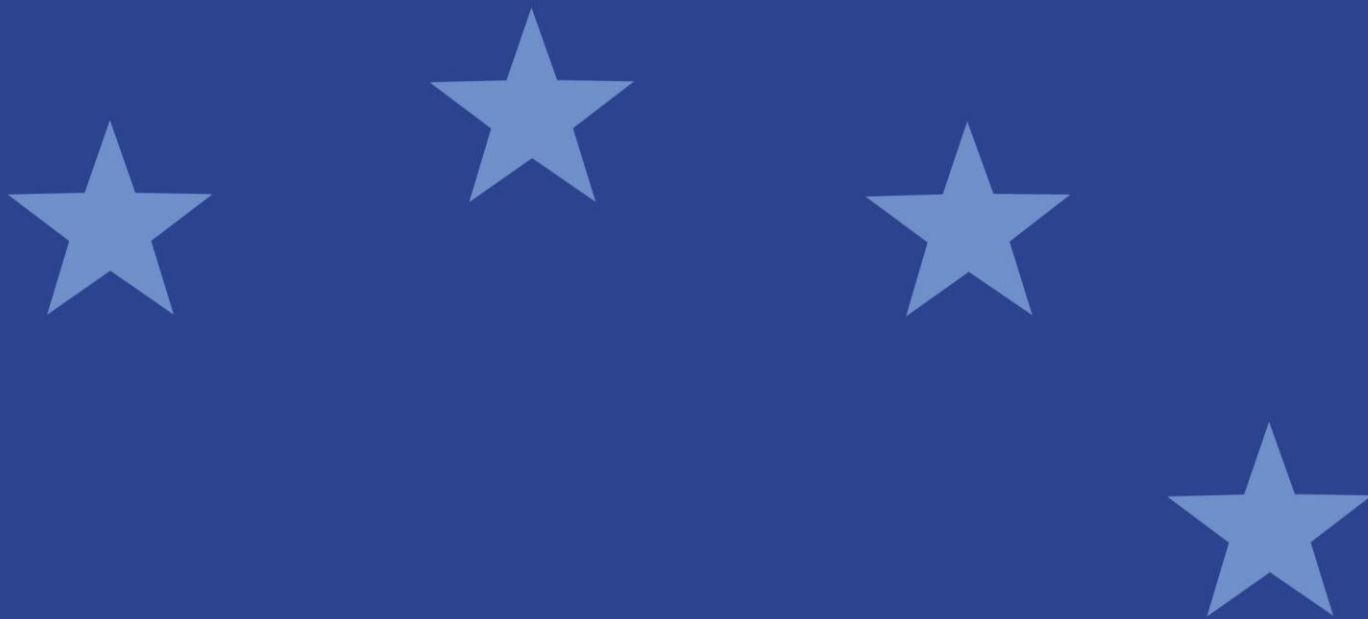




European Securities and
Markets Authority

Riktlinjer

Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet





Innehållsförteckning

I.	Tillämpningsområde	4
II.	Definitioner	4
III.	Syfte	6
IV.	Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter	6
V.	Riktlinjer om vilka ersättningar som omfattas av dessa riktlinjer	7
VI.	Riktlinjer för identifiering av de personalkategorier som omfattas av dessa riktlinjer	9
VII.	Riktlinjer om proportionalitet	10
VII.I.	Proportionalitet i allmänhet	10
VII.II.	Proportionalitet avseende olika uppgifter som utförs av AIF-förvaltare	11
VII.III.	Proportionalitet med avseende på olika personalkategorier	12
VIII.	Riktlinjer för AIF-förvaltare som ingår i en grupp	13
IX.	Riktlinjer för AIF-förvaltares finansiella situation	13
X.	Riktlinjer för styrning av ersättningspolicyn	13
X.I.	Ledningsorgan	13
X.I.I	Utformning, godkännande och översyn av ersättningspolicyn	13
X.I.II	Ersättning till personal i ledningsorganet och tillsynsfunktionen	14
X.I.III	Aktieägarnas deltagande	15
X.I.IV	Översyn av genomförandet av ersättningspolicyn	15
X.II.	Ersättningskommitté	16
X.II.I	Inrättande av en ersättningskommitté	16
X.II.II	Ersättningskommitténs sammansättning	17
X.II.III	Ersättningskommitténs roll	17
X.II.IV	Process och rapporteringsvägar för ersättningskommittén	18
X.III.I	Kontrollfunktionernas roller	18
X.III.II	Kontrollfunktionernas ersättning	19
XI.	Riktlinjer för de allmänna kraven för riskanpassning	19
XI.I.	Allmän ersättningspolicy, inbegripet pensionspolicy	19
XI.II.	Diskretionära pensionsförmåner	20
XI.III.	Avgångsvederlag	21
XI.IV.	Personlig risksäkring	21
XII.	Riktlinjer för de specifika kraven för riskanpassning	22
XII.I.	Fullt flexibel policy för rörlig ersättning	22
XII.II.	Riskanpassning av rörlig ersättning	22
XII.II.I	Riskanpassningsprocess	22
XII.II.I.I	Resultat- och riskmättningsprocess	22
XII.II.I.II	Tilldelningsprocess	22
XII.II.I.III	Utbetalningsprocess	23
XII.II.II	Gemensamma krav för riskanpassningsprocessen	23
XII.II.II.I	Tidshorison	23
XII.II.II.II	Riskenivåer och resultatmätning	23
XII.II.II.III	Kvantitativa och kvalitativa åtgärder	24
XII.II.II.IV	Bedömningsbaserade åtgärder	24
XII.II.III	Riskenivåer	24
XII.II.IV	Resultatmätning	25
XII.II.IV.I	Kvalitativa/kvantitativa mått	25
XII.II.IV.II	Relativa/absoluta och interna/externa mått	25
XII.III.	Tilldelningsprocess	26
XII.III.I	Fastställande och fördelning av pooler	26

