöksissä. Lisäksi näissä suuntaviivoissa sovelletaan seuraavia määritelmiä:

<i>Suositus</i>	rahoituspalvelualan palkka- ja palkkiopolitiikasta 30 päivänä huhtikuuta 2009 annettu komission suositus 2009/384/EY ²
<i>Määritelty henkilöstö</i>	Tietyt henkilöstöryhmät, mukaan lukien ylin johto, riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat, <i>valvontatehtävissä toimivat</i> sekä työntekijät, joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan <i>palkka- ja palkkiohaarukkaan</i> ylimmän johdon ja riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivien kanssa, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien riskiprofiileihin tai niiden hoitamien rahastojen riskiprofiileihin, sekä niiden yhteisöjen henkilöstöryhmät, joille vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat ovat siirtäneet salkunhoito- tai riskinhallintatoimintoja, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien hoitamien rahastojen riskiprofiileihin.
<i>Valvontatehtävissä toimivat työntekijät</i>	Henkilöstö (muu kuin ylin johto), joka vastaa riskinhallinnasta, vaatimustenmukaisuudesta, sisäisistä tarkastuksista ja vastaavista vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien toiminnoista (esim. talousjohtaja siinä määrin kuin hän vastaa tilinpäätöksen laatimisesta).
<i>Palkka- ja palkkiohaarukka</i>	Kaikkien ylimpään johtoon ja riskinottajiin kuuluvien henkilöstön jäsenten saamien kokonaispalkkojen tai -palkkioiden vaihteluväli näissä ryhmissä maksettavista korkeimmista palkoista ja palkkioista aina alimpiin asti.
<i>Välineet</i>	Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien hoitamien rahastojen osuudet tai osakkeet tai vastaavat omistusosuudet (mukaan lukien yksinomaan osuuksia liikkeeseen laskevien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen osalta osuuksiin liittyvät välineet) asianomaisen rahaston oikeudellisen muodon ja sääntöjen tai perustamisasiakirjojen mukaisesti, tai osakkeisiin liittyvät välineet tai vastaavat muut kuin käteisvälineet.
<i>Malus</i>	Järjestely, jonka avulla vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja voi jättää kokonaan tai osittain luovuttamatta lykätyn palkan tai palkkion vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan, liiketoimintayksikön, rahaston ja, jos mahdollista, työntekijän toteutuneiden riskien tai tulosten perusteella; malus on eräänlainen jälkikäteen tehtävä riskioikaisu.
<i>Takaisinperintä</i>	Sopimusjärjestely, jolla henkilöstön jäsen suostuu palauttamaan osan palkasta tai palkkiosta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajalle tietyissä tilanteissa;

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

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

sitä voidaan soveltaa sekä ennalta maksettavaan että lykättyyn palkan tai palkkion muuttuvaan osaan; kun takaisinperintä liittyy toteutuneisiin riskeihin, se on eräänlainen jälkikäteen tehtävä riskioikaisu.

<i>Valvontatoiminto</i>	Henkilöt tai elin/elimet, joka/jotka vastaavat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ylimmän johdon valvonnasta sekä riskinhallintaprosessin ja AIFM-direktiivin mukaisten velvoitteiden täyttämiseksi käyttöönotettujen politiikkojen, järjestelyjen ja menettelyjen asianmukaisuuden ja tehokkuuden arvioinnista ja säännöllisestä tarkastuksesta. Niiden vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien kohdalla, joilla kokonsa, sisäisen organisaationsa ja toiminnan tai oikeudellisen muodon luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden vuoksi ei ole erillistä valvontatoimintoa, valvontatoimintona pidetään näistä tehtävistä vastaavia <i>johtoelimen</i> jäseniä.
<i>Johtoelin</i>	Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ylin hallintoelin.
<i>Säilytysaika</i>	Ajanjakso, jonka aikana palkan tai palkkion muuttuvaa osaa, joka on maksettu <i>välineiden</i> muodossa ja johon on jo syntynyt käyttöoikeus, ei voi myydä.
<i>Kertymisaika</i>	Ajanjakso, jonka aikana työntekijän tulosta arvioidaan ja mitataan palkan tai palkkion määrittämistä varten.
<i>Lykkäysaika</i>	Ajanjakso, jolloin palkan tai palkkion muuttuva osa on pidätettynä <i>kertymisajan</i> päättymisen jälkeen.
<i>Käyttöoikeuden saantohetki</i>	Palkkaan tai palkkioon syntyy käyttöoikeus, kun henkilöstön jäsen vastaanottaa maksun ja hänestä tulee palkan tai palkkion laillinen omistaja. Sen jälkeen kun palkkaan tai palkkioon on syntynyt käyttöoikeus, mitään oikaisua ei voi tehdä jälkikäteen ellei <i>takaisinperinnästä</i> ole sovittu.

III. Tarkoitus

5. Suuntaviivoilla on tarkoitus varmistaa AIFM-direktiivin 13 artiklan, 22 artiklan 2 kohdan e ja f alakohdan sekä liitteen II palkkoja ja palkkioita koskevien säännösten yhteinen, yhtenäinen ja johdonmukainen soveltaminen.

IV. Vaatimusten noudattamista ja raportointia koskevat velvollisuudet

Suuntaviivojen asema

6. Tämä asiakirja sisältää EAMV-asetuksen³ 16 artiklan mukaisesti annettuja suuntaviivoja. EAMV-asetuksen 16 artiklan 3 kohdan mukaan toimivaltaisten viranomaisten ja finanssimarkkinoiden toimijoiden on kaikin tavoin pyrittävä noudattamaan ohjeita ja suosituksia.

³ Euroopan valvontaviranomaisen (Euroopan arvopaperimarkkinaviranomainen) perustamisesta sekä päätöksen N:o 716/2009/EY muuttamisesta ja komission päätöksen 2009/77/EY kumoamisesta 24 päivänä marraskuuta 2010 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) N:o 1095/2010.

7. Toimivaltaisten viranomaisten, joihin suuntaviivoja sovelletaan, tulisi sisällyttää suuntaviivat valvontakäytäntöihinsä, myös silloin, kun erityiset suuntaviivat on kohdistettu pääasiallisesti finanssimarkkinoiden toimijoille.

Raportointivaatimukset

8. Toimivaltaisten viranomaisten, joihin näitä suuntaviivoja sovelletaan, on ilmoitettava Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaiselle (EAMV), noudattavatko ne tai aikovatko ne noudattaa suuntaviivoja, sekä perustelut niiden noudattamatta jättämiselle kahden kuukauden kuluessa siitä, kun EAMV on julkaissut käännökset. Jos vastausta ei anneta määräaikaan mennessä, katsotaan, että toimivaltaiset viranomaiset eivät noudata suuntaviivoja. EAMV:n verkkosivustolla on pohja ilmoitusta varten.
9. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien ei tarvitse ilmoittaa, noudattavatko ne näitä suuntaviivoja.

V. Palkat ja palkkiot, joita nämä suuntaviivat koskevat

10. Suuntaviivoissa ja AIFM-direktiivin liitteessä II palkkojen ja palkkioiden katsotaan koostuvan seuraavista:

- (i) kaikenlaiset vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan maksamat maksut tai etuudet,
- (ii) kaikki vaihtoehtoisen sijoitusrahaston itse maksamat määrät, voitonjako-osuudet mukaan luettuina, ja
- (iii) kaikki vaihtoehtoisen sijoitusrahaston osuuksien tai osakkeiden siirrot,

jotka tehdään korvauksena vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan *määritellyn henkilöstön* ammatillisista palveluista.

Tämän kohdan ii alakohdan osalta maksuja, jotka vaihtoehtoiset sijoitusrahastot maksavat rahastojen hoitajien asianmukaisten henkilöstöryhmien suorittamien ammatillisten palvelujen johdosta suoraan hoitajille – lukuun ottamatta kustannusten tai kulujen takaisinmaksuja – ja jotka voisivat muuten johtaa palkkoja ja palkkioita koskevien merkityksellisten sääntöjen kiertämiseen, tulisi pitää suuntaviivoissa ja AIFM-direktiivin liitteessä II tarkoitettuina palkkoina ja palkkioina.

11. Kaikki palkat ja palkkiot voidaan jakaa kiinteään osaan (maksut tai etuudet, joihin tulos ei vaikuta) ja muuttuvaan osaan (lisämaksut tai -etuudet, jotka vaihtelevat tuloksen tai joissakin tapauksissa muiden sopimusehtojen mukaan). Kumpaankin palkkojen ja palkkioiden osaan (kiinteään ja muuttuvaan osaan) voi kuulua rahallisia maksuja tai etuuksia (esimerkiksi käteinen, osuudet, optiot, henkilöstön jäsenten lainojen mitätöiminen työsuhteen päättyessä, eläkemaksut, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen palkat ja palkkiot esim. voitonjako-osuuksien mallin mukaisesti) tai muita kuin (suoria) rahallisia etuuksia (esimerkiksi alennukset, palkanlisät tai erityiset auto-, puhelin- tms. edut). Liitännäiset maksut tai etuudet, jotka ovat osa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien yleistä ja tasapuolisesti kaikkiin sovellettavaa politiikkaa ja joilla ei ole riskinottoon vaikuttavaa kannustinvaikutusta, voidaan jättää tämän palkkojen ja palkkioiden määritelmän ulkopuolelle AIFM-direktiivin erityisten riskien soveltamiseen liittyvien palkkoja ja palkkioita koskevien vaatimusten yhteydessä.
12. Vaihtoehtoisen sijoitusrahaston AIFM-direktiivin liitteen II 2 kohdassa mainituille henkilöstöryhmille suoritamiin suoriin maksuihin, jotka ovat suhteessa kyseisten henkilöstön jäsenten rahastoon

tekemien sijoitusten tuottoon, ei sovelleta näissä suuntaviivoissa annettavia määräyksiä. Jotta henkilöstön jäsenen vaihtoehtoiseen sijoitusrahastoon tekemän sijoituksen tuotto voitaisiin vapauttaa palkkoja ja palkkioita koskevien määräysten soveltamisesta, sijoituksen on oltava henkilöstön jäsenen tosiasiallisesti suorittama maksu (toisin sanoen lainaa, jonka vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja on myöntänyt henkilöstön jäsenelle, jotta tämä voisi tehdä sijoituksen vaihtoehtoiseen sijoitusrahastoon, ei voida pitää vapautukseen oikeuttavana sijoituksena, ellei henkilöstön jäsen ole maksanut lainaa takaisin siihen mennessä, kun tuotto maksetaan).

13. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien olisi voitava selkeästi tunnistaa ja erotella käsittelyä varten

(i) vaihtoehtoisen sijoitusrahaston edellä mainituille henkilöstöryhmille suorittamien maksujen osuus, joka ylittää kyseisten henkilöstön jäsenten tekemien sijoitusten suhteellisen tuoton ja muodostaa voitonjako-osuuden, eli sellaisen osuuden rahaston tuotosta, joka on kertynyt henkilöstön jäsenille korvauksena rahaston hoidosta (ja johon sovelletaan näiden suuntaviivojen palkkoja ja palkkioita koskevia määräyksiä)⁴; sekä

(ii) vaihtoehtoisen sijoitusrahaston samoille henkilöstöryhmille suorittamien maksujen osuus, joka edustaa sellaista osuutta rahaston tuotosta, joka on kertynyt henkilöstön jäsenille suhteellisen tuottona henkilöstön jäsenten rahastoon tekemistä sijoituksista (ja johon ei sovelleta näiden suuntaviivojen palkkoja ja palkkioita koskevia määräyksiä).

14. ”Säilytysbonus” on eräänlainen muuttuva palkkio-osuus, ja se voidaan hyväksyä vain, jos riskin sovittamista koskevia määräyksiä noudatetaan asianmukaisesti.

15. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi varmistaa, ettei muuttuvaa palkkio-osaa makseta sellaisten välineiden tai menetelmien kautta, joilla on tarkoitus keinotekoisesti välttää AIFM-direktiivin säännökset ja suuntaviivojen määräykset. Jokaisen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ylimmällä hallintoelimellä on ensisijainen vastuu sen varmistamisesta, ettei perimmäistä tavoitetta – moitteettomien ja huolellisten palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -rakenteiden noudattamista – kierretä epäasianmukaisesti. Tältä osin riskit saattavat olla keskimääräistä suurempia muun muassa seuraavissa olosuhteissa ja tilanteissa: muuttuvien palkkio-osien osittainen muuntaminen etuuksiksi, joilla ei tavallisesti ole kannustinvaikutusta riskipositivoiden kannalta; ammatillisten palvelujen teettäminen alihankintana yrityksillä, jotka eivät kuulu AIFM-direktiivin soveltamisalaan; sidonnaisasiamiesten tai muiden sellaisten henkilöiden käyttö, joita ei pidetä lainsäädännön näkökulmasta ”työntekijöinä”; vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien ja kolmansien osapuolien väliset liiketoimet, joissa riskinottajilla on aineellisia etuja; sellaisten rakenteiden tai menetelmien luominen, joissa palkat tai palkkiot maksetaan osinkoina tai vastaavina maksuina (esim. tulospalkkioiden epäasianmukainen käyttö) ja muita kuin rahallisia etuuksia myönnetään tulokseen sidottuina kannustimina.

