



European Securities and
Markets Authority

Κατευθυντήριες γραμμές

Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ορθές πολιτικές αποδοχών
βάσει της οδηγίας για τους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε



Πίνακας περιεχομένων

1	Πεδίο εφαρμογής.....	3
2	Ορισμοί.....	4
4	Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων.....	6
4.1	Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών.....	6
4.2	Απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων.....	7
5	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις αποδοχές οι οποίες υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.....	7
6	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον προσδιορισμό των κατηγοριών προσωπικού που υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.....	9
7	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αναλογικότητα.....	11
7.1	Η αναλογικότητα γενικά.....	11
7.2	Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών χαρακτηριστικών των εταιρειών διαχείρισης.....	12
7.3	Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού.....	13
8	Κατευθυντήριες γραμμές για εταιρείες διαχείρισης ως μέλη ομίλου.....	14
9	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή διαφορετικών τομεακών κανόνων.....	14
9.1	Γενικές κατευθυντήριες γραμμές.....	14
9.2	Ειδικές κατευθυντήριες γραμμές για τις επικουρικές υπηρεσίες.....	16
10	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την οικονομική κατάσταση της εταιρείας διαχείρισης.....	16
11	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διακυβέρνηση των αποδοχών.....	17
11.1	Διοικητικό όργανο.....	17
11.1.1	Σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών.....	17
11.1.2	Αμοιβές μελών του διοικητικού οργάνου και της εποπτικής λειτουργίας.....	18
11.1.3	Συμμετοχή των μετόχων.....	19
11.1.4	Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών και της εφαρμογής της.....	19
11.2	Επιτροπή αποδοχών.....	20
11.2.1	Σύσταση επιτροπής αποδοχών.....	20
11.2.2	Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών.....	21
11.2.3	Ρόλος της επιτροπής αποδοχών.....	22
11.2.4	Διαδικασίες και λογοδοσία στο πλαίσιο της επιτροπής αποδοχών.....	23
11.3	Λειτουργίες ελέγχου.....	23

11.3.1	Ρόλοι των λειτουργιών ελέγχου	23
11.3.2	Αποδοχές των λειτουργιών ελέγχου	24
12	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους	25
12.1	Η γενική πολιτική αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδοτικής πολιτικής.....	25
12.2	Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές	26
12.3	Αποζημίωση λόγω απόλυσης.....	27
12.4	Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου	27
13	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους	28
13.1	Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές.....	28
13.2	Ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τους κινδύνους	28
13.2.1	Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους	28
13.2.2	Κοινές απαιτήσεις για τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.....	30
13.2.3	Μέτρηση κινδύνων	32
13.2.4	Μέτρηση επιδόσεων.....	33
13.3	Διαδικασία χορήγησης.....	34
13.3.1	Καθορισμός και κατανομή ομάδων.....	34
13.3.2	Η αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο στη διαδικασία χορήγησης	35
13.4	Διαδικασία καταβολής	36
13.4.1	Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές.....	36
13.4.2	Μετρητά έναντι χρηματοπιστωτικών μέσων.....	38
13.4.3	Εκ των υστέρων ενσωμάτωση του κινδύνου στις μεταβλητές αποδοχές	41
14	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη δημοσιοποίηση	44
14.1	Εξωτερική δημοσιοποίηση	44
14.1.1	Ειδικές και γενικές απαιτήσεις δημοσιοποίησης.....	44
14.1.2	Πολιτική και πρακτικές.....	44
14.2	Εσωτερική δημοσιοποίηση.....	46

1 Πεδίο εφαρμογής

Ποιος;

1. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε εταιρείες διαχείρισης όπως ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο β) της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ και σε αρμόδιες αρχές. Εφαρμόζονται επίσης σε εταιρείες επενδύσεων που δεν έχουν ορίσει εταιρεία διαχείρισης που έχει λάβει άδεια λειτουργίας σύμφωνα με την οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ¹.
2. Οι ΟΣΕΚΑ οι οποίοι έχουν ορίσει εταιρεία διαχείρισης που έχει λάβει άδεια λειτουργίας δυνάμει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ δεν υπόκεινται στις αρχές περί αποδοχών που καθορίζονται στην οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ ούτε στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Ωστόσο, οι αρχές περί αποδοχών που καθορίζονται στη *σύσταση* αφορούν τους εν λόγω ΟΣΕΚΑ, στον βαθμό που αυτοί εμπίπτουν στον ορισμό της «χρηματοπιστωτικής επιχείρησης» που παρατίθεται στην παράγραφο 2.1 της *σύστασης*. Στο παράρτημα I των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών παρέχεται πίνακας αντιστοιχίας, στον οποίο υποδεικνύονται οι αρχές της *σύστασης* οι οποίες αντικατοπτρίζονται στην οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ.

Τι;

3. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε σχέση με τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών για τις εταιρείες διαχείρισης και τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* τους. Στο παράρτημα II των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών προσδιορίζονται αναλυτικά οι κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες εφαρμόζονται στις εταιρείες διαχείρισης στο σύνολό τους και εκείνες οι οποίες εφαρμόζονται μόνον στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* τους.

Πότε;

4. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται από την 1η Ιανουαρίου 2017.
5. Με την επιφύλαξη της εφαρμογής της οδηγίας 2014/91/ΕΕ από τις 18 Μαρτίου 2016, η καθοδήγηση σχετικά με τους κανόνες για τις μεταβλητές αποδοχές η οποία παρέχεται στα τμήματα 12 (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους) και 13 (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους) των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, θα πρέπει να εφαρμοστεί πρώτη φορά για τον υπολογισμό των πληρωμών που συνδέονται με τις νέες χορηγήσεις μεταβλητών αποδοχών σε *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* για την πρώτη πλήρη περίοδο επιδόσεων μετά την 1η Ιανουαρίου 2017. Για παράδειγμα, εταιρεία διαχείρισης της οποίας η λογιστική χρήση λήγει στις 31 Δεκεμβρίου θα πρέπει κατά τον υπολογισμό των πληρωμών που αφορούν τη

¹ Οι αρχές περί αποδοχών που καθορίζονται στα άρθρα 14α και 14β της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ εφαρμόζονται κατ' αναλογία στις εν λόγω εταιρείες επενδύσεων, βάσει των διατάξεων του άρθρου 30 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.

λογιστική χρήση 2017 να εφαρμόσει την καθοδήγηση που παρέχεται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές σε σχέση με τους κανόνες για τις μεταβλητές αποδοχές.

2 Ορισμοί

Εκτός εάν προσδιορίζεται κάτι διαφορετικό, οι όροι οι οποίοι χρησιμοποιούνται στην οδηγία 2009/65/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουλίου 2009, για τον συντονισμό των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων σχετικά με ορισμένους οργανισμούς συλλογικών επενδύσεων σε κινητές αξίες (ΟΣΕΚΑ) έχουν την ίδια έννοια στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Επιπλέον, για τους σκοπούς των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

Σύσταση Σύσταση 2009/384/ΕΚ της Επιτροπής, της 30ής Απριλίου 2009, σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών².

Αμοιβές απόδοσης Μεταβλητή αμοιβή που συνδέεται με την «απόδοση του ΟΣΕΚΑ».

Η «απόδοση του ΟΣΕΚΑ» περιλαμβάνει την αύξηση της αξίας των κεφαλαίων καθώς και κάθε έσοδο που συνδέεται με τα στοιχεία ενεργητικού του ΟΣΕΚΑ (π.χ. μερίσματα). Μπορεί να εκτιμηθεί σε σχέση με έναν στόχο «απόδοσης».

Η αμοιβή απόδοσης μπορεί να βασίζεται σε στοιχεία όπως ένα μερίδιο των κεφαλαιακών κερδών ή την αύξηση της αξίας των κεφαλαίων της καθαρής αξίας ενεργητικού του ΟΣΕΚΑ ή οποιουδήποτε τμήματος της καθαρής αξίας ενεργητικού του ΟΣΕΚΑ σε σύγκριση με έναν κατάλληλο δείκτη κινητών αξιών ή άλλο μέτρο απόδοσης επενδύσεων.

Οι *αμοιβές απόδοσης* αποτελούν πληρωμές που συνδέονται με τις επιδόσεις και οι οποίες καταβάλλονται απευθείας από την εταιρεία διαχείρισης ή από τον ίδιο τον ΟΣΕΚΑ σε *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*.

Συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού Κατηγορίες υπαλλήλων, που περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους και πρόσωπα που ασκούν *λειτουργίες ελέγχου*, και οποιονδήποτε υπάλληλο ο οποίος λαμβάνει συνολική αμοιβή που εμπίπτει στο ίδιο *μισθολογικό κλιμάκιο* με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή στο προφίλ κινδύνου του ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται και κατηγορίες υπαλλήλων της (των) οντότητας(-ων) στους οποίους η εταιρεία διαχείρισης έχει αναθέσει δραστηριότητες

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

διαχείρισης επενδύσεων, και των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου του ΟΣΕΚΑ τον οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης.

<i>Λειτουργίες ελέγχου</i>	Υπάλληλοι (εκτός των ανώτερων διοικητικών στελεχών) υπεύθυνοι για τη διαχείριση κινδύνων, τη συμμόρφωση, τους εσωτερικούς ελέγχους και άλλα παρόμοια καθήκοντα σε μια εταιρεία διαχείρισης (π.χ. ο οικονομικός διευθυντής στον βαθμό που είναι υπεύθυνος για την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων).
<i>Μισθολογικό κλιμάκιο</i>	Το εύρος των συνολικών αποδοχών κάθε υπαλλήλου στις κατηγορίες των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των υπαλλήλων που αναλαμβάνουν κινδύνους – από τον υψηλότερα αμειβόμενο έως τον χαμηλότερα αμειβόμενο υπάλληλο στις εν λόγω κατηγορίες.
<i>Χρηματοπιστωτικά μέσα</i>	μερίδια ή μετοχές του ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα (συμπεριλαμβανομένων –για τους ΟΣΕΚΑ που εκδίδουν μόνον μερίδια– χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μερίδια), με την επιφύλαξη της νομικής δομής του οικείου ΟΣΕΚΑ και του κανονισμού ή των καταστατικών εγγράφων του κεφαλαίου του, ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα που παρέχουν εξίσου αποτελεσματικά κίνητρα με τα μέσα που αναφέρονται στον παρόντα ορισμό.
<i>Αρνητικό (malus)</i>	<i>bonus</i> Ρύθμιση η οποία επιτρέπει στην εταιρεία διαχείρισης να εμποδίσει την κατοχύρωση, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού των χορηγούμενων αναβαλλόμενων αποδοχών σε σχέση με αποτελέσματα κινδύνου ή επιδόσεις της εταιρείας διαχείρισης στο σύνολό της, της επιχειρηματικής μονάδας, του ΟΣΕΚΑ και, όπου είναι εφικτό, του υπαλλήλου. Το αρνητικό <i>bonus (malus)</i> είναι μια μορφή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.
<i>Επιστροφή αποδοχών</i>	Συμβατική συμφωνία βάσει της οποίας ο υπάλληλος συμφωνεί να επιστρέψει μέρος του ποσού αποδοχών στην εταιρεία διαχείρισης υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Μπορεί να εφαρμόζεται τόσο στις αμέσως καταβαλλόμενες όσο και στις αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές. Όταν σχετίζεται με αποτελέσματα κινδύνου, η επιστροφή ποσών αποτελεί μορφή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.
<i>Εποπτική λειτουργία</i>	Τα πρόσωπα ή το όργανο ή τα όργανα που είναι υπεύθυνα για την εποπτεία των ανώτερων διοικητικών στελεχών της εταιρείας διαχείρισης και για την αξιολόγηση και τον περιοδικό έλεγχο της καταλληλότητας και της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνων και των πολιτικών, των ρυθμίσεων και των διαδικασιών που έχουν θεσπισθεί για τη συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ. Στις

εταιρείες διαχείρισης οι οποίες, λόγω του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους ή της νομικής μορφής τους, δεν διαθέτουν χωριστή εποπτική λειτουργία, ως εποπτική λειτουργία νοούνται τα μέλη του διοικητικού οργάνου.

*Περίοδος
διακράτησης*

Περίοδος κατά την οποία οι μεταβλητές αποδοχές οι οποίες έχουν ήδη κατοχυρωθεί και καταβληθεί με τη μορφή *χρηματοπιστωτικών μέσων* δεν επιτρέπεται να πωληθούν.

*Δεδουλευμένη
περίοδος*

Περίοδος κατά την οποία οι επιδόσεις του υπαλλήλου αξιολογούνται και μετρώνται προκειμένου να καθορισθούν οι αποδοχές του.

Περίοδος αναβολής

Περίοδος κατά την οποία παρακρατούνται οι μεταβλητές αποδοχές, μετά τη λήξη της *περιόδου συσσώρευσης*.

*Σημείο
κατοχύρωσης*

Το ποσό των αποδοχών κατοχυρώνεται όταν ο υπάλληλος εισπράττει την πληρωμή και καθίσταται νόμιμος κύριος των αποδοχών. Μετά την κατοχύρωση των αποδοχών, δεν είναι δυνατόν να επέλθει ρητή εκ των υστέρων αναπροσαρμογή πέραν αυτής που πραγματοποιείται μέσω των ρητρών *επιστροφής ποσών*.

3 Σκοπός

6. Σκοπός των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών είναι να διασφαλίζεται κοινή, ομοιόμορφη και συνεπής εφαρμογή των διατάξεων περί αποδοχών που περιέχονται στα άρθρα 14α και 14β της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.

4 Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων

4.1 Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών

7. Το παρόν έγγραφο περιέχει κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες εκδίδονται βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού ESMA. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού ESMA, οι αρμόδιες αρχές και οι συμμετέχοντες στις χρηματοοικονομικές αγορές καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφωθούν προς τις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις.
8. Οι αρμόδιες αρχές στις οποίες εφαρμόζονται οι κατευθυντήριες γραμμές θα πρέπει να συμμορφώνονται ενσωματώνοντάς τις στις εποπτικές πρακτικές τους, ακόμη και όταν συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται πρωτίστως σε συμμετέχοντες στις χρηματοοικονομικές αγορές.

4.2 Απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων

9. Οι αρμόδιες αρχές προς τις οποίες απευθύνονται οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές οφείλουν να κοινοποιούν στην ESMA κατά πόσον συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν προς τις κατευθυντήριες γραμμές, αναφέροντας τους λόγους της ενδεχόμενης μη συμμόρφωσης, εντός δύο μηνών από την ημερομηνία δημοσίευσής τους από την ESMA. Εφόσον η ως άνω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, οι αρμόδιες αρχές θεωρείται ότι δεν συμμορφώνονται. Υπόδειγμα για τις κοινοποιήσεις διατίθεται στον δικτυακό τόπο της ESMA.
10. Οι εταιρείες διαχείρισης δεν υποχρεούνται να αναφέρουν στην ESMA αν συμμορφώνονται ή όχι προς τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

5 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις αποδοχές οι οποίες υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές

11. Αποκλειστικά για τους σκοπούς των κατευθυντήριων γραμμών και του άρθρου 14β της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, οι αποδοχές συνίστανται σε ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα στοιχεία:

- (i) κάθε είδους πληρωμές ή παροχές τις οποίες καταβάλλει η εταιρεία διαχείρισης,
- (ii) κάθε ποσό που καταβάλλεται από τον ίδιο τον ΟΣΕΚΑ, συμπεριλαμβανομένων τυχόν τμημάτων *αμοιβών απόδοσης* που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα σε *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*, ή
- (iii) κάθε μεταβίβαση μεριδίων ή μετοχών του ΟΣΕΚΑ,

ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες τις οποίες παρέχουν *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* της εταιρείας διαχείρισης.

Όταν καταβάλλονται πληρωμές, εξαιρουμένων των επιστροφών δαπανών και εξόδων, απευθείας από τον ΟΣΕΚΑ στην εταιρεία διαχείρισης για τις σχετικές κατηγορίες υπαλλήλων της εταιρείας διαχείρισης, ή απευθείας από τον ΟΣΕΚΑ στις σχετικές κατηγορίες υπαλλήλων της εταιρείας διαχείρισης, για τις επαγγελματικές υπηρεσίες που παρασχέθηκαν, οι οποίες ενδέχεται σε διαφορετική περίπτωση να συνεπάγονται καταστρατήγηση των συναφών κανόνων περί αποδοχών, θα πρέπει να θεωρούνται αποδοχές για τους σκοπούς των κατευθυντήριων γραμμών και του άρθρου 14β της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.

12. Όλες οι αποδοχές διακρίνονται σε σταθερές αποδοχές (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων) και μεταβλητές αποδοχές (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια). Αμφότερες οι συνιστώσες των αποδοχών (σταθερές και μεταβλητές) μπορεί να περιλαμβάνουν χρηματικές πληρωμές ή παροχές (όπως μετρητά, μετοχές,

δικαιώματα προαίρεσης, ακύρωση δανείων προς μέλη του προσωπικού κατά την απόλυση, συνταξιοδοτικές εισφορές) ή μη (άμεσες) χρηματικές παροχές (όπως εκπτώσεις, επιδόματα ή ειδικές αποζημιώσεις για αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο κ.λπ.). Συμπληρωματικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εντάσσονται στη γενικότερη, μη ασκούμενη κατά διακριτική ευχέρεια πολιτική που εφαρμόζεται στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης και δεν έχουν συνέπειες παρότρυνσης όσον αφορά την ανάληψη κινδύνων, μπορούν να αποκλείονται από τον παρόντα ορισμό των αποδοχών για τους σκοπούς των συγκεκριμένων απαιτήσεων της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ περί ευθυγράμμισης των αποδοχών με τον κίνδυνο.

13. Η «πρόσθετη αμοιβή (bonus) διακράτησης» είναι μια μορφή μεταβλητών αποδοχών και επιτρέπεται μόνον στον βαθμό που εφαρμόζονται ορθά οι διατάξεις περί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.
14. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω φορέων και ότι δεν χρησιμοποιούνται μέθοδοι με σκοπό την τεχνητή αποφυγή της εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ και των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών. Το διοικητικό όργανο κάθε εταιρείας διαχείρισης φέρει πρωτίστως την ευθύνη να διασφαλίζει ότι ο απώτερος στόχος της ύπαρξης χρηστών και συνετών πολιτικών και δομών αποδοχών δεν παρακάμπτεται κατά τρόπο ανάρμοστο. Περιπτώσεις και καταστάσεις οι οποίες ενδέχεται να συνιστούν μεγαλύτερο κίνδυνο ενδέχεται να είναι η μετατροπή μέρους των μεταβλητών αποδοχών σε παροχές οι οποίες κανονικά δεν έχουν παροτρυντικές συνέπειες όσον αφορά θέσεις κινδύνου, ο εξωπορισμός επαγγελματικών υπηρεσιών σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ (εκτός εάν οι εν λόγω εταιρείες υπόκεινται σε κανονιστικές απαιτήσεις σχετικά με τις αποδοχές οι οποίες είναι εξίσου αποτελεσματικές με εκείνες που εφαρμόζονται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, βάσει των διατάξεων της παραγράφου 16), η χρήση συνδεδεμένων αντιπροσώπων ή άλλων προσώπων που δεν θεωρούνται «υπάλληλοι» από νομική άποψη, οι συναλλαγές μεταξύ των εταιρειών διαχείρισης και τρίτων στις οποίες έχουν ουσιώδη συμφέροντα τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, καθώς και η θέσπιση δομών ή μεθόδων μέσω των οποίων οι αποδοχές καταβάλλονται με τη μορφή μερισμάτων ή παρόμοιων καταβολών και μη χρηματικών ουσιωδών παροχών οι οποίες χορηγούνται ως μηχανισμοί παροχής κινήτρων συνδεδεμένοι με τις επιδόσεις.
15. Θα πρέπει επίσης να εξετάζεται η θέση των εταιρικών σχέσεων και άλλων παρόμοιων δομών. Τα μερίσματα ή άλλες παρόμοιες διανομές που εισπράττουν οι εταίροι ως κύριοι μιας εταιρείας διαχείρισης δεν υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, εκτός εάν το ουσιώδες αποτέλεσμα της καταβολής τέτοιων μερισμάτων είναι η παράκαμψη των οικείων κανόνων περί αποδοχών, ενώ οποιαδήποτε πρόθεση καταστρατήγησης των εν λόγω κανόνων δεν έχει σημασία για τον συγκεκριμένο σκοπό.
16. Κατά την ανάθεση της λειτουργίας διαχείρισης επενδύσεων (συμπεριλαμβανομένης της διαχείρισης κινδύνου) σύμφωνα με το άρθρο 13 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, όπου σε διαφορετική περίπτωση θα καταστρατηγούνταν οι κανόνες περί αποδοχών, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι:

- a) οι οντότητες στις οποίες ανατίθενται δραστηριότητες διαχείρισης επενδύσεων υπόκεινται σε κανονιστικές απαιτήσεις όσον αφορά τις αποδοχές οι οποίες είναι εξίσου αποτελεσματικές με τις εφαρμοστέες απαιτήσεις βάσει των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, ή
- b) θεσπίζονται κατάλληλες συμβατικές ρυθμίσεις με τις οντότητες στις οποίες ανατίθενται δραστηριότητες διαχείρισης επενδύσεων ώστε να διασφαλίζεται ότι οι κανόνες περί αποδοχών οι οποίοι προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές δεν καταστρατηγούνται. Οι εν λόγω συμβατικές ρυθμίσεις θα πρέπει να καλύπτουν κάθε πληρωμή η οποία καταβάλλεται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* του αναδόχου ως αμοιβή για την εκτέλεση δραστηριοτήτων διαχείρισης επενδύσεων για λογαριασμό της εταιρείας διαχείρισης.