XII.III.II.I	Kvantitativ riskanpassning på förhand	26
XII.III.II.II	Kvalitativa mått för riskanpassning på förhand	27
XII.IV.	Utbetalningsprocess	27
XII.IV.I	Icke uppskjuten och uppskjuten ersättning	27
XII.IV.I.I	Tidshorisont och intjänande	28
XII.IV.I.II	Intjänandepunkt	28
XII.IV.I.III	Uppskjuten andel	28
XII.IV.I.IV	Tidsspann mellan slutet av ackumuleringsperioden och intjänandet av det uppskjutna beloppet	28
XII.IV.II	Kontanter jämfört med instrument	28
XII.IV.II.I	Typer av instrument	28
XII.IV.II.II	Policy för uppskjuten betalning	29
XII.IV.II.III	Minsta andel instrument och deras fördelning över tiden	30
XII.IV.III	Inbegripande av risker i efterhand för rörlig ersättning	31
XII.IV.III.I	Explicita riskanpassningar i efterhand	31
XII.IV.III.II	Implicita anpassningar	32
XII.IV.III.III	Möjlighet till uppjusteringar	32
XII.V.	Vissa ersättningsstrukturernas uppfyllande av kraven på riskanpassning av rörlig ersättning, tilldelnings- och utbetalningsprocessen	33
XIII.	Riktlinjer om information	33
XIII.I.	Extern information	33
XIII.I.I	Särskilda och allmänna informationskrav	33
XIII.I.II	Policy och praxis	34
XIII.II.	Intern information	34
	Bilaga I Jämförelsetabell rekommendationen/AIFM-direktivet	36
	Bilaga II Kartläggning av de ersättningsprinciper som anges i AIFM-direktivet	37
	Bilaga III Schematisk översikt av några uppskjutandemekanismer	44

I. Tillämpningsområde

Vem?

1. Dessa riktlinjer gäller förvaltare av alternativa investeringsfonder (AIF-förvaltare) och behöriga myndigheter.

Så länge de nationella system som avses i artikel 42 i direktivet om förvaltare av alternativa investeringsfonder (nedan kallat *AIFM-direktivet*) fortfarande är i kraft kommer icke EU-baserade AIF-förvaltare som till professionella investerare marknadsför andelar eller aktier av AIF-fonder utan marknadsföringspass endast att omfattas av avdelning XIII (Riktlinjer om information) i dessa riktlinjer. Icke EU-baserade AIF-förvaltare kommer att omfattas av samtliga ersättningsbestämmelser i dessa riktlinjer från och med det datum då de nationella system som avses i artikel 42 i AIFM-direktivet upphör att gälla och det system för marknadsföringspass som anges i artiklarna 37–41 i AIFM-direktivet blir det enda system som används. Detta system kommer att vara obligatoriskt och tillämpligt i alla medlemsstater enligt kommissionens delegerade akt enligt artikel 68.6 i AIFM-direktivet.

2. I enlighet med artikel 5 i AIFM-direktivet ska AIF-förvaltare som omfattas av ersättningsprinciperna med avseende på dessa riktlinjer antingen vara en extern förvaltare, eller om AIF-fondens rättsliga form tillåter intern förvaltning och dess ledningsorgan väljer att utse en extern AIF-förvaltare, AIF-fonden själv. AIF-fonder som inte förvaltas internt och som har utsett en extern AIF-förvaltare omfattas inte av de ersättningsprinciper som fastställs i AIFM-direktivet och i dessa riktlinjer. De ersättningsprinciper som fastställs i *rekommendationen* är dock relevanta för dessa AIF-fonder samt för de AIF-förvaltare som uppfyller kriterierna för de undantag som anges i artiklarna 2 eller 3 i AIFM-direktivet, i den utsträckning de omfattas av definitionen av "finansierat företag" i punkt 2.1 i rekommendationen. I bilaga I till dessa riktlinjer finns en jämförelsetabell för de principer i rekommendationen som anges i AIFM-direktivet.

Vad?

3. Dessa riktlinjer avser ersättningspolicy och ersättningspraxis för AIF-förvaltare samt deras *identifierade personal*. I bilaga II till riktlinjerna anges vilka riktlinjer som gäller för AIF-förvaltare som helhet och vilka riktlinjer som endast gäller deras identifierade personal.

När?

4. Dessa riktlinjer är tillämpliga från och med den 22 juli 2013, med förbehåll för de övergångsbestämmelser som gäller för AIF-förvaltaren i fråga.

II. Definitioner

Om inte annat anges har de begrepp som används i Europaparlamentets och rådets direktiv 2011/61/EU av den 8 juni 2011 om förvaltare av alternativa investeringsfonder samt om ändring av direktiv 2003/41/EG och 2009/65/EG och förordningarna (EG) nr 1060/2009 och (EU) nr 1095/2010¹ (AIFM-direktivet) och i de delegerade akter som antagits av kommissionen i enlighet med AIFM-direktivet samma mening i dessa riktlinjer. Dessutom gäller följande definitioner i riktlinjerna:

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

<i>rekommendationen</i>	kommissionens rekommendation 2009/384/EG av den 30 april 2009 om ersättningspolicy inom finanstjänstesektorn. ²
<i>identifierad personal</i>	medarbetarkategorier, inbegripet den verkställande ledningen, risktagare, <i>kontrollfunktioner</i> och alla anställda vars totala ersättning är så hög att de hamnar i samma <i>ersättningsklass</i> som den verkställande ledningen och risktagare, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt påverkar riskprofilen eller riskprofilerna för de AIF-fonder som de förvaltar samt medarbetarkategorier i den eller de enheter till vilka portföljförvaltnings- eller riskhanteringsfunktioner har delegerats, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt påverkar riskprofilen eller riskprofilerna för de AIF-fonder som förvaltas av AIF-förvaltaren.
<i>kontrollfunktioner</i>	personal (annan än den verkställande ledningen) som ansvarar för riskhantering, regelefterlevnad, internrevisioner och liknande funktioner inom en AIF-förvaltare (t.ex. ekonomichefen i den utsträckning han/hon är ansvarig för sammanställningen av bokslut).
<i>ersättningsklass</i>	skalan för den totala ersättningen för medarbetare i den verkställande ledningen och risktagare – från den högsta till den lägsta ersättningen inom dessa kategorier.
<i>instrument</i>	andelar eller aktier i de AIF-fonder som förvaltas av AIF-förvaltaren eller motsvarande ägarintressen (för AIF-fonder som endast emitterar andelar inbegriper detta s.k. unit-linked-instrument), beroende på AIF-fondens rättsliga struktur och fondbestämmelser och bolagsordningar eller motsvarande, eller aktierelaterade instrument eller motsvarande icke-kontanta instrument.
<i>malus</i>	förfarande som ger AIF-förvaltaren möjlighet att förhindra erhållande av alla eller delar av beloppet för en uppskjuten ersättningspremie i förhållande till riskresultat eller hela AIF-förvaltarens, affärsenhetens, AIF-fondens och, när så är möjligt, den berörda personalens prestationer. Malus (även kallat straffpremier) är en form av riskanpassning i efterhand.
<i>återkrav</i>	avtalsbestämmelse enligt vilken den anställde samtycker till att återlämna ersättningsbelopp till AIF-förvaltaren under vissa omständigheter. Återkrav kan tillämpas på både rörlig ersättning som betalas direkt och uppskjuten rörlig ersättning. När återkrav är relaterade till riskresultat utgör de en form av riskjustering i efterhand.
<i>tillsynsfunktion</i>	de relevanta personer eller det eller de organ som har ansvaret för tillsynen av AIF-förvaltarens verkställande ledning och för bedömning och regelbunden översyn av om den riskhanteringsprocess och de riktlinjer, förfaranden och åtgärder som har inrättats för att uppfylla kraven i AIFM-direktivet är lämpliga och rimliga. När det gäller AIF-förvaltare som på grund av sin storlek och interna

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

organisation samt sin verksamhets art, omfattning och komplexitet inte har en separat tillsynsfunktion ska denna anses utgöras av den eller de ledamöter i det *ledningsorgan* som ansvarar för dessa funktioner.

<i>ledningsorgan</i>	en AIF-förvaltares ledningsorgan.
<i>kvarhållandeperiod</i>	tidsperiod under vilken redan intjänad rörlig ersättning som utbetalats i form av <i>instrument</i> inte kan säljas.
<i>ackumuleringsperiod</i>	period då den anställdes resultat bedöms och mäts i syfte att fastställa hans/hennes ersättning.
<i>uppskjutandeperiod</i>	period under vilken rörlig ersättning innehålls efter slutet på <i>ackumuleringsperioden</i> .
<i>intjänandepunkt</i>	ett ersättningsbelopp är intjänat när beloppet utbetalas till den anställde, som då blir laglig ägare till ersättningen. När ersättningen anses vara intjänad får inga uttryckliga efterhandsjusteringar göras, förutom <i>återkravsklausuler</i> .

III. Syfte

5. Syftet med dessa riktlinjer är att säkerställa en gemensam, enhetlig och konsekvent tillämpning av ersättningsbestämmelserna i artiklarna 13 och 22.2 e–f i AIFM-direktivet samt bilaga II till detta.

IV. Efterlevnads- och rapporteringsskyldigheter

RIKTLINJERNAS STATUS

6. Detta dokument innehåller riktlinjer som utfärdats i enlighet med artikel 16 i Esma-förordningen³. I enlighet med artikel 16.3 i Esma-förordningen ska de behöriga myndigheterna och finansmarknadsaktörerna med alla tillgängliga medel söka följa dessa riktlinjer och rekommendationer.

7. Behöriga myndigheter som berörs av riktlinjerna ska följa dem genom att införliva dem i sin tillsynspraxis, även när särskilda riktlinjer i dokumentet i första hand riktas till finansmarknadsaktörer.

Rapporteringskrav

8. Behöriga myndigheter ska meddela Esma om de följer eller avser följa riktlinjerna, eller ange skälen till varför de inte avser följa dem. Myndigheterna måste meddela Esma detta senast två månader efter Esmas offentliggörande av översättningarna. Om de behöriga myndigheterna inte svarar inom denna tidsgräns kommer Esma att anse att myndigheterna inte följer riktlinjerna. En mall för anmälan finns på Esmas webbplats.

9. AIF-förvaltare är inte skyldiga att rapportera om huruvida de följer dessa riktlinjer.

³ Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 1095/2010 av den 24 november 2010 om inrättande av en europeisk tillsynsmyndighet (Europeiska värdepappers- och marknadsmyndigheten), om ändring av beslut nr 716/2009/EG och om upphävande av kommissionens beslut 2009/77/EG.

V. Riktlinjer om vilka ersättningar som omfattas av dessa riktlinjer

10. Endast för tillämpningen av dessa riktlinjer och bilaga II i AIFM-direktivet består ersättning av

- (i) alla former av betalningar eller förmåner som betalas av en AIF-förvaltare,
- (ii) alla belopp som AIF-fonden själv betalar, inklusive carried interest, och
- (iii) alla överföringar av AIF-fondens andelar eller aktier

i utbyte mot professionella tjänster som utförs av en AIF-förvaltares identifierade personal.

För tillämpningen av led (ii) i denna punkt ska utbetalningar, exklusive ersättning för omkostnader och utgifter som AIF-fonden betalar direkt till AIF-förvaltaren till förmån för AIF-förvaltarens relevanta personalkategorier för de professionella tjänster som utförs, som i annat fall kan innebära ett faktiskt kringgående av de relevanta ersättningsbestämmelserna, anses utgöra ersättning enligt dessa riktlinjer och bilaga II till AIFM-direktivet.