16. Niin kutsutut voitonjako-osuuden välineet ovat tyypillisesti kommandiittiyhtiöitä (tai muunlaisia yhtiöitä), jotka ovat itse äänettömiä yhtiömiehiä vaihtoehtoisessa sijoitusrahastossa yhdessä sijoittajina olevien kolmansien osapuolien kanssa ja joiden kautta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen ylimmät johtajat joko hallinnoivat keskenään oikeuksia voitonjako-osuuksiin kohtuullista pääomasijoitusta

⁴ Ks. kuitenkin XII jakson V kohta (tiettyjen palkka- ja palkkiorakenteiden yhdenmukaisuus muuttuvan palkkio-osan sovittamista riskeihin sekä myöntämis- ja maksuprosessia koskevien vaatimusten kanssa), joka sisältää tiettyihin palkka- ja palkkiorakenteisiin mahdollisesti sovellettavia erityisiä määräyksiä.

vastaan tai tekevät enemmän kuin nimellisiä pääomasijoituksia – toisin sanoen yhteissijoituksia – liiketoimiin vaihtoehtoisen sijoitusrahaston kanssa. Jos vaihtoehtoisen sijoitusrahaston asianomaisille henkilöstön jäsenille tällaisten voitonjako-osuuden välineiden kautta suorittamat maksut määritellään voitonjako-osuuksiksi, niihin tulisi soveltaa näiden suuntaviivojen palkkoja ja palkkioita koskevia määräyksiä, mutta jos ne edustavat suhteellista tuottoa henkilöstön jäsenten (voitonjako-osuuden välineen kautta) tekemistä sijoituksista vaihtoehtoiseen sijoitusrahastoon, niihin ei tulisi soveltaa näitä määräyksiä.

17. Myös kumppanuuksiin ja sen kaltaisiin rakenteisiin on syytä kiinnittää huomiota. Osingot tai vastaavat voitonjaot, joita kumppanit saavat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien omistajina, eivät kuulu näiden suuntaviivojen soveltamisalaan, ellei tällaisten osinkojen maksun aineellinen tulos johda asiaa koskevien palkka- ja palkkiosääntöjen kiertämiseen, kun pelkkä aikomus kiertää näitä sääntöjä ei ole tässä yhteydessä merkityksellinen.
18. Kun vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja siirtää salkunhoito- tai riskinhallintatoimintoja AIMF-direktiivin 20 artiklan ja sen täytäntöönpanotoimenpiteiden mukaisesti, rahastojen hoitajan tulisi varmistaa, että
 - a) yhteisöihin, joille salkunhoito- tai riskinhallintatoimintoja on siirretty, sovelletaan yhtä tehokkaita palkkojen ja palkkioiden sääntelyvaatimuksia kuin niitä, joista määrätään näissä suuntaviivoissa; tai
 - b) se on tehnyt asianmukaiset sopimusjärjestelyt niiden yhteisöjen kanssa, joille salkunhoito- tai riskinhallintatoimintoja on siirretty, ja varmistanut, ettei näissä suuntaviivoissa määrittäviä palkka- ja palkkiosääntöjä kierretä; sopimusjärjestelyjen tulisi kattaa kaikki maksut, jotka edustajan *määritellylle henkilöstölle* suoritetaan korvauksena salkunhoito- tai riskinhallintatoimintojen toteuttamisesta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan puolesta.

VI. Henkilöstöryhmät, joihin näitä suuntaviivoja sovelletaan

19. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi täsmentää *määritelty henkilöstö* näiden suuntaviivojen ja toimivaltaisten viranomaisten antamien muiden ohjeiden tai perusteiden mukaisesti. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien pitäisi voida osoittaa toimivaltaisille viranomaisille, miten ne ovat arvioineet ja valinneet *määritellyn henkilöstön*.
20. *Määritellyyn henkilöstöön* tulisi kuulua seuraavat henkilöstöryhmät, ellei voida osoittaa, ettei niillä ole mitään olennaista vaikutusta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tai sen hoitaman rahaston riskiprofiiliin:
 - Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan johtoelimen toimeenpanovaltaiset ja muut jäsenet rahaston oikeudellisen muodon mukaan, eli muun muassa johtajat, toimitusjohtaja sekä toimeenpanovaltaiset ja muut yhtiökumppanit
 - ylin johto
 - Valvontatehtävissä toimivat työntekijät
 - salkunhoidon, hallinnon, markkinoinnin ja henkilöresurssien johtamisesta vastaava henkilöstö

- muut riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat henkilöt, kuten henkilöstön jäsenet, joiden ammatillinen toiminta – joko yksilöllisesti tai yhdessä ryhmän jäsenenä (esim. yksikkö tai osaston osa) – voi vaikuttaa olennaisesti vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tai sen hoitaman rahaston riskiprofiiliin, mukaan lukien henkilöt, jotka voivat tehdä sopimuksia/positioita koskevia päätöksiä ja muita päätöksiä, jotka vaikuttavat olennaisesti vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tai sen hoitaman rahaston riskipositioihin. Tällaiseen henkilöstöön voi kuulua esimerkiksi myyntihenkilöitä, yksittäisiä välittäjiä ja erityisiä kaupankäyntiyrityksiä.

Kun vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat arvioivat, kuinka olennaista on toiminnan vaikutus rahastojen hoitajan tai sen hoitaman rahaston riskiprofiiliin, niiden tulisi määritellä, mitä olennaisuus tarkoittaa kyseisten rahastojen hoitajien ja rahastojen yhteydessä. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat voivat tarkistaa, ovatko ne valinneet oikeat henkilöstön jäsenet, arvioimalla henkilöstön jäsenen tai ryhmän, jonka toiminnalla voisi olla merkittävä vaikutus rahastojen hoitajan tuloksiin ja/tai taseeseen ja/tai sen hoitamien rahastojen tuloksiin.

Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan henkilöstön työtehtävät ja vastuut tulisi analysoida, jotta roolit, jotka voivat vaikuttaa olennaisesti rahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiiliin, tulisivat asianmukaisesti arvioitua. Joissakin tapauksissa henkilöstön jäsenen kokonaispalkka tai -palkkio ei ehkä ole kovin suuri, mutta hänellä voi silti työtehtäviensä tai vastuidensa puolesta olla olennainen vaikutus rahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiiliin.

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

21. Myös muut työntekijät/henkilöt, joilla on olennainen vaikutus rahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiileihin ja jotka sijoittuvat kokonaispalkkansa tai -palkkionsa puolesta samaan *palkka- ja palkkiohaarukkaan* kuin ylin johto ja riskinottajat, tulisi sisällyttää *määriteltyyn henkilöstöön*. Näihin kuuluvat muun muassa suuripalkkaiset henkilöstön jäsenet, jotka eivät kuulu edellä mainittuihin ryhmiin ja joilla on olennainen vaikutus rahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiiliin. Tällaisilla henkilöstön jäsenillä, joiden palkka tai palkkio on yhtä suuri tai suurempi kuin ylimpien johtajien ja riskinottajien, on todennäköisesti jonkinlaista olennaista vaikutusvaltaa rahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiiliin. Näin ei välttämättä ole kaikkien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien kohdalla.
22. Edellä 20 ja 21 kohdassa mainitut esimerkit eivät ole sitovia. Mitä suuremmalla syyllä voidaan olettaa, että joissakin liiketoimintayksiköissä on riskinottajia, sitä perusteellisemmalla riskianalyysillä on arvioitava, onko henkilö olennainen riskinottaja vai ei.

VII. Suhteellisuutta koskevat suuntaviivat

VII.I Suhteellisuus yleisesti

23. *Suosituksen* mukaan jäsenvaltioiden tulisi toteuttaessaan toimenpiteitä palkka- ja palkkioperiaatteiden täytäntöönpanemiseksi ottaa huomioon rahoitusalan yritysten koko, luonne ja toiminta-ala. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien puolestaan tulisi toteuttaa palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamiseksi toimenpiteitä, jotka vastaavat niiden kokoa, sisäistä organisaatiota sekä toiminnan luonnetta, laajuutta ja monitahoisuutta. Täten AIFM-direktiivin liitteessä II ja *suosituksissa* on tarkoitettu, että säännökset ja määräykset sallivat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan noudattaa suhteellista lähestymistapaa palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamisessa.

24. Kaikkien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien ei tulisi joutua täyttämään palkkoja ja palkkioita koskevia vaatimuksia samalla tavalla ja samassa laajuudessa. Suhteellisuuden tulisi toimia molempiin suuntiin: jotkin vaihtoehtoiset sijoitusrahastot joutuvat soveltamaan pidemmälle kehitettyjä politiikkoja tai menettelyjä vaatimusten täyttämiseksi, ja toiset voivat täyttää AIFM-direktiivin vaatimukset yksinkertaisemmilla ja kevyemmillä keinoilla.

25. Vaikka AIFM-direktiivin liitteessä II esitetyt palkka- ja palkkioperiaatteet koskevat kaikkia vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia, suhteellisuus saattaa johtaa – poikkeuksellisesti ja erityiset olosuhteet huomioon ottaen – joidenkin vaatimusten jäämiseen soveltamatta, jos se ei ole ristiriidassa rahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen riskiprofiilin, riskinottohalukkuuden ja strategian kanssa ja jos pysytään edelleen näissä suuntaviivoissa asetetuissa rajoissa. Jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat katsovat, ettei näitä vaatimuksia ei ole syytä soveltaa niiden tyyppiseen hoitajaan tai määriteltyyn henkilöstöön, niiden olisi voitava tarvittaessa esittää toimivaltaisille viranomaisille perusteet kunkin vaatimuksen jättämiselle soveltamatta. Vaatimuksia ei saisi koskaan jättää automaattisesti soveltamatta yksinomaan näiden suuntaviivojen pohjalta: vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi arvioida jokainen palkkoja tai palkkioita koskeva vaatimus, joka voidaan jättää soveltamatta seuraavan kohdan nojalla, ja selvittää, voivatko ne suhteellisuuden nimissä jättää kunkin yksittäisen vaatimuksen soveltamatta; jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat tulevat siihen johtopäätökseen, että mitään seuraavista vaatimuksista ei voida jättää soveltamatta, niiden tulisi täyttää kaikki vaatimukset tavalliseen tapaan.

26. Seuraavat vaatimukset ovat ainoat, jotka voidaan jättää soveltamatta, ja nekin vain suhteellisuussyistä:

- maksuprosessia koskevat vaatimukset, joiden osalta suuntaviivat annetaan jäljempänä XII jakson IV kohdassa (maksuprosessi). Tämä tarkoittaa, että jotkin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat voivat joko koko *määritellyn henkilöstönsä* tai joidenkin sen ryhmien osalta päättää jättää soveltamatta vaatimuksia, jotka koskevat
 - *välineinä* maksettavaa muuttuvaa palkkio-osaa;
 - säilytystä;
 - lykkäystä;
 - riskin sisällyttämistä jälkikäteen palkan tai palkkion muuttuvaan osaan;

- palkka- ja palkkiokomitean perustamista koskeva vaatimus, jonka osalta suuntaviivat annetaan jäljempänä X jakson IV kohdassa (palkka- ja palkkiokomitea).

27. AIMF-direktiivin liitteessä II esitetyt tarkat numeeriset perusteet – *säilytysajan* on oltava vähintään kolmesta viiteen vuotta, muuttuvasta palkkio-osasta on lykättävä 40–60 prosentin maksamista (AIMF-direktiivin liitteessä II olevan 1 kohdan n alakohta), ja muuttuvasta palkkio-osasta on maksettava vähintään 50 prosenttia *välineinä* (liitteessä II olevan 1 kohdan m alakohta) – on jätettävä soveltamatta kokonaisuudessaan, jos niitä jätetään soveltamatta. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ei pitäisi voida soveltaa alempaa kynnyksarvoa suhteellisuuden perusteella. Esimerkiksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja voi kokoonsa, sisäiseen organisaatioonsa ja toimintansa luonteeseen, laajuuteen ja monitahoisuuteen vedoten päättää, ettei se lykkää muuttuvan palkkio-osan maksamista, mutta se ei voi päättää lykätä siitä vain 20 prosentin osuuden maksamista. Toisin sanoen, jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja ei läpäise suhteellisuustestiä vaatimuksen jättämiseksi noudattamatta, sen on lykättävä vähintään 40 prosentin osuuden maksamista tai 60 prosentin osuuden maksamista, jos muuttuvan palkkio-osan määrä on erityisen suuri.

28. On ensisijaisesti vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan vastuulla arvioida omat ominaispiirteensä sekä kehittää ja panna täytäntöön palkka- ja palkkiopolitiikkoja ja -käytäntöjä, joissa otetaan asianmukaisesti huomioon kohdattavat riskit ja annetaan henkilöstölle tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita kannustamia. Toimivaltaisten viranomaisten tulisi tarkistaa, miten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat tosiasiallisesti toteuttavat suhteellisuusperiaatetta, kun otetaan huomioon sääntelytavoitteet ja tarve säilyttää tasapuoliset toimintaedellytykset eri rahastojen hoitajien ja oikeudenkäyttöalueiden välillä.

VII.2 Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien erilaisiin ominaispiirteisiin liittyvä suhteellisuus

29. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien erilaisten riskiprofiilien ja ominaispiirteiden johdosta niihin on perusteltua soveltaa suhteutetusti palkka- ja palkkioperiaatteita. Suhteellisuuden soveltamiseen vaikuttavia perusteita ovat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen koko, rahastojen hoitajan sisäinen organisaatio sekä sen toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus.