17. Για τους σκοπούς του στοιχείου α) της προηγούμενης παραγράφου, μια οντότητα μπορεί να θεωρηθεί ότι υπόκειται σε κανονιστικές απαιτήσεις περί αποδοχών που είναι εξίσου αποτελεσματικές με εκείνες που εφαρμόζονται σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, μεταξύ άλλων, όταν πληρούνται οι ακόλουθες προϋποθέσεις:

- i) η οντότητα με την οποία συνάπτεται η συμφωνία ανάθεσης υπόκειται στους κανόνες περί αποδοχών είτε δυνάμει της οδηγίας 2013/36/ΕΕ (τέταρτη οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις) είτε δυνάμει της οδηγίας 2011/61/ΕΕ (οδηγία για τους ΔΟΕΕ), και
- ii) οι υπάλληλοι της οντότητας που αποτελούν *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* για τους σκοπούς αυτών των κατευθυντήριων γραμμών υπόκεινται στους κανόνες της τέταρτης οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις ή της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ.

6 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον προσδιορισμό των κατηγοριών προσωπικού που υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές

18. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να προσδιορίζουν τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*, σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και με τυχόν άλλες κατευθύνσεις ή κριτήρια τα οποία παρέχουν οι αρμόδιες αρχές. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να είναι σε θέση να καταδείξουν στις αρμόδιες αρχές με ποιον τρόπο αξιολόγησαν και επέλεξαν τα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού.

19. Εκτός εάν αποδεικνύεται ότι δεν έχουν κανέναν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή ενός ΟΣΕΚΑ τον οποίο αυτή διαχειρίζεται, οι ακόλουθες κατηγορίες υπαλλήλων θα πρέπει να περιλαμβάνονται στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού:

- Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του διοικητικού οργάνου της εταιρείας διαχείρισης, ανάλογα με την τοπική νομική δομή της εταιρείας διαχείρισης, όπως τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος και οι εκτελεστικοί και οι μη εκτελεστικοί εταίροι.

- Ανώτερα διοικητικά στελέχη
- Λειτουργίες ελέγχου
- Προϊστάμενοι των τμημάτων διαχείρισης επενδύσεων, διοίκησης, μάρκετινγκ, ανθρώπινων πόρων
- Άλλοι υπάλληλοι οι οποίοι αναλαμβάνουν κινδύνους, όπως υπάλληλοι των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες –είτε μεμονωμένα είτε συλλογικά, στο πλαίσιο ομάδας (π.χ. μιας μονάδας ή μέρος ενός τμήματος)– μπορούν να ασκήσουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή σε έναν ΟΣΕΚΑ τον οποίο αυτή διαχειρίζεται, συμπεριλαμβανομένων προσώπων τα οποία μπορούν να συνάπτουν συμβάσεις / να λαμβάνουν θέσεις και να λαμβάνουν αποφάσεις οι οποίες επηρεάζουν ουσιωδώς τις θέσεις κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή ενός ΟΣΕΚΑ τον οποίο αυτή διαχειρίζεται. Το εν λόγω προσωπικό μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, πωλητές, μεμονωμένους διαπραγματευτές και προσωπικό που στελεχώνει ειδικές θυρίδες συναλλαγών.

Όταν αξιολογούν τον ουσιώδη χαρακτήρα της επίδρασης στο προφίλ κινδύνου μιας εταιρείας διαχείρισης ή σε έναν ΟΣΕΚΑ τον οποίο αυτή διαχειρίζεται, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να ορίζουν τι είναι ουσιώδες στο πλαίσιο των εταιρειών διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτές διαχειρίζονται. Μεταξύ των κριτηρίων που μπορούν να εφαρμόζουν οι εταιρείες διαχείρισης για να ελέγξουν κατά πόσον λαμβάνονται υπόψη τα ενδεικνυόμενα μέλη του προσωπικού περιλαμβάνονται η αξιολόγηση των μελών του προσωπικού ή της ομάδας, των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στα αποτελέσματα και/ή στον ισολογισμό της εταιρείας διαχείρισης και/ή στις επιδόσεις των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται.

Για την ορθή αξιολόγηση των καθηκόντων που θα μπορούσαν να επηρεάσουν ουσιωδώς το προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, θα πρέπει να διενεργείται ανάλυση των επαγγελματικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων στην εταιρεία διαχείρισης. Ενδέχεται να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες ένας υπάλληλος δεν λαμβάνει υψηλές συνολικές αποδοχές, όμως έχει ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, λαμβανομένων υπόψη των συγκεκριμένων επαγγελματικών καθηκόντων ή αρμοδιοτήτων του εν λόγω προσώπου.

Είναι προφανές, λόγω της φύσης των επαγγελματικών τους καθηκόντων, ότι υπάλληλοι, όπως το διοικητικό προσωπικό ή το προσωπικό υλικοτεχνικής υποστήριξης, δεν έχουν καμία σχέση με το προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ και, επομένως, δεν θα πρέπει να θεωρούνται πρόσωπα τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους. Ωστόσο, η εξαίρεση αυτή ισχύει μόνον για το προσωπικό υποστήριξης ενώ, όπως αναφέρεται στην τέταρτη κουκκίδα της παρούσας παραγράφου, οι προϊστάμενοι της διοίκησης πρέπει να περιλαμβάνονται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*.

20. Εξάλλου, άλλοι υπάλληλοι/άλλα πρόσωπα, που ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται και βάσει των συνολικών αποδοχών τους εντάσσονται στο μισθολογικό κλιμάκιο των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των προσώπων που αναλαμβάνουν κινδύνους, θα πρέπει να περιλαμβάνονται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*, όπως π.χ. οι υπάλληλοι με υψηλές αποδοχές που δεν εντάσσονται ήδη στις ως άνω αναφερόμενες κατηγορίες και οι οποίοι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται υπάλληλοι οι οποίοι λαμβάνουν αποδοχές ίσες ή υψηλότερες από εκείνες των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των προσώπων που αναλαμβάνουν κινδύνους να ασκούν καθ' οιονδήποτε τρόπο ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται. Τέτοιες περιπτώσεις ενδέχεται να μην απαντούν σε άλλες εταιρείες διαχείρισης.
21. Τα παραδείγματα που αναφέρονται στις παραγράφους 19 και 20 ανωτέρω δεν είναι απόλυτα. Όσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να υπάρχουν πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους σε ορισμένες επιχειρηματικές μονάδες, τόσο εμβριθέστερη πρέπει να είναι η ανάλυση κινδύνων για να αξιολογηθεί κατά πόσον ένα πρόσωπο πρέπει να θεωρείται ότι αναλαμβάνει κινδύνους που μπορούν να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο ή όχι.

7 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αναλογικότητα

7.1 Η αναλογικότητα γενικά

22. Σύμφωνα με τη σύσταση, κατά τη λήψη μέτρων για την εφαρμογή των αρχών περί αποδοχών, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, το μέγεθος, καθώς και το πεδίο δραστηριοτήτων των χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων. Τα μέτρα συμμόρφωσης προς τις αρχές περί αποδοχών θα πρέπει να αποβλέπουν στη συμμόρφωση των εταιρειών διαχείρισης κατά τρόπο και στον βαθμό που αρμόζει στο μέγεθος, στην εσωτερική οργάνωση και στη φύση, στο πεδίο και στην πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό, το άρθρο 14β της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ και η σύσταση προβλέπουν ότι οι διατάξεις θα πρέπει να ωθούν την εταιρεία διαχείρισης να υιοθετήσει μια αναλογική προσέγγιση για τη συμμόρφωση προς μια αρχή σχετική με τις αποδοχές.
23. Δεν υποχρεούνται όλες οι εταιρείες διαχείρισης να υλοποιήσουν με τον ίδιο τρόπο και στην ίδια έκταση τις απαιτήσεις σχετικά με τις αποδοχές. Η αναλογικότητα θα πρέπει να λειτουργεί με δύο τρόπους: ορισμένες εταιρείες διαχείρισης θα χρειαστεί να εφαρμόσουν πιο εξειδικευμένες πολιτικές ή πρακτικές για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις, ενώ άλλες μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ με πιο απλό ή λιγότερο επαχθή τρόπο.

24. Είναι πρωτίστως ευθύνη της εταιρείας διαχείρισης να αξιολογήσει τα χαρακτηριστικά της και να αναπτύξει και να εφαρμόσει πολιτικές και πρακτικές αποδοχών οι οποίες ευθυγραμμίζονται δεόντως με τους κινδύνους που αντιμετωπίζει και παρέχουν κατάλληλα και αποτελεσματικά κίνητρα στο προσωπικό της. Οι αρμόδιες αρχές θα πρέπει να εξετάζουν τους τρόπους με τους οποίους οι εταιρείες διαχείρισης εφαρμόζουν την αναλογικότητα στην πράξη, λαμβάνοντας υπόψη την επίτευξη κανονιστικών στόχων και την αναγκαιότητα διατήρησης ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ διαφορετικών εταιρειών διαχείρισης και δικαιοδοσιών.

7.2 Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών χαρακτηριστικών των εταιρειών διαχείρισης

25. Τα διαφορετικά προφίλ κινδύνου των εταιρειών διαχείρισης δικαιολογούν αναλογική εφαρμογή των αρχών περί αποδοχών. Συναφή κριτήρια για την εφαρμογή της αναλογικότητας αποτελούν το μέγεθος της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, η εσωτερική οργάνωση και η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της.

a) Μέγεθος: το κριτήριο του μεγέθους μπορεί να σχετίζεται με την αξία του κεφαλαίου της εταιρείας διαχείρισης και την αξία των υπό διαχείριση περιουσιακών στοιχείων (συμπεριλαμβανομένων τυχόν περιουσιακών στοιχείων τα οποία απέκτησε μέσω μόχλευσης) των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, τις υποχρεώσεις ή την έκθεση σε κινδύνους της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, καθώς και τον αριθμό των υπαλλήλων, των καταστημάτων ή των θυγατρικών της εταιρείας διαχείρισης. Το μέγεθος της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται δεν θα πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα κατά την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας. Μια εταιρεία διαχείρισης μπορεί να θεωρείται «μικρή» με γνώμονα τον αριθμό των υπαλλήλων ή των θυγατρικών της, αλλά να αναλαμβάνει κινδύνους υψηλού επιπέδου. Η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να τηρεί αυστηρά τις αρχές περί αποδοχών, εάν το συνολικό άθροισμα των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται –ακόμη και αν ο καθένας εξ αυτών θεωρείται «μικρός»– είναι ενδεχομένως σημαντικό από συστημική άποψη (π.χ. με γνώμονα το σύνολο των υπό διαχείριση περιουσιακών στοιχείων) ή συνεπάγεται πολύπλοκες δραστηριότητες διαχείρισης επενδύσεων.

Η γενική υποχρέωση εφαρμογής ορθών πολιτικών και πρακτικών όσον αφορά τις αποδοχές εφαρμόζεται σε όλες τις εταιρείες διαχείρισης, ανεξάρτητα από το μέγεθος ή τη συστημική σημασία τους.

b) Εσωτερική οργάνωση: το συγκεκριμένο κριτήριο μπορεί να αφορά τη νομική δομή της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, την πολυπλοκότητα της εσωτερικής δομής διακυβέρνησης της εταιρείας διαχείρισης, την εισαγωγή της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται σε ρυθμιζόμενες αγορές.

Το κριτήριο αυτό θα πρέπει να αξιολογείται με γνώμονα το σύνολο της οργάνωσης της εταιρείας διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένων όλων των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται. Τούτο σημαίνει, για παράδειγμα, ότι η εισαγωγή ενός ΟΣΕΚΑ σε ρυθμιζόμενη αγορά δεν αρκεί από μόνη της για να θεωρηθεί ότι η εταιρεία διαχείρισης έχει πολύπλοκη εσωτερική οργάνωση.

c) Φύση, πεδίο και πολυπλοκότητα δραστηριοτήτων: κατά την εξέταση του συγκεκριμένου κριτηρίου, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα υποκείμενα προφίλ κινδύνου των ασκούμενων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Σχετικά στοιχεία μπορούν να είναι:

- το είδος της δραστηριότητας για την οποία έχει δοθεί άδεια λειτουργίας (μόνο διαχείριση συλλογικού χαρτοφυλακίου ΟΣΕΚΑ ή επίσης τις πρόσθετες υπηρεσίες που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ)·
- ο τύπος των επενδυτικών πολιτικών και στρατηγικών των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης·
- η εθνική ή διασυνοριακή φύση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (εταιρεία διαχείρισης η οποία διαχειρίζεται και/ή προωθεί εμπορικά ΟΣΕΚΑ σε μία ή περισσότερες δικαιοδοσίες της ΕΕ ή εκτός ΕΕ)· και
- η πρόσθετη διαχείριση ΟΕΕ.

26. Κατά την αξιολόγηση της αναλογικότητας, έμφαση θα πρέπει να δίνεται στον συνδυασμό όλων των προαναφερθέντων κριτηρίων (μέγεθος, εσωτερική οργάνωση και φύση, πεδίο και πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων) και σε κάθε άλλο συναφές κριτήριο, καθώς ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός. Για παράδειγμα, η επιχειρηματική δραστηριότητα μιας εταιρείας διαχείρισης μπορεί κάλλιστα να είναι μικρής κλίμακας αλλά παρ' όλα αυτά να έχει πολύπλοκα προφίλ κινδύνου λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων του ή της πολυπλοκότητας των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται.

7.3 Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού

27. Η αναλογικότητα θα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται στο εσωτερικό της εταιρείας διαχείρισης για ορισμένες από τις ειδικές απαιτήσεις. Οι κατηγορίες προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της πρέπει να συμμορφώνονται προς συγκεκριμένες απαιτήσεις, οι οποίες αποσκοπούν στη διαχείριση των κινδύνων που συνεπάγονται οι δραστηριότητές τους. Τα κριτήρια του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων εφαρμόζονται και σε αυτή την περίπτωση. Επιπλέον, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, εφόσον συντρέχει λόγος, τα στοιχεία που ενδεικτικώς παρατίθενται κατωτέρω:

- το μέγεθος των υποχρεώσεων τις οποίες μπορεί να αναλάβει ένα πρόσωπο που αναλαμβάνει κινδύνους για λογαριασμό της εταιρείας διαχείρισης·

- το μέγεθος της ομάδας προσώπων τα οποία έχουν μόνον ως σύνολο ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης·
- η δομή των αποδοχών των μελών του προσωπικού (π.χ. σταθερός μισθός με μεταβλητές αποδοχές έναντι ρυθμίσεων συμμετοχής στα κέρδη) και ιδίως τα ακόλουθα στοιχεία:
 - το ποσό των μεταβλητών αποδοχών·
 - το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών σε σχέση με τις σταθερές αποδοχές.

8 Κατευθυντήριες γραμμές για εταιρείες διαχείρισης ως μέλη ομίλου

28. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση στο σύνολο των εταιρειών διαχείρισης. Ειδικότερα, δεν επιτρέπονται εξαιρέσεις εταιρειών διαχείρισης οι οποίες λειτουργούν ως θυγατρικές πιστωτικού ιδρύματος από τις αρχές περί αποδοχών στον συγκεκριμένο τομέα οι οποίες καθορίζονται στην οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

29. Ενδέχεται, στο πλαίσιο ομίλου, τομεακοί κανόνες προληπτικής εποπτείας που αφορούν άλλον τομέα από αυτόν των ΟΣΕΚΑ και εφαρμόζονται σε οντότητες του ομίλου να έχουν ως αποτέλεσμα ορισμένα μέλη του προσωπικού της εταιρείας διαχείρισης του ΟΣΕΚΑ που ανήκει στον εν λόγω όμιλο να χαρακτηρίζονται «συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού» για τους σκοπούς των εν λόγω τομεακών κανόνων περί αποδοχών.

9 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την εφαρμογή διαφορετικών τομεακών κανόνων

9.1 Γενικές κατευθυντήριες γραμμές

30. Με την επιφύλαξη της καθοδήγησης που παρέχεται στις παραγράφους 28 και 29 στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, εάν ορισμένοι υπάλληλοι ή άλλες κατηγορίες προσωπικού των εταιρειών διαχείρισης εκτελούν υπηρεσίες που υπάγονται σε διαφορετικές τομεακές αρχές περί αποδοχών, θα πρέπει να αμείβονται είτε:

- a) βάσει των εκτελούμενων δραστηριοτήτων και σε αναλογική βάση, στον βαθμό που είναι εφικτό να διαχωριστεί μια επιμέρους δραστηριότητα, είτε
- b) κατ'εφαρμογή των τομεακών αρχών περί αποδοχών που κρίνονται αποτελεσματικότερες για την επίτευξη των αποτελεσμάτων που συνίστανται στην αποθάρρυνση της μη ενδεδειγμένης ανάληψης κινδύνων και στην ευθυγράμμιση του συμφέροντος των οικείων προσώπων με το συμφέρον των επενδυτών των κεφαλαίων ή άλλων χαρτοφυλακίων που διαχειρίζονται.

31. Η προσέγγιση βάσει του στοιχείου α) της παραγράφου 30 σημαίνει ότι, για παράδειγμα, οι αποδοχές ενός προσώπου που εκτελεί υπηρεσίες που υπόκεινται στην οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ και υπηρεσίες που υπόκεινται στην τέταρτη οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις και/ή στην οδηγία για τους ΔΟΕΕ, θα πρέπει να καθορίζονται κατ' εφαρμογή των αρχών περί αποδοχών δυνάμει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, της τέταρτης οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις και της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ σε αναλογική βάση, σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια όπως το χρονικό διάστημα που δαπανάται για κάθε υπηρεσία ή τα υπό διαχείριση στοιχεία ενεργητικού για κάθε υπηρεσία.
32. Η προσέγγιση βάσει του στοιχείου β) της παραγράφου 30 σημαίνει ότι, για παράδειγμα, όταν οι αποδοχές ενός προσώπου που εκτελεί υπηρεσίες για λογαριασμό διαφόρων οντοτήτων (συμπεριλαμβανομένων εταιρειών διαχείρισης και/ή ΔΟΕΕ) οι οποίες είναι θυγατρικές μητρικής εταιρείας που υπόκειται στην τέταρτη οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις, καθορίζονται –σε οικειοθελή βάση– σύμφωνα με όλες τις αρχές περί αποδοχών δυνάμει της τέταρτης οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις για το σύνολο των υπηρεσιών που εκτελούνται από το εν λόγω πρόσωπο, θα πρέπει επίσης να θεωρείται ότι πληροί και τις απαιτήσεις περί αποδοχών δυνάμει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ και της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ. Ωστόσο, σε περίπτωση που ειδικές απαιτήσεις της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις –όπως αυτές που αφορούν την καταβολή μεταβλητών αποδοχών σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*– έρχονται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις δυνάμει της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ ή της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, οι αποδοχές του οικείου προσώπου θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να τηρούν τη σχετική ειδική τομεακή νομοθεσία που έρχεται σε σύγκρουση με τις απαιτήσεις της οδηγίας για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις. Αυτό σημαίνει ότι, για παράδειγμα, για τα άτομα που εκτελούν υπηρεσίες που υπάγονται στην οδηγία για τους ΔΟΕΕ ή στην οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει πάντοτε να καταβάλλονται σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* των ΟΕΕ ή σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* των ΟΣΕΚΑ (παράρτημα II παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ και άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ V).
33. Προς αποφυγή αμφιβολιών, η καθοδήγηση που παρέχεται στις παραγράφους 30 έως 32 ανωτέρω ισχύει για υπαλλήλους ή άλλες κατηγορίες προσωπικού των εταιρειών διαχείρισης (συμπεριλαμβανομένων, για παράδειγμα, αποσπασμένων υπαλλήλων από μητρικές επιχειρήσεις που υπόκεινται σε διαφορετικούς τομεακούς κανόνες περί αποδοχών, όπως η τέταρτη οδηγία για τις κεφαλαιακές απαιτήσεις). Όταν οι υπάλληλοι ή άλλες κατηγορίες προσωπικού άλλων οντοτήτων εκτελούν δραστηριότητες διαχείρισης επενδύσεων βάσει ανάθεσης σύμφωνα με το άρθρο 13 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, θα πρέπει να εφαρμόζεται η καθοδήγηση που παρέχεται στις παραγράφους 16 και 17 ανωτέρω.
34. Για τις εταιρείες διαχείρισης που ασκούν δραστηριότητες που καλύπτονται από την οδηγία για τους ΔΟΕΕ (με την επιφύλαξη άδειας λειτουργίας δυνάμει της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ), η συμμόρφωση με τις τομεακές αρχές περί αποδοχών που εφαρμόζονται στο σύνολο της επιχείρησης –βάσει των σχετικών τομεακών κατευθυντήριων γραμμών που εκδίδονται δυνάμει της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ και της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ– θα πρέπει να αρκεί για να θεωρηθεί ότι επιτυγχάνεται συμμόρφωση, σε ατομικό επίπεδο, με καθεμία από τις τομεακές αρχές περί αποδοχών. Για παράδειγμα, η συμμόρφωση με την απαίτηση δυνάμει του άρθρου 14β παράγραφος 1 στοιχείο ε) της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ –που εφαρμόζεται

στο σύνολο της επιχείρησης– θα πρέπει ταυτόχρονα να ικανοποιεί την ισοδύναμη απαίτηση βάσει του παραρτήματος II παράγραφος 1 στοιχείο ε) της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ για τις εταιρείες διαχείρισης που ασκούν δραστηριότητες οι οποίες καλύπτονται από την οδηγία για τους ΔΟΕΕ.