11. Alla ersättningar kan delas in i antingen fast ersättning (betalningar eller förmåner utan beaktande av resultatkrav) eller rörlig ersättning (extra betalningar eller förmåner beroende på resultat, eller i vissa fall, andra avtalskriterier). Båda ersättningsdelarna (fast och rörlig ersättning) kan inbegripa monetära utbetalningar eller förmåner (såsom kontanter, aktier, optioner, hävande av lån till personal vid avskedande, pensionsinbetalningar, ersättning från AIF-fonder, t.ex. genom carried interest-modeller) eller (direkta) icke-monetära förmåner (såsom rabatter, särskilda förmåner eller speciella traktamenten för bil, mobiltelefon etc.). Extrabetalningar eller extraförmåner som ingår i en allmän icke-diskretionär policy som gäller hela AIF-förvaltaren och som inte utgör incitament för ökat risktagande får undantas från denna definition av ersättning när det gäller AIF-förvaltarens särskilda riskanpassade ersättningskrav.

12. Alla direkta betalningar från AIF-fonden till de personalkategorier som anges i punkt 3 i bilaga II till AIFM-direktivet och som består av en proportionell avkastning på investeringar i AIF-fonden som görs av dessa anställda ska inte omfattas av ersättningsbestämmelserna i dessa riktlinjer. För att avkastning på investeringar i AIF-fonder som görs av anställda ska kunna undantas från ersättningsbestämmelserna måste investeringen bestå av en faktisk utbetalning som görs av den anställde (lån som AIF-fonden beviljat den anställde för att möjliggöra en saminvestering i AIF-fonden ska således inte anses utgöra en investering som kan undantas från bestämmelserna om lånet inte har återbetalats av den anställde vid den tidpunkt då avkastningen betalas).

13. AIF-förvaltare ska tydligt kunna ange och göra åtskillnad mellan behandlingen av

- (i) den andel av den betalning som görs av AIF-fonden till ovan nämnda personalkategorier som överstiger den proportionella avkastningen på de investeringar som görs av berörda anställda och utgör carried interest, dvs. den andel av AIF-fondens vinst som betalas till personalen som ersättning för förvaltningen av AIF-fonden (som omfattas av ersättningsbestämmelserna i dessa riktlinjer)⁴, och

⁴ Se avsnitt XII.V (Vissa ersättningsstruktururs uppfyllande av kraven på riskanpassning av rörlig ersättning, tilldelnings- och utbetalningsprocessen), som innehåller särskilda bestämmelser som kan vara tillämpliga på vissa ersättningsstrukturer.

- (ii) den andel av AIF-fondens betalning till samma personalkategorier som utgör en andel av AIF-fondens vinst som utbetalas till personal som en proportionell ersättning för avkastning på investeringar som personalen gör i AIF-fonden (omfattas inte av ersättningsbestämmelserna i dessa riktlinjer).
14. "Kvarhållandebonus" är en form av rörlig ersättning som endast är tillåten om riskanpassningsbestämmelserna tillämpas på ett korrekt sätt.
15. AIF-förvaltare ska se till att rörlig ersättning inte betalas genom instrument eller att metoder tillämpas för att på ett konstgjort sätt kringgå bestämmelserna i AIFM-direktivets samt bestämmelserna i dessa riktlinjer. Det är AIF-förvaltarnas ledningsorgan som har det främsta ansvaret att se till att det slutliga målet att ha en sund och ansvarsfull ersättningspolicy och strukturer inte kringgås. I detta sammanhang kan följande omständigheter och situationer medföra en ökad risk: Omvandling av delar av den rörliga ersättningen till förmåner som normalt inte utgör incitament med avseende på riskpositioner, utläggning på entreprenad (outsourcing) av professionella tjänster till företag som inte omfattas av AIFM-direktivet, användning av anknutna ombud som inte anses utgöra "anställda" ur rättslig synpunkt, transaktioner mellan AIF-förvaltare och tredje parter i vilka risktagarna har väsentliga intressen, upprättande av strukturer eller metoder genom vilka ersättningen betalas i form av utdelningar eller liknande utbetalningar (t.ex. olämplig användning av resultatbaserade avgifter) och icke-monetära materiella förmåner som ges som resultatbaserade incitament.
16. Så kallade *carried interest*-instrument är vanligen begränsade partnerskap (eller andra typer av instrument) som innehas av ledande personer som är begränsade partner i AIF-fonden tillsammans med tredjepartsinvesterare. Sådana instrument används av ledande personer i AIF-fonden och syftar antingen till att reglera deras rätt till *carried interest* mellan sig själva till följd av ett blygsamt kapitalbidrag eller för att lägga in ett större kapital än bara nominellt kapital – dvs. saminvesteringar – i transaktioner tillsammans med AIF-fonden. Om de betalningar som görs av AIF-fonden till berörd personal genom dessa *carried interest*-instrument omfattas av definitionen av *carried interest*, ska de också omfattas av ersättningsbestämmelserna i dessa riktlinjer. Om betalningarna utgör proportionell avkastning på investeringar som personalen gör i AIF-fonden (genom *carried interest*-instrumentet) omfattas de däremot inte av dessa bestämmelser.
17. Hänsyn ska också tas till ställningen för partnerskap och liknande strukturer. Vinstutdelningar eller liknande utdelningar som partner mottar som ägare till en AIF-förvaltare omfattas inte av dessa riktlinjer, om inte det materiella resultatet av utbetalningar av sådana vinstutdelningar leder till att de berörda ersättningsbestämmelserna kringgås varvid avsikten att kringgå bestämmelserna är irrelevant.
18. När AIF-förvaltare delegerar portföljförvaltnings- eller riskhanteringsfunktioner i enlighet med artikel 20 i AIFM-direktivet samt dess genomförandeåtgärder ska den försäkra sig om följande:
- De enheter som portföljförvaltnings- eller riskhanteringsfunktionerna delegeras till måste vara föremål för ersättningsbestämmelser som är lika effektiva som bestämmelserna i dessa riktlinjer.
 - Det måste finnas lämpliga avtalsarrangemang med de enheter som portföljförvaltnings- eller riskhanteringsfunktionerna har delegerats till för att se till att ersättningsbestämmelserna i dessa riktlinjer inte kringgås. Avtalsarrangemangen ska omfatta eventuella betalningar som görs till de berörda enheternas identifierade personal som ersättning för utförande av portföljförvaltnings- eller riskhanteringsverksamhet för AIF-förvaltarens räkning.