- Koko:** kokoa koskeva peruste voi liittyä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan pääoman arvoon ja sen hoitamien rahastojen varojen arvoon (mukaan lukien kaikki vivutuksen käytön avulla saadut varat); vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen velkoihin tai vastuisiin; sekä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan henkilöstön, siviiliikkeiden tai tytäryritysten määrään. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen kokoa ei tulisi tarkastella irrallaan muista ominaispiirteistä suhteellisuuden soveltamisen yhteydessä. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja voi olla ”pieni” henkilöstön tai tytäryritysten määrän perusteella, mutta se voi silti harjoittaa mittavaa riskinottoa. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi noudattaa tiukasti palkka- ja palkkioperiaatteita, jos sen hoittamat rahastot – joista jokainen on erikseen ”pieni” – muodostavat yhdessä (toisin sanoen hoidettavien kokonaisvarojen osalta) mahdollisesti järjestelmäriskin kannalta merkittävän kokonaisuuden tai edellyttävät monitahoista sijoitustenhoitotoimintaa.

Moitteettomien palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -periaatteiden noudattamisen yleinen velvoite koskee kaikkia vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia niiden koosta tai systeemisestä tärkeydestä riippumatta.

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

Tämän perusteen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan organisaatio kokonaisuudessaan, kaikki sen hoitamat rahastot mukaan luettuina. Toisin sanoen yhden vaihtoehtoisen sijoitusrahaston listautumisen ei tulisi itsessään riittää siihen, että vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan sisäistä organisaatiota voitaisiin pitää monitahoisena.

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

- toimiluvan alaiset toiminnan lajit (joko yksinomaan AIMF-direktiivin liitteessä I olevassa 1 kohdassa luetellut sijoitustenhoidotoiminnot tai niiden lisäksi myös AIMF-direktiivin liitteessä I olevassa 2 kohdassa luetellut muut toiminnot ja/tai AIMF-direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa luetellut lisäpalvelut);
- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien rahastojen sijoituspolitiikkojen ja -strategioiden lajit;
- liiketoimintojen kansallinen tai rajatylittävä luonne (vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja hoitaa ja/tai markkinoi vaihtoehtoisia sijoitusrahastoja yhdessä tai useassa EU:n oikeudenkäyttöalueeseen kuuluvassa tai sen ulkopuolisessa valtiossa); ja
- yhteissijoitusyritysten hoito.

30. Suhteellisuuden arvioinnissa tulisi ottaa painopisteeseen kaikkien edellä mainittujen perusteiden (koko, sisäinen organisaatio sekä toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus) muodostama kokonaisuus, ja koska tämä luettelo ei ole tyhjentävä, myös kaikki muut merkitykselliset perusteet. Esimerkiksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan liiketoiminta voi olla pienimuotoista mutta silti sisältää monitahoisia riskiprofiileja rahastojen hoitajan toiminnan luonteen tai sen hoitamien rahastojen monitahoisuuden johdosta.

VII.III

Erilaisiin henkilöstöryhmiin liittyvä suhteellisuus

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

- niiden velvoitteiden suuruus, joihin riskinottaja voi sitoutua vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan puolesta;
- niiden henkilöiden ryhmän koko, joilla on vain yhteisesti olennainen vaikutus vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan riskiprofiiliin;

- henkilöstön jäsenten palkka- ja palkkiorakenne (esim. kiinteä palkka ja muuttuva palkkio-osa tai voitonjakojärjestely), erityisesti
 - muuttuvan palkkio-osan määrä;
 - muuttuvan palkkio-osan prosentuaalinen osuus kiinteästä palkasta tai palkkiosta.

VIII. Ryhmään kuuluvia vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia koskevat suuntaviivat

32. Näitä suuntaviivoja sovelletaan joka tapauksessa kaikkiin vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajiin. Erityisesti mitään vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia, jotka ovat luottolaitoksen tytäryhtiötä, ei saisi vapauttaa AIMF-direktiivin ja näiden suuntaviivojen alakohtaisten palkka- ja palkkioperiaatteiden noudattamisesta.
33. Sen, että vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat, jotka kuuluvat pankki-, vakuutus- tai sijoituskonserneihin tai finanssiryhmittymiin, noudattavat näitä alakohtaisia palkka- ja palkkioperiaatteita, tulisi tarkoittaa, että kyseinen konserni noudattaa siihen rahastojen hoitajan osalta sovellettavia palkka- ja palkkioperiaatteita.

IX. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan taloudellista tilannetta koskevat suuntaviivat

34. AIMF-direktiivin 9 artiklan 1–3 kohdan, 5 kohdan ja 7 kohdan jatkuvan noudattamisen takaamiseksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi varmistaa, että ne säilyttävät viisaasti tasapainossa vankan taloudellisen tilanteen sekä muuttuvan palkkio-osan myöntämisen, maksamisen tai luovuttamisen.
35. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi varmistaa, etteivät seuraavat vaikuta kielteisesti sen taloudelliseen tilanteeseen:
- 1) kyseisenä vuonna myönnettävien muuttuvien palkkio-osien kokonaispooli; ja
 - 2) kyseisenä vuonna maksettavien tai luovutettavien muuttuvien palkkio-osien summa.
36. Jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja menettää tai uhkaa menettää vakaan taloudellisen tilanteensa, sen tulisi muun muassa a) pienentää muuttuvien palkkio-osien poolia kyseisenä vuonna ja b) toteuttaa tulokseen perustuvia oikaisutoimia (ts. malus- tai takaisinperintätoimia) kyseisenä tilivuonna⁵. Muuttuvan palkkio-osan myöntämisen, maksamisen tai luovuttamisen sijasta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi käyttää kyseisen vuoden ja mahdollisesti seuraavien vuosien nettovoitto oman taloudellisen tilanteensa vahvistamiseen. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja ei saisi korvata tätä myöhemmin myöntämällä, maksamalla tai luovuttamalla suurempaa muuttuvaa palkkio-osaa kuin se olisi muuten tehnyt, ellei myöhempinä vuosina tule ilmeisen selväksi, että vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan taloudellinen tulos oikeuttaa tällaiset toimet.

⁵ Ks. myös XII jakso (riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat suuntaviivat).

X. Palkkojen ja palkkioiden hallinnointia koskevat suuntaviivat

37. Palkkojen ja palkkioiden hallinnointia koskevia yleisiä vaatimuksia tulisi soveltaa vaihtoehtoisen sijoitusrahaston toimintaan sen kokonaisuudessa.

X.I Johtoelin

X.I.I Palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelu, hyväksyntä ja valvonta

38. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi edistää sen henkilöstön ottamien riskien mukauttamista rahastojen hoitajan hoitamien rahastojen, niiden sijoittajien ja itse rahastojen hoitajan riskeihin; palkka- ja palkkiopolitiikassa tulisi erityisesti ottaa huomioon tarve mukauttaa riskit riskinhallinnan ja vastuun osalta.

39. *Valvontatoiminnon* tulisi vastata vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan hyväksynnästä ja ylläpidosta sekä sen täytäntöönpanon valvonnasta. Palkka- ja palkkiopolitiikan valvonnan ei tulisi kuulua ensisijaisesti *valvontatoiminnon* toimeenpanovaltaisille jäsenille. *Valvontatoiminnon* tulisi myös hyväksyä palkka- ja palkkiopolitiikkaan mahdollisesti myöhemmin tehtävät olennaiset poikkeukset tai muutokset sekä arvioida ja seurata tarkasti niiden vaikutuksia. Palkkojen ja palkkioiden määrittelymenettelyjen tulisi olla selkeitä, hyvin dokumentoituja ja sisäisesti läpinäkyviä. Esimerkiksi päätöksentekoprosessi, *määritellyn henkilöstön* määräytyminen, eturistiriitojen välttämiseksi toteutetut toimenpiteet ja riskioikaisumekanismit tulisi dokumentoida asianmukaisesti.

40. *Valvontatoiminnon* tulisi ottaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan suunnittelussa ja valvonnassa huomioon kaikkien yrityksen merkityksellisten toimintojen (ts. riskinhallinnan, vaatimustenmukaisuuden valvonnan, henkilöstöhallinnon, strategisen suunnittelun jne.) tekemä työ. Kyseiset toiminnot tulisivat ottaa asianmukaisesti mukaan vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan suunnitteluun.

41. *Valvontatoiminnon* tulisi viime kädessä varmistaa, että vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikka noudattaa ja edistää moitteetonta ja tehokasta riskinhallintaa. Palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi

- vastata vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan liiketoimintastrategiaa, tavoitteita, arvoja ja etuja,
- olla kannustamatta liialliseen riskinottoon suhteessa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien rahastojen sijoituspolitiikkaan, ja
- sallia vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan sovittaa rahastojen ja niiden sijoittajien edut rahastoja hoitavan *määritellyn henkilöstön* etuihin sekä saavuttaa vakaa taloudellinen tilanne ja ylläpitää sitä.

42. *Valvontatoiminnon* tulisi varmistaa, että vaihtoehtoisen sijoitusrahaston yleisen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmän periaatteet ja rakenteet sekä niiden vuorovaikutukset palkka- ja palkkiojärjestelmän kanssa otetaan huomioon vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -käytäntöjen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa. *Valvontatoiminnon* tulisi myös varmistaa, että seuraavat seikat otetaan huomioon: operatiivisten ja *valvontatehtävien* selkeä

erottaminen toisistaan, *johtoelimen* jäsenten taitoja ja riippumattomuutta koskevat vaatimukset, sisäisten komiteoiden, myös palkka- ja palkkiokomitean, rooli, eturistiriitoja ehkäisevät varotoimet, sisäinen raportointijärjestelmä ja osapuolten liiketoimia koskevat säännöt.

X.I.II Johtoelimen ja valvontatoiminnon jäsenten palkat ja palkkiot

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

X.I.III Osakkeenomistajien osallistuminen

46. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan sekä *johtoelimen* palkkoihin ja palkkioihin liittyvien päätösten hyväksyminen voidaan antaa rahastojen hoitajan yhtiökokouksen tehtäväksi, jos rahastojen hoitajan ominaispiirteet tai sen oikeudenkäyttöalueen kansalliset säännöt, johon rahastojen hoitaja on sijoittautunut, tämän sallivat. Osakkeenomistajien äänestys voi olla neuvoa-antava tai sitova. Osakkeenomistajille tulisi antaa riittävästi tietoa perusteltujen päätösten tekemiseen.
47. *Valvontatoiminto* vastaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan yhtiökokoukselle esitettävistä ehdotuksista sekä palkka- ja palkkiopolitiikkoihin ja -käytäntöihin mahdollisesti tehtävien muutosten täytäntöönpanosta ja valvonnasta.

X.I.IV Palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanon tarkastelu

48. *Valvontatoiminnon* tulisi varmistaa, että vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanoa tarkastellaan vähintään kerran vuodessa. Näissä keskitetyissä ja riippumattomissa tarkasteluissa tulisi arvioida yleisesti palkka- ja palkkiojärjestelmän osalta,

- toimiiko se suunnitellusti (erityisesti siltä osin, että se kattaa kaikki sovitut suunnitelmat/ohjelmat, että palkkioiden maksut ovat tarkoituksenmukaisia ja että rahastojen hoitajan riskiprofiili, pitkän aikavälin tavoitteet ja päämäärät on otettu asianmukaisesti huomioon); ja
 - onko se kansallisten ja kansainvälisten määräysten, periaatteiden ja standardien mukainen.
49. Asiaa koskeissa sisäisissä valvontatehtävissä (ts. mm. sisäisessä tarkastuksessa, riskinhallinnassa, vaatimustenmukaisuuden varmistamisessa) toimivat henkilöt samoin kuin muut keskeiset valvontatoiminnon komiteat (ts. tarkastus-, riski- ja nimityskomiteat) tulisi ottaa tiiviisti mukaan vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiojärjestelmän tarkasteluun.
50. Jos säännöllisissä tarkasteluissa ilmenee, ettei palkka- ja palkkiojärjestelmä toimi suunnitellulla tai määrättyllä tavalla, *valvontatoiminnon* tulisi varmistaa, että sen korjaamiseksi laaditaan pikaisesti suunnitelma.
51. Palkka- ja palkkiopolitiikkojen täytäntöönpanon säännöllinen tarkastelu voidaan teettää osittain tai kokonaan alihankintana ulkopuolisilla silloin, kun se on suhteellisuuden näkökulmasta perusteltua. Suurilla ja monitahoisilla vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajilla tulisi olla riittävästi resursseja tarkastelun toteuttamiseen sisäisesti, joskin ulkopuoliset neuvonantajat voivat tarvittaessa täydentää ja tukea vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia näiden tehtävien toteuttamisessa. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti pienemmät ja vähemmän monitahoiset vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat voivat teettää alihankintana koko tarkastelun siten, että tarkastelu tehdään harvemmin kuin kerran vuodessa tai että vähintään kerran vuodessa tehdään sisäinen arviointi, joka ei kuitenkaan vastaa täydellistä riippumatonta tarkastelua. *Valvontatoiminnon* tulisi joka tapauksessa vastata palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -käytäntöjen tarkastelusta ja varmistaa, että tarkastelun tulokset johtavat jatkotoimiin. Lisäksi asiaa koskeissa valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden tulisi osallistua tiiviisti tähän työhön.