9.2 Ειδικές κατευθυντήριες γραμμές για τις επικουρικές υπηρεσίες

35. Για την εκτέλεση επικουρικών υπηρεσιών δυνάμει του άρθρου 6 παράγραφος 3 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ ή δυνάμει του άρθρου 6 παράγραφος 4 της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ, το προσωπικό μιας εταιρείας διαχείρισης ή ενός ΔΟΕΕ θα πρέπει να υπόκειται i) στους κανόνες περί αποδοχών δυνάμει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ ή της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ, κατά περίπτωση και ii) των συναφών κανόνων της οδηγίας για τα χρηματοπιστωτικά μέσα (MiFID), συμπεριλαμβανομένων των κατευθυντήριων γραμμών της ESMA σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών (MiFID) (ESMA/2013/606).

10 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την οικονομική κατάσταση της εταιρείας διαχείρισης

36. Για την κατοχύρωση της συνεχούς συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις του άρθρου 7 παράγραφος 1 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι διατηρούν συνετή ισορροπία μεταξύ της χρηστής οικονομικής κατάστασης και της χορήγησης, της καταβολής ή της κατοχύρωσης μεταβλητών αποδοχών.

37. Η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η οικονομική της κατάσταση δεν θα επηρεαστεί δυσμενώς από:

- 1) τη συνολική ομάδα μεταβλητών αποδοχών που θα χορηγηθούν για το συγκεκριμένο έτος, και
- 2) το ποσό των μεταβλητών αποδοχών που θα καταβληθούν ή θα κατοχυρωθούν στο συγκεκριμένο έτος.

38. Το γεγονός ότι η εταιρεία διαχείρισης δεν είναι, ή κινδυνεύει να μην είναι, σε θέση να διατηρήσει χρηστή οικονομική κατάσταση θα πρέπει να επισπεύσει, μεταξύ άλλων: α) τη μείωση της ομάδας μεταβλητών αποδοχών για το συγκεκριμένο έτος, και β) την εφαρμογή μέτρων αναπροσαρμογής των επιδόσεων (δηλαδή *αρνητικό bonus (malus)* ή *επιστροφή αποδοχών*) στο συγκεκριμένο οικονομικό έτος³. Αντί της χορήγησης, της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών ή της αναγνώρισης της κατοχύρωσης των μεταβλητών αποδοχών, τα καθαρά κέρδη της εταιρείας διαχείρισης για το συγκεκριμένο έτος, και ενδεχομένως για τα προσεχή έτη, θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την ενίσχυση της οικονομικής της κατάστασης. Η εταιρεία διαχείρισης δεν θα πρέπει να αντισταθμίζει την επιλογή αυτή μεταγενέστερα με τη χορήγηση, την καταβολή ή την κατοχύρωση υψηλότερου ποσού

³ Βλ. επίσης τμήμα XII (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους).

μεταβλητών αποδοχών από εκείνο που θα χορηγούσε, θα κατέβαλλε ή θα κατοχύρωνε διαφορετικά, εκτός εάν καταστεί προφανές στα επόμενα έτη ότι τα οικονομικά αποτελέσματα της εταιρείας διαχείρισης δικαιολογούν τέτοιες ενέργειες.

11 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διακυβέρνηση των αποδοχών

39. Οι γενικές απαιτήσεις σχετικά με τη διακυβέρνηση των αποδοχών θα πρέπει να εφαρμόζονται στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης.

11.1 Διοικητικό όργανο

11.1.1 Σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αποδοχών

40. Η πολιτική αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης θα πρέπει να ωθεί προς την ευθυγράμμιση των κινδύνων που αναλαμβάνει το προσωπικό της με εκείνους των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, των επενδυτών των εν λόγω ΟΣΕΚΑ και της ίδιας της εταιρείας διαχείρισης. Ειδικότερα, η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να λαμβάνει δεόντως υπόψη την αναγκαιότητα ευθυγράμμισης των κινδύνων όσον αφορά τη διαχείριση των κινδύνων και την έκθεση στον κίνδυνο.

41. Η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να είναι υπεύθυνη για την έγκριση και τη διατήρηση της πολιτικής αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της. Η πολιτική αποδοχών δεν θα πρέπει να ελέγχεται από εκτελεστικά μέλη της *εποπτικής λειτουργίας*. Η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να εγκρίνει επίσης κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση ή αλλαγή στην πολιτική αποδοχών και να εξετάζει και να παρακολουθεί με την οφειλόμενη προσοχή τις συνέπειές της. Οι διαδικασίες για τον καθορισμό των αποδοχών θα πρέπει να είναι σαφείς, τεκμηριωμένες και να χαρακτηρίζονται από εσωτερική διαφάνεια. Για παράδειγμα, θα πρέπει να παρέχεται κατάλληλη τεκμηρίωση σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τον καθορισμό των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού*, τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, τους χρησιμοποιούμενους μηχανισμούς αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο κ.λπ.

42. Κατά τον σχεδιασμό και την επίβλεψη των πολιτικών αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης, η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις πληροφορίες που παρέχουν όλες οι αρμόδιες εταιρικές λειτουργίες (δηλαδή διαχείριση κινδύνων, συμμόρφωση, ανθρώπινοι πόροι, στρατηγικός προγραμματισμός κ.λπ.). Ως εκ τούτου, οι εν λόγω λειτουργίες θα πρέπει να συμμετέχουν δεόντως στον σχεδιασμό της πολιτικής αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης.

43. Εν κατακλείδι, η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης τηρεί και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει:

- να είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης,
 - να μην ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων σε σύγκριση με την επενδυτική πολιτική των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, και
 - να παρέχει τη δυνατότητα στην εταιρεία διαχείρισης να ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των ΟΣΕΚΑ και των επενδυτών τους με εκείνα των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* που διαχειρίζονται τους εν λόγω ΟΣΕΚΑ, καθώς και να επιτυγχάνει και να διατηρεί χρηστή οικονομική κατάσταση.
44. Η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να διασφαλίζει ότι οι συνολικές αρχές και δομές εταιρικής διακυβέρνησης της εταιρείας διαχείρισης, καθώς και οι αλληλεπιδράσεις τους με το σύστημα αποδοχών λαμβάνονται υπόψη στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της εφαρμογής των πολιτικών και των πρακτικών αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης. Η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία: η σαφής διάκριση μεταξύ επιχειρησιακών λειτουργιών και *λειτουργιών ελέγχου*, οι απαιτήσεις όσον αφορά τις δεξιότητες και την ανεξαρτησία των μελών του *διοικητικού οργάνου*, ο ρόλος των εσωτερικών επιτροπών, συμπεριλαμβανομένης της επιτροπής αποδοχών, οι εγγυήσεις για την πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων και το εσωτερικό σύστημα υποβολής εκθέσεων και οι κανόνες συναλλαγών των συνδεδεμένων μερών.

11.1.2 Αμοιβές μελών του διοικητικού οργάνου και της εποπτικής λειτουργίας

45. Οι αποδοχές των μελών του *διοικητικού οργάνου* θα πρέπει να συνάδουν με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εμπειρογνωμοσύνη και τις αρμοδιότητές τους.
46. Όπου ενδείκνυται, ανάλογα με το μέγεθος της εταιρείας διαχείρισης, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της, το *διοικητικό όργανο* δεν θα πρέπει να καθορίζει το ίδιο τις αποδοχές των μελών του. Η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να καθορίζει και να επιβλέπει τις αποδοχές των μελών του *διοικητικού οργάνου*. Στον βαθμό που το εθνικό δίκαιο το επιτρέπει, η *εποπτική λειτουργία* πρέπει επίσης να εγκρίνει και να επιβλέπει ειδικά τις αποδοχές των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των μελών του προσωπικού που εισπράττουν τις υψηλότερες συνολικές αποδοχές στην εταιρεία διαχείρισης.
47. Στις εταιρείες διαχείρισης που διαθέτουν χωριστή *εποπτική λειτουργία* με στόχο την ορθή αντιμετώπιση των συγκρούσεων συμφερόντων είναι ενδεχομένως προσηγορότερο τα μέλη της *εποπτικής λειτουργίας* να αμείβονται μόνον με σταθερές αποδοχές. Η τυχόν λειτουργία μηχανισμών που βασίζονται στην παροχή κινήτρων θα πρέπει να είναι αυστηρά προσαρμοσμένη στα ανατεθέντα καθήκοντα παρακολούθησης και ελέγχου και να επιβραβεύει τις ικανότητες του προσώπου και τα επιτευχθέντα αποτελέσματα. Εάν χορηγούνται *χρηματοπιστωτικά μέσα*, θα πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα, όπως *περίοδοι διακράτησης* έως τη λήξη της εντολής, προκειμένου να διατηρείται η ανεξαρτησία της κρίσης των μελών του *διοικητικού οργάνου*. Στις εταιρείες διαχείρισης οι οποίες λόγω του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου και της

πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους δεν διαθέτουν χωριστή *εποπτική λειτουργία*, η αρχή σύμφωνα με την οποία ενδείκνυται να αμείβονται τα μέλη της *εποπτικής λειτουργίας* μόνον με σταθερές αποδοχές θα πρέπει να εφαρμόζεται μόνον στα μη εκτελεστικά μέλη του *διοικητικού οργάνου* τα οποία ασκούν τα καθήκοντα της *εποπτικής λειτουργίας*.

11.1.3 Συμμετοχή των μετόχων

48. Η έγκριση της πολιτικής αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης και οι αποφάσεις που σχετίζονται με τις αποδοχές των μελών του *διοικητικού οργάνου* μπορούν να ανατεθούν στη συνέλευση των μετόχων της εταιρείας διαχείρισης, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της εταιρείας διαχείρισης ή με τους εθνικούς κανόνες που ισχύουν στη δικαιοδοσία στην οποία είναι εγκαταστημένη η εταιρεία διαχείρισης. Η ψήφος των μετόχων μπορεί να είναι συμβουλευτική ή δεσμευτική. Για τον σκοπό αυτόν, θα πρέπει να παρέχεται στους μετόχους κατάλληλη πληροφόρηση, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις.

49. Η *εποπτική λειτουργία* παραμένει υπεύθυνη για τις προτάσεις οι οποίες υποβάλλονται στη συνέλευση των μετόχων της εταιρείας διαχείρισης, καθώς και για την έμπρακτη υλοποίηση και επίβλεψη τυχόν αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές για τις αποδοχές.

11.1.4 Επανεξέταση της πολιτικής αποδοχών και της εφαρμογής της

50. Η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης και η εφαρμογή της θα επανεξετάζεται τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Η εν λόγω κεντρική και ανεξάρτητη επανεξέταση πρέπει να αξιολογεί κατά πόσον το συνολικό σύστημα αποδοχών:

- λειτουργεί κατά τα προβλεφθέντα (ειδικότερα, ότι καλύπτονται όλα τα συμφωνηθέντα σχέδια/προγράμματα, ότι οι αποδοχές είναι κατάλληλες και ότι το προφίλ κινδύνου, οι μακροπρόθεσμοι σκοποί και στόχοι της εταιρείας διαχείρισης λαμβάνονται δεόντως υπόψη), και
- είναι σύμφωνο προς τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς, τις αρχές και τα πρότυπα.

51. Οι σχετικές εσωτερικές *λειτουργίες ελέγχου* (δηλαδή οι λειτουργίες εσωτερικού ελέγχου, διαχείρισης κινδύνων, συμμόρφωσης κ.λπ.), καθώς και άλλες βασικές επιτροπές που ασκούν *εποπτική λειτουργία* (δηλαδή οι επιτροπές ελέγχου, κινδύνων και ανάδειξης υποψηφίων), πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στην επανεξέταση του συστήματος αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης.

52. Εάν οι περιοδικές επανεξετάσεις δείξουν ότι το σύστημα αποδοχών δεν λειτουργεί όπως προβλέπεται ή όπως ορίζεται, η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να διασφαλίζει την έγκαιρη εφαρμογή σχεδίου λήψης διορθωτικών μέτρων.

53. Η περιοδική επανεξέταση της εφαρμογής των πολιτικών και των πρακτικών για τις αποδοχές μπορεί να ανατεθεί, εν μέρει ή στο σύνολό της, σε εξωτερικό φορέα, όταν μια

τέτοια επιλογή ενδείκνυται βάσει της αναλογικότητας. Οι μεγαλύτερες και περισσότερο πολύπλοκες εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διαθέτουν επαρκείς πόρους για τη διενέργεια της επανεξέτασης εσωτερικά, παρότι εξωτερικοί σύμβουλοι μπορεί να συμπληρώνουν και να υποστηρίζουν την εταιρεία διαχείρισης στην εκτέλεση τέτοιων καθηκόντων κατά περίπτωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, οι μικρότερες και λιγότερο πολύπλοκες εταιρείες διαχείρισης μπορούν να αποφασίσουν να προβούν σε εξ ολοκλήρου εξωτερική ανάθεση της επανεξέτασης. Σε όλες τις περιπτώσεις, η *εποπτική λειτουργία* θα πρέπει να παραμένει υπεύθυνη για την επανεξέταση των πολιτικών και των πρακτικών για τις αποδοχές και για τη διασφάλιση της παρακολούθησης των αποτελεσμάτων της επανεξέτασης· επιπλέον, οι σχετικές *λειτουργίες ελέγχου* θα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία.

11.2 Επιτροπή αποδοχών

11.2.1 Σύσταση επιτροπής αποδοχών

54. Η σύσταση επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να εξετάζεται ως ορθή πρακτική ακόμη και από τις εταιρείες διαχείρισης οι οποίες δεν υποχρεούνται να συστήσουν τέτοια επιτροπή βάσει του άρθρου 14β παράγραφος 4 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.

55. Για να καταδειχθεί η σκοπιμότητα της σύστασης επιτροπής αποδοχών, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες οι οποίοι αναφέρονται στο τμήμα 7 (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αναλογικότητα). Κατά την αξιολόγηση του κατά πόσον μία εταιρεία διαχείρισης είναι ή όχι σημαντική η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζει κατά πόσον συντρέχουν σωρευτικά και οι τρεις παράγοντες (δηλαδή το μέγεθός της ή το μέγεθος των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται, η εσωτερική οργάνωση και η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της). Μια εταιρεία διαχείρισης η οποία κρίνεται σημαντική μόνον σε σχέση με έναν ή δύο από τους τρεις ανωτέρω παράγοντες δεν θα πρέπει να υποχρεούται να συστήσει επιτροπή αποδοχών.

56. Με την επιφύλαξη της προηγούμενης παραγράφου, η μελέτη σκοπιμότητας του κατά πόσον πρέπει να συσταθεί επιτροπή αποδοχών πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία (η απαρίθμηση είναι ενδεικτική):

- κατά πόσον η εταιρεία διαχείρισης είναι εισηγμένη σε ρυθμιζόμενη αγορά·
- τη νομική δομή της εταιρείας διαχείρισης·
- τον αριθμό υπαλλήλων της εταιρείας διαχείρισης·
- τα υπό διαχείριση περιουσιακά στοιχεία της εταιρείας διαχείρισης·
- κατά πόσον η εταιρεία διαχείρισης αποτελεί επίσης ΔΟΕΕ·
- την παροχή των υπηρεσιών που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.

57. Λαμβανομένων υπόψη των ανωτέρω αρχών και όλων των σχετικών περιστάσεων, παρατίθενται ακολούθως παραδείγματα εταιρειών διαχείρισης οι οποίες ενδέχεται να μην χρειάζεται να συστήσουν επιτροπή αποδοχών:

- οι εταιρείες διαχείρισης των οποίων η αξία των χαρτοφυλακίων των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζονται δεν υπερβαίνει τα 1,25 δισεκατομμύρια ευρώ και οι οποίες δεν έχουν περισσότερους από 50 υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που ασχολούνται με τη διαχείριση ΟΕΕ και την παροχή των υπηρεσιών που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ·
- οι εταιρείες διαχείρισης οι οποίες είναι μέλη τραπεζικών, ασφαλιστικών και επενδυτικών ομίλων ή ομίλων ετερογενών χρηματοοικονομικών δραστηριοτήτων στο πλαίσιο των οποίων μια οντότητα υποχρεούται να συστήσει επιτροπή αποδοχών η οποία εκτελεί τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις της για το σύνολο του ομίλου, υπό τον όρο ότι οι κανόνες οι οποίοι ρυθμίζουν τη σύνθεση, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες της εν λόγω επιτροπής αποδοχών είναι αντίστοιχοι αυτών που θεσπίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και ότι η υφιστάμενη επιτροπή αποδοχών ευθύνεται για τον έλεγχο συμμόρφωσης της εταιρείας διαχείρισης προς τους κανόνες που θεσπίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

58. Εξυπακούεται επίσης ότι, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 54 ανωτέρω, οι εταιρείες διαχείρισης που εμπίπτουν στα προαναφερθέντα παραδείγματα μπορούν να επιλέξουν να συστήσουν επιτροπή αποδοχών με δική τους πρωτοβουλία ως ορθή πρακτική.

59. Οι εταιρείες διαχείρισης οι οποίες δεν εμπίπτουν στα ως άνω παραδείγματα δεν υποχρεούνται αυτομάτως να συστήσουν επιτροπή αποδοχών. Για τον σκοπό αυτόν, οι εταιρείες διαχείρισης οι οποίες υπερβαίνουν τα κατώτατα όρια της παραγράφου 57 θα πρέπει να θεωρούνται σημαντικές όσον αφορά το μέγεθός τους ή το μέγεθος των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζονται· ωστόσο, η απόφασή τους για τη σκοπιμότητα σύστασης επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να συναρτάται και με την αξιολόγηση του κατά πόσον είναι σημαντικές όσον αφορά την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους.

11.2.2 Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών

60. Η διατήρηση της ανεξαρτησίας της επιτροπής αποδοχών σε σχέση με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη επιτάσσει τη συμμετοχή μελών της *εποπτικής λειτουργίας* τα οποία δεν ασκούν εκτελεστικές λειτουργίες στη σύνθεσή της· η πλειοψηφία αυτών πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις της ανεξαρτησίας.

61. Πρόεδρος της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να είναι ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

62. Ικανός αριθμός μελών της επιτροπής αποδοχών θα πρέπει να διαθέτει επαρκή εμπειρογνωμοσύνη και επαγγελματική πείρα όσον αφορά τις δραστηριότητες διαχείρισης και ελέγχου των κινδύνων, ιδίως σε σχέση με τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής αποδοχών με τα προφίλ κινδύνου και κεφαλαίου των εταιρειών διαχείρισης.

63. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να ενθαρρύνεται να ζητεί συμβουλές εμπειρογνομόνων τόσο εσωτερικά (π.χ. από τη διαχείριση κινδύνων) όσο και εξωτερικά. Ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος δεν θα πρέπει να συμμετέχει στις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών οι οποίες περιλαμβάνουν τη συζήτηση και τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις αποδοχές του.