VI. Riktlinjer för identifiering av de personalkategorier som omfattas av dessa riktlinjer

19. AIF-förvaltare ska identifiera vilka som är identifierad personal enligt dessa riktlinjer och annan vägledning eller kriterier från berörda myndigheter. AIF-förvaltarna ska också kunna visa de behöriga myndigheterna hur de har bedömt och valt ut sin identifierade personal.

20. Följande personalkategorier bör ingå i den identifierade personalen om AIF-förvaltarna inte kan visa att de inte utövar ett väsentligt inflytande på AIF-förvaltarens riskprofil eller på en AIF-fond som de förvaltar:

- Verkställande och icke verkställande ledamöter i AIF-förvaltarens ledningsorgan, beroende på AIF-förvaltarens lokala rättsliga struktur, t.ex. direktörer, den verkställande direktören samt verkställande och icke verkställande partner
- den verkställande ledningen
- kontrollfunktioner
- personal med ledningsansvar för portföljförvaltning, administration, marknadsföring samt personalresurser
- andra risktagare, såsom anställda som i tjänsten – antingen individuellt eller gemensamt som medlemmar i en grupp (t.ex. en enhet eller en del av en avdelning) – kan utöva ett väsentligt inflytande på riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som de förvaltar, inklusive personer som har befogenhet att ingå avtal/positioner och fatta beslut som väsentligt påverkar riskpositionerna för AIF-förvaltaren eller en AIF-fond som den förvaltar. Sådan personal kan till exempel omfatta säljare, enskilda handlare och särskilda handelsfunktioner.

I bedömningen av väsentligt inflytande på riskprofilen för en AIF-förvaltare eller de AIF-fonder som den förvaltar ska AIF-förvaltaren fastställa vad som utgör väsentligt inflytande inom ramen för AIF-förvaltarens verksamhet och de AIF-fonder som den förvaltar. De kriterier som AIF-förvaltarna kan följa för att försäkra sig om att rätt personalkategorier fångas upp är bland annat en bedömning av anställda eller en grupp av anställda som i tjänsten kan utöva ett väsentligt inflytande på AIF-förvaltarens resultat och/eller balansräkning och/eller resultaten för de AIF-fonder som de förvaltar.

För att kunna göra en riktig bedömning av de funktioner som kan ha ett väsentligt inflytande på riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som den förvaltar bör arbetsfunktioner och ansvarsuppgifter hos AIF-förvaltaren analyseras. Det kan finnas fall där en anställd inte tjänar in stora ersättningsbelopp totalt men ändå kan utöva ett väsentligt inflytande på riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som den förvaltar till följd av hans/hennes funktion eller ansvarsuppgifter.

Personalkategorier som administrativ personal eller personer som arbetar med logistiskt stöd som på grund av karaktären hos sina funktioner helt klart inte har någon koppling till riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som den förvaltar ska inte anses utgöra risktagare. Sådana undantag gäller emellertid endast personal med stödfunktioner medan,

såsom anges i fjärde punkten ovan, personal med ledningsansvar för administration ska ingå i kategorin identifierad personal.

21. Andra anställda/personer som i tjänsten utövar ett väsentligt inflytande på riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som den förvaltar och vars totala ersättning gör att de hamnar i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen och risktagare ska också ingå i kategorin identifierad personal. Det kan t.ex. röra sig om anställda som tjänar höga belopp som inte omfattas av de ovan nämnda kategorierna, men som i tjänsten utövar ett väsentligt inflytande på riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder den förvaltar. I vissa fall kan personal vars ersättning är lika hög eller högre än de verkställande direktörernas och risktagarnas ersättning i någon form utöva ett väsentligt inflytande på riskprofilen för AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som den förvaltar. Så är dock inte fallet hos alla AIF-förvaltare.
22. De exempel som nämns i punkterna 20 och 21 är inte definitiva. Ju mer sannolikt det är att det kan finnas risktagare i vissa affärsenheter desto grundligare riskanalys krävs för att bedöma om en person ska anses utgöra en väsentlig risktagare eller inte.

VII. Riktlinjer om proportionalitet

VII.I. Proportionalitet i allmänhet

23. Enligt *rekommendationen* bör medlemsstaterna när de vidtar åtgärder för att se till att finansföretag tillämpar ersättningsprinciperna beakta dessa företags storlek, art och omfattning. När AIF-förvaltarna vidtar åtgärder för att följa ersättningsprinciperna ska de således ta hänsyn till sin storlek, interna organisation samt sin verksamhets art, omfattning och komplexitet. Enligt bilaga II till AIFM-direktivet och rekommendationen ska bestämmelserna vara utformade så att AIF-förvaltarna kan uppfylla ersättningsprinciperna på ett proportionellt sätt.
24. Alla AIF-förvaltare omfattas inte av ersättningskraven på samma sätt och i lika stor utsträckning. Proportionalitetsprincipen bör fungera åt båda hållen: vissa AIF-förvaltare behöver mer avancerade policyer eller förfaranden för att uppfylla kraven i AIFM-direktivet, medan andra kan uppfylla kraven på ett enklare eller mindre betungande sätt.
25. Även om ersättningsprinciperna i bilaga II till AIFM-direktivet är tillämpliga på alla AIF-förvaltare kan proportionalitetsprincipen i undantagsfall och med beaktande av specifika fakta leda till att vissa krav inte behöver tillämpas om detta är förenligt med riskprofilen, riskbenägenheten och strategin för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar, inom ramen för de gränser som anges i dessa riktlinjer. Om AIF-förvaltaren anser att dessa krav inte är tillämpliga med tanke på verksamhetens art eller förvaltarens identifierade personal ska den på begäran från den behöriga myndigheten för varje enskilt krav kunna ange skälen till att kraven inte är tillämpliga. AIF-förvaltaren får aldrig automatiskt välja att inte tillämpa ett krav på grundval av dessa riktlinjer. Den ska göra en bedömning av varje ersättningskrav som inte behöver tillämpas enligt följande punkt och på grundval av proportionalitetsprincipen avgöra om varje enskilt krav behöver tillämpas eller ej. Om AIF-förvaltaren drar slutsatsen att alla krav måste tillämpas får den alltså inte göra några avvikelser från den allmänna tillämpningen av kraven.
26. Endast följande krav får frångås om det är proportionerligt:
 - Krav på utbetalningsprocesser som omfattas av de riktlinjer som anges i avsnitt XII.IV (Utbetalningsprocess). Detta innebär att en del AIF-förvaltare antingen för hela sin

identifierade personal eller för vissa kategorier av denna personalgrupp får besluta att inte tillämpa kraven på

- rörlig ersättning i *instrument*,
- kvarhållande,
- uppskjutande,
- inbegripande av risk i efterhand för rörlig ersättning.