X.II Palkka- ja palkkiokomitea

X.II.I Palkka- ja palkkiokomitean perustaminen

52. Myös niiden vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien, joilla ei ole AIMF-direktiivin liitteessä II olevan 3 kohdan nojalla velvollisuutta perustaa palkka- ja palkkiokomiteaa, tulisi hyvien toimintatapojen mukaisesti harkita sellaisen perustamista.
53. Edellä VII jaksossa (suhteellisuutta koskevat suuntaviivat) esitetyt tekijät on otettava huomioon, kun selvitetään, onko palkka- ja palkkiokomitea perustettava. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan vaikutuksen merkittävyyden arvioinnissa on otettava samanaikaisesti huomioon kaikki kolme tekijää (ts. rahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen koko, rahastojen hoitajan sisäinen organisaatio sekä sen toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus). Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan, joka on merkittävä ainoastaan yhden tai kahden edellä mainitun tekijän osalta, ei pitäisi joutua perustamaan palkka- ja palkkiokomiteaa.
54. Sen rajoittamatta, mitä edellä olevassa kohdassa esitetään, palkka- ja palkkiokomitean perustamisen tarpeellisuuteen vaikuttavat myös muun muassa seuraavat erityiset seikat:
- se, onko vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja listautunut;

- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan oikeudellinen muoto;
- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan työntekijöiden määrä;
- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien varojen määrä;
- se, onko vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja myös yhteissijoitusyhtiöä koskevan direktiivin mukainen rahastoyhtiö;
- AIFM-direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa mainittujen palvelujen tarjoaminen.

55. Kun otetaan huomioon edellä esitetyt periaatteet ja kaikki erityiset olosuhteet, esimerkiksi seuraavien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien ei välttämättä tarvitse perustaa palkka- ja palkkiokomiteaa:

- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat, joiden hoitamien rahastojen salkkujen arvo on enintään 1,25 miljardia euroa ja joilla on enintään 50 työntekijää, mukaan lukien ne, jotka hoitavat yhteissijoitusyhtiöitä ja tarjoavat AIFM-direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa mainittuja palveluja;
- vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat, jotka kuuluvat pankki-, vakuutus- tai sijoituskonserneihin tai finanssiryhmittymiin, joissa yhteisön on perustettava palkka- ja palkkiokomitea, jonka tehtävät ja velvollisuudet kattavat koko konsernin, mikäli tällaisen palkka- ja palkkiokomitean kokoonpanoa, roolia ja valtuuksia koskevat säännöt vastaavat näissä suuntaviivoissa esitettäviä sääntöjä ja olemassa oleva palkka- ja palkkiokomitea ottaa vastuulleen varmistaa, että vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja noudattaa näissä suuntaviivoissa esitettäviä sääntöjä

56. On myös selvää, kuten edellä 52 kohdassa mainittiin, että edellä esitettyjen esimerkkien mukaiset vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat voivat oma-aloitteisesti päättää perustaa palkka- ja palkkiokomitean hyvien toimintatapojen noudattamiseksi.

57. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia, jotka eivät kuulu edellä esitettyjen esimerkkien piiriin, ei tulisi automaattisesti vaatia perustamaan palkka- ja palkkiokomiteaa. Tätä tarkoitusta varten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajia, jotka ylittävät 55 kohdassa määritellyt kynnysarvot, tulisi pitää kokonsa tai niiden hoitamien rahastojen koon puolesta merkittävänä. Sen selvittämiseksi, onko niiden perustettava palkka- ja palkkiokomitea, tällaisten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi kuitenkin vielä arvioida, ovatko ne merkittäviä sisäisen organisaationsa sekä toimintansa luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden puolesta.

X.II.II Palkka- ja palkkiokomitean kokoonpano

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

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

60. Asianmukaisella määrällä palkka- ja palkkiokomitean jäsenistä tulisi olla riittävästi asiantuntemusta ja työkokemusta riskinhallinnan ja valvontatehtävien alalla, erityisesti palkka- ja palkkiorakenteen mukauttamisesta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien riski- ja pääomaprofiileihin.
61. Palkka- ja palkkiokomiteaa tulisi kannustaa pyytämään neuvoja sekä sisäisiltä (esim. riskinhallinta) että ulkoisilta asiantuntijoilta. Toimitusjohtaja ei saisi osallistua palkka- ja palkkiokomitean kokouksiin, joissa keskustellaan ja päätetään hänen palkastaan tai palkkiostaan.

X.II.III Palkka- ja palkkiokomitean rooli

62. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi

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

63. Palkka- ja palkkiokomitea voi itse vastata palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -käytäntöjen täytäntöönpanon keskitetystä ja riippumattomasta valvonnasta.

X.II.IV Palkka- ja palkkiokomitean prosessi- ja raportointiketjut

64. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi

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

X.III Valvontatehtävissä toimivat työntekijät

X.III.I Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden roolit

65. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi varmistaa, että *valvontatehtävissä toimivat työntekijät* osallistuvat aktiivisesti muiden liiketoimintasektoreiden palkka- ja palkkiopolitiikkojen suunnitteluun, jatkuvaan valvontaan ja tarkasteluun.
66. *Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* tulisi tiiviissä yhteistyössä palkka- ja palkkiokomitean, *valvontatoiminnon* ja *johtoelimen* kanssa auttaa määrittelemään vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan yleinen palkka- ja palkkiostrategia tehokas riskinhallinta huomioon ottaen.
67. Riskinhallintatoiminnon tulisi arvioida, miten erilaiset palkka- ja palkkiorakenteet vaikuttavat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan riskiprofiiliin. Riskinhallintatoiminnon kuuluu hyvien toimintatapojen mukaan validoida ja arvioida riskien sovittamista koskevia tietoja ja osallistua tätä tarkoitusta varten palkka- ja palkkiokomitean kokoukseen.
68. Vaatimustenmukaisuutta valvovan toiminnon tulisi analysoida, miten palkka- ja palkkiorakenne vaikuttaa siihen, miten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja noudattaa lainsäädäntöä, määräyksiä ja sisäisiä toimintalinjoja.
69. Sisäisen valvonnan toiminnon tulisi toteuttaa määrääjain vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikkojen suunnittelun, täytäntöönpanon ja vaikutusten riippumaton arviointi.

X.III.II Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden palkat ja palkkiot

70. *Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkka- ja palkkiotason tulisi olla sellainen, että se antaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajalle mahdollisuuden palkata näihin tehtäviin päteviä ja kokeneita henkilöitä.
71. Jos valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden palkkaan tai palkkioon kuuluu muuttuva osa, sen tulisi perustua toimintokohtaisiin tavoitteisiin, eikä se saisi määräytyä yksinomaan vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulospereusteiden mukaan.

72. *Valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkka- ja palkkiorakenne ei saisi vaarantaa heidän riippumattomuuttaan eikä luoda eturistiriitoja, kun he tarjoavat neuvoja palkka- ja palkkiokomitealle, *valvontatoiminnolle* ja/tai *johtoelimelle*. Jos *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkkaan tai palkkioon kuuluu vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulosperusteisiin perustuva osa, eturistiriidan riski kasvaa ja se tulisi käsitellä asianmukaisesti.
73. Niiden vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien, joilla on oltava palkka- ja palkkiokomitea, ei tulisi jättää *valvontatehtävissä toimivien* johtajien palkkoja ja palkkioita yksin *valvontatoiminnon* vastuulle, vaan palkka- ja palkkiokomitean tulisi valvoa niitä suoraan. Vaatimustenmukaisuutta valvovan toiminnon ja riskinhallintatoiminnon työntekijöiden palkat ja palkkiot on suunniteltava siten, ettei työntekijöille synny eturistiriitaa suhteessa heidän valvomaansa liiketoimintayksikköön, ja siksi ne tulisi arvioida ja määritellä riippumattomasti. Palkka- ja palkkiokomitean tulisi esittää *johtoelimelle* suosituksia riskinhallintatoiminnon ja vaatimustenmukaisuutta valvovan toiminnon johtajille maksettavista palkoista ja palkkioista.
74. Niiden vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien, joilla ei tarvitse olla palkka- ja palkkiokomiteaa, tulisi antaa *valvontatehtävissä toimivien* johtajien palkkojen ja palkkioiden valvonta *valvontatoiminnon* vastuulle.
75. Eturistiriitoja, joita voisi syntyä, jos muut liiketoimintasektorit pääsisivät epäasianmukaisesti vaikuttamaan *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* palkkoihin ja palkkioihin, tulisi ehkäistä riittävällä tavalla. Aiheettoman vaikuttamismahdollisuuden estäminen on erityisen tärkeää silloin, kun *valvontatehtävissä toimivat työntekijät* työskentelevät muilla liiketoimintasektoreilla. Muiden liiketoimintasektoreiden näkemyksiä on kuitenkin kuultava asianmukaisesti arviointiprosessissa.
76. *Valvontatehtävissä toimivia työntekijöitä* ei tulisi asettaa tilanteeseen, jossa esimerkiksi liiketoimen hyväksyminen, päätösten tekeminen tai riskinhallintaan tai taloushallintoon liittyvä neuvonanto voi suoraan vaikuttaa heidän tulosperusteisen palkkansa tai palkkionsa suurenemiseen tai pienenemiseen.

XI. Riskien sovittamiseen liittyviä yleisiä vaatimuksia koskevat suuntaviivat

77. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien pitäisi määräysten mukaan soveltaa riskien sovittamisen yleisiä vaatimuksia yksinomaan *määritellyn henkilöstön* yksittäisiin palkka- ja palkkiopaketteihin, mutta niiden vapaaehtoista soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon suositellaan voimakkaasti, kuten liitteessä II todetaan. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi arvioida, onko vaatimuksia sovellettava rahastojen hoitajaan kokonaisuudessaan, ja tarvittaessa niiden tulisi voida osoittaa toimivaltaisille viranomaisille, miksi ne ovat soveltaneet vaatimuksia yksinomaan *määritellyyn henkilöstöön*.

XI.1 Yleinen palkka- ja palkkiopolitiikka, mukaan lukien eläkepolitiikka

78. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan pitkän aikavälin strategian tulisi kattaa yleinen liiketoimintastrategia ja määritetyt riskinsietotasot monen vuoden aikavälillä sekä muita yrityksen arvoja, kuten vaatimusten noudattamisen kulttuuri, eettiset säännöt, käytös rahastojen hoitajan hoitamien rahastojen sijoittajia kohtaan, toimenpiteet eturistiriitojen vähentämiseksi jne. Palkka- ja palkkiojärjestelmien rakenteen tulisi vastata rahastojen hoitajan hoitamien rahastojen riskiprofiileja, sääntöjä tai perustamisasiakirjoja sekä rahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen strategioissa esitettyjä tavoitteita. Lisäksi on otettava huomioon strategioihin mahdollisesti tehtävät muutokset. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi näin ollen varmistaa, että niiden palkka- ja

palkkiojärjestelmät on suunniteltu ja pantu täytäntöön kunnolla. Niiden on erityisesti varmistettava tasapainoinen suhde palkkojen ja palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien välillä, tulosten mittaaminen sekä muuttuvan palkkio-osan rakenne ja tarvittaessa riskioikaisu. Jopa pienen tai yksinkertaisen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi varmistaa, että sen palkka- ja palkkiopolitiikka on pyritty mahdollisimman hyvin sovittamaan sen etuihin ja sen hoitamien rahastojen ja niiden sijoittajien etuihin.

79. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ottaa palkka- ja palkkiopolitiikkansa kehittämisessä asianmukaisesti huomioon se, miten palkan tai palkkion avulla voidaan edistää liiallisen riskinoton ehkäisemistä, rahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen tehokkuutta sekä palkka- ja palkkiopolitiikan yhdenmukaisuutta tehokkaan riskinhallinnan kanssa.
80. Johtajien tulisi harkita konservatiivisia arvonmääritysmenettelyjä ja ottaa huomioon keskittymäriskit ja sellaiset riskitekijät, kuten maksuvalmiusriski ja keskittymäriski, jotka voivat asettaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamat rahastot tulevaisuudessa stressin alaisiksi. Tällaisten velvoitteiden noudattamatta jättäminen voi olla houkuttelevaa, jos palkan tai palkkion muuttuva osa koostuu pääasiallisesti välineistä, jotka maksetaan välittömästi ilman mitään lykkäystä tai jälkikäteen sovellettavaa riskioikaisua (malus tai takaisinperintä) ja/tai jotka perustuvat laskentakaavaan, jossa muuttuva osa on kytketty kuluvan vuoden tuloihin eikä riskiin sovitettuun voittoon.
81. Mainittujen vaarojen vastapainoksi palkka- ja palkkiopolitiikkaan tulisi liittää riskinhallinnan elementtejä. Oikein rakennettuna ja toteutettuna muuttuva palkkio-osa voi edistää tehokkaasti henkilöstön etujen sovittamista yhteen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien rahastojen etujen kanssa. Riskinhallinnan elementtien liittämiseksi palkka- ja palkkiopolitiikkaan voidaan noudattaa erilaisia lähestymistapoja vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden mukaan.

XI.II Lisäeläke-etuudet

82. Palkka- ja palkkiopolitiikan tulisi kattaa kaikki palkkojen ja palkkioiden näkökohdat, mukaan lukien kiinteät osat, muuttuvat osat, eläke-ehdot ja muut samankaltaiset erityiset etuudet. Eläkepolitiikan (kiinteät ja muuttuvat eläkemaksut) tulisi vastata vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen etuja pitkällä aikavälillä.
83. Jos henkilöstön jäsenelle on myönnetty lisäeläke-etuuksia muuttuvana palkkio-osana, hän ei saisi jäädä eläkkeelle tai lähteä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palveluksesta siten, että etuuksiin syntyy käyttöoikeus rahastojen hoitajan hoitamien rahastojen taloudellisesta tilanteesta tai kyseisen henkilöstön jäsenen ottamista pitkän aikavälin riskeistä riippumatta.
84. Tällaisten erityisten eläke-etuuksien liittämiseksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien rahastojen taloudelliseen tilanteeseen, lisäeläke-etuudet tulisi aina, kun se on asianomaisen eläkelainsäädännön mukaan mahdollista, maksaa *välineiden* muodossa.
85. Eläkkeelle jäämisen yhteydessä henkilöstön jäsenelle luovutettuihin lisäeläke-etuuksiin tulisi soveltaa viiden vuoden *säilytysaika*.