11.2.3 Ρόλος της επιτροπής αποδοχών

64. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

- να είναι υπεύθυνη για τη διατύπωση συστάσεων προς την *εποπτική λειτουργία*, όσον αφορά τις αποδοχές των μελών του *διοικητικού οργάνου* καθώς και των υψηλότερα αμειβόμενων υπαλλήλων της εταιρείας διαχείρισης·
- να παρέχει στήριξη και συμβουλές στην *εποπτική λειτουργία* σχετικά με τον σχεδιασμό της συνολικής πολιτικής αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης·
- να έχει πρόσβαση σε συμβουλές, εσωτερικές και εξωτερικές, οι οποίες είναι ανεξάρτητες από τις συμβουλές που παρέχουν τα ανώτερα διοικητικά στελέχη ή τις συμβουλές που παρέχονται στα ανώτερα διοικητικά στελέχη·
- να εξετάζει τον διορισμό εξωτερικών συμβούλων σε θέματα αποδοχών, τους οποίους ενδέχεται να αποφασίσει να προσλάβει η *εποπτική λειτουργία* για την παροχή συμβουλών ή στήριξης·
- να στηρίζει την *εποπτική λειτουργία* στην επίβλεψη του σχεδιασμού και της λειτουργίας του συστήματος αποδοχών εξ ονόματος της *εποπτικής λειτουργίας*·
- να αποδίδει ιδιαίτερη προσοχή στην αξιολόγηση των μηχανισμών που θεσπίζονται για να διασφαλίζεται ότι:
 - το σύστημα αποδοχών λαμβάνει δεόντως υπόψη όλους τους τύπους κινδύνων καθώς και το επίπεδο της ρευστότητας και το ύψος των περιουσιακών στοιχείων που αποτελούν αντικείμενο διαχείρισης, και
 - η συνολική πολιτική αποδοχών συνάδει με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, καθώς και με τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα των επενδυτών των εν λόγω ΟΣΕΚΑ, και
- να προβαίνει σε επίσημη εξέταση σειράς δυνητικών σεναρίων ώστε να ελέγχει την αντίδραση του συστήματος αποδοχών σε μελλοντικά εξωτερικά και εσωτερικά γεγονότα, καθώς και τον αναδρομικό έλεγχο του συστήματος.

65. Η επιτροπή αποδοχών μπορεί να ορισθεί υπεύθυνη για την επίβλεψη της κεντρικής και ανεξάρτητης επανεξέτασης της εφαρμογής των πρακτικών και των πολιτικών για τις αποδοχές.

11.2.4 Διαδικασίες και λογοδοσία στο πλαίσιο της επιτροπής αποδοχών

66. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει:

- να έχει απεριόριστη πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα και στις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων της *εποπτικής λειτουργίας* σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του συστήματος αποδοχών·
- να έχει απεριόριστη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες και στα δεδομένα της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνων και των *λειτουργιών ελέγχου*. Η πρόσβαση αυτή δεν πρέπει να παρεμποδίζει τις συνήθεις δραστηριότητες της εταιρείας διαχείρισης·
- να διασφαλίζει την κατάλληλη συμμετοχή του εσωτερικού ελέγχου και άλλων αρμόδιων λειτουργιών (π.χ. ανθρωπίνι πόροι και στρατηγικός προγραμματισμός). Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να συνεργάζεται με άλλες επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου των οποίων οι δραστηριότητες μπορούν να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία της πολιτικής και των πρακτικών για τις αποδοχές (π.χ. έλεγχος κινδύνων και επιτροπές ανάδειξης υποψηφίων), και
- να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες στην *εποπτική λειτουργία*, και, κατά περίπτωση, στη συνέλευση των μετόχων της εταιρείας διαχείρισης σχετικά με τις εκτελεσθείσες δραστηριότητες.

11.3 Λειτουργίες ελέγχου

11.3.1 Ρόλοι των λειτουργιών ελέγχου

67. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι *λειτουργίες ελέγχου* διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στον σχεδιασμό, στη συνεχή επίβλεψη και στην επανεξέταση των πολιτικών αποδοχών για άλλους επιχειρηματικούς τομείς.
68. Σε στενή συνεργασία με την επιτροπή αποδοχών και την *εποπτική λειτουργία* καθώς και το *διοικητικό όργανο*, οι *λειτουργίες ελέγχου* θα πρέπει να συμβάλλουν στον καθορισμό της συνολικής στρατηγικής αποδοχών η οποία εφαρμόζεται στην εταιρεία διαχείρισης με γνώμονα την προαγωγή της αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων.
69. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων θα πρέπει να αξιολογεί με ποιον τρόπο η δομή των μεταβλητών αποδοχών επηρεάζει το προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης. Η επικύρωση και η αξιολόγηση των δεδομένων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο καθώς και η συμμετοχή στη συνεδρίαση της επιτροπής αποδοχών για το θέμα αυτό αποτελούν ορθές πρακτικές για τη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων.
70. Η λειτουργία συμμόρφωσης θα πρέπει να αναλύει με ποιον τρόπο η δομή των αποδοχών επηρεάζει τη συμμόρφωση της εταιρείας διαχείρισης προς τη νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις εσωτερικές πολιτικές.

71. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου θα πρέπει να διενεργεί περιοδικά ανεξάρτητο έλεγχο του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών των πολιτικών αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης.

11.3.2 Αποδοχές των λειτουργιών ελέγχου

72. Το επίπεδο των αποδοχών του προσωπικού των *λειτουργιών ελέγχου* θα πρέπει να επιτρέπει στην εταιρεία διαχείρισης να απασχολεί στις εν λόγω λειτουργίες υπαλλήλους με προσόντα και πείρα.

73. Εάν το προσωπικό των *λειτουργιών ελέγχου* λαμβάνει μεταβλητές αποδοχές, αυτές θα πρέπει να βασίζονται σε ειδικούς στόχους βάσει καθηκόντων και δεν θα πρέπει να καθορίζεται μόνο με βάση τα κριτήρια επιδόσεων που ισχύουν για το σύνολο της εταιρείας διαχείρισης.

74. Η δομή των αποδοχών των υπαλλήλων των *λειτουργιών ελέγχου* δεν θα πρέπει να θίγει την ανεξαρτησία τους ούτε να δημιουργεί συγκρούσεις συμφερόντων στον συμβουλευτικό ρόλο τους προς την επιτροπή αποδοχών, την *εποπτική λειτουργία* και/ή το *διοικητικό όργανο*. Εάν οι αποδοχές των *λειτουργιών ελέγχου* περιλαμβάνουν συνιστώσα βασισμένη σε κριτήρια επιδόσεων για το σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, ο κίνδυνος συγκρούσεων συμφερόντων αυξάνεται και, ως εκ τούτου, χρήζει κατάλληλης αντιμετώπισης.

75. Στις εταιρείες διαχείρισης οι οποίες υποχρεούνται να έχουν επιτροπή αποδοχών, οι αποδοχές των ανώτερων υπαλλήλων που είναι επικεφαλής των *λειτουργιών ελέγχου* δεν θα πρέπει να επαφίενται αποκλειστικά και μόνο στην *εποπτική λειτουργία*, αλλά θα πρέπει να τελούν υπό την άμεση επίβλεψη της επιτροπής αποδοχών. Οι αποδοχές των υπαλλήλων των λειτουργιών συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις συμφερόντων οι οποίες σχετίζονται με την επιχειρηματική μονάδα την οποία επιβλέπουν και, επομένως, θα πρέπει να εκτιμώνται και να καθορίζονται ανεξάρτητα. Η επιτροπή αποδοχών θα πρέπει να διατυπώνει συστάσεις στο *διοικητικό όργανο* σχετικά με τις αποδοχές που πρέπει να καταβάλλονται στα ανώτερα στελέχη των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων και συμμόρφωσης.

76. Στις εταιρείες διαχείρισης οι οποίες δεν υποχρεούνται να έχουν επιτροπή αποδοχών, οι αποδοχές των ανώτερων υπαλλήλων που είναι επικεφαλής των *λειτουργιών ελέγχου* θα πρέπει να τελούν υπό την επίβλεψη της *εποπτικής λειτουργίας*.

77. Οι συγκρούσεις συμφερόντων οι οποίες ενδέχεται να ανακύψουν εάν άλλοι επιχειρηματικοί τομείς ασκούν ανάρμοστη επιρροή στις αποδοχές των υπαλλήλων των *λειτουργιών ελέγχου* θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Η αναγκαιότητα αποφυγής φαινομένων ανάρμοστης επιρροής αποκτά ιδιαίτερη σημασία όταν υπάλληλοι των *λειτουργιών ελέγχου* ανήκουν σε άλλους επιχειρηματικούς τομείς. Ωστόσο, οι απόψεις των άλλων επιχειρηματικών τομέων θα πρέπει να ζητούνται ως ένα κατάλληλο στοιχείο της διαδικασίας αξιολόγησης.

78. Οι υπάλληλοι των *λειτουργιών ελέγχου* δεν θα πρέπει να περιέρχονται σε θέση στην οποία, για παράδειγμα, η έγκριση μιας συναλλαγής, η λήψη αποφάσεων ή η παροχή συμβουλών

σε θέματα κινδύνου και χρηματοοικονομικού ελέγχου μπορεί να συνδέονται άμεσα με την αύξηση ή τη μείωση των αποδοχών τους που συνδέονται με τις επιδόσεις τους.

12 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους

79. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εφαρμόζουν τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους μόνον στα επιμέρους πακέτα αποδοχών των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού*, συνιστάται όμως θερμά η οικειοθελής εφαρμογή τους στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, όπως αναφέρεται στο παράρτημα II. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να αξιολογούν κατά πόσον οι εν λόγω απαιτήσεις θα πρέπει να εφαρμόζονται στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης και, σε περίπτωση που διαπιστώνεται τέτοια ανάγκη, θα πρέπει να μπορούν να αποδείξουν στις αρμόδιες αρχές τους λόγους για τους οποίους εφαρμόσαν τις εν λόγω απαιτήσεις μόνον στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*.

12.1 Η γενική πολιτική αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδοτικής πολιτικής

80. Η μακροπρόθεσμη στρατηγική της εταιρείας διαχείρισης θα πρέπει να περιλαμβάνει τη συνολική επιχειρηματική στρατηγική και τα επίπεδα ποσοτικοποιημένης ανοχής κινδύνου σε πολυετή ορίζοντα, καθώς και άλλες εταιρικές αξίες, όπως τη φιλοσοφία συμμόρφωσης, τη δεοντολογία, τη συμπεριφορά προς τους επενδυτές των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται, μέτρα για τον μετριασμό των συγκρούσεων συμφερόντων κ.λπ. Ο σχεδιασμός των συστημάτων αποδοχών θα πρέπει να συνάδει με τα προφίλ κινδύνου, τους κανόνες ή τα καταστατικά έγγραφα των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης και με τους στόχους που καθορίζονται στις στρατηγικές της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, οι δε αλλαγές που ενδέχεται να αποφασιστούν στις στρατηγικές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Επομένως, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα συστήματα αποδοχών τους έχουν σχεδιασθεί και εφαρμόζονται ορθά. Η υποχρέωση αυτή περιλαμβάνει, ειδικότερα, την επίτευξη κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ μεταβλητών και σταθερών αποδοχών, τη μέτρηση των επιδόσεων καθώς και τη δομή και, κατά περίπτωση, την αναπροσαρμογή των μεταβλητών αποδοχών με γνώμονα τον κίνδυνο. Ακόμη και οι μικρότερες ή λιγότερο εξειδικευμένες εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να ευθυγραμμίσουν την πολιτική αποδοχών τους με τα συμφέροντά τους και με τα συμφέροντα των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζονται και των επενδυτών τους.

81. Κατά την ανάπτυξη της πολιτικής αποδοχών τους, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζουν δεόντως τον τρόπο με τον οποίο οι αποδοχές συμβάλλουν στην πρόληψη της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων, στην αποδοτικότητα της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται και στη συνέπεια της πολιτικής αποδοχών με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.

82. Οι διαχειριστές θα πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο εφαρμογής συντηρητικών πολιτικών αποτίμησης και δεν θα πρέπει να παραβλέπουν τους κινδύνους συγκέντρωσης και τους παράγοντες κινδύνου, όπως τον κίνδυνο ρευστότητας και τον κίνδυνο συγκέντρωσης που ενδέχεται να φέρουν σε δύσκολη θέση στο μέλλον τους ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης. Σημαντικοί λόγοι συνηγορούν υπέρ της μη εκπλήρωσης των υποχρεώσεων αυτών, εάν το μεταβλητό μέρος των αποδοχών συνίσταται κυρίως σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία καταβάλλονται αμέσως, χωρίς κανέναν μηχανισμό αναβολής ή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο (*αρνητικό bonus (malus)* ή *επιστροφή αποδοχών*), και/ή βασίζονται σε μαθηματικό τύπο ο οποίος συνδέει τις μεταβλητές αποδοχές με τα έσοδα του τρέχοντος έτους και όχι με κέρδη αναπροσαρμοσμένα με γνώμονα τον κίνδυνο.
83. Για την αντιστάθμιση των προαναφερθέντων κινδύνων, τα στοιχεία της διαχείρισης κινδύνων θα πρέπει να συνδέονται με την πολιτική αποδοχών. Όταν είναι κατάλληλα δομημένες και εφαρμόζονται ορθά, οι μεταβλητές αποδοχές μπορούν να συνιστούν αποτελεσματικό εργαλείο για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των υπαλλήλων με τα συμφέροντα των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης. Για τη σύνδεση των στοιχείων της διαχείρισης κινδύνων με την πολιτική αποδοχών έχουν αναπτυχθεί εναλλακτικές προσεγγίσεις με βάση τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα της εταιρείας διαχείρισης.

12.2 Προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές

84. Η πολιτική αποδοχών θα πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις πτυχές των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των σταθερών συνιστωσών, των μεταβλητών συνιστωσών, των όρων συνταξιοδότησης και άλλων παρόμοιων ειδικών παροχών. Η πολιτική συντάξεων (τόσο οι σταθερές όσο και οι μεταβλητές πληρωμές συντάξεων) θα πρέπει να ευθυγραμμίζεται με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται.
85. Ο υπολογισμός των προαιρετικών συνταξιοδοτικών παροχών που χορηγούνται στο πλαίσιο των μεταβλητών αποδοχών πρέπει να γίνεται με βάση το σκεπτικό ότι ένας υπάλληλος δεν πρέπει να συνταξιοδοτείται ούτε να αποχωρεί από την εταιρεία διαχείρισης έχοντας κατοχυρώσει δικαίωμα τέτοιων παροχών χωρίς να λαμβάνονται υπόψη η οικονομική κατάσταση των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης ή οι κίνδυνοι τους οποίους ανέλαβε ο υπάλληλος σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα.
86. Για την ευθυγράμμιση του συγκεκριμένου είδους συνταξιοδοτικών παροχών με την οικονομική κατάσταση των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές θα πρέπει να καταβάλλονται με τη μορφή *χρηματοπιστωτικών μέσων*, όταν αυτό επιτρέπεται από την οικεία συνταξιοδοτική νομοθεσία.
87. Στο πλαίσιο της συνταξιοδότησης, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές τις οποίες έχει κατοχυρώσει ο υπάλληλος θα πρέπει να υπόκεινται σε πενταετή *περίοδο διακράτησης*.

88. Εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει από την εταιρεία διαχείρισης προ της συνταξιοδότησης, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές δεν θα πρέπει να κατοχυρώνονται πριν από την παρέλευση πενταετίας και θα πρέπει να συναρτώνται με αξιολόγηση επιδόσεων και εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο πριν από την καταβολή τους.

12.3 Αποζημίωση λόγω απόλυσης

89. Οι ρυθμίσεις «χρυσού αλεξίπτωτου» για υπαλλήλους οι οποίοι αποχωρούν από την εταιρεία διαχείρισης και οι οποίες συνεπάγονται υψηλές καταβολές χωρίς οποιαδήποτε αναπροσαρμογή για τις επιδόσεις και τον κίνδυνο θα πρέπει να θεωρείται ότι δεν συνάδουν με την αρχή που προβλέπεται στο άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ια) της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ. Κάθε τέτοια πληρωμή θα πρέπει να σχετίζεται με επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και να είναι σχεδιασμένη κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβει την αποτυχία. Η σχετική πρόβλεψη δεν θα πρέπει να αποκλείει τις πληρωμές λόγω καταγγελίας της σύμβασης σε περιπτώσεις όπως η πρόωρη καταγγελία της σύμβασης λόγω αλλαγών στη στρατηγική της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται ή σε περιπτώσεις συγχώνευσης και/ή εξαγοράς.

90. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να καθιερώσουν ένα πλαίσιο εντός του οποίου καθορίζεται και εγκρίνεται η αποζημίωση λόγω απόλυσης σύμφωνα με τις γενικές δομές διακυβέρνησης της εταιρείας διαχείρισης όσον αφορά την απασχόληση. Το πλαίσιο θα πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν ανταμείβεται η αποτυχία.

91. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσουν στις αρμόδιες αρχές τα κριτήρια τα οποία χρησιμοποιούν για τον καθορισμό του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης. Η αναβολή τυχόν εκκρεμών μεταβλητών πληρωμών ή μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, τα οποία πρέπει να αντικατοπτρίζουν τα αρχικά καθεστώτα αναβολής, αποτελεί ορθή πρακτική.

12.4 Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου

92. Ένας υπάλληλος θεωρείται ότι αντισταθμίζει τον κίνδυνο αναπροσαρμογής των αποδοχών του προς τα κάτω εάν συνάπτει σύμβαση με τρίτο, η οποία απαιτεί από τον τρίτο να προβεί άμεσα ή έμμεσα σε πληρωμές προς τον υπάλληλο, οι οποίες συνδέονται ή είναι αναλογικές με τα ποσά κατά τα οποία μειώνονται οι μεταβλητές αποδοχές του υπαλλήλου. Η σύμβαση αυτή μπορεί, για παράδειγμα, να λάβει τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης ή οποιασδήποτε άλλης σύμβασης παραγώγων ή άλλη μορφή σύμβασης η οποία παρέχει οποιοδήποτε είδος αντιστάθμισης του κινδύνου για τις μεταβλητές αποδοχές του υπαλλήλου.

93. Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, οι υπάλληλοι δεν θα πρέπει να συνάπτουν σύμβαση ασφάλισης η οποία τους αποζημιώνει σε περίπτωση αναπροσαρμογής των αποδοχών τους προς τα κάτω. Ωστόσο, κατά γενικό κανόνα, η εν λόγω υποχρέωση δεν αποκλείει την ασφάλιση για την κάλυψη προσωπικών πληρωμών, όπως είναι η ασφάλιση υγείας ή οι δόσεις ενυπόθηκου δανείου (υπό την προϋπόθεση ότι η κάλυψη του ενυπόθηκου δανείου αφορά καταστάσεις υγείας οι οποίες καθιστούν τον υπάλληλο ανίκανο προς εργασία σε αντίστοιχη θέση), παρότι κάθε περίπτωση θα πρέπει να αξιολογείται μεμονωμένα.

94. Η απαίτηση μη χρησιμοποίησης προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης για να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο θα πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στις αναβαλλόμενες όσο και στις διακρατούμενες μεταβλητές αποδοχές. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διατηρούν αποτελεσματικές ρυθμίσεις ώστε να διασφαλίζεται ότι ο υπάλληλος συμμορφώνεται προς τη συγκεκριμένη απαίτηση.

13 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους

95. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εφαρμόζουν τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους μόνο στα επιμέρους πακέτα αποδοχών των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού*, όμως μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης (ή έστω το ενδεχόμενο μιας εφαρμογής «ευρύτερης από την αυστηρά αναγκαία») όλων ή ορισμένων από τις ειδικές απαιτήσεις. Στο παράρτημα II αναφέρονται οι ειδικές απαιτήσεις για τις οποίες συνιστάται θερμά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης.

13.1 Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές

96. Η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής όσον αφορά τις μεταβλητές αποδοχές σημαίνει όχι μόνον ότι οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να μειώνονται ως αποτέλεσμα των αρνητικών επιδόσεων, αλλά επίσης ότι μπορούν σε ορισμένες περιπτώσεις να μηδενιστούν. Όσον αφορά την πρακτική εφαρμογή της, σημαίνει επίσης ότι οι σταθερές αποδοχές θα πρέπει να είναι επαρκώς υψηλές ώστε να ανταμείβουν τις παρεχόμενες επαγγελματικές υπηρεσίες, σύμφωνα με το επίπεδο σπουδών, την αρχαιότητα, το επίπεδο εμπειρογνωμοσύνης και απαιτούμενων δεξιοτήτων, τους περιορισμούς και την πείρα του επαγγέλματος, τον εκάστοτε επιχειρηματικό τομέα και την περιοχή. Τα μεμονωμένα επίπεδα σταθερών αποδοχών θα πρέπει να επηρεάζονται έμμεσα από τη βασική αρχή της ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

13.2 Ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με τους κινδύνους

13.2.1 Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

97. Για τον περιορισμό της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων, οι μεταβλητές αποδοχές θα πρέπει να βασίζονται στις επιδόσεις και να αναπροσαρμόζονται με γνώμονα τον κίνδυνο. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζει ότι τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων περιορίζονται από τα κίνητρα για τη διαχείριση των κινδύνων. Το σύστημα αποδοχών θα πρέπει να συνάδει με τις διαδικασίες αποτελεσματικής διαχείρισης των κινδύνων και διακυβέρνησης της εταιρείας διαχείρισης.