- Kravet att upprätta en ersättningskommitté som anges i avsnitt X.II (Ersättningskommitté).

27. De särskilda numeriska kriterier som anges i bilaga II till AIFM-direktivet – kortaste uppskjutandeperiod på 3–5 år, minsta andel på 40–60 % av rörlig ersättning som ska skjutas upp (punkt 1 n i bilaga II till AIFM-direktivet) och minimiandelen på 50 % av rörlig ersättning som ska betalas ut i form av instrument (punkt 1 m i bilaga II till AIFM-direktivet) får endast frångås i sin helhet. Det ska inte vara möjligt att inom en AIF-förvaltare tillämpa lägre tröskelvärden på grundval av proportionalitetsprincipen. När det är motiverat på grund av AIF-förvaltarens storlek och interna organisation samt deras verksamhetens art, omfattning och komplexitetsgrad får de till exempel besluta att inte skjuta upp någon del av den rörliga ersättningen, men de får inte besluta att skjuta upp 20 % av den rörliga ersättningen, dvs. om AIF-förvaltaren inte klarar proportionalitetstestet för att inte tillämpa kravet måste den tillämpa ett uppskjutande på minst 40 % eller på 60 % om den rörliga ersättningsdelen utgör ett särskilt högt belopp.

28. Det är främst AIF-förvaltarens ansvar att bedöma arten av sin verksamhet och utforma och genomföra ersättningspolicy och ersättningspraxis för att på ett lämpligt sätt anpassa riskerna och ge lämpliga och effektiva incitament till personalen. De behöriga myndigheterna ska granska hur AIF-förvaltarena genomför proportionalitetsprincipen i praktiken, och ska därvid beakta hur de uppnår de rättsliga målen och hur de tillgodoser behovet av att säkerställa lika förutsättningar för olika AIF-förvaltare och jurisdiktioner.

VII.II. Proportionalitet avseende olika uppgifter som utförs av AIF-förvaltare

29. AIF-förvaltarens olika riskprofiler och uppgifter motiverar en proportionell tillämpning av ersättningsprinciperna. De kriterier som är relevanta för tillämpningen av proportionalitetsprincipen är storleken på AIF-förvaltaren och på de AIF-fonder som den förvaltar, AIF-förvaltarens interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet.

- a) Storlek: Storlekskriteriet kan avse värdet på AIF-förvaltarens kapital och värdet på förvaltade tillgångar (inklusive tillgångar som förvärvats med användning av finansiell hävstång), skulder eller riskexponeringar för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar samt AIF-förvaltarens antal anställda, filialer eller dotterföretag. Storleken på en AIF-förvaltare och de AIF-fonder som den förvaltar ska inte övervägas enskilt vid tillämpning av proportionalitetsprincipen. En AIF-förvaltare kan anses vara "liten" när det gäller antal anställda eller dotterföretag, men kan ta höga risker. En AIF-förvaltare ska strikt följa ersättningsprinciperna när det sammanlagda antalet AIF-fonder som den förvaltar, som var och en anses vara "liten", kan vara systemviktiga (t.ex. räknat i totala förvaltade tillgångar) eller ger upphov till komplex förvaltningsverksamhet.

Den allmänna skyldigheten att ha en sund ersättningspolicy och ersättningspraxis gäller alla AIF-förvaltare, oavsett storlek eller systemvikt.

- b) Intern organisation: Intern organisation kan avse den rättsliga strukturen hos AIF-förvaltaren eller de AIF-fonder som den förvaltar, komplexiteten hos AIF-förvaltarens inre styrningsstruktur och om AIF-förvaltaren eller de förvaltade AIF-fonderna är noterade på reglerade marknader.

Detta kriterium bör bedömas med hänsyn till hela AIF-förvaltarens organisation, inbegripet samtliga AIF-fonder som den förvaltar. Om en AIF-fond är noterad betyder det till exempel inte automatiskt att AIF-förvaltaren anses ha en komplex intern organisation.

- c) Verksamhetens art, omfattning och komplexitet: När detta kriterium övervägs ska de underliggande riskprofilerna för affärsverksamheten beaktas. Följande faktorer kan vara relevanta i detta sammanhang:

- Typ av godkänd verksamhet (endast de investeringsförvaltningsfunktioner som anges i punkt 1 i bilaga I till AIFM-direktivet eller även de ytterligare funktioner som anges i punkt 2 i bilagan, och/eller de ytterligare tjänster som anges i artikel 6.4 i direktivet).
- Typ av investeringspolicyer och investeringsstrategier för de AIF-fonder som AIF-förvaltaren förvaltar.
- Om verksamheten är nationell eller gränsöverskridande (AIF-förvaltare som förvaltar och/eller marknadsför AIF-fonder i en eller flera stater inom EU eller i tredje land).
- Ytterligare förvaltning av fondföretag (UCITS).

30. Vid proportionalitetsbedömningen bör fokus läggas på en kombination av samtliga nämnda kriterier (storlek, intern organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet). En AIF-förvaltare kan till exempel ha en småskalig verksamhet, men verksamheten kan ändå omfatta komplexa riskprofiler till följd av sin art eller komplexiteten hos de förvaltade AIF-fonderna.