86. Jos henkilöstön jäsen lähtee vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palveluksesta, ennen kuin hän jää eläkkeelle, lisäeläke-etuudet tulisi luovuttaa vasta viiden vuoden kuluttua ja niihin pitäisi soveltaa tulosarviointia ja jälkikäteen tehtävää riskioikaisua ennen niiden maksamista.

XI.III Eroraha

87. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien palveluksesta lähteville henkilöstön jäsenille myönnettäviä "kultaisia kädenpuristuksia", joissa maksetaan suuria summia ilman mitään tulos- tai riskioikaisua, tulisi pitää AIFM-direktiivin liitteessä II olevan 1 kohdan k alakohdan periaatteiden vastaisina. Tällaiset maksut tulisi kytkeä saavutettuihin tuloksiin ja suunnitella niin, ettei niillä palkita epäonnistumista. Tämä ei sulje pois erorahan maksamista esimerkiksi silloin, kun työsopimus irtisanotaan vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tai sen hoitamien rahastojen strategioissa tapahtuneiden muutosten johdosta tai fuusio- ja/tai yrittäjätilanteissa.
88. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi luoda järjestelmä, jossa eroraha määritellään ja hyväksytään rahastojen hoitajan työsuhteisiin yleisesti soveltamien hallintorakenteiden mukaisesti. Järjestelmän pitäisi varmistaa, ettei epäonnistumista palkita.
89. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien pitäisi pystyä selittämään toimivaltaisille viranomaisille, millä perusteilla ne määrittelevät erorahan suuruuden. On hyvien toimintatapojen mukaista lykätä maksamattomia muuttuvia maksuja tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja noudattaa niissä alkuperäisiä lykkäysjärjestelyjä.

XI.IV Henkilökohtainen suojautuminen

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

XII. Riskien sovittamiseen liittyviä erityisvaatimuksia koskevat suuntaviivat

93. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien pitäisi määräysten mukaan soveltaa riskien sovittamisen erityisvaatimuksia yksinomaan *määritellyn henkilöstön* yksittäisiin palkka- ja palkkiopaketteihin,

mutta rahastojen hoitajat voivat aina harkita kaikkien tai joidenkin erityisvaatimusten soveltamista koko organisaatioon (tai vähintään laajemmin kuin on välttämättä pakko). Liitteessä II esitetään erityiset vaatimukset, joiden vapaaehtoista soveltamista koko vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan organisaatioon suositellaan voimakkaasti.

XII.I Täysin joustava muuttuvan palkitsemisen politiikka

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

XII.II Muuttuvan palkkio-osan sovittaminen riskeihin

XII.II.I Riskinsovittamisprosessi

95. Liiallisen riskinoton rajoittamiseksi muuttuvan palkkio-osan tulisi olla tulosperusteinen ja riskioikaistu. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi varmistaa, että riskinoton kannustimia on rajoitettu riskinhallinnan kannustimilla. Palkka- ja palkkiojärjestelmän tulisi olla yhdenmukainen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tehokkaiden riskinhallinta- ja hallinnointiprosessien kanssa.

XII.II.I.I Tuloksen ja riskin mittausprosessi

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

XII.II.I.II Myöntämisprosessi

97. *Kertymisajan* päättyttyä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi noudattaa määriteltyä myöntämisprosessia, jolla tuloksen arvioinnista johdetaan muuttuva palkkio-osa kullekin henkilöstön jäsenelle. Tässä tulisi yleensä käyttää niin kutsuttuja muuttuvien palkkio-osien pooleja, jotka ensin

määritellään ja sen jälkeen kohdennetaan. Koska kaikkia tulos- ja riskimittareita ei voida soveltaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan, liiketoimintayksikön ja henkilöstön jäsenen tasolla, rahastojen hoitajan tulisi yksilöidä riskit kullakin tasolla ja varmistaa, että jokaisella tasolla huomioidaan riskin suuruus ja kesto asianmukaisella riskioikaisulla. Tällaisella niin kutsutulla jälkikäteen tehtävällä riskioikaisulla tulisi sovittaa palkka ja palkkio myöhemmin mahdollisesti tapahtuvaan kielteiseen kehitykseen.

XII.II.I.III Maksuprosessi

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

XII.II.II Riskinsovittamisprosessia koskevat yhteiset vaatimukset

XII.II.II.I Aikaväli

99. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ottaa riskien ja tuloksen arvioinnissa huomioon henkilöstön jäsenen, liiketoimintayksikön, asianomaisen rahaston tai koko rahastojen hoitajan sekä nykyiset että tulevat riskit. Tässä yhteydessä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi tarkastella henkilöstön jäsenten toimien mahdollisia vaikutuksia heidän hoitamiinsa rahastoihin sekä rahastojen hoitajan menestykseen lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Voidakseen tehdä tämän vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi sovittaa riskien ja tuloksen mittaamisen aikaväli yhteen rahastojen hoitajan hoitamien rahastojen elinkaaren ja lunastuspolitiikan sekä rahastojen sijoitusriskien kanssa. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajille asetettu vaatimus arvioida henkilöstön tuloksia monen vuoden aikavälillä, joka vastaa rahastojen hoitajan hoitamien rahastojen elinkaarta, edellyttää, että lyhyen ja pitkän aikavälin palkkojen ja palkkioiden *kertymisaika* ja maksuaika kattavat yhteensä riittävän pitkän ajanjakson.
100. *Kertymisajan* ja maksuajan välisen tasapainon tulisi määräytyä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien rahastojen tyypin sekä henkilöstön jäsenen liiketoiminnan ja tehtävien mukaan. Monivuotisten *kertymisaikojen* käyttö on kuitenkin turvallisempaa, koska silloin tuloksen arvioinnissa voidaan varmuudella ottaa huomioon enemmän *kertymisajan* alusta lähtien toteutuneita riskejä.

XII.II.II.II Riskien ja tuloksen mittauksen tasot

101. Tulospohjaiseen palkkaan tai palkkioon tulisi sisältyä parametreja, jotka on kytketty asianomaisen rahaston ja rahastojen hoitajan liiketoimintayksikön riskeihin ja tulokseen yksilön toimintaan liittyvien riskien ja tuloksen lisäksi. Täten se muuttuvan palkkio-osan määrä, jonka henkilöstön jäsen

voi saada, tulisi määritellä hänen oman tuloksensa, hänen liiketoimintayksikkönsä tai asianomaisen rahaston tuloksen sekä vaihtoehtoisen sijoitusrahaston hoitajan tuloksen perusteella. Kunkin tulosperusteen tason suhteellinen merkitys tulisi vahvistaa ennalta ja sovittaa asianmukaisesti henkilöstön jäsenen asemaan tai vastuisiin.

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

XII.II.II.III Määrälliset ja laadulliset mittarit

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

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

XII.II.II.IV Harkinnanvaraiset mittarit

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

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

106. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi olla valmiita esittämään sekä määrällisten että laadullisten mittareiden osalta kaikki harkinnanvaraiset seikat, jotka vaikuttavat riskinsovittamisprosessiin. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien pitäisi myös pystyä tarjoamaan toimivaltaiselle viranomaiselle yksityiskohtaisia tietoja, jos lopputulos harkinnanvaraisten

mittareiden soveltamisen jälkeen poikkeaa merkittävästi ennalta määritetyillä mittareilla alun perin saadusta tuloksesta.

XII.II.III Riskien mitta

107. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ottaa huomioon kaikki riskit, riippumatta siitä, ovatko ne taseen sisäisiä vai ulkopuolisia, ja erotella toisistaan riskit, jotka vaikuttavat rahastojen hoitajaan, sen hoitamiin rahastoihin, liiketoimintayksiköihin ja yksittäisiin henkilöihin. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen riskit yksilöidään ja määritetään riskinhallintapolitiikassa, joka rahastojen hoitajan on laadittava ja pantava täytäntöön ja jota sen on pidettävä yllä. Riskinhallintapolitiikassa esitetään kaikki merkitykselliset riskit, joille rahastojen hoitajan hoitamat rahastot ovat tai voivat olla alttiita. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen tulisi lisäksi määritellä, kattavatko niiden riskinsoveltamisessa käyttämät mittarit myös sellaisia riskejä, joita on vaikea mitata, kuten maineriskin tai operatiivisen riskin.
108. Kaikkien olennaisten riskien huomioimiseksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi käyttää samoja riskien mittaamisen menetelmiä, joita käytetään rahastojen hoitajan hoitamia rahastoja varten laaditussa riskinhallintapolitiikassa. Lisäksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ottaa huomioon (i) yhteissijoitusyritysten hoidosta ja AIMF-direktiivin 6 artiklan 4 kohdassa tarkoitettujen palvelujen tarjoamisesta aiheutuvat riskit sekä (ii) mahdolliset ammatilliseen vastuuseen liittyvät riskit, jotka rahastojen hoitajien on katettava joko omilla lisävaroilla tai ammatillisella vastuuvakuutuksella AIMF-direktiivin 9 artiklan 7 kohdan mukaisesti.
109. Suhteellisuusperiaatetta noudattaen riskinhallintalaskelmien tulisi olla avoimia ja vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi voida osoittaa, miten riskilaskelmat voidaan eritellä rahastoittain ja liittää rahastojen liiketoimintayksiköihin ja organisaation erilaisiin riskipositioihin. Käytettävien menetelmien ja mallien laadun tulisi vaikuttaa siihen, miten monimutkaista tulospoistusta muuttuvien palkkojen ja palkkioiden politiikkaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja toteuttaa.

XII.II.IV Tuloksen mitta

XII.II.IV.I Laadulliset/määrälliset mittarit

110. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi käyttää sekä määrällisiä (taloudellisia) että laadullisia (muuta kuin taloudellisia) perusteita yksittäisten henkilöiden tulosten arvioimisessa.
111. Määrällisten ja laadullisten perusteiden sopiva suhde riippuu henkilöstön jäsenen tehtävistä ja vastuista. Määrälliset ja laadulliset perusteet sekä niiden välinen suhde tulisi joka tapauksessa tarkentaa ja dokumentoida selkeästi jokaista henkilöstön tasoa ja ryhmää varten.
112. Määrällisten mittareiden tulisi kattaa riittävän pitkä ajanjakso, jotta siinä tulisi asianmukaisesti esiin henkilöstön jäsenen toimintaan liittyvä riski. Varainhoitoalalla käytettäviä määrällisiä tulospoistamittareita, jotka täyttävät edellä mainitut vaatimukset, ovat esimerkiksi sisäinen korkokanta, tulos ennen korkoja, veroja, poistoja ja kuoletuksia, käyttöomaisuuden suhde taseen summaan, absoluuttiset ja suhteelliset tuotot, Sharpen indeksi ja hankitut varat.
113. Määrällisten tulospoistamittareiden lisäksi muuttuvien palkkio-osien tulisi perustua myös laadullisilla mittareilla (muilla kuin taloudellisilla) mitattuun henkilöstön tulokseen. Laadullisia mittareita ovat esimerkiksi strategisten tavoitteiden saavuttaminen, sijoittajien tyytyväisyys, riskinhallintapolitiikan

noudattaminen, sisäisten ja ulkoisten sääntöjen noudattaminen, johtajuus, esimiestyö, ryhmätyö, luovuus, motivaatio ja yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden ja *valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden* kanssa. Tällaiset määritellyt laadulliset perusteet voivat liittyä myös riskienvalvontatoimiin, kuten rajoituksiin ja tarkastusten tuloksiin. Huonon muun kuin taloudellisen tuloksen, erityisesti epäeettisen tai sääntöjenvastaisen käyttäytymisen, tulisi ohittaa henkilöstön jäsenen hyvä taloudellinen tulos ja vähentää henkilöstön jäsenen muuttuvaa palkkio-osaa.

XII.II.IV.II Suhteelliset/absoluuttiset ja sisäiset/ulkoiset mittarit

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

XII.III Myöntämisprosessi

XII.III.I Poolien luominen ja kohdentaminen

117. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen tulisi vahvistaa dokumentoitu politiikka myöntämisprosessia varten ja varmistaa, että kaikkien muuttuvien palkkioiden poolin määrittelyä koskevat asiakirjat säilytetään.

XII.III.II Riskioikaisu myöntämisprosessissa

118. Kun vaihtoehtoiset sijoitusrahastot määrittelevät palkkiopoleja tai yksilöllisiä palkkioita, niiden tulisi ottaa huomioon kaikki toimintoihin liittyvät nykyiset ja mahdolliset (odottamattomat) riskit. Palkkiopoolin luomisessa käytettävät tulostittarit eivät välttämättä heijasta kaikkia riskejä riittävän hyvin, joten tarvitaan etukäteen sovellettavia riskioikaisuja sen varmistamiseksi, että muuttuva palkkio on sovitettu kunnolla riskeihin. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi esittää, kattavatko niiden käyttämät riskioikaisuperusteet myös vakavat riskit tai stressitilanteet.
119. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi määritellä, millä tasolla ne pystyvät tekemään muuttuvien palkkioiden laskelmiin määrällisen riskioikaisun – tehdäänkö se liiketoimintayksikön tasolla vai kaupankäyntiyksikön tasolla, jos sellainen on, vai jopa yksittäisten henkilöiden tasolla. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi määritellä kullekin tasolle soveltuva yksityiskohtaisuus.