13.2.1.1 Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνου

98. Η θέσπιση ενός συστήματος αποδοχών θα πρέπει να ξεκινά με τον καθορισμό των στόχων της εταιρείας διαχείρισης, της μονάδας και του προσωπικού, καθώς και της επενδυτικής στρατηγικής του συναφούς ΟΣΕΚΑ. Οι εν λόγω στόχοι θα πρέπει να προκύπτουν από το επιχειρηματικό σχέδιο της εταιρείας διαχείρισης, εφόσον υπάρχει, και να συνάδουν με τη διάθεση ανάληψης κινδύνων της εταιρείας διαχείρισης και με την επενδυτική στρατηγική των συναφών ΟΣΕΚΑ. Τα κριτήρια επιδόσεων, τα οποία πρέπει να χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων των υπαλλήλων κατά την *περίοδο συσσώρευσης*, μπορούν να προκύπτουν άμεσα από τους στόχους. Το δικαίωμα λήψης των μεταβλητών αποδοχών αποκτάται («χορηγείται») στη λήξη της *περιόδου συσσώρευσης* ή κατά τη διάρκεια της *περιόδου συσσώρευσης*, η οποία πρέπει να είναι τουλάχιστον ένα έτος ή και μεγαλύτερη. Σε μερικές περιπτώσεις, διαφορετικές *περίοδοι συσσώρευσης* ενδέχεται να αλληλεπικαλύπτονται. Εάν σχεδιασθεί ορθά, η αξιολόγηση των επιδόσεων συνδέει τις αποδοχές με την επίτευξη της επενδυτικής στρατηγικής των συναφών ΟΣΕΚΑ και με το επιχειρηματικό σχέδιο, εφόσον υπάρχει, ή με τους στόχους της εταιρείας διαχείρισης. Αντιθέτως, τα μη ορθολογικά σχεδιασμένα κριτήρια επιδόσεων ενδέχεται να αποτελέσουν κίνητρο για την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη μόνον τα πραγματικά αποτελέσματα. Η ευθυγράμμιση με τους κινδύνους κατά τη μέτρηση των επιδόσεων μπορεί να επιτευχθεί με τη χρήση κριτηρίων επιδόσεων που αναπροσαρμόζονται με γνώμονα τον κίνδυνο ή μέσω της εκ των υστέρων αναπροσαρμογής των μετρήσεων επιδόσεων με γνώμονα τον κίνδυνο. Η αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο μπορεί να παρουσιάζει αποκλίσεις ανάλογα με τη δραστηριότητα του υπαλλήλου και τον εκάστοτε επιχειρηματικό τομέα ή ΟΣΕΚΑ.

13.2.1.2 Διαδικασία χορήγησης

99. Μετά την *περίοδο συσσώρευσης*, η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να χρησιμοποιεί συγκεκριμένη πάγια διαδικασία χορήγησης βάσει της οποίας η παράμετρος της αξιολόγησης των επιδόσεων θα συνυπολογίζεται για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών ανά υπάλληλο. Ο σχετικός υπολογισμός πραγματοποιείται συνήθως μέσω των λεγόμενων «ομάδων» μεταβλητών αποδοχών, των οποίων πρώτα καθορίζεται το συνολικό ύψος και εν συνεχεία αποφασίζεται η κατανομή. Καθώς δεν προσφέρονται όλες οι μετρήσεις επιδόσεων και κινδύνων για εφαρμογή στο επίπεδο της εταιρείας διαχείρισης, της επιχειρηματικής μονάδας ή του υπαλλήλου, η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να προσδιορίζει τους κινδύνους σε κάθε επίπεδο και να διασφαλίζει ότι ο μηχανισμός διόρθωσης κινδύνου αποτυπώνει δεόντως το μέγεθος και τη διάρκεια του κινδύνου σε κάθε επίπεδο. Η εν λόγω «εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο» πρέπει να αναπροσαρμόζει το ύψος των αποδοχών με γνώμονα τις πιθανές δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον.

13.2.1.3 Διαδικασία καταβολής

100. Για την ευθυγράμμιση της πραγματικής πληρωμής των αποδοχών με την περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους επενδυτές του ΟΣΕΚΑ τον οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης και με τους επενδυτικούς κινδύνους τους, οι μεταβλητές αποδοχές

θα πρέπει να καταβάλλονται εν μέρει αμέσως (βραχυπρόθεσμα) και εν μέρει με αναβολή (μακροπρόθεσμα). Το βραχυπρόθεσμο σκέλος, το οποίο θα πρέπει να καταβάλλεται αμέσως μετά τη χορήγηση, ανταμείβει τους υπαλλήλους για τις επιδόσεις που έχουν επιτύχει κατά την *περίοδο συσσώρευσης*. Το μακροπρόθεσμο σκέλος θα πρέπει να χορηγείται στους υπαλλήλους κατά και μετά την *περίοδο αναβολής*. Θα πρέπει να ανταμείβει τους υπαλλήλους για τη διατήρηση των επιδόσεων μακροπρόθεσμα, η οποία είναι αποτέλεσμα αποφάσεων που ελήφθησαν στο παρελθόν. Πριν από την καταβολή του αναβληθέντος μέρους, θα πρέπει να απαιτείται επαναξιολόγηση των επιδόσεων και, εάν απαιτείται, αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο για την ευθυγράμμιση των μεταβλητών αποδοχών με κινδύνους και σφάλματα στις επιδόσεις και με αξιολογήσεις κινδύνων που εκδηλώθηκαν μετά τη χορήγηση στους υπαλλήλους της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών τους. Η αποκαλούμενη εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο θα πρέπει να θεωρείται πάντοτε αναγκαία, επειδή, κατά τον χρόνο χορήγησης των αποδοχών, οι τελικές επιδόσεις δεν μπορούν να εκτιμηθούν με βεβαιότητα.

13.2.2 Κοινές απαιτήσεις για τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

13.2.2.1 Χρονικός ορίζοντας

101. Κατά την αξιολόγηση κινδύνων και επιδόσεων, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τόσο τους παρόντες όσο και τους μελλοντικούς κινδύνους που αναλαμβάνουν οι υπάλληλοι, η επιχειρηματική μονάδα, ο εκάστοτε ΟΣΕΚΑ ή η εταιρεία διαχείρισης στο σύνολό της. Για τον σκοπό αυτόν, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζουν τον δυνητικό αντίκτυπο των δραστηριοτήτων των υπαλλήλων στους ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζονται και στη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιτυχία της εταιρείας διαχείρισης. Για να μπορέσει να επιτύχει τον συγκεκριμένο στόχο, η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να ευθυγραμμίζει τον ορίζοντα της μέτρησης των κινδύνων και των επιδόσεων με την περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους επενδυτές του ΟΣΕΚΑ τον οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, καθώς και με τους επενδυτικούς κινδύνους τους. Η υποχρέωση της εταιρείας διαχείρισης να αξιολογεί τις επιδόσεις των υπαλλήλων της σε ένα πολυετές πλαίσιο που θα συνάδει με την περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους επενδυτές του ΟΣΕΚΑ τον οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης σημαίνει ότι η *περίοδος συσσώρευσης* και η περίοδος καταβολής για τις βραχυπρόθεσμες και τις μακροπρόθεσμες αποδοχές καλύπτουν συνολικά ένα πρόσφορο χρονικό διάστημα.
102. Η ενδεικνυόμενη ισορροπία μεταξύ δεδουλευμένης περιόδου και περιόδου καταβολής εξαρτάται από τον τύπο των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης και από τον τύπο της επιχειρηματικής δράσης και της δραστηριότητας που αναπτύσσει ο εκάστοτε υπάλληλος. Ωστόσο, η χρήση πολυετών *περιόδων συσσώρευσης* είναι πιο συνετή, καθώς η αξιολόγηση των επιδόσεων μπορεί να λαμβάνει υπόψη με βεβαιότητα περισσότερους κινδύνους οι οποίοι έχουν υλοποιηθεί από την έναρξη της *περιόδου συσσώρευσης*.

13.2.2.2 Επίπεδα μέτρησης κινδύνου και επιδόσεων

103. Οι αποδοχές που σχετίζονται με τις επιδόσεις πρέπει να αντικατοπτρίζουν παραμέτρους οι οποίες συνδέονται με τους κινδύνους και τις επιδόσεις του εκάστοτε ΟΣΕΚΑ και της επιχειρηματικής μονάδας της εταιρείας διαχείρισης, επιπλέον των κινδύνων και των επιδόσεων των επιμέρους δραστηριοτήτων. Έτσι, το ποσό των μεταβλητών αποδοχών που δικαιούται ο υπάλληλος θα πρέπει να καθορίζεται από τις ατομικές επιδόσεις του, τις επιδόσεις του επιχειρηματικού τομέα στον οποίο ανήκει ή του συναφούς ΟΣΕΚΑ και τις επιδόσεις της εταιρείας διαχείρισης. Η σχετική σημασία κάθε επιπέδου των κριτηρίων επιδόσεων θα πρέπει να καθορίζεται εκ των προτέρων και να εξισορροπείται κατάλληλα ώστε να λαμβάνονται υπόψη η θέση ή οι αρμοδιότητες του υπαλλήλου.
104. Για να έχουν τον μέγιστο δυνατό αντίκτυπο στη συμπεριφορά του προσωπικού, οι μεταβλητές οι οποίες χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση του κινδύνου και των επιδόσεων θα πρέπει να συνδέονται όσο το δυνατόν στενότερα με το επίπεδο των αποφάσεων που λαμβάνει ο υπάλληλος ο οποίος υπόκειται σε αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο. Τα κριτήρια επιδόσεων θα πρέπει να περιλαμβάνουν επιτεύξιμους στόχους και μετρήσεις επί των οποίων ο υπάλληλος ασκεί κάποια άμεση επιρροή. Για παράδειγμα, για τα ανώτερα εκτελεστικά στελέχη οι εταιρείες διαχείρισης μπορούν να σχεδιάσουν τις πολιτικές αποδοχών κατά τρόπον ώστε να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικές μετρήσεις βασισμένες στις επιδόσεις όλων των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης ή ολόκληρης της εταιρείας διαχείρισης, ή στις επιδόσεις και στους κινδύνους μονάδων ή σε αποφάσεις που καθορίστηκαν από τη στρατηγική ανώτερων εκτελεστικών στελεχών. Αντιθέτως, οι μεταβλητές για τον προϊστάμενο μιας επιχειρηματικής μονάδας θα αφορούν, υπό ιδανικές συνθήκες, τις επιδόσεις και τους κινδύνους της συγκεκριμένης μονάδας.

13.2.2.3 Ποσοτικές και ποιοτικές μετρήσεις

105. Η διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους θα πρέπει να χρησιμοποιεί έναν συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων (π.χ. μέτρηση επιδόσεων ή κινδύνου, δημιουργία της ομάδας και αναπροσαρμογή με γνώμονα τους κινδύνους).
106. Οι ποσοτικές μετρήσεις ενδέχεται να έχουν ορισμένα πλεονεκτήματα όσον αφορά τη διαφάνεια, εάν είναι καθορισμένες εκ των προτέρων. Επομένως, μπορούν να επηρεάσουν πιο άμεσα τη συμπεριφορά των υπαλλήλων. Ωστόσο, οι ποσοτικές μετρήσεις ή τα ποσοτικά κριτήρια δεν επαρκούν για τη μέτρηση όλων των κινδύνων ή επιδόσεων ή για την αναπροσαρμογή των αποδοχών με γνώμονα τον κίνδυνο. Για τη συμπλήρωση της μέτρησης και της αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο ή τις επιδόσεις, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να βασίζονται επίσης σε ποιοτικές προσεγγίσεις.

13.2.2.4 Μετρήσεις υποκειμενικής κρίσης

107. Οσάκις για τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή για την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο χρησιμοποιούνται υποκειμενικές κρίσεις, οι σχετικοί υπολογισμοί θα πρέπει να βασίζονται:

- σε σαφή γραπτή πολιτική η οποία περιγράφει τις παραμέτρους και τη βασική συλλογιστική στην οποία βασίζεται η υποκειμενική κρίση·
 - σε σαφή και πλήρη τεκμηρίωση της τελικής απόφασης όσον αφορά τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο·
 - στη συμμετοχή συναφών εμπειρογνομόνων των *λειτουργιών ελέγχου*·
 - στις εγκρίσεις των κατά περίπτωση αρμόδιων επιπέδων διοίκησης, π.χ. από το *διοικητικό όργανο* ή την *εποπτική λειτουργία* ή την επιτροπή αποδοχών· και
 - στη συνεκτίμηση των προσωπικών κινήτρων του διαχειριστή που διατυπώνει την υποκειμενική κρίση, π.χ. με τη χρήση πινάκων βαθμολογίας.
108. Τόσο για τις ποσοτικές όσο και για ποιοτικές μετρήσεις, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να είναι σε θέση να γνωστοποιήσουν και να αναπαραγάγουν κάθε στοιχείο προσωπικής κρίσης το οποίο ενσωματώνεται στη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους την οποία εφαρμόζουν. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει επίσης να παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες στην αρμόδια αρχή, εάν το τελικό αποτέλεσμα, μετά την εφαρμογή μέτρων υποκειμενικής κρίσης, διαφέρει σημαντικά από το αρχικό αποτέλεσμα που προκύπτει με τη χρήση μετρήσεων καθορισμένων εκ των προτέρων.

13.2.3 Μέτρηση κινδύνων

109. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλους τους κινδύνους, εντός ή εκτός ισολογισμού, και να διακρίνουν μεταξύ κινδύνων που επηρεάζουν την εταιρεία διαχείρισης, τους ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, τις επιχειρηματικές μονάδες και τα πρόσωπα. Ο προσδιορισμός και η ποσοτικοποίηση των κινδύνων σε επίπεδο ΟΣΕΚΑ περιέχονται στην πολιτική διαχείρισης των κινδύνων την οποία η εταιρεία διαχείρισης υποχρεούται να θεσπίσει, να εφαρμόζει και να διατηρεί και η οποία προσδιορίζει όλους τους σχετικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται ή ενδέχεται να εκτεθούν οι ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να καθορίζουν επίσης κατά πόσον οι μετρήσεις που χρησιμοποιούν για την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο περιλαμβάνουν «δύσκολα μετρήσιμους» κινδύνους, όπως τον κίνδυνο υπόληψης και τον επιχειρησιακό κίνδυνο.
110. Για τη συνεκτίμηση όλων των ουσιωδών κινδύνων, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους μέτρησης των κινδύνων που χρησιμοποιούνται στην πολιτική διαχείρισης των κινδύνων η οποία έχει θεσπισθεί για τους ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης. Επιπλέον, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τους κινδύνους που προκύπτουν από την πρόσθετη διαχείριση ΟΕΕ και από τις υπηρεσίες που παρέχονται δυνάμει του άρθρου 6 παράγραφος 3 της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.
111. Λαμβάνοντας υπόψη την αναλογικότητα, οι υπολογισμοί διαχείρισης των κινδύνων θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποδείξουν με ποιον τρόπο οι υπολογισμοί για τους κινδύνους μπορούν να επιμερισθούν ανά ΟΣΕΚΑ και να συσχετιστούν με τις επιχειρηματικές

μονάδες της εταιρείας διαχείρισης και τους διαφορετικούς τύπους θέσεων κινδύνου στο σύνολο του οργανισμού. Η ποιότητα των μεθόδων και των προτύπων που χρησιμοποιούνται θα πρέπει να επηρεάζει τον βαθμό στον οποίο η εταιρεία διαχείρισης οφείλει να εφαρμόζει μια περισσότερο εξειδικευμένη πολιτική μεταβλητών αποδοχών η οποία βασίζεται σε μετρήσεις επιδόσεων.

13.2.4 Μέτρηση επιδόσεων

13.2.4.1 Ποιοτικές/ποσοτικές μετρήσεις

112. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να χρησιμοποιούν τόσο ποσοτικά (χρηματοοικονομικά) όσο και ποιοτικά (μη χρηματοοικονομικά) κριτήρια για την αξιολόγηση ατομικών επιδόσεων.
113. Η προσφορότητα του συνδυασμού ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων εξαρτάται από τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του υπαλλήλου. Σε κάθε περίπτωση, τα ποσοτικά και τα ποιοτικά κριτήρια και η μεταξύ τους ισορροπία θα πρέπει να καθορίζονται και να τεκμηριώνονται με σαφήνεια για κάθε επίπεδο και κατηγορία προσωπικού.
114. Οι ποσοτικές μετρήσεις θα πρέπει να αναφέρονται σε χρονική περίοδο κατάλληλη για την ορθή εκτίμηση του κινδύνου που ενέχουν οι ενέργειες του υπαλλήλου. Παραδείγματα ποσοτικών μετρήσεων επιδόσεων που χρησιμοποιούνται στον τομέα της διαχείρισης στοιχείων ενεργητικού, τα οποία ανταποκρίνονται στις ως άνω διατάξεις, αποτελούν ο εσωτερικός συντελεστής απόδοσης (IRR), τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA), ο δείκτης άλφα, η απόλυτη και η σχετική απόδοση, ο δείκτης Sharpe και τα αντληθέντα στοιχεία ενεργητικού.
115. Πέραν των ποσοτικών μετρήσεων επιδόσεων, οι χορηγήσεις μεταβλητών αποδοχών θα πρέπει επίσης να συναρτώνται στενά με τις επιδόσεις του προσωπικού όσον αφορά ποιοτικές (μη χρηματοοικονομικές) μετρήσεις. Παραδείγματα αποτελούν η επίτευξη στρατηγικών στόχων, η ικανοποίηση των επενδυτών, η τήρηση της πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων, η συμμόρφωση προς εσωτερικούς και εξωτερικούς κανόνες, η ηγεσία, η διαχείριση, η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η ύπαρξη κινήτρων και η συνεργασία με άλλες επιχειρηματικές μονάδες και με τις *λειτουργίες ελέγχου*. Τέτοια καθορισμένα ποιοτικά κριτήρια μπορούν να βασίζονται στη συμμόρφωση με μέτρα ελέγχου των κινδύνων, όπως είναι τα όρια και τα αποτελέσματα ελέγχων. Οι αρνητικές μη χρηματοοικονομικές επιδόσεις, και ειδικότερα η αντιδεοντολογική συμπεριφορά ή η μη συμμόρφωση με τους κανόνες, θα πρέπει να ανατρέπουν τις τυχόν καλές χρηματοοικονομικές επιδόσεις ενός υπαλλήλου και να μειώνουν τις μεταβλητές αποδοχές του υπαλλήλου.

13.2.4.2 Σχετικές/απόλυτες και εσωτερικές/εξωτερικές μετρήσεις

116. Οι απόλυτες μετρήσεις επιδόσεων είναι μετρήσεις που καθορίζει η εταιρεία διαχείρισης βάσει της δικής της στρατηγικής, η οποία περιλαμβάνει το προφίλ κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, όπως αναπτύσσονται περαιτέρω προς τα κατώτερα επίπεδα μέσω

της ιεραρχικής αλυσίδας των επιχειρηματικών επιπέδων. Οι εν λόγω μετρήσεις συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση του κινδύνου χορήγησης αποδοχών οι οποίες δεν δικαιολογούνται από τις επιδόσεις της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ. Τείνουν επίσης να δημιουργούν μακροπρόθεσμα κίνητρα. Ωστόσο, η βαθμονόμηση απόλυτων μετρήσεων επιδόσεων ενδέχεται να παρουσιάσει δυσκολίες, ιδίως για νεοεισερχόμενους φορείς ή για νέους τύπους χρηματοοικονομικών δραστηριοτήτων (με δύσκολα μετρήσιμους κινδύνους) που συνδέονται με τη διαχείριση των ΟΣΕΚΑ.