VII.III. Proportionalitet med avseende på olika personalkategorier

31. Proportionalitetsprincipen ska också tillämpas inom en AIF-förvaltare när det gäller vissa av de särskilda kraven. Sådana personalkategorier som i tjänsten utövar ett väsentligt inflytande på riskprofilen för de AIF-fonder som de förvaltar ska uppfylla särskilda krav som syftar till att hantera de risker som deras verksamhet medför. Samma krav på storlek, intern organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitet är tillämpliga. Dessutom bör följande faktorer beaktas i relevanta fall. Förteckningen är inte uttömmande.

- Omfattningen av de skyldigheter som en risktagare tar på sig för en AIF-förvaltares räkning.
- Storleken på den grupp av personer som gemensamt utövar ett väsentligt inflytande på AIF-förvaltarens riskprofil.
- Strukturen hos ersättningen till medarbetarna (t.ex. fast lön med rörlig ersättning jämfört med vinstdelningsarrangemang), särskilt följande faktorer:

- Mottaget rörligt ersättningsbelopp.
- Procentandel rörlig ersättning utöver fast ersättning.

VIII. Riktlinjer för AIF-förvaltare som ingår i en grupp

32. Observera att dessa riktlinjer i alla händelser gäller samtliga AIF-förvaltare. Inga undantag från tillämpningen av de sektorsspecifika ersättningsprinciper som anges i AIFM-direktivet och i dessa riktlinjer får göras för AIF-förvaltare som är dotterföretag till ett kreditinstitut.
33. AIF-förvaltare som tillhör bank-, försäkrings- eller investeringsgrupper eller finansiella konglomerat och som efterlever dessa sektorsspecifika ersättningsprinciper, ska anses ha tillsett att gruppen beaktat de ersättningsprinciper som är tillämpliga på gruppen med särskilt beaktande av AIF-förvaltaren.

IX. Riktlinjer för AIF-förvaltares finansiella situation

34. För att se till att de kontinuerligt följer kraven i artikel 9.1–3, 9.5 och 9.7 i AIFM-direktivet ska AIF-förvaltare försäkra sig om att de upprätthåller en ansvarsfull balans mellan kravet att ha en sund finansiell situation och fördelning, utbetalning eller intjänande av rörlig ersättning.
35. AIF-förvaltarna ska se till att deras finansiella situation inte påverkas negativt av
- 1) den totala poolen av rörlig ersättning som kommer att fördelas under året, och
 - 2) det rörliga ersättningsbelopp som kommer att betalas ut eller tjänas in under året.
36. Om en AIF-förvaltare inte kan eller riskerar att inte kunna upprätthålla en sund finansiell situation bör bland annat följande åtgärder aktiveras: a) En minskning av poolen av rörlig ersättning för det året, och b) tillämpning av resultat Anpassningsåtgärder (dvs. malus eller återkrav) för det räkenskapsåret⁵. I stället för att fördela eller betala ut rörlig ersättning eller låta den intjänas bör AIF-förvaltarens nettovinst för innevarande år och eventuellt även för kommande år användas för att stärka dess finansiella situation. AIF-förvaltaren bör inte kompensera för detta i ett senare skede genom att fördela, utbetala eller låta medarbetarna intjäna ett större belopp av rörlig ersättning än den annars skulle ha gjort, om det inte under de kommande åren blir uppenbart att AIF-förvaltarens finansiella situation motiverar sådana åtgärder.

X. Riktlinjer för styrning av ersättningspolicyn

37. De allmänna kraven för styrning av ersättningspolicier gäller för AIF-förvaltarnas hela verksamhet.

X.I. Ledningsorgan

X.I.I Utformning, godkännande och översyn av ersättningspolicyn

38. AIF-förvaltarnas ersättningspolicier bör syfta till att anpassa de risker som tas av personalen till riskerna hos de AIF-fonder som den förvaltar, AIF-fondens investerare och AIF-förvaltaren själv. Behovet av riskanpassning i samband med riskhantering och riskexponering bör särskilt beaktas.

⁵ Se även avsnitt XII (Riktlinjer för särskilda krav för riskjustering).

39. Tillsynsfunktionen bör ha ansvaret för att godkänna, upprätthålla och övervaka genomförandet av AIF-förvaltarens ersättningspolicy. Ersättningspolicyn ska inte i första hand övervakas av ledande personer i tillsynsfunktionen. Tillsynsfunktionen bör också godkänna eventuella följande väsentliga undantag från eller ändringar av ersättningspolicyn och noggrant överväga och övervaka följderna av sådana undantag eller ändringar. Förfarandena för att fastställa ersättning ska vara tydliga, väldokumenterade och internt transparenta. Beslutsprocessen, kriterierna för att fastställa identifierad personal, åtgärder för att undvika intressekonflikter samt riskanpassningsmekanismer bör till exempel dokumenteras på lämpligt sätt.
40. När tillsynsfunktionen utformar och övervakar AIF-förvaltarens ersättningspolicy bör den beakta alla behöriga företagsfunktioners bidrag (dvs. riskhantering, regelefterlevnad, personalresurser, strategisk planering etc.). Syftet med detta är att dessa funktioner ska delta på lämpligt sätt i utformningen av AIF-förvaltarens ersättningspolicy.
41. Slutligen ska tillsynsfunktionen se till att AIF-förvaltarens ersättningspolicy är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering. Ersättningspolicyn ska
- vara förenlig med AIF-förvaltarens affärsstrategi, mål, värderingar och intressen,
 - inte uppmuntra till överdrivet risktagande jämfört med investeringspolicyn för de AIF-fonder som AIF-förvaltaren förvaltar, och
 - göra det möjligt för AIF-förvaltaren att anpassa AIF-fondens och dess investerares intressen till intressena för den identifierade personal som förvaltar AIF-fonderna samt uppnå och upprätthålla en sund finansiell situation.
42. Tillsynsfunktionen ska dessutom se till att AIF-förvaltarens samlade företagsstyrningsprinciper och strukturer samt deras inverkan på ersättningssystemet beaktas inom ramen för utformningen och genomförandet av AIF-förvaltarens ersättningspolicy och praxis. I detta sammanhang ska tillsynsfunktionen beakta följande faktorer: En tydlig åtskillnad mellan verksamhets- och kontrollfunktionerna, erforderlig kompetens och lämplig grad av oberoende för ledamöterna i ledningsorganet, de interna kommittéernas roll, inklusive ersättningskommittén, skyddsmekanismer för förebyggande av intressekonflikter samt det interna rapporteringssystemet och berörda parter transaktionsregler.