XII.III.II.I Etukäteen tehtävä määrällinen riskioikaisu

120. Kunnollisen ja tehokkaan palkka- ja palkkiojärjestelmän luomiseksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi käyttää useita erilaisia määrällisiä mittareita riskioikaisuprosessissaan. Tavallisesti näiden mittareiden tulisi perustua yleiseen riskioikaisukehykseen.
121. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan sekä sen liiketoimintayksiköiden ja sen hoitamien rahastojen kannattavuuden mittaamisessa käytettävien mittareiden tulisi perustua nettotuloihin, joihin sisältyvät kaikki toimintaan liittyvät suorat ja välilliset kustannukset. Kustannuksista ei saisi jättää pois tietotekniikka-, tutkimus-, oikeudellisia, markkinointi- eikä alihankinnasta aiheutuvia kuluja. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi varmistaa, ettei palkkiopoleja ole sovitettu vastaamaan palkkiotarpeita.
122. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien etukäteen tekemien määrällisten riskioikaisujen tulisi perustua pitkälti olemassa oleviin mittareihin, joita käytetään yleensä muihin riskinhallintatarkoituksiin. Tämän seurauksena näihin mittareihin liittyvät rajoitukset ja mahdolliset ongelmat vaikuttaisivat myös palkka- ja palkkioprosessiin. Käytettävissä riskioikaisuihin tulisi hyödyntää näistä riskeistä muissa yhteyksissä saatuja kokemuksia ja ne tulisi kyseenalaistaa samalla tavalla kuin kaikki muutkin riskinhallintaprosessin osat.

XII.III.II.II Etukäteen tehtävän riskioikaisun laadulliset mittarit

123. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi harkita riskeihin liittyviä laadullisia näkökohtia. Etukäteen tehtäviä laadullisia riskioikaisuja voitaisiin käyttää, kun luodaan koko rahastojen hoitajan organisaation kattavia ja liiketoimintayksikkökohtaisia pooleja tai kun määritellään tai kohdennetaan yksilöllisiä palkkoja ja palkkioita. Etukäteen tehtävät laadulliset riskioikaisut koskevat yleisiä poolien ja yksilöiden tasoa, kun taas määrällisiä riskioikaisuja käytetään pääasiallisesti vain poolien tasolla.
124. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat tekevät laadullisia riskioikaisuja, kun ne kohdentavat/määrittelevät yksilöiden palkkoja ja palkkioita sellaisten arviointien avulla, joihin sisältyy selkeästi riski- ja valvontatekijöitä, kuten sääntörikkomuksia, riskirajojen rikkomuksia ja sisäisen valvonnan epäonnistumista (esim. sisäisten tarkastusten tulosten perusteella).

XII.IV Maksuprosessi

XII.IV.I Lykkäämättömät ja lykättyt palkat ja palkkiot

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

XII.IV.I.I Aikaväli ja käyttöoikeuden synty

127. Lykkäysaika alkaa aina siitä, kun muuttuvan palkkion ennakkomaksuosa maksetaan, ja se voidaan kytkeä joko käteisenä tai *välineinä* maksettavaan muuttuvaan palkkioon. Lykkäysaika päättyy, kun viimeiseen muuttuvaan palkkio-osaan on syntynyt käyttöoikeus. *Lykkäysajan* vähimmäiskesto on kolmesta viiteen vuotta, ellei vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja voi osoittaa, että asianomaisen rahaston elinkaari on lyhyempi. Jos siis asianomaisen vaihtoehtoisen sijoitusrahaston elinkaari on esimerkiksi vuoden, lykkäysaika voi lyhimmillään kestää vuoden. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi asettaa *lykkäysaika*, joka olisi laskettu asianomaisen rahaston elinkaaren ja lunastuspolitiikan pohjalta ja riippuvainen henkilöstön mahdollisuudesta vaikuttaa rahaston riskiprofiiliin. Tosiasiallinen lykkäysaika tulisi vielä mukauttaa henkilöstön vastuisiin ja tehtäviin sekä rahaston varojen arvon odotettuihin vaihteluihin, mikä saattaa usein johtaa pidempään aikaväliin. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi harkita pidempiä *lykkäysaikoja* ainakin *johtoelimen* jäsenille.

XII.IV.I.II Käyttöoikeuden saantohetki

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

XII.IV.I.III Lykättävä osuus

130. Muuttuvasta palkkiosta tulisi lykätä 40–60 prosentin maksua riippuen siitä, kuinka paljon henkilöstön jäsen (tai henkilöstöryhmä) voi vaikuttaa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien rahastojen riskiprofiiliin, ja kuinka suuri muuttuva palkkio-osa on. Jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat päättävät määritellä lykättävän osuuden porrasteisesti suhteessa

absoluuttisiin määriin (eikä prosentuaalisena osuutena koko muuttuvasta palkkiosta, esimerkiksi siten, että osuus 0:sta 100:aan: 100 prosenttia ennakoon, osuus 100:sta 200:aan: 50 prosenttia ennakoon ja loput lykättynä, osuus 200:n jälkeen: 25 prosenttia ennakoon ja loput lykättynä jne.), keskimääräisen painotuksen perusteella, tällaisten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien on silti noudatettava 40–60 prosentin kynnysarvoa.

XII.IV.I.IV Aika kertymisajan päättymisestä lykätyn määrän luovuttamiseen

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

XII.IV.II Käteinen/välineet

XII.IV.II.I Erityyppiset välineet

132. Henkilöstön palkkioina tulisi käyttää *välineitä* vain, jos se ei vääristä etuja tai kannusta riskinottoon asianomaisten rahastojen riskiprofiilien, sääntöjen tai perustamisasiakirjojen vastaisesti. Etujen vääristymistä voi tapahtua silloin, kun *määritellyt henkilöstö* ei osallistu suoraan salkunhoitoon. Tällaisten henkilöiden palkitseminen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen *välineillä* voi vaarantaa heidän riippumattomuutensa kyseisiin rahastoihin liittyvien tehtävien hoitamisessa.
133. Sellaisten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien, jotka hoitavat useita rahastoja, tulisi *määritellyn henkilöstön* etujen mukauttamiseksi asianomaisten rahastojen etuihin – aina kun rahastojen hoitajan organisaatio ja hoidettavien rahastojen oikeudellinen muoto sen sallii – antaa *määritellylle henkilöstölle välineitä*, jotka liittyvät pääasiallisesti niihin rahastoihin, joiden asioita ne hoitavat, kunhan näiden *välineiden* hallussapito ei keskity liian paljon siten, että se helpottaisi *määritellyn henkilöstön* liiallista riskinottoa. Esimerkiksi jos yksi sellaisen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan, joka hoitaa kolmea rahastoa (x, y ja z), henkilöstön jäsen työskentelee vain rahaston x parissa, kyseisen henkilöstön jäsenen tulisi saada pääasiallisesti rahastoon x liittyviä *välineitä*. Jos tämän periaatteen noudattaminen kuitenkin johtaa tilanteeseen, jossa *määritellyllä henkilöstöllä* on liian suuri intressi siinä rahastossa, jonka parissa se työskentelee, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi harkita maksettavien välineiden kirjon laajentamista ehkäistäkseen määritellyn henkilöstön liiallista riskinottoa suhteessa asianomaiseen rahastoon.
134. *Välineiden* valikoima riippuu asianomaisten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen oikeudellisesta muodosta sekä niiden säännöistä ja perustamisasiakirjoista. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen, joiden oikeudellinen muoto on yritysrahasto (corporate fund), osakkeilla tai osakkeisiin liittyvillä välineillä tulisi pystyä sovittamaan yhteen osakkeenomistajien ja henkilöstön edut. Osuuksiin liittyvät välineet ovat sellaisia, joiden arvo perustuu osakkeiden arvioituun markkina-arvoon ja joiden vertailukohtana käytetään osakekurssia, tällaisia ovat esim. SAR:t (stock appreciation rights) ja erilaiset synteettiset osakkeet.
135. Niiden vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen, jotka ovat yhteisrahastoja (common funds), *välineiden* tulisi koostua asianomaisten rahastojen osuuksista tai vastaavanlaisista omistusosuuksista; monilla tällaisilla rahastoilla oikeudellinen muoto estää osuuksiin liittyvien välineiden käytön. Jopa listautumattomien yritysrahastojen voi olla vaikea määritellä osakekurssia, joka heijastaisi rahaston

substanssiarvoa kahden (vähintään vuotuisen) substanssiarvolaskelman välillä. Tällaisissa tapauksissa voidaan käyttää vaihtoehtoisia välineitä, jotka heijastavat vaihtoehtoisen sijoitusrahaston arvoa ja joilla on sama tavoiteltu vaikutus kuin osakkeisiin liittyvillä *välineillä*.

136. *Välineistä* ei tulisi maksaa osinkoja eikä korkoa, ennen kuin niihin syntyy käyttöoikeus.

XII.IV.II.II Säilytyspolitiikka

137. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi määritellä säilytyspolitiikka palkka- ja palkkiopolitiikan yhteydessä. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan pitäisi pystyä selittämään, miten säilytyspolitiikka liittyy muihin palkka- ja palkkiopolitiikan riskinsovitamistoimiin, sekä se, onko etukäteen maksettavat ja lykätyt *välineet* eroteltu toisistaan ja jos on, niin miten.

138. Säilytyspolitiikan tärkein osa, *säilytysajat*, tulisi kytkeä *välineiden* käyttöoikeuden syntyyn. *Säilytysaika* ei ole sidoksissa *lykkäysaikaan*. Tämä tarkoittaa, että *säilytysaikaa* ei oteta huomioon, kun lasketaan, täyttykö lykkäysajan kolmesta viiteen vuoden vähimmäiskesto koskeva vaatimus (jos sitä sovelletaan). *Säilytysaika* voi olla lyhyempi tai pidempi kuin *lykkäysaika*, jota sovelletaan muihin kuin etukäteen maksettaviin *välineisiin*.

139. Etukäteen maksettavien *välineiden* kohdalla *säilytysajat* ovat ainoa mekanismi, jolla voidaan korostaa eroa etukäteen maksettavan käteisen ja etukäteen myönnettävien *välineiden* välillä, kun halutaan sovittaa kannustimet yhteen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen ja niiden sijoittajien pitkän aikavälin etujen kanssa.

140. Lykätyjen *välineiden* kohdalla *säilytysajat* ovat aina kunkin osuuden luovuttamisen jälkeen (liitteen III toisessa kaaviossa kuvataan näitä käsitteitä). Toimivaltaiset viranomaiset voivat määritellä, ovatko vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ehdottamat *säilytysajat* riittäviä ja tarkoituksenmukaisia.

141. *Säilytysajan* vähimmäiskeston on riitettävä kannustimien sovittamiseen yhteen rahastojen hoitajan, sen hoitamien rahastojen ja niiden sijoittajien pitkän aikavälin etujen kanssa. Erilaiset tekijät voivat vaikuttaa siihen, tulisiko ajan olla pidempi tai lyhyempi. Pidempiä *säilytysaikoja* tulisi soveltaa henkilöstöön, jolla on olennaisin vaikutus vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen riskiprofiiliin.

142. *Säilytysaika* voi olla lyhyempi kuin *lykkäysaika*, jota sovelletaan muihin kuin etukäteen maksettaviin *välineisiin*. Esimerkkinä suhteellisuudesta voidaan kuitenkin todeta, että suurien ja monitahoisten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ylimmän johtohenkilöstön kohdalla harkita sellaisen *säilytysajan* soveltamista etukäteen maksettaviin *välineisiin*, joka ulottuu pidemmälle kuin lykätyjen *välineiden* *lykkäysaika*.

143. *Välineiden* arvo tulisi määrittää näiden *välineiden* myöntämispäivänä (*kertymisajan* päätyttyä). Tämän arvon perusteella määritellään alkuperäinen välineiden määrä ja tehdään myöhemmin välineiden määrään jälkikäteen tehtävät riskioikaisut.

144. *Välineiden* maksaminen etukäteen, vaikkapa esimerkiksi vähintään kolmen vuoden *säilytysajalla*, ei vastaa *välineiden* lykätyä maksamista. Lykätyihin *välineisiin* voidaan tehdä jälkikäteen riskioikaisu tuloksen toteutumatestin perusteella, ja lopulta maksettavien *välineiden* määrä voi siten vähetä (liitteen III toinen kaavio).

XII.IV.II.III Välineiden vähimmäisosuus ja niiden jakautuminen ajallisesti

145. AIMF-direktiivin liitteessä II olevan 1 kohdan m alakohdassa asetettu vaatimus, jonka mukaan (mahdollista) 50 prosentin vähimmäisosuutta on sovellettava sekä lykättyyn muuttuvaan palkkio-osaan että lykkäämättömään muuttuvaan palkkio-osaan, tarkoittaa, että välineisiin sovellettava 50 prosentin kynnysarvo koskee yhtä lailla lykättyä kuin lykkäämätöntäkin osaa. Toisin sanoen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi soveltaa samaa kaikkia muuttuvia palkkio-osia varten valitsemaansa välineiden ja käteisen välistä suhdetta sekä etukäteen maksettavaan että lykättyyn osaan.