117. Οι σχετικές μετρήσεις επιδόσεων συγκρίνουν επιδόσεις ομοτίμων, είτε «εσωτερικών» (δηλαδή εντός του οργανισμού) είτε «εξωτερικών» (παρόμοιων εταιρειών διαχείρισης). Η σύγκριση σχετικών μετρήσεων επιδόσεων είναι ευκολότερη, καθόσον το σημείο αναφοράς είναι ήδη διαθέσιμο. Ωστόσο, τέτοιες μετρήσεις ενέχουν τον κίνδυνο να καταβληθούν ούτως ή άλλως μεταβλητές αποδοχές οι οποίες δεν υποστηρίζονται από μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχειρηματικής μονάδας ή της εταιρείας διαχείρισης ή των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται. Σε μια περίοδο θετικών χρηματοοικονομικών επιδόσεων σε ολόκληρο τον τομέα, μπορεί να δημιουργηθεί μια νοοτροπία «υπερθεματισμού» και/ή «αγέλης», παρέχοντας κίνητρα για την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Στην καθοδική φάση του οικονομικού κύκλου, στην οποία οι περισσότερες εταιρείες διαχείρισης και ΟΣΕΚΑ μπορεί να εμφανίζουν κακές επιδόσεις, οι σχετικές μετρήσεις μπορούν παρ' όλα αυτά να οδηγήσουν σε θετικά αποτελέσματα (και, επομένως, σε ανεπαρκή συρρίκνωση των συνολικών μεταβλητών αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης) ακόμη και αν οι απόλυτες επιδόσεις επιδεινώθηκαν σε σύγκριση με εκείνες προηγούμενων περιόδων.
118. Οι εσωτερικές (π.χ. κέρδη) και οι εξωτερικές (π.χ. τιμή μετοχής) μεταβλητές συνεπάγονται πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τα οποία θα πρέπει να εξισορροπούνται προσεκτικά. Οι εσωτερικές μετρήσεις επιδόσεων ενδέχεται να αυξήσουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων, εάν αυτοί μπορούν να επηρεάσουν το αποτέλεσμα με τη συμπεριφορά τους. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται ιδίως όταν οι μετρήσεις των επιδόσεων καθορίζονται στο επίπεδο της επιχειρηματικής μονάδας (και όχι στο επίπεδο ολόκληρης της εταιρείας διαχείρισης). Επιπλέον, είναι ευκολότερο να θεσπισθούν χαρακτηριστικά αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο για τις εσωτερικές μετρήσεις, καθόσον ο σύνδεσμος με τις εσωτερικές τεχνικές διαχείρισης των κινδύνων είναι πιο εύκολα διαθέσιμος. Εξάλλου, τέτοιες μετρήσεις μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο χειραγώγησης και να παρουσιάσουν διαβλητά βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα. Οι εξωτερικές μετρήσεις επιδόσεων διατρέχουν μικρότερο κίνδυνο χειραγώγησης, παρότι δεν μπορούν να αποκλειστούν απόπειρες τεχνητής αύξησης της τιμής των μετοχών (αυτό ισχύει πιθανώς μόνον για τα κορυφαία εκτελεστικά στελέχη).

13.3 Διαδικασία χορήγησης

13.3.1 Καθορισμός και κατανομή ομάδων

119. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να θεσπίσουν τεκμηριωμένη πολιτική για τη διαδικασία χορήγησης και να διασφαλίσουν τη διατήρηση αρχείων όσον αφορά τον καθορισμό της συνολικής ομάδας μεταβλητών αποδοχών.

13.3.2 Η αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο στη διαδικασία χορήγησης

120. Κατά τον καθορισμό ομάδων αποδοχών ή μεμονωμένων χορηγήσεων, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζουν το πλήρες εύρος των υφιστάμενων και των δυνητικών (απροσδόκητων) κινδύνων οι οποίοι συνδέονται με τις δραστηριότητες που ασκούν. Οι μετρήσεις επιδόσεων που χρησιμοποιούνται κατά τον καθορισμό της ομάδας αμοιβών ενδέχεται να μην αποτυπώνουν πλήρως ή δεόντως τους κινδύνους που αναλαμβάνονται· επομένως, θα πρέπει να εφαρμόζονται εκ των προτέρων αναπροσαρμογές ώστε να διασφαλίζεται ότι οι μεταβλητές αποδοχές είναι πλήρως ευθυγραμμισμένες με τους κινδύνους που αναλαμβάνονται. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να καθορίζουν κατά πόσον τα χρησιμοποιούμενα κριτήρια αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο λαμβάνουν υπόψη σοβαρούς κινδύνους ή ακραίες συνθήκες.
121. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να καθορίζουν σε ποιο επίπεδο μπορούν να αναπροσαρμόσουν ποσοτικά με γνώμονα τον κίνδυνο τους υπολογισμούς των μεταβλητών αποδοχών – είτε στο επίπεδο της επιχειρηματικής μονάδας είτε σε χαμηλότερα επίπεδα, όπως στο επίπεδο της θυρίδας συναλλαγών, εφόσον υπάρχει, ή ακόμη και σε ατομικό επίπεδο. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να καθορίζουν το επίπεδο ανάλυσης που αρμόζει σε κάθε επιμέρους επίπεδο.

13.3.2.1 Ποσοτική εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο

122. Η κατάρτιση ενός χρηστού και αποτελεσματικού καθεστώτος αποδοχών προϋποθέτει ότι οι εταιρείες διαχείρισης χρησιμοποιούν διάφορες ποσοτικές μετρήσεις στη διαδικασία που εφαρμόζουν για την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο. Κανονικά, οι εν λόγω μετρήσεις θα πρέπει να βασίζονται σε ένα γενικότερο πλαίσιο αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.
123. Κατά τη μέτρηση της αποδοτικότητας της εταιρείας διαχείρισης και των επιχειρηματικών μονάδων της, καθώς και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, η μέτρηση θα πρέπει να βασίζεται σε καθαρά έσοδα, ήτοι να αφορά τα έσοδα μετά την αφαίρεση όλων των άμεσων και έμμεσων εξόδων τα οποία σχετίζονται με τη δραστηριότητα. Οι εταιρείες διαχείρισης δεν θα πρέπει να εξαιρούν έξοδα πληροφορικής, έξοδα έρευνας, νομικά έξοδα, έξοδα εμπορικής προώθησης και έξοδα για τις δραστηριότητες που αποτελούν αντικείμενο εξωπορισμού. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ομάδες αποδοχών δεν αναπροσαρμόζονται εκ των υστέρων προκειμένου να ανταποκρίνονται στις αξιώσεις αποδοχών.
124. Οι ποσοτικές εκ των προτέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο από τις εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε υφιστάμενες μετρήσεις εντός των εταιρειών διαχείρισης, οι οποίες χρησιμοποιούνται κατά κανόνα για άλλους σκοπούς διαχείρισης κινδύνων. Ως εκ τούτου, οι περιορισμοί και τα δυνητικά προβλήματα τα οποία σχετίζονται με τις εν λόγω μετρήσεις θα πρέπει επίσης να παρουσιάζουν συνάφεια με τη διαδικασία αποδοχών. Οι χρησιμοποιούμενες αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο θα πρέπει να επωφελούνται από την πείρα που έχει αποκτηθεί από τον χειρισμό των εν λόγω κινδύνων σε άλλα πλαίσια και να ελέγχονται όπως κάθε άλλο στοιχείο της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνων.

13.3.2.2 Ποιοτικές μετρήσεις για την εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο

125. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να αξιολογούν τα ποιοτικά στοιχεία κινδύνου. Όταν καθορίζονται ομάδες αποδοχών για το σύνολο της εταιρείας διαχείρισης και τις επιχειρηματικές μονάδες, καθώς και όταν καθορίζονται ή κατανέμονται οι αποδοχές μεμονωμένων προσώπων, μπορούν να διενεργούνται ποιοτικές εκ των προτέρων αναπροσαρμογές. Οι ποιοτικές εκ των προτέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο είναι συνηθισμένες σε επίπεδο ομάδας και σε ατομικό επίπεδο, εν αντιθέσει προς τις ποσοτικές αναπροσαρμογές οι οποίες κατά κανόνα εφαρμόζονται μόνο σε επίπεδο ομάδας.
126. Οι εταιρείες διαχείρισης προβαίνουν σε ποιοτικές αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο κατά την κατανομή / τον καθορισμό των αποδοχών προσώπων μέσω αξιολογήσεων οι οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνουν ρητά παράγοντες κινδύνου και ελέγχου, όπως παραβιάσεις της υποχρέωσης συμμόρφωσης, παραβιάσεις των ορίων κινδύνου και αστοχίες εσωτερικού ελέγχου (π.χ. βάσει αποτελεσμάτων εσωτερικού λογιστικού ελέγχου).

13.4 Διαδικασία καταβολής

13.4.1 Μη αναβαλλόμενες και αναβαλλόμενες αποδοχές

127. Μολονότι οι αποδοχές ευθυγραμμίζονται μέσω εκ των προτέρων αναπροσαρμογών με γνώμονα τον κίνδυνο, η αβεβαιότητα που επικρατεί στον χρηματοπιστωτικό τομέα επιβάλλει να θεσπισθούν εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο, ώστε τα κίνητρα να παραμένουν πλήρως ευθυγραμμισμένα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την αναβολή της καταβολής μέρους των αποδοχών.
128. Ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής καθορίζεται με βάση διάφορες παραμέτρους: α) τον χρονικό ορίζοντα της αναβολής, β) το ποσοστό των μεταβλητών αποδοχών των οποίων η καταβολή αναβάλλεται, γ) την ταχύτητα κατοχύρωσης των αναβαλλόμενων αποδοχών (*σημείο κατοχύρωσης*), δ) το χρονικό διάστημα από τη συσσώρευση έως την καταβολή του πρώτου αναβληθέντος ποσού και ε) τη μορφή των αναβαλλόμενων μεταβλητών αποδοχών. Οι εταιρείες διαχείρισης μπορούν να διαφοροποιούν τα χρονοδιαγράμματα αναβολής που εφαρμόζουν μεταβάλλοντας τις εν λόγω πέντε παραμέτρους. Η εφαρμογή μιας παραμέτρου καθ' υπέρβαση του αναγκαίου μέτρου ενδέχεται να επηρεάσει τον εποπτικό έλεγχο επί τη βάση μιας άλλης παραμέτρου. Σε κάθε περίπτωση, ο τρόπος με τον οποίο η εταιρεία διαχείρισης συνδυάζει τις συγκεκριμένες παραμέτρους θα πρέπει να καταλήγει σε ένα πρόσφορο καθεστώς αναβολής, το οποίο βασίζεται σε σαφώς προσδιορισμένα κίνητρα μακροπρόθεσμης ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

13.4.1.1 Χρονικός ορίζοντας και κατοχύρωση

129. Η *περίοδος αναβολής* αρχίζει πάντοτε από τη στιγμή που καταβάλλεται το αμέσως καταβλητέο μέρος των μεταβλητών αποδοχών και μπορεί να συνδυάζεται είτε με μεταβλητές αποδοχές σε μετρητά είτε με μεταβλητές αποδοχές σε *χρηματοπιστωτικά*

μέσα. Λήγει όταν κατοχυρωθούν οι τελευταίες μεταβλητές αποδοχές. Η ελάχιστη περίοδος αναβολής είναι τρία έτη. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να καθορίζουν την περίοδο αναβολής, η οποία θα πρέπει να υπολογίζεται βάσει της περιόδου διακράτησης που συνιστάται στους επενδυτές του ΟΣΕΚΑ και ανάλογα με τον δυνητικό αντίκτυπο των υπαλλήλων στο προφίλ κινδύνου του ΟΣΕΚΑ. Η πραγματική περίοδος αναβολής θα πρέπει να προσαρμόζεται περαιτέρω στις αρμοδιότητες και στα καθήκοντα του προσωπικού και στις αναμενόμενες διακυμάνσεις της αξίας των περιουσιακών στοιχείων του ΟΣΕΚΑ, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις συνεπάγονται μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα. Η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζει το ενδεχόμενο επιμήκυνσης των περιόδων αναβολής τουλάχιστον για τα μέλη του διοικητικού οργάνου.

13.4.1.2 Σημείο κατοχύρωσης

130. Αναλογική κατοχύρωση (ή πληρωμή) σημαίνει ότι για μια περίοδο αναβολής, παραδείγματος χάριν, τριών ετών το ένα τρίτο των αναβαλλόμενων αποδοχών κατοχυρώνεται στη λήξη καθενός από τα έτη $n+1$, $n+2$ και $n+3$, όπου « n » είναι η χρονική στιγμή κατά την οποία μετρώνται οι επιδόσεις για τον καθορισμό των μεταβλητών αποδοχών. Στο παράρτημα III παρατίθεται διάγραμμα το οποίο παρουσιάζει ένα παράδειγμα αναλογικής κατανομής για καθεστώς αναβολής στο οποίο αναβάλλεται το 60 % των μεταβλητών αποδοχών (πρώτο διάγραμμα).
131. Σε κάθε περίπτωση, η κατοχύρωση δεν πρέπει να λαμβάνει χώρα συχνότερα από μία φορά το έτος (π.χ. δεν επιτρέπεται η κατοχύρωση δικαιώματος πληρωμής κάθε έξι μήνες).

13.4.1.3 Ποσοστό προς αναβολή

132. Το μέρος των μεταβλητών αποδοχών το οποίο θα πρέπει να αναβάλλεται κυμαίνεται από 40 έως 60 %, ανάλογα με τον ενδεχόμενο αντίκτυπο του υπαλλήλου (ή της κατηγορίας προσωπικού) στο προφίλ κινδύνου των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης και τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά του, καθώς και ανάλογα με το ποσό των μεταβλητών αποδοχών. Εάν οι εταιρείες διαχείρισης αποφασίσουν να καθορίσουν το αναβαλλόμενο μέρος ως αλληλουχία απόλυτων ποσών (και όχι ως ποσοστά των συνολικών μεταβλητών αποδοχών – π.χ. μέρος μεταξύ 0 και 100: 100 % άμεση καταβολή, μέρος μεταξύ 100 και 200: 50 % άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου, μέρος άνω του 200: 25 % άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου κ.ο.κ.), σε μέση σταθμισμένη βάση, οι εν λόγω εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να τηρούν το όριο του 40 έως 60 %.

13.4.1.4 Χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από τη λήξη της συσσώρευσης έως την κατοχύρωση του αναβαλλόμενου ποσού

133. Για τη διασφάλιση της ορθής αξιολόγησης των επιδόσεων και, επομένως, για την ορθή εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο, το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος των αποδοχών δεν θα πρέπει να καταβάλλεται σε σύντομο χρονικό διάστημα μετά την δεδουλευμένη περίοδο. Για να είναι πραγματικά αποτελεσματική η αναβολή όσον

αφορά τα κίνητρα των υπαλλήλων, το πρώτο ποσό δεν πρέπει να κατοχυρώνεται πριν από την παρέλευση 12 μηνών από τη συσσώρευση.

13.4.2 Μετρητά έναντι χρηματοπιστωτικών μέσων

13.4.2.1 Τύποι χρηματοπιστωτικών μέσων

134. Το προσωπικό θα πρέπει να αμείβεται με τη χρήση *χρηματοπιστωτικών μέσων* μόνον εφόσον η εν λόγω πρακτική δεν επηρεάζει δυσμενώς την ευθυγράμμιση των συμφερόντων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων κατά τρόπο που δεν συνάδει με τα προφίλ κινδύνου, τους κανόνες ή τα καταστατικά έγγραφα του(των) συναφούς(-ών) ΟΣΕΚΑ. Κακή ευθυγράμμιση των συμφερόντων μπορεί να υπάρχει σε σχέση με *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* τα οποία δεν συμμετέχουν άμεσα στη διαχείριση επενδύσεων. Η ανταμοιβή των προσώπων αυτών με *χρηματοπιστωτικά μέσα* ΟΣΕΚΑ μπορεί να προκαλέσει σύγκρουση συμφερόντων με την υποχρέωσή τους να εκτελούν ανεξάρτητα τα καθήκοντά τους τα οποία σχετίζονται με τους εν λόγω ΟΣΕΚΑ.
135. Στους εταιρείες διαχείρισης οι οποίες διαχειρίζονται περισσότερους ΟΣΕΚΑ, για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* με εκείνα του (των) συναφούς(-ών) ΟΣΕΚΑ, όταν αυτό είναι εφικτό σύμφωνα με την οργάνωση της εταιρείας διαχείρισης και τη νομική δομή του (των) ΟΣΕΚΑ τον (τους) οποίο(-ους) διαχειρίζεται, τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* θα πρέπει να λαμβάνουν *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία σχετίζονται κυρίως με τον (τους) ΟΣΕΚΑ σε σχέση με τον (τους) οποίο(-ους) ασκούν τις δραστηριότητές τους, υπό τον όρο ότι δεν προκαλείται υπερβολική συγκέντρωση όσον αφορά την κατοχή των *χρηματοπιστωτικών μέσων* – η οποία ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων από τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*. Π.χ. εάν ένας υπάλληλος εταιρείας διαχείρισης η οποία διαχειρίζεται τρεις ΟΣΕΚΑ (x, y και z) εκτελεί τις δραστηριότητές του μόνον για τον ΟΣΕΚΑ x, καταρχήν ο συγκεκριμένος υπάλληλος θα πρέπει να λαμβάνει *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία σχετίζονται κυρίως με τον ΟΣΕΚΑ x· ωστόσο, εάν η εφαρμογή της αρχής αυτής οδηγεί σε μια κατάσταση στην οποία τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* έχουν υπερβολικά ισχυρά συμφέροντα στον ΟΣΕΚΑ για τον οποίο εκτελούν τις δραστηριότητές τους, η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο διεύρυνσης του φάσματος των καταβαλλόμενων *χρηματοπιστωτικών μέσων* για την αποφυγή υπερβολικής ανάληψης κινδύνων από τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* σε σχέση με τον (τους) αντίστοιχο(-ους) ΟΣΕΚΑ.
136. Η διαθεσιμότητα *χρηματοπιστωτικών μέσων* εξαρτάται από τη νομική δομή των συναφών ΟΣΕΚΑ και από τους κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα του αμοιβαίου κεφαλαίου τους. Στους ΟΣΕΚΑ με νομική μορφή εταιρικού κεφαλαίου, οι μετοχές ή τα χρηματοπιστωτικά μέσα τα οποία συνδέονται με μετοχές θα πρέπει να μπορούν να ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα των επενδυτών και του προσωπικού. Χρηματοπιστωτικά μέσα τα οποία συνδέονται με μετοχές είναι εκείνα των οποίων η αξία βασίζεται στην ανατίμηση της χρηματιστηριακής αξίας της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής, π.χ. τα δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, ορισμένοι τύποι συνθετικών μετοχών. Με την επιφύλαξη της καθοδήγησης που παρέχεται στις παραγράφους 135 και 136, όταν ενδείκνυται να διασφαλιστεί καλύτερη ευθυγράμμιση

συμφερόντων με τους επενδυτές, μπορεί να είναι δυνατή η καταβολή αποδοχών σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού υπό μορφή μη χρηματικών μέσων των οποίων η απόδοση συσχετίζεται με την απόδοση των χαρτοφυλακίων τα οποία διαχειρίζονται, υπό την προϋπόθεση ότι τα εν λόγω μέσα περιλαμβάνουν εξίσου αποτελεσματικά κίνητρα με οποιοδήποτε από τα μέσα που αναφέρονται στο άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ.

137. Στους ΟΣΕΚΑ με μορφή κοινού κεφαλαίου, τα χρηματοπιστωτικά μέσα θα πρέπει να συνίστανται σε μερίδια του συναφούς ΟΣΕΚΑ ή αντίστοιχα δικαιώματα ιδιοκτησίας· για πολλούς από τους εν λόγω ΟΣΕΚΑ δεν υπάρχει δυνατότητα χρήσης χρηματοπιστωτικών μέσων συνδεδεμένων με μετοχές, λόγω της νομικής μορφής τους.
138. Δεν θα πρέπει να καταβάλλονται μερίσματα ή τόκοι επί χρηματοπιστωτικών μέσων πριν από την κατοχύρωσή τους.

13.4.2.2 Πολιτική διακράτησης

139. Η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να καθορίζει πολιτική διακράτησης στο πλαίσιο της πολιτικής αποδοχών. Η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσει με ποιον τρόπο η πολιτική διακράτησης σχετίζεται με άλλα μέτρα ευθυγράμμισης για τον κίνδυνο στη συνολική πολιτική αποδοχών και να εξηγή κατά πόσον και με ποιον τρόπο διακρίνει μεταξύ χρηματοπιστωτικών μέσων τα οποία καταβάλλονται αμέσως και αναβαλλόμενων χρηματοπιστωτικών μέσων.
140. Οι περίοδοι διακράτησης είναι το σημαντικότερο στοιχείο της πολιτικής διακράτησης και θα πρέπει να συνδυάζονται με την κατοχύρωση χρηματοπιστωτικών μέσων. Η περίοδος διακράτησης είναι ανεξάρτητη από την περίοδο αναβολής. Αυτό σημαίνει ότι, για την τήρηση της απαίτησης ελάχιστης περιόδου αναβολής τριών ετών, η περίοδος διακράτησης δεν λαμβάνεται υπόψη. Η διάρκεια της περιόδου διακράτησης μπορεί να είναι μικρότερη ή μεγαλύτερη από εκείνη της περιόδου αναβολής η οποία εφαρμόζεται στα χρηματοπιστωτικά μέσα που δεν καταβάλλονται αμέσως.
141. Στην περίπτωση των αμέσως καταβαλλόμενων χρηματοπιστωτικών μέσων, οι περίοδοι διακράτησης αποτελούν τον μόνο διαθέσιμο μηχανισμό για να καταστεί αισθητή η διαφορά μεταξύ μετρητών που καταβάλλονται αμέσως και χρηματοπιστωτικών μέσων που χορηγούνται αμέσως για την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται, καθώς και των επενδυτών των εν λόγω ΟΣΕΚΑ.
142. Στην περίπτωση των αναβαλλόμενων χρηματοπιστωτικών μέσων, οι περίοδοι διακράτησης έπονται κάθε μέρους των αποδοχών το οποίο κατοχυρώνεται (το δεύτερο διάγραμμα στο παράρτημα ΙΙΙ απεικονίζει τις έννοιες αυτές). Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να καθορίζουν κατά πόσον οι περίοδοι διακράτησης που προτείνει η εταιρεία διαχείρισης είναι επαρκείς και πρόσφορες.
143. Η ελάχιστη περίοδος διακράτησης θα πρέπει να επαρκεί για την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης, των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται και των επενδυτών τους. Διάφοροι παράγοντες ενδέχεται να

συνηγορούν υπέρ της επιμήκυνσης ή της συντόμευσης αυτής της περιόδου. Μεγαλύτερες *περίοδοι διακράτησης* θα πρέπει να εφαρμόζονται για τους υπαλλήλους που έχουν τον πιο ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους αυτή διαχειρίζεται.

144. Μια *περίοδος διακράτησης* ενδέχεται να έχει μικρότερη διάρκεια από εκείνη της *περιόδου αναβολής* που εφαρμόζεται στα *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία δεν καταβάλλονται αμέσως. Ωστόσο, ως παράδειγμα αναλογικότητας, για τα ανώτερα στελέχη τους, οι μεγάλες και πολύπλοκες εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο εφαρμογής *περιόδου διακράτησης* για τα αμέσως καταβαλλόμενα *χρηματοπιστωτικά μέσα* η οποία υπερβαίνει την *περίοδο αναβολής* που εφαρμόζεται για τα αναβαλλόμενα *χρηματοπιστωτικά μέσα*.
145. Τα *χρηματοπιστωτικά μέσα* θα πρέπει να αποτιμώνται κατά την ημερομηνία της χορήγησης (στη λήξη της δεδουλευμένης περιόδου) των εν λόγω *χρηματοπιστωτικών μέσων*. Η αξία αυτή αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του αρχικού αριθμού *χρηματοπιστωτικών μέσων* και για μεταγενέστερες εκ των υστέρων αναπροσαρμογές του αριθμού των *χρηματοπιστωτικών μέσων*.
146. Η άμεση καταβολή *χρηματοπιστωτικών μέσων*, ακόμη και με ελάχιστη *περίοδο διακράτησης* τριών ετών, για παράδειγμα, δεν τα καθιστά αναβαλλόμενα *χρηματοπιστωτικά μέσα*. Τα αναβαλλόμενα *χρηματοπιστωτικά μέσα* υπόκεινται σε εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο συνεπεία του εκ των υστέρων ελέγχου των υποκείμενων επιδόσεων, γεγονός που ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των *χρηματοπιστωτικών μέσων* που πρόκειται εντέλει να καταβληθούν (δεύτερο διάγραμμα στο παράρτημα III).

13.4.2.3 Ελάχιστο μέρος χρηματοπιστωτικών μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου

147. Η απαίτηση του άρθρου 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ για την εφαρμογή του ελάχιστου ποσοστού 50 % (κατά περίπτωση) τόσο στο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών του οποίου η καταβολή αναβάλλεται όσο και στο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών του οποίου η καταβολή δεν αναβάλλεται σημαίνει ότι το κατώτατο όριο του 50 % για τα *χρηματοπιστωτικά μέσα* θα πρέπει να εφαρμόζεται εξίσου στο μέρος του οποίου η καταβολή δεν αναβάλλεται και στο μέρος του οποίου η καταβολή αναβάλλεται· με άλλα λόγια, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εφαρμόζουν την ίδια επιλεγμένη αναλογία μεταξύ *χρηματοπιστωτικών μέσων* και μετρητών για τις συνολικές μεταβλητές αποδοχές τους τόσο στο μέρος που καταβάλλεται αμέσως όσο και στο αναβαλλόμενο μέρος.

Παραδείγματα:

- Ορθή πρακτική: Για μια ορισμένη κατηγορία *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* της, η εταιρεία διαχείρισης θεσπίζει αναλογία 50 *χρηματοπιστωτικά μέσα* / 50 μετρητά για τις μεταβλητές αποδοχές σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 60 % (δηλαδή, το 40 % αφορά μη αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα άμεση καταβολή 20 (δηλαδή, το 50 % του

40) σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* και 20 σε μετρητά. Το αναβαλλόμενο μέρος περιλαμβάνει 30 σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* και 30 σε μετρητά.

- Ορθή πρακτική: Για μια ορισμένη κατηγορία *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* της, η εταιρεία διαχείρισης θεσπίζει αναλογία 70 *χρηματοπιστωτικά μέσα* / 30 μετρητά για τις μεταβλητές αποδοχές σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 40 % (δηλαδή, το 60 % αφορά μη αναβαλλόμενες μεταβλητές αποδοχές). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα άμεση καταβολή 42 (δηλαδή, το 70% του 60) σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* και 18 σε μετρητά. Το αναβαλλόμενο μέρος περιλαμβάνει 28 σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* και 12 σε μετρητά.
- Κακή πρακτική: Εάν για μια ορισμένη κατηγορία *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* του, η εταιρεία διαχείρισης θεσπίζει αναλογία 50 *χρηματοπιστωτικά μέσα* / 50 μετρητά για τις μεταβλητές αποδοχές, σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 40 %, η εταιρεία διαχείρισης δεν μπορεί να αποφασίσει να καταβάλει αμέσως 50 σε μετρητά και 10 σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*, με αποτέλεσμα αναβολή πληρωμής 40 σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*.
- Κακή πρακτική: Εάν για μια ορισμένη κατηγορία *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* της, η εταιρεία διαχείρισης θεσπίζει αναλογία 70 *χρηματοπιστωτικά μέσα* / 30 μετρητά για τις μεταβλητές αποδοχές, σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 50 %, η εταιρεία διαχείρισης δεν μπορεί να αποφασίσει να καταβάλει αμέσως 50 σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* και 0 σε μετρητά, με αποτέλεσμα αναβολή πληρωμής 20 σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* και 30 σε μετρητά.

148. Στο δεύτερο διάγραμμα του παραρτήματος III παρέχεται ένα παράδειγμα της ίσης αυτής κατανομής *χρηματοπιστωτικών μέσων* για το μη αναβαλλόμενο και το αναβαλλόμενο μέρος των αποδοχών.

149. Για τους σκοπούς της απαίτησης καταβολής τουλάχιστον του 50 % της μεταβλητής αμοιβής σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*, εκτός εάν η διαχείριση των ΟΣΕΚΑ αντιπροσωπεύει λιγότερο από 50 % του συνολικού χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, το κατώτατο όριο του 50 % θα πρέπει να βασίζεται στη συνολική καθαρή αξία ενεργητικού όλων των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης. Για τους σκοπούς της ίδιας απαίτησης, το συνολικό χαρτοφυλάκιο το οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να είναι τα χαρτοφυλάκια τα οποία διαχειρίζεται συλλογικά και ατομικά η εταιρεία διαχείρισης βάσει της άδειας λειτουργίας της δυνάμει της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ και της άδειας λειτουργίας της δυνάμει της οδηγίας για τους ΔΟΕΕ, εφόσον υπάρχει.

13.4.3 Εκ των υστέρων ενσωμάτωση του κινδύνου στις μεταβλητές αποδοχές

13.4.3.1 Ρητές εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο

150. Η «εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο» σημαίνει ότι, μετά τη χορήγηση στον υπάλληλο αρχικών μεταβλητών αποδοχών και την άμεση καταβολή μέρους της, η εταιρεία διαχείρισης εξακολουθεί να έχει τη δυνατότητα αναπροσαρμογής,

μέσω μείωσης, των μεταβλητών αποδοχών με την πάροδο του χρόνου και με βάση τα αποτελέσματα των ενεργειών του υπαλλήλου.

151. Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο είναι ένας ρητός μηχανισμός ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο μέσω του οποίου η ίδια η εταιρεία διαχείρισης αναπροσαρμόζει την αμοιβή του υπαλλήλου εφαρμόζοντας ρήτρες *αρνητικού bonus (malus)* ή *επιστροφής αποδοχών* (π.χ. μειώνοντας τις αποδοχές σε μετρητά ή χορηγώντας μικρότερο αριθμό *χρηματοπιστωτικών μέσων*). Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο θα πρέπει να σχετίζεται πάντοτε με τις επιδόσεις: τεχνικές οι οποίες βασίζονται, για παράδειγμα, στο ποσό των μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής δεν επαρκούν, καθόσον ο σύνδεσμος με τις επιδόσεις του υπαλλήλου δεν είναι επαρκώς άμεσος. Επομένως, οι εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο καλούνται επίσης συχνά «αναπροσαρμογές λόγω επιδόσεων», επειδή ανταποκρίνονται στα πραγματικά αποτελέσματα κινδύνου των ενεργειών του υπαλλήλου. Οι μετρήσεις επιδόσεων οι οποίες πραγματοποιούνται στο στάδιο αυτό θα πρέπει να επιτρέπουν στην εταιρεία διαχείρισης να διενεργήσει ανάλυση (παρόμοια με τον εκ των υστέρων έλεγχο) όσον αφορά το κατά πόσον η αρχική εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο ήταν ορθή. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι υπάρχει σύνδεσμος μεταξύ της αρχικής μέτρησης επιδόσεων και του εκ των υστέρων ελέγχου. Επομένως, ο βαθμός στον οποίο απαιτείται μια εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο εξαρτάται από την ποιότητα (την ακρίβεια) της εκ των προτέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.
152. Οι συνέπειες των *αρνητικών bonus (malus)* δεν θα πρέπει να διογκώνονται με την καταβολή στον υπάλληλο τεχνητά υψηλών τόκων (άνω των επιτοκίων της αγοράς) στα αναβαλλόμενα μέρη σε μετρητά. Τα *αρνητικά bonus (malus)* λειτουργούν επηρεάζοντας το *σημείο κατοχύρωσης* και δεν μπορούν να λειτουργήσουν μετά τη λήξη της *περιόδου αναβολής*. Επιπλέον, η *επιστροφή ποσών* μπορεί να είναι μια μέθοδος για την επίτευξη εκ των υστέρων αναπροσαρμογής των μεταβλητών αποδοχών με γνώμονα τον κίνδυνο.
153. Οι εταιρείες διαχείρισης μπορούν να χρησιμοποιούν συγκεκριμένα κριτήρια βάσει των οποίων θα εφαρμόζονται *αρνητικά bonus (malus)* (τόσο για το μέρος των αναβαλλόμενων αποδοχών σε μετρητά όσο και για το μέρος των αναβαλλόμενων αποδοχών σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*) και *επιστροφές αποδοχών*. Τα εν λόγω κριτήρια θα πρέπει να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:
- απόδειξη ανάρμοστης συμπεριφοράς ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του υπαλλήλου (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας, εφόσον υπάρχει, και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους)·
 - κατά πόσον ο ΟΣΕΚΑ και/ή η εταιρεία διαχείρισης και/ή η επιχειρηματική μονάδα υφίστανται ακολούθως σημαντική πτώση στις οικονομικές επιδόσεις τους (θα πρέπει να χρησιμοποιούνται συγκεκριμένοι δείκτες)·
 - κατά πόσον ο ΟΣΕΚΑ και/ή η εταιρεία διαχείρισης και/ή η επιχειρηματική μονάδα στην οποία εργάζεται ο υπάλληλος υφίστανται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων·

d. τυχόν σημαντικές αλλαγές στη συνολική οικονομική κατάσταση της εταιρείας διαχείρισης.

154. Η *επιστροφή ποσών* κατά κανόνα εφαρμόζεται σε περίπτωση εξακριβωμένης απάτης ή παραπλανητικής πληροφόρησης. Για την αντιμετώπιση ανάλογων περιπτώσεων, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να περιλαμβάνουν επιπλέον ρήτρες *επιστροφής αποδοχών*, π.χ. για αποδοχές που έχουν ληφθεί κατά παράβαση της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ και/ή των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών.
155. Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο μπορεί να βασίζεται τόσο σε ποσοτικές μετρήσεις όσο και σε ενημερωμένη υποκειμενική κρίση.
156. Για να έχουν τον μέγιστο δυνατό αντίκτυπο στα κίνητρα των υπαλλήλων, οι μεταβλητές θα πρέπει να μετρούν αποτελέσματα κατά το δυνατόν πλησιέστερα στο επίπεδο των αποφάσεων του υπαλλήλου που υπόκειται σε εκ των υστέρων ρητή αναπροσαρμογή. Για παράδειγμα, οι μεταβλητές για ανώτερα εκτελεστικά στελέχη αφορούν κατά κανόνα τα αποτελέσματα για την εταιρεία διαχείρισης στο σύνολό της ή για μονάδες ή αποφάσεις που ελήφθησαν στο πλαίσιο της στρατηγικής των ανώτερων εκτελεστικών στελεχών. Αντιθέτως, οι μεταβλητές για τον προϊστάμενο μιας επιχειρηματικής μονάδας πρέπει, υπό ιδανικές συνθήκες, να αντικατοπτρίζουν τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μονάδας.

13.4.3.2 Σιωπηρές αναπροσαρμογές

157. Όταν οι μεταβλητές αποδοχές λαμβάνουν τη μορφή *χρηματοπιστωτικών μέσων*, η τελική καταβολή στον υπάλληλο εξαρτάται εν μέρει από τις χρηματιστηριακές τιμές λόγω των διακυμάνσεων κατά την *περίοδο αναβολής* ή την *περίοδο διακράτησης*. Η συγκεκριμένη σιωπηρή αναπροσαρμογή των αποδοχών δεν σχετίζεται με οποιαδήποτε ρητή απόφαση της εταιρείας διαχείρισης, αλλά απορρέει άμεσα από τον τρόπο καταβολής. Η εξέλιξη της καθαρής αξίας ενεργητικού του ΟΣΕΚΑ ή, σε περίπτωση εισηγμένου σε ρυθμιζόμενη αγορά ΟΣΕΚΑ, η εξέλιξη της τιμής της μετοχής δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρείται επαρκής μορφή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο. Θα πρέπει να υπάρχει πάντοτε μια μορφή ρητής αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο με πρωτοβουλία της εταιρείας διαχείρισης. Ειδικότερα για τα μη ανώτερα στελέχη, δεν επιτρέπεται να υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ των αποφάσεών τους και της αξίας του ΟΣΕΚΑ.
158. Η *περίοδος διακράτησης* δεν αρκεί ποτέ από μόνη της για τον σχεδιασμό της εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο για *χρηματοπιστωτικά μέσα* και δεν θα πρέπει να αποτελεί υποκατάστατο μιας μεγαλύτερης *περιόδου αναβολής*.

13.4.3.3 Δυνατότητα αναθεώρησης προς τα πάνω

159. Η χρηματιστηριακή τιμή των *χρηματοπιστωτικών μέσων* μπορεί να σημειώσει άνοδο, επομένως εξυπακούεται ότι η αξία τους υπόκειται σε διακυμάνσεις προς αμφότερες τις κατευθύνσεις.

160. Η ρητή εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο (τόσο για μετρητά όσο και για *χρηματοπιστωτικά μέσα*) δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να συνεπάγεται αύξηση του αναβαλλόμενου μέρους.

14 Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη δημοσιοποίηση

14.1 Εξωτερική δημοσιοποίηση

14.1.1 Ειδικές και γενικές απαιτήσεις δημοσιοποίησης

161. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να εξετάζουν τις πρόσθετες δημοσιοποιήσεις όσον αφορά τις αποδοχές οι οποίες απαιτούνται βάσει της παραγράφου 8 της *σύστασης*, στον βαθμό που η εν λόγω σύσταση μπορεί επίσης να τους αφορά. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να δημοσιοποιήσουν τις πληροφορίες που αναφέρονται στη *σύσταση* μέσω ανεξάρτητης δήλωσης για την πολιτική αποδοχών, περιοδικών δημοσιοποιήσεων στην ετήσια έκθεση ή με οποιαδήποτε άλλη μορφή. Ωστόσο, η εταιρεία διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζει σε όλες τις περιπτώσεις ότι η δημοσιοποίηση είναι σαφής, εύκολα κατανοητή και προσπελάσιμη.
162. Με την επιφύλαξη της εμπιστευτικότητας και της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να δημοσιοποιούν αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αποδοχών που εφαρμόζουν στους υπαλλήλους τους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης.
163. Οι δημοσιοποιήσεις που αφορούν τις αποδοχές και προβλέπονται στη *σύσταση* μπορούν να πραγματοποιούνται σε αναλογική βάση, η δε αρχή της αναλογικότητας η οποία εφαρμόζεται γενικά στις αποδοχές θα εφαρμόζεται στον τύπο και στην ποσότητα των δημοσιοποιούμενων πληροφοριών. Οι μικρές ή μη πολύπλοκες εταιρείες διαχείρισης/ΟΣΕΚΑ υποχρεούνται να παρέχουν μόνον ορισμένες ποιοτικές πληροφορίες, καθώς και τις απολύτως βασικές ποσοτικές πληροφορίες κατά περίπτωση. Στην πράξη, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εν λόγω εταιρείες διαχείρισης/ΟΣΕΚΑ δεν οφείλουν να παρέχουν όλες τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 8 της *σύστασης*. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να δημοσιοποιούν με ποιον τρόπο εφαρμόζουν την αρχή της αναλογικότητας.
164. Η δημοσιοποίηση πρέπει να πραγματοποιείται τουλάχιστον σε ετήσια βάση και το συντομότερο δυνατόν από τη στιγμή που οι πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες.

14.1.2 Πολιτική και πρακτικές

165. Η έκθεση δημοσιοποίησης θα πρέπει να περιγράφει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων η οποία ακολουθήθηκε για τον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών για τα άτομα στα οποία αυτή εφαρμόζεται. Η σχετική υποχρέωση δημοσιοποίησης μπορεί να περιλαμβάνει τη διαδικασία διακυβέρνησης η οποία σχετίζεται με την ανάπτυξη της πολιτικής αποδοχών,

οφείλει δε να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τους φορείς (συμπεριλαμβανομένων της σύνθεσης και της εντολής τους), όπως είναι η επιτροπή αποδοχών ή οι εξωτερικοί σύμβουλοι που διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της πολιτικής αποδοχών. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να περιγράφουν τον ρόλο όλων των συναφών ενδιαφερομένων οι οποίοι συμμετέχουν στον καθορισμό της πολιτικής αποδοχών. Επιπλέον, η δημοσιοποίηση θα πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή του τοπικού πεδίου εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης, τους τύπους υπαλλήλων οι οποίοι θεωρούνται ότι αναλαμβάνουν ουσιώδεις κινδύνους, καθώς και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την επιλογή αυτών των υπαλλήλων.

166. Η έκθεση θα πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης της αμοιβής με τις επιδόσεις. Οι πληροφορίες αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν περιγραφή των βασικών μετρήσεων επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για την εταιρεία διαχείρισης, τους ζωτικής σημασίας επιχειρηματικούς τομείς και τα άτομα (δηλαδή τους πίνακες βαθμολογίας). Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να δημοσιοποιούν πληροφορίες οι οποίες σχετίζονται με τον σχεδιασμό και τη δομή των διαδικασιών αποδοχών, όπως είναι τα βασικά χαρακτηριστικά και οι στόχοι της πολιτικής αποδοχών, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο η εταιρεία διαχείρισης διασφαλίζει ότι τα μέλη του προσωπικού των *λειτουργιών ελέγχου* αμείβονται ανεξάρτητα από την επιχειρηματική δραστηριότητα την οποία επιβλέπουν. Η έκθεση θα πρέπει να περιλαμβάνει επίσης περιγραφή των διαφορετικών μορφών μεταβλητών αποδοχών που χρησιμοποιούνται (δηλαδή, μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα κεφαλαίου και μακροπρόθεσμα προγράμματα κινήτρων), καθώς και τη συλλογιστική για τη χρήση των διαφορετικών αυτών μορφών και για την κατανομή τους σε διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων. Επιπλέον, η έκθεση θα πρέπει να περιλαμβάνει εξέταση των παραμέτρων που χρησιμοποιούνται για την κατανομή αναβαλλόμενων και μη αναβαλλόμενων αποδοχών σε διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων.
167. Οι εκθέσεις δημοσιοποίησης θα πρέπει να περιγράφουν με ποιον τρόπο η εταιρεία διαχείρισης λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους και τους μελλοντικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθεται κατά την εφαρμογή μεθοδολογιών για τις αποδοχές καθώς και τους εν λόγω κινδύνους. Επίσης, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να περιγράφουν τα μέτρα που εφαρμόζουν για να αξιολογούν τους εν λόγω κινδύνους και τους τρόπους με τους οποίους τα εν λόγω μέτρα επηρεάζουν τις αποδοχές. Επιπλέον, οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να δημοσιοποιούν τα μέσα που μετέρχονται για την αναπροσαρμογή των αποδοχών με βάση πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις – όπως είναι η πολιτική της εταιρείας διαχείρισης περί αναβολής, κατοχύρωσης και αναπροσαρμογής βάσει των επιδόσεων.
168. Οι εκθέσεις δημοσιοποίησης θα πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν τα ποσοτικά (χρηματοοικονομικά) καθώς και τα ποιοτικά (μη χρηματοοικονομικά) κριτήρια τα οποία εφαρμόζουν οι εταιρείες διαχείρισης για την αξιολόγηση των μεμονωμένων επιδόσεων, τα οποία έχουν ιδιαίτερη σημασία για τον καθορισμό των πολιτικών και των πρακτικών για τις αποδοχές και περιγράφονται στο τμήμα 13.2.4.1 (Ποιοτικές/ποσοτικές μετρήσεις).
169. Η δημοσιοποίηση θα πρέπει να παράγεται από το *διοικητικό όργανο*, το οποίο παρέχει την τελική έγκριση στις αποφάσεις περί αποδοχών, και να ανήκει σε αυτήν.