Esimerkkejä:

- Hyvä toimintatapa: Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja vahvistaa tiettyä *määritellyn henkilöstönsä* ryhmää varten muuttuvan palkkio-osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 50/50 yhdistettynä 60 prosentin lykkäysaikatauluun (eli 40 prosenttia muuttuvasta palkkio-osasta on lykkäämätöntä). Tästä seuraa, että etukäteen maksetaan 20 prosenttia *välineinä* (ts. 50 prosenttia 40:stä) ja 20 prosenttia käteisenä. Lykätty osuus on 30 prosenttia *välineinä* ja 30 prosenttia käteisenä.
- Hyvä toimintatapa: Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja vahvistaa tiettyä *määritellyn henkilöstönsä* ryhmää varten muuttuvan palkkio-osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 70/30 yhdistettynä 40 prosentin lykkäysaikatauluun (eli 60 prosenttia muuttuvasta palkkio-osasta on lykkäämätöntä). Tästä seuraa, että etukäteen maksetaan 42 prosenttia *välineinä* (ts. 70 prosenttia 60:stä) ja 18 prosenttia käteisenä. Lykätty osuus on 28 prosenttia *välineinä* ja 12 prosenttia käteisenä.
- Huono toimintatapa: Jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja vahvistaisi tiettyä *määritellyn henkilöstönsä* ryhmää varten muuttuvan palkkio-osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 50/50 yhdistettynä 40 prosentin lykkäysaikatauluun, se ei voisi päättää maksaa etukäteen 50 prosenttia käteisenä ja 10 prosenttia välineinä siten, että lykätty osuus olisi 40 prosenttia välineinä.
- Huono toimintatapa: Jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja vahvistaisi tiettyä *määritellyn henkilöstönsä* ryhmää varten muuttuvan palkkio-osan *välineiden* ja käteisen suhteeksi 70/30 yhdistettynä 50 prosentin lykkäysaikatauluun, se ei voisi päättää maksaa etukäteen 50 prosenttia välineinä ja 0 prosenttia käteisenä siten, että lykätty osuus olisi 20 prosenttia välineinä ja 30 prosenttia käteisenä.

146. Liitteen III toisessa kaaviossa esitetään esimerkki tästä välineiden jakautumisesta lykättyyn ja lykkäämättömään palkkio-osaan.

147. Kun tarkastellaan vaatimusta, jonka mukaan vähintään 50 prosenttia muuttuvasta palkkio-osasta tulisi maksaa välineinä, ellei vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoito muodosta alle 50 prosenttia hoitajan hoitamasta kokonaissalkusta, tämän 50 prosentin kynnysarvon tulisi perustua rahastojen substanssiarvoon.

XII.IV.III Riskin sisällyttäminen jälkikäteen palkan tai palkkion muuttuvaan osaan

XII.IV.III.I

Eksplisiittiset jälkikäteen tehtävät riskioikaisut

148. ”Jälkikäteen tehtävän riskioikaisun” pitäisi tarkoittaa, että sen jälkeen, kun henkilöstön jäsenelle on myönnetty alkuperäinen muuttuva palkkio-osa ja siitä on maksettu osa etukäteen, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja voi vielä oikaista muuttuvaa palkkio-osaa vähentämällä sitä sen mukaan, miten kyseisen henkilöstön jäsenen toimien tulokset toteutuvat.
149. Jälkikäteen tehtävä riskioikaisu on eksplisiittinen riskiensovittamismekanismi, jolla vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja itse oikaisee henkilöstönsä jäsenten palkkoja ja palkkioita *malus-* tai *takaisinperintäehtojen* mukaisesti (esim. pienentämällä käteispalkkaa tai -palkkioita tai myöntämällä pienemmän määrän *välineitä*). Jälkikäteen tehtävän riskioikaisun tulisi olla aina tulospohjaista: esimerkiksi tekniikat, jotka perustuvat osinkojen määrään tai osakekurssin kehitykseen, eivät ole riittäviä, sillä niissä yhteys henkilöstön jäsenen tulokseen ei ole riittävän suora. Tästä syystä jälkikäteen tehtäviä riskioikaisuja voidaan kutsua myös tulospohjaisiksi oikaisuuksiksi, sillä ne ovat seurausta henkilöstön jäsenen toimien tosiasiallisista riskien tuloksista. Tässä vaiheessa käytettävien tulostietojen avulla vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulisi voida analysoida (toteutumastietojen mukaan), olivatko sen etukäteen tekemät riskioikaisut oikeita. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien pitäisi varmistaa, että alkuperäisen tulostietojen ja toteutumastietojen välillä on kytkös. Täten jälkikäteen tehtävän riskioikaisun tarpeellisuus riippuu etukäteen tehdyn riskioikaisun laadusta (tarkkuudesta).
150. *Malusehtojen* vaikutuksia ei tulisi heikentää maksamalla henkilöstön jäsenille keinotekoisesti korkeaa korkoa (yli markkinakoron) lykkätyjen käteismaksujen osalta. *Malusedot* vaikuttavat käyttöoikeuden saantohetkeen, eikä niitä voida käyttää enää lykkäysajan jälkeen. *Takaisinperintä* on toinen menetelmä, jolla muuttuvaan palkkio-osaan voidaan tehdä jälkikäteen riskioikaisu.
151. Vaihtoehtoiset sijoitusrahastot voivat päättää tietyt perusteet, joilla *malus-* ja *takaisinperintäehtoja* sovelletaan (lykkäty palkan tai palkkion sekä käteisenä että välineinä maksettavaan osuuteen). Tällaisiin perusteisiin tulisi kuulua muun muassa seuraavat:
- a. näyttö henkilöstön jäsenen väärinkäytöksestä tai vakavasta virheestä (esim. mahdollisten toimintaohjeiden ja muiden sisäisten sääntöjen rikkominen, erityisesti riskeihin liittyvästä);
 - b. vaihtoehtoisen sijoitusrahaston ja/tai rahastojen hoitajan ja/tai liiketoimintayksikön myöhemmin mahdollisesti kärsimä taloudellisen tuloksen merkittävä heikkeneminen (erityisiä indikaattoreita tulisi käyttää);
 - c. sen vaihtoehtoisen sijoitusrahaston ja/tai rahastojen hoitajan ja/tai liiketoimintayksikön, jossa henkilöstön jäsen työskentelee, mahdollinen riskinhallinnan merkittävä epäonnistuminen;
 - d. merkittävät muutokset vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan yleisessä taloudellisessa tilanteessa.
152. *Takaisinperintää* tulisi tavallisesti käyttää todistetun petoksen tai harhaanjohtavan tiedon antamisen tapauksessa. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi tarvittaessa soveltaa *takaisinperintäehtoja* näiden tapausten lisäksi esimerkiksi silloin, kun palkka tai palkkio on saatu AIMF-direktiivin ja/tai näiden suuntaviivojen vastaisesti.

153. Jälkikäteen tapahtuva riskioikaisu voi perustua sekä määrällisiin mittareihin että asiantuntevaan harkintaan.
154. Jotta muuttajat vaikuttaisivat tehokkaasti henkilöstön kannustimiin, niillä tulisi mitata tuloksia mahdollisimman lähellä eksplisiittisen jälkikäteen tehtävän riskioikaisun kohteena olevan henkilöstön jäsenen tekemien päätösten tasoa. Esimerkiksi ylimpiä johtajia koskevien muuttujien tulisi todennäköisesti mitata koko vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tulosta tai yksiköiden tulosta tai päätöksiä, jotka on johdettu ylimmän johdon strategiasta. Sen sijaan liiketoimintayksikön johtajan kohdalla muuttujien olisi parasta heijastaa kyseisen yksikön tuloksia.

XII.IV.III.II

Implisiittiset oikaisut

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

XII.IV.III.III

Ylöspäin tarkistamisen mahdollisuus

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

XII.V Tiettyjen palkka- ja palkkiorakenteiden yhdenmukaisuus muuttuvan palkkio-osan sovittamista riskeihin sekä myöntämis- ja maksuprosessia koskevien vaatimusten kanssa

159. Vaikka kaikkia olosuhteita on syytä tarkastella tapauskohtaisesti, XII jakson II kohdassa (muuttuvan palkkio-osan sovittaminen riskeihin), XII jakson III kohdassa (myöntämisprosessi) ja XII jakson IV kohdassa (maksuprosessi) esitetyt vaatimukset voivat täyttyä, kun
- a) vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan on maksettava rahaston sijoittajille takaisin kaikki sen hoitaman rahaston sijoittajien myöntämä pääoma ja osa voitosta aiemmin sovitun tuottovaatimuksen mukaisesti, ennen kuin rahastojen hoitajan *määritelty henkilöstö* voi saada mitään muuttuvia korvauksia asianomaisen rahaston hoidosta; ja
 - b) vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan määritellyn henkilöstön korvauksiin sovelletaan *takaisinperintäehtoja* asianomaisen rahaston realisointiin asti.

XIII. Tietojen antamista koskevat suuntaviivat

XIII.I Tietojen antaminen ulkopuolisille

XIII.I.I Tietojen antamista koskevat erityiset ja yleiset vaatimukset

160. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen tulisi harkita *suosituksen* 8 kohdassa vaadittujen lisätietojen antamista palkoista ja palkkioista sikäli kuin suositus voi koskea myös niitä. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi voida antaa *suosituksessa* mainitut tiedot itsenäisenä palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevana selvityksenä, määrääjain tilinpäätöksen yhteydessä tai missä tahansa muussa muodossa. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi joka tapauksessa varmistaa, että annettavat tiedot ovat selkeitä, helposti ymmärrettäviä ja helposti saatavilla.
161. Sen rajoittamatta, mitä luottamuksellisuutta ja tietosuojaa koskevassa lainsäädännössä säädetään, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi antaa yksityiskohtaista tietoa niiden henkilöstönsä jäsenten palkka- ja palkkiopolitiikoista ja -käytännöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus rahastojen hoitajan hoitamien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen riskiprofiileihin. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi lisäksi tarjota yleistä tietoa koko organisaatiotaan koskevien palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -käytäntöjen peruspiirteistä.
162. *Suosituksen* mukaisten palkkoja ja palkkioita koskevien tietojen antamisessa voidaan noudattaa suhteellisuutta, ja palkkioihin ja palkkioihin yleisesti sovellettava suhteellisuusperiaate koskee myös annettavien tietojen lajia ja määrää. Pieniltä ja yksinkertaisilta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajilta / sijoitusrahastoilta tulisi vaatia vain tiettyjä laadullisia tietoja ja hyvin perusluonteisia määrällisiä tietoja tarpeen mukaan. Käytännössä tämä voi tarkoittaa, että tällaisilta vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajilta / sijoitusrahastoilta ei vaadita kaikkia *suosituksen* 8 kohdassa määriteltyjä tietoja. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ilmoittaa, miten ne ovat soveltaneet suhteellisuutta.
163. Tiedot tulisi antaa vähintään kerran vuodessa ja mahdollisimman pian sen jälkeen, kun ne ovat tulleet saataville.
164. Tämän kohdan mukaisen tietojen antamisen ei pitäisi rajoittaa AIMF-direktiivin 23 artiklan mukaista tiedonantovelvollisuutta mahdollisia sijoittajia kohtaan.

XIII.I.II Poliittikka ja käytännöt

165. Tiedonantoraportissa tulisi esittää päätöksentekoprosessi, jonka kautta on määritelty palkka- ja palkkiopolitiikka niille henkilöille, joihin sitä sovelletaan. Siihen voi sisältyä palkka- ja palkkiopolitiikan laadintaan liittyvä hallinnointipoliittikka, ja siihen tulisi sisältyä tiedot erilaisista elimistä (mukaan lukien niiden kokoonpano ja toimivaltuudet), kuten palkka- ja palkkiokomiteasta tai ulkoisista konsulteista, joilla on ollut merkittävä rooli palkka- ja palkkiopolitiikan laadinnassa. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi selvittää jokaisen palkka- ja palkkiopolitiikan määrittelyyn osallistuneen merkityksellisen sidosryhmän rooli. Lisäksi tiedonantoraportissa tulisi kuvailla vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palkka- ja palkkiopolitiikan alueellinen soveltamisala, henkilöstön lajit, joita pidetään olennaisina riskinottajina, ja perusteet, joilla tämä henkilöstö on määritelty.

166. Raportissa tulisi ilmoittaa, miten palkka ja tulos on kytketty toisiinsa. Tietoihin tulisi sisältyä kuvaus tärkeimmistä tulostittareista, joita on käytetty koko vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan, liiketoimintayksiköiden ja yksittäisten henkilöiden osalta (ts. tulostaulut). Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi antaa tietoja palkka- ja palkkioprosessien suunnittelusta ja rakenteesta, esimerkiksi palkka- ja palkkiopolitiikan keskeiset piirteet ja tavoitteet sekä toimet, joilla ne ovat varmistaneet, että valvontatehtävissä toimivien henkilöstön jäsenten palkat ja palkkiot eivät ole yhteydessä toimintoihin, joita he valvovat. Raportissa tulisi myös kuvailla käytössä olevat muuttuvan palkkion muodot (ts. käteinen, osuudet, optiot, muut pääomavälineet ja pitkäaikaiset kannustinohjelmat) ja perusteet, joilla eri muotoja käytetään ja joilla niitä kohdennetaan eri henkilöstöryhmille. Lisäksi raportissa tulisi käsitellä parametreja, joiden mukaan lykättyjä ja lykkäämättömiä palkkoja ja palkkioita kohdennetaan eri henkilöstöryhmille.
167. Tiedonantoraporteissa tulisi kuvailla, miten vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitaja ottaa huomioon nykyiset ja tulevat riskit, joita palkka- palkkiomenetelmien noudattaminen aiheuttaa sille, ja mitä nämä riskit ovat. Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi myös kuvailla toimenpiteet, joilla näihin riskeihin on varauduttu, sekä se, miten nämä toimenpiteet vaikuttavat palkkoihin ja palkkioihin. Lisäksi vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien tulisi ilmoittaa, miten lykkäyksiä, käyttöoikeuden syntyä ja tulospäätöksiä oikaisua koskeissa politiikoissa on määritelty pitkän aikavälin tuloksen huomioiminen palkkoissa ja palkkioissa.
168. Myös palkka- ja palkkiopolitiikkojen ja -käytäntöjen mukaiset ja XII jakson II.IV.I kohdassa (laadulliset/määrälliset mittarit) kuvaillut määrälliset (taloudelliset) ja laadulliset (muut kuin taloudelliset) perusteet, joilla vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajat arvioivat yksittäisten henkilöiden tuloksia, tulisi ilmoittaa tiedonantoraporteissa.
169. Palkka- ja palkkiopäätökset viime kädessä hyväksyvän *johtoelimen* tulisi laatia ja omistaa tiedonantoraportti.