14.2 Εσωτερική δημοσιοποίηση

170. Η πολιτική αποδοχών της εταιρείας διαχείρισης θα πρέπει να είναι προσιτή σε όλους τους υπαλλήλους της συγκεκριμένης εταιρείας διαχείρισης. Οι εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες οι οποίες αφορούν την πολιτική αποδοχών και δημοσιοποιούνται εσωτερικά αποκαλύπτουν τουλάχιστον τις λεπτομέρειες οι οποίες δημοσιοποιούνται εξωτερικά. Επομένως, ανάλογα με το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της εταιρείας διαχείρισης, οι πληροφορίες που παρέχονται στους υπαλλήλους ενδέχεται να περιέχουν ορισμένα από τα στοιχεία τα οποία απαριθμούνται στο τμήμα III (Δημοσιοποίηση) της *σύστασης*. Οι υπάλληλοι θα πρέπει να γνωρίζουν εκ των προτέρων τα κριτήρια τα οποία χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των αποδοχών τους. Η διαδικασία αξιολόγησης θα πρέπει να τεκμηριώνεται δεόντως και να είναι διαφανής για τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο. Εμπιστευτικές ποσοτικές πτυχές των αποδοχών των υπαλλήλων δεν θα πρέπει να δημοσιοποιούνται εσωτερικά.

Παράρτημα Ι

Πίνακας αντιστοιχίας σύστασης/ οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ

	Σύσταση	Οδηγία ΟΣΕΚΑ
1.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 3.1.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο α)
2.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφοι 3.2. και 6.1.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο β)
3.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.2.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο γ)
4.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.5.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο δ)
5.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.6.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ε)
6.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφοι 5.1. και 5.4.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ζ)
7.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 5.2.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο η)
8.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφοι 4.1. και 4.2.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ι)
9.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 4.5.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ια)
10.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 5.3.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιβ)
11.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 4.4.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιγ)
12.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 4.3.	Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιδ)
13.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.4.	Άρθρο 14β παράγραφος 4

Παράρτημα II

Καταγραφή των αρχών περί αποδοχών οι οποίες περιέχονται στην οδηγία για τους ΟΣΕΚΑ

Απαιτήσεις της οδηγίας για τους ΟΣΕΚΑ - Άρθρο 14β		Παράγραφοι των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών οι οποίες σχετίζονται με τη συναφή απαίτηση	Πεδίο εφαρμογής
Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο α)	η πολιτική αποδοχών συνάδει με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και την προωθεί, ενώ δεν ενθαρρύνει ανάληψη κινδύνων ασύμβατη προς το προφίλ κινδύνου, τους κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης·	80 – 83	Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i> , αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, οι δε εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>
Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο β)	η πολιτική αποδοχών ευθυγραμμίζεται με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζεται και των επενδυτών στους εν λόγω ΟΣΕΚΑ και περιλαμβάνει μέτρα για την αποτροπή των συγκρούσεων συμφερόντων·	80 – 83 40 – 53	Παράγραφοι 80 – 83 → Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i> , αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, οι δε εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i> Παράγραφοι 40 – 53 → Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης

<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο γ)</p>	<p>η πολιτική αποδοχών αποφασίζεται από το διοικητικό όργανο της εταιρείας διαχείρισης στο πλαίσιο των λειτουργιών εποπτείας που επιτελεί, το οποίο και εγκρίνει, και επανεξετάζει τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος, τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο και επιβλέπει την εφαρμογή της· τα καθήκοντα που αναφέρονται στο παρόν στοιχείο αναλαμβάνονται μόνον από μέλη του διοικητικού οργάνου τα οποία δεν ασκούν εκτελεστικές λειτουργίες στην οικεία εταιρεία διαχείρισης και τα οποία έχουν εμπειρογνωμοσύνη στη διαχείριση κινδύνων και στις αποδοχές·</p>	<p>40 – 53</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο δ)</p>	<p>η εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο ως προς τη συμμόρφωση προς την πολιτική και τις διαδικασίες αποδοχών που έχουν εγκριθεί από το διοικητικό όργανο στο πλαίσιο των λειτουργιών εποπτείας που επιτελεί·</p>	<p>50 – 53</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ε)</p>	<p>τα μέλη του προσωπικού που έχουν αναλάβει τη διενέργεια ελέγχων αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τα καθήκοντά τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων τους οποίους ελέγχουν·</p>	<p>72 – 78</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>

<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο στ)</p>	<p>σε περίπτωση που υπάρχει επιτροπή αποδοχών, οι αποδοχές των ανωτέρων στελεχών στα τμήματα διαχείρισης κινδύνου και συμμόρφωσης εποπτεύονται άμεσα από την επιτροπή αυτή·</p>	<p>72 – 78</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ζ)</p>	<p>όπου οι αποδοχές συναρτώνται προς τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών στηρίζεται σε συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του ατόμου και της σχετικής επιχειρηματικής μονάδας ή του σχετικού ΟΣΕΚΑ και των κινδύνων τους με τα συνολικά αποτελέσματα της εταιρείας διαχείρισης κατά την αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης, ενώ λαμβάνονται υπόψη τόσο χρηματοοικονομικά όσο και μη χρηματοοικονομικά κριτήρια·</p>	<p>103 – 108 112 – 115</p>	<p>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται ανεπιφύλακτα η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο η)</p>	<p>η αξιολόγηση των επιδόσεων εγγράφεται σε πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στην περίοδο διακράτησης που συνιστάται στους επενδυτές του ΟΣΕΚΑ τον οποίο διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις του ΟΣΕΚΑ και στους επενδυτικούς κινδύνους του και ότι η πραγματική πληρωμή αποδοχών κατά το σκέλος που εξαρτάται από το στοιχείο της επίδοσης καλύπτει την ίδια χρονική περίοδο·</p>	<p>101 – 103 129 – 133</p>	<p>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης είναι πάντοτε δυνατή</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο θ)</p>	<p>οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εξαίρεση, και ισχύουν μόνο στο πλαίσιο της μισθοδοσίας νεοπροσληφθέντων υπαλλήλων και μόνο για το πρώτο έτος προσλήψεως·</p>	<p>Ουδεμία</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>

<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ι)</p>	<p>οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών εξισορροπούνται κατάλληλα· το σταθερό στοιχείο αντιπροσωπεύει επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής κατά το σκέλος των μεταβλητών στοιχείων των αποδοχών, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθεί μεταβλητό στοιχείο των αποδοχών·</p>	<p>96</p>	<p>Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>, αλλά συνιστάται ανεπιφύλακτα η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ια)</p>	<p>οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβουν την αποτυχία·</p>	<p>89 – 91</p>	<p>Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>, αλλά συνιστάται ανεπιφύλακτα η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, οι δε εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i></p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιβ)</p>	<p>οι μετρήσεις των επιδόσεων που διενεργούνται για τον υπολογισμό των μεταβλητών στοιχείων των αποδοχών ή των ομάδων από μεταβλητά στοιχεία αποδοχών περιλαμβάνουν αναλυτικό μηχανισμό προσαρμογής, για την ενσωμάτωση όλων των σχετικών τύπων τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων·</p>	<p>109 – 111 119 – 126</p>	<p>Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>, αλλά συνιστάται ανεπιφύλακτα η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιγ)</p>	<p>με βάση τη νομική δομή του ΟΣΕΚΑ και τον κανονισμό ή τα καταστατικά έγγραφα του αμοιβαίου κεφαλαίου του, σημαντικό μέρος, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον 50 %, </p>	<p>134 – 149</p>	<p>Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας</p>

	<p>οποιασδήποτε μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών αποτελείται από μερίδια του σχετικού ΟΣΕΚΑ ή από ισοδύναμα δικαιώματα ιδιοκτησίας ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα με εξίσου αποτελεσματικά κίνητρα όπως τα μέσα του παρόντος στοιχείου, εκτός εάν η διαχείριση ΟΣΕΚΑ ισοδυναμεί με λιγότερο από 50 % του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται η εταιρεία διαχείρισης, οπότε δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό 50 %.</p> <p>Τα μέσα που αναφέρονται στο παρόν στοιχείο υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης, με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης και των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζεται και των επενδυτών στους εν λόγω ΟΣΕΚΑ. Τα κράτη μέλη ή οι αρμόδιες αρχές τους μπορούν να θέτουν περιορισμούς στο είδος και στον σχεδιασμό αυτών των μέσων ή να απαγορεύουν ορισμένα μέσα, όπως αρμόζει. Το παρόν στοιχείο εφαρμόζεται τόσο στο τμήμα της υπό αναβολή μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών σύμφωνα με το στοιχείο ιδ) όσο και στο μέρος της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών που δεν τελεί υπό αναβολή.</p>		<p>διαχείρισης είναι πάντοτε δυνατή</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιδ)</p>	<p>η καταβολή σημαντικού τμήματος και, σε κάθε περίπτωση, τουλάχιστον 40 % της μεταβλητής συνιστώσας των αποδοχών, αναβάλλεται για περίοδο αρμόζουσας διάρκειας,</p>	<p>127 – 133</p>	<p>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας</p>

	<p>λαμβανομένης υπόψη της περιόδου διακράτησης που συνιστάται στους επενδυτές του οικείου ΟΣΕΚΑ και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των κινδύνων του εν λόγω ΟΣΕΚΑ.</p> <p>Η περίοδος που αναφέρεται στο παρόν στοιχείο έχει διάρκεια τουλάχιστον τριών ετών· το δικαίωμα της αμοιβής που υπάγεται στις ρυθμίσεις περί αναβολής κατοχυρώνεται το πολύ κατ' αναλογία του χρόνου· όσον αφορά τη μεταβλητή συνιστώσα αμοιβής ιδιαίτερα υψηλού ποσού, αναβάλλεται η καταβολή τουλάχιστον του 60 % του ποσού.</p>		<p>διαχείρισης είναι πάντοτε δυνατή</p>
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιε)</p>	<p>οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναβολή τμήματός τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο εάν είναι βιώσιμες βάσει της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας διαχείρισης συνολικά, και εφόσον είναι δικαιολογημένες βάσει των επιδόσεων της επιχειρησιακής μονάδας, του ΟΣΕΚΑ και του συγκεκριμένου ατόμου.</p> <p>Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών σε γενικές γραμμές συρρικνώνεται σημαντικά όταν η σχετική εταιρεία διαχείρισης ή ο σχετικός ΟΣΕΚΑ παρουσιάζει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις σε ποσά που είχαν προηγουμένως εισπραχθεί, μεταξύ άλλων μέσω αρνητικού μπόνους</p>	<p>36 – 38</p> <p>119 – 126</p> <p>150 – 160</p>	<p>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης είναι πάντοτε δυνατή</p>

	(μάλους) ή διατάξεων περί επιστροφής ποσών·		
Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιστ)	<p>η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της εταιρείας διαχείρισης και του ΟΣΕΚΑ τον οποίο διαχειρίζεται.</p> <p>Εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει από την εταιρεία διαχείρισης πριν από τη συνταξιοδότηση, οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές διατηρούνται από την εταιρεία διαχείρισης για χρονικό διάστημα πέντε ετών με τη μορφή των μέσων που ορίζονται στο στοιχείο ιγ). Στην περίπτωση υπαλλήλου που φθάνει στη συνταξιοδότηση οι προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές καταβάλλονται στον υπάλληλο με τη μορφή των μέσων που ορίζονται στο στοιχείο ιγ) με την επιφύλαξη πενταετούς περιόδου διακράτησης·</p>	80 – 88	Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i> , αλλά συνιστάται ανεπιφύλακτα η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, οι δε εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>
Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιζ)	το προσωπικό υποχρεούται να μη χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, προς καταστρατήγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης προς τον κίνδυνο που περιλαμβάνονται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών·	92 – 94	Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i> , αλλά συνιστάται ανεπιφύλακτα η εφαρμογή στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης, οι δε εταιρείες διαχείρισης θα πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>
Άρθρο 14β παράγραφος 1 στοιχείο ιη)	οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω φορέων ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή τήρησης των	14 – 17	Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης

	απαιτήσεων της παρούσας οδηγίας.		
Άρθρο 14β παράγραφος 2	<p>Σύμφωνα με το άρθρο 35 του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1095/2010, η ESMA δύναται να ζητεί από τις αρμόδιες αρχές πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές και πρακτικές αποδοχών που αναφέρονται στο άρθρο 14α της παρούσας οδηγίας.</p> <p>Η ESMA, σε στενή συνεργασία με την EBA, περιλαμβάνει στις κατευθυντήριες γραμμές της σχετικά με τις πολιτικές αποδοχών διατάξεις για τον τρόπο εφαρμογής διαφορετικών τομεακών αρχών περί αποδοχών, όπως είναι οι αρχές της οδηγίας 2011/61/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και της οδηγίας 2013/36/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, εάν οι υπάλληλοι ή άλλες κατηγορίες προσωπικού παρέχουν υπηρεσίες που υπάγονται σε διαφορετικές τομεακές αρχές περί αποδοχών.</p>	30 – 35	
Άρθρο 14β παράγραφος 3	Οι αρχές της παραγράφου 1 εφαρμόζονται σε οποιαδήποτε παροχή οποιουδήποτε είδους καταβάλλει η εταιρεία διαχείρισης, σε οποιοδήποτε ποσό καταβάλλεται άμεσα από τον ίδιο τον ΟΣΕΚΑ, περιλαμβανομένων των αμοιβών απόδοσης, καθώς και σε οποιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων ή μετοχών των ΟΣΕΚΑ, προς όφελος εκείνων των κατηγοριών υπαλλήλων, που περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους και πρόσωπα που ασκούν καθήκοντα	11 – 21	Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης

	<p>ελέγχου και οποιονδήποτε υπάλληλο ο οποίος λαμβάνει συνολική αμοιβή που εμπίπτει στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στο προφίλ κινδύνου τους ή στο προφίλ κινδύνου του ΟΣΕΚΑ που διαχειρίζονται.</p>		
<p>Άρθρο 14β παράγραφος 4</p>	<p>Οι εταιρείες διαχείρισης που είναι σημαντικές από την άποψη του μεγέθους τους ή του μεγέθους των ΟΣΕΚΑ τους οποίους διαχειρίζονται, της εσωτερικής τους οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους συγκροτούν μια επιτροπή αποδοχών. Η επιτροπή αποδοχών συγκροτείται κατά τρόπο που της επιτρέπει να εκφέρει εμπειρισταωμένη και ανεξάρτητη κρίση για τις πολιτικές και τις πρακτικές σε θέματα αποδοχών και για τα κίνητρα που δημιουργούνται για τη διαχείριση κινδύνων.</p> <p>Η επιτροπή αποδοχών που συνιστάται, κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις αναφερόμενες στο άρθρο 14α παράγραφος 4 κατευθυντήριες γραμμές της ESMA είναι υπεύθυνη για την προπαρασκευή αποφάσεων που αφορούν τις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που έχουν επιπτώσεις όσον αφορά τους κινδύνους και τη διαχείριση κινδύνων της συγκεκριμένης εταιρείας διαχείρισης ή του ΟΣΕΚΑ, και οι οποίες λαμβάνονται</p>	<p>54 – 66</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο της εταιρείας διαχείρισης</p>

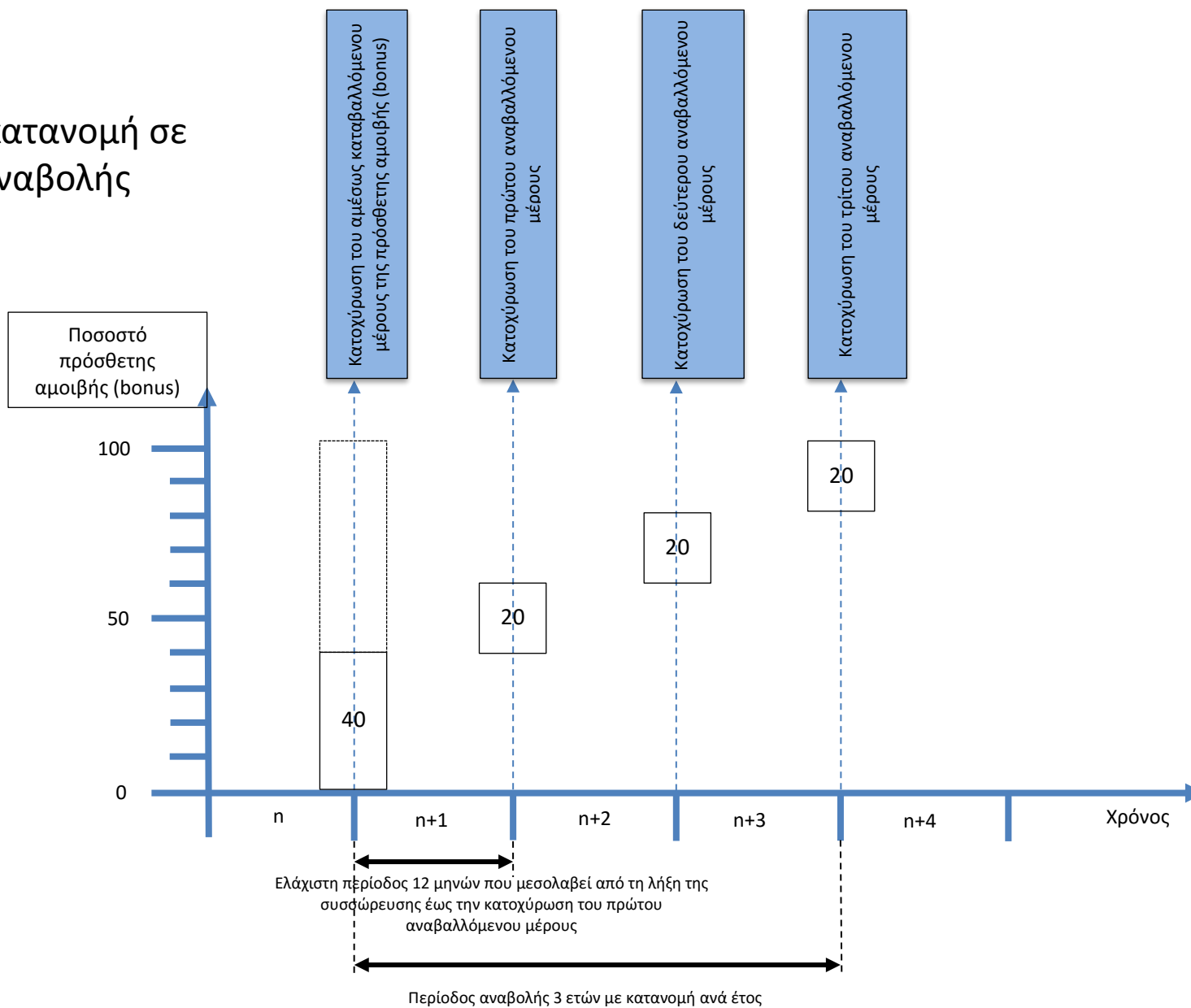
	<p>από το διοικητικό όργανο στο πλαίσιο των εποπτικών του λειτουργιών. Της επιτροπής αποδοχών προεδρεύει μέλος του διοικητικού οργάνου που δεν ασκεί εκτελεστικές λειτουργίες στη συγκεκριμένη εταιρεία διαχείρισης. Τα μέλη της επιτροπής αποδοχών είναι μέλη του διοικητικού οργάνου που δεν ασκούν καμία εκτελεστική λειτουργία στη συγκεκριμένη εταιρεία διαχείρισης.</p> <p>Εάν η εθνική νομοθεσία προβλέπει εκπροσώπηση των εργαζομένων στο διοικητικό όργανο, στην επιτροπή αποδοχών συμπεριλαμβάνεται ένας ή περισσότεροι εκπρόσωποι των εργαζομένων. Κατά την προπαρασκευή των αποφάσεων της, η επιτροπή αποδοχών λαμβάνει υπόψη το μακροπρόθεσμο συμφέρον των επενδυτών και των λοιπών ενδιαφερομένων, καθώς και το δημόσιο συμφέρον.</p>		
--	---	--	--



Παράρτημα III

Σχηματική επισκόπηση ορισμένων μηχανισμών αναβολής

Αναλογική κατανομή σε καθεστώς αναβολής



Συσσώρευση έναντι αναβολής έναντι διακράτησης