XIII.II Sisäinen tiedotus

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

Liite I Suosituksen ja AIFM-direktiivin välinen vastaavuustaulukko

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

Liite II AIMF-direktiivin palkka- ja palkkioperiaatteiden kartoitus

AIFM-direktiivin vaatimukset - liite II		Vaatimukseen liittyvät suuntaviivojen kohdat	Soveltamisala	Mahdollisuus jättää soveltamatta vaatimusta suhteellisuuden perusteella
Liite II, 1 kohdan a alakohta	Palkka- ja palkkiopolitiikka on sopusoinnussa moitteettoman ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä eikä kannusta riskinottoon, joka on ristiriidassa niiden hoitamien rahastojen riskiprofiilien tai sääntöjen tai perustamisasiakirjojen kanssa.	78 – 81	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon, ja rahastojen hoitajien tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>määriteltyyn henkilöstöön</i> .	Ei
Liite II, 1 kohdan b alakohta	Palkka- ja palkkiopolitiikka on sopusoinnussa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien rahastojen tai niiden sijoittajien liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja etujen kanssa, ja siihen sisältyy toimenpiteitä eturistiriitojen välttämiseksi.	78 – 81 38 – 51	Suuntaviivojen 78 – 81 kohta → vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon, ja rahastojen hoitajien tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet	Ei

			vaatimusta vain <i>määritellyyn henkilöstöön.</i> Suuntaviivojen 38 – 51 kohta → soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	
Liite II, 1 kohdan c alakohta	Johtoelin hyväksyy vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan valvojan ominaisuudessa palkka- ja palkkiopolitiikan yleiset periaatteet ja tarkistaa niitä säännöllisin väliajoin ja on vastuussa tämän politiikan täytäntöönpanosta.	38 – 51	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei
Liite II, 1 kohdan d alakohta	Palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanon osalta suoritetaan vähintään kerran vuodessa keskitetty ja riippumaton sisäinen arviointi, jossa arvioidaan johtoelimen valvojan ominaisuudessa hyväksymien palkka- ja palkkiopolitiikan ja -menettelyjen noudattamista.	48 – 51	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei
Liite II, 1 kohdan e alakohta	Valvontatehtäviin osallistuva henkilöstö saa korvauksen tehtäviinsä liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella riippumatta sen valvomien liiketoimintasektorien tuloksesta.	70 – 76	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei
Liite II, 1 kohdan f alakohta	Palkka- ja palkkiokomitea valvoo suoraan riskienhallintaa ja vaatimusten noudattamista koskeissa tehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden palkkaa ja palkkioita.	70 – 76	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei

Liite II, 1 kohdan g alakohta	Jos palkka ja palkkiot ovat tulosperusteisia, palkan ja palkkioiden kokonaismäärä perustuu arvioon yksilön tuloksesta ja kyseisen liiketoimintayksikön tai vaihtoehtoisen sijoitusrahaston tuloksesta sekä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan kokonaistuloksesta, ja yksilökohtaista tulosta arvioitaessa otetaan huomioon sekä taloudelliset että muut perusteet.	101 – 106 110 – 113	Vain <i>määriteltä</i> henkilöstö, mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon.	Ei
Liite II, 1 kohdan h alakohta	Tuloksen arviointi toteutetaan osana vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan hoitamien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen elinkaaren mukaista monivuotista kehystä, jotta arviointi perustuisi pidemmän aikavälin tulokseen ja jotta palkan ja palkkioiden tulosperusteisen osan suoritus jakautuisi sellaiselle ajanjaksolle, että voidaan ottaa huomioon sen hoitamien rahastojen lunastuspolitiikka ja niiden sijoitusriskit.	99 – 100 127 – 131	Vain <i>määriteltä</i> henkilöstö, mutta soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on aina mahdollista.	Ei
Liite II, 1 kohdan i alakohta	Palkan ja palkkioiden taattu muuttuva osa on poikkeus, sitä maksetaan vain uuden henkilöstön palkkaamisen yhteydessä ja ainoastaan ensimmäisenä vuonna.	Ei mikään	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei
Liite II, 1 kohdan j alakohta	Palkan ja palkkioiden kiinteät ja muuttuvat osat tasapainotetaan asianmukaisesti ja riittävän suuri osuus kokonaispalkasta ja -palkkioista säilytetään kiinteänä, jotta pystytään noudattamaan täysin joustavaa muuttuvien palkkio-osien politiikkaa, jonka mukaisesti muuttuva palkkio-osa saatetaan	94	Vain <i>määriteltä</i> henkilöstö, mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon.	Ei

	myös jättää maksamatta.			
Liite II, 1 kohdan k alakohta	Sopimuksen ennen aikaiseen päättymiseen perustuvat maksut perustuvat pidemmän aikavälin tulokseen, ja ne suunnitellaan siten, että epäonnistumista ei palkita.	87 – 89	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon, ja rahastojen hoitajien tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>määriteltyyn henkilöstöön</i> .	Ei
Liite II, 1 kohdan l alakohta	Muuttuvia palkkio-osia tai muuttuvien palkkio-osien pooleja laskettaessa käytettäviä tuloksen mittausmenetelmiä voidaan mukauttaa kaiken tyyppisten nykyisten ja tulevien riskien valossa.	107 – 109 117 – 124	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon.	Ei
Liite II, 1 kohdan m alakohta	Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen oikeudellisen muodon sekä sen sääntöjen tai perustamisasiakirjojen mukaan merkittävä osa ja joka tapauksessa vähintään 50 prosenttia kaikista muuttuvista palkkio-osista maksetaan asianomaisen rahaston osuuksina tai osakkeina tai vastaavina omistusosuuksina tai osakkeisiin liittyvinä välineinä tai vastaavina muina kuin käteisvälineinä, paitsi jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoito muodostaa vain alle 50	132 – 147	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on aina mahdollista.	Kyllä

	prosenttia hoitajan hoitamasta kokonaissalkusta, jolloin 50 prosentin vähimmäisrajaa ei sovelleta. Tässä alakohdassa tarkoitettuihin välineisiin sovelletaan asianmukaista yhtiöön jätettävää voittoa koskevaa politiikkaa, jonka tarkoituksena on saada kannustimet vastaamaan vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen sekä niiden sijoittajien etuja. Jäsenvaltiot tai niiden toimivaltaiset viranomaiset voivat asettaa rajoituksia näiden välineiden tyypeille ja rakenteille tai tarpeen mukaan kieltää tietyt välineet. Tätä kohtaa sovelletaan sekä n alakohdan mukaisesti lykättyyn muuttuvan palkkio-osan osuuteen että lykkäämättömän muuttuvan palkkio-osan osuuteen.			
Liite II, 1 kohdan n alakohta	Merkittävä osa eli vähintään 40 prosenttia muuttuvan palkkio-osan maksamisesta lykätään ajanjaksolle, joka on asianmukainen kyseisen vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen elinkaareen ja lunastuspolitiikkaan nähden, ja se mukautetaan kyseisen rahaston riskien luonteeseen. Tässä alakohdassa tarkoitetun ajanjakson olisi oltava vähintään kolmesta viiteen vuotta, paitsi jos kyseisen rahaston elinkaari on lyhyempi; maksamista koskevien lykkäämisjärjestelyjen mukaisesti maksettavan palkan ja palkkioiden käyttöoikeus syntyy maksujen suhteessa; jos muuttuva palkkio-osa	125 – 131	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on aina mahdollista.	Kyllä

	on erityisen suuri, määrästä jaksotetaan vähintään 60 prosenttia.			
Liite II, 1 kohdan o alakohta	Muuttuva palkkio-osa, johon sisältyy osuus, jonka maksamista on lykätty, maksetaan tai oikeus siihen syntyy ainoastaan, jos se on kestävä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan taloudellisen kokonaistilanteen huomioon ottaen ja perusteltua liiketoimintayksikön, vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen ja kyseisen yksilön tuloksen huomioon ottaen. Muuttuvan palkkio-osan kokonaismäärä pienenee huomattavasti, jos vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tai vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen taloudellinen tulos heikkenee tai on tappiollinen, kun otetaan huomioon sekä nykyiset korvaukset että vähennykset aiemmin ansaittujen määrien suorituksissa, mukaan luettuina malus- tai takaisinperintäjärjestelyissä.	34 – 36 117 – 124 148 – 158	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on aina mahdollista.	Kyllä
Liite II, 1 kohdan p alakohta	Eläkepolitiikka on sopusoinnussa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan ja sen hoitamien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa. Jos työntekijä lähtee vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan palveluksesta ennen eläkeikää, mainitun hoitajan olisi pidettävä harkinnanvaraiset eläke-etuudet hallussaan viiden vuoden ajan m alakohdassa määriteltyinä välineinä.	78 – 86	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon, ja rahastojen hoitajien tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain	Ei

	Jos työntekijä saavuttaa eläkeiän, harkinnanvaraiset eläke-etuudet olisi maksettava työntekijälle m alakohdassa määriteltyinä välineinä viiden vuoden säilytysajan mukaisesti.		<i>määriteltyyn henkilöstöön.</i>	
Liite II, 1 kohdan q alakohta	Henkilöstöltä on vaadittava sitoumus siitä, ettei se käytä henkilökohtaisia suojausstrategioita tai palkkaan ja palkkioihin liittyvää vakuutusta ja vastuuvakuutusta palkka- ja palkkiojärjestelyihinsä sisältyvien riskinsovittamisvaikutusten vähentämiseksi.	90 – 92	Vain <i>määritelty henkilöstö</i> , mutta suositellaan voimakkaasti soveltamista koko rahastojen hoitajan organisaatioon, ja rahastojen hoitajien tulisi tarvittaessa pystyä osoittamaan, miksi ne ovat soveltaneet vaatimusta vain <i>määriteltyyn henkilöstöön.</i>	Ei
Liite II, 1 kohdan r alakohta	Muuttuvaa palkkio-osaa ei makseta sellaisten välineiden tai menetelmien kautta, joiden avulla voidaan välttää tämän direktiivin vaatimukset.	15 – 18	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei
Liite II, 2 kohta	Edellä 1 kohdassa esitettyjä periaatteita sovelletaan kaikkien vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan maksamiin palkkioihin ja palkkioihin, vaihtoehtoisen sijoitusrahaston itse suoraan maksamiin määriin, voitonjako-osuudet mukaan luettuina, ja vaihtoehtoisen sijoitusrahaston osuuksien tai osakkeiden siirtoihin, jotka tehdään sellaisten henkilöstöryhmien	10 – 22	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Ei

	etuuksiin, mukaan luettuina ylin johto, riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivat, valvontatehtävissä toimivat sekä työntekijät, joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan palkka- ja palkkiohaarukkaan ylimmän johdon ja riskinottoa edellyttävissä tehtävissä toimivien kanssa, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus sen riskiprofiiliin tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiileihin.			
Liite II, 3 kohta	Vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajien, jotka ovat merkittäviä kokonsa tai hoitamiensa vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen koon, sisäisen organisaationsa sekä toimintansa luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden perusteella, on perustettava palkka- ja palkkiokomitea. Palkka- ja palkkiokomitea on muodostettava siten, että se kykenee pätevästi ja riippumattomasti arvioimaan palkka- ja palkkiopolitiikkaa ja -käytäntöjä sekä riskienhallintaa varten luotuja kannustimia. Palkka- ja palkkiokomitea on vastuussa palkkaa ja palkkioita koskevien päätösten valmistelusta, mukaan luettuina päätökset, jotka vaikuttavat vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajan tai vaihtoehtoisen sijoitusrahaston riskeihin ja riskienhallintaan ja jotka johtoelimen on tehtävä valvojan ominaisuudessa. Palkka- ja palkkiokomitean puheenjohtajana toimii johtoelimen jäsen, joka ei	52 – 64	Soveltaminen koko rahastojen hoitajan organisaatioon on pakollista.	Kyllä

	kuulu toimivaan johtoon kyseisessä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajassa. Palkka- ja palkkiokomitean jäsenten on oltava johtoelimen jäseniä, jotka eivät kuulu toimivaan johtoon kyseisessä vaihtoehtoisten sijoitusrahastojen hoitajassa.			
--	---	--	--	--

Liite III Tiettyjä lykkäysmekanismeja kuvaavia kaavioita