X.I.II Ersättning till personal i ledningsorganet och tillsynsfunktionen

43. Ersättningen till ledningsorganets personal ska vara förenlig med deras befogenheter, uppgifter, sakkunskap och ansvar.
44. Med tanke på AIF-förvaltarens storlek, interna organisation samt arten, omfattningen och komplexiteten hos dess verksamhet bör ledningsorganets ledamöter i tillämpliga fall inte besluta om sina egna ersättningar. Det är i stället tillsynsfunktionen som bör fastställa och övervaka ersättningen till ledningsorganets ledamöter. I den utsträckning det är förenligt med den nationella lagstiftningen bör tillsynsfunktionen också uttryckligen godkänna och övervaka ersättningen till ledande personer och de anställda som mottar de högsta totala ersättningsbeloppen inom AIF-förvaltaren.
45. För AIF-förvaltare som har en separat tillsynsfunktion kan det vara bättre om tillsynsfunktionens personal endast får fast ersättning så att intressekonflikter kan hanteras på ett lämpligt sätt. Om AIF-

förvaltaren har incitamentbaserade mekanismer bör de vara strikt avpassade för varje persons övervaknings- och kontrolluppgifter, för att på så sätt återspegla varje persons kompetens och uppnådda resultat. Om instrument ingår i ersättningen ska lämpliga åtgärder, t.ex. i form av kvarhållandeperioder, tillämpas fram till mandatets upphörande i syfte att se till att berörda personer i ledningsorganet fattar oberoende beslut. När det gäller AIF-förvaltare som på grund av sin storlek och interna organisation samt sin verksamhets art, omfattning och komplexitet inte har en separat tillsynsfunktion ska principen om att tillsynsfunktionens personal helst endast ska få fast ersättning endast gälla för de icke verkställande ledamöter av ledningsorganet som utför de arbetsuppgifter som ingår i tillsynsfunktionen.

X.I.III Aktieägarnas deltagande

46. Ansvaret för godkännandet av en AIF-förvaltares ersättningspolicy samt beslut om ersättning till ledamöter i ledningsorganet kan avdelas till AIF-förvaltarens bolagsstämma beroende på varje AIF-förvaltares art eller de nationella bestämmelserna i den jurisdiktion där AIF-förvaltaren är etablerad. Aktieägarnas röst kan antingen vara rådgivande eller bindande. I detta sammanhang är det viktigt att aktieägarna får lämplig information så att de kan fatta välgrundade beslut.
47. Tillsynsfunktionen behåller ansvaret för de förslag som läggs fram vid AIF-förvaltarens bolagsstämma samt för det faktiska genomförandet och övervakningen av eventuella ändringar av AIF-förvaltarens ersättningspolicy och ersättningspraxis.

X.I.IV Översyn av genomförandet av ersättningspolicyn

48. Tillsynsfunktionen ska säkerställa att en översyn görs av genomförandet av AIF-förvaltarens ersättningspolicy minst en gång om året. Vid sådana centrala och oberoende översyner ska följande allmänna aspekter av ersättningssystemet beaktas:
- Att ersättningssystemet fungerar som avsett (i synnerhet att alla överenskomna planer/program omfattas, att utbetalningarna av ersättningar är lämpliga och att AIF-förvaltarens riskprofil och långsiktiga mål avspeglas korrekt).
 - Att ersättningssystemet är förenligt med nationella och internationella regler, principer och normer.
49. De berörda interna kontrollfunktionerna (dvs. internrevision, riskhantering, regelefterlevnadsfunktioner etc.) samt andra viktiga tillsynskommittéer (dvs. revisionskommittéer, riskkommittéer och utnämmandekommittéer) bör vara nära involverade i granskningen av AIF-förvaltarens ersättningssystem.
50. Om de regelbundna granskningarna visar att ersättningssystemet inte fungerar som avsett eller föreskrivet ska tillsynsfunktionen se till att en lämplig plan för korrigerande åtgärder inrättas.
51. Den regelbundna översynen av genomförandet av AIF-förvaltarens ersättningspolicy och ersättningspraxis får när så är lämpligt delvis eller fullständigt läggas ut på entreprenad enligt proportionalitetsprincipen. Större och mer komplexa AIF-förvaltare bör ha tillräckliga resurser för att utföra översynen internt, men externa konsulter kan komplettera och stödja AIF-förvaltaren i denna uppgift om så behövs. Enligt proportionalitetsprincipen får mindre AIF-förvaltare som inte är så komplexa besluta att lägga ut hela översynen på entreprenad. Detta kan ske genom att översynen

genomförs mer sällan än årligen eller genom en intern bedömning som inte utgör en fullständig oberoende översyn minst en gång om året. I samtliga fall ska tillsynsfunktionen behålla ansvaret för översynen av AIF-förvaltarens ersättningspolicy och ersättningspraxis och se till att resultaten av översynen följs upp. Berörda kontrollfunktioner ska vara nära involverade i detta arbete.

X.II. Ersättningskommitté

X.II.I Inrättande av en ersättningskommitté

52. Även de AIF-förvaltare som inte är skyldiga att inrätta en ersättningskommitté i enlighet med punkt 3 i bilaga II till AIFM-direktivet bör överväga att ändå göra detta.

53. För att fastställa om en ersättningskommitté ska inrättas ska de faktorer som anges i avsnitt VII (Riktlinjer för proportionalitet) beaktas. Vid bedömningen av om en AIF-förvaltare ska anses vara betydande eller ej ska AIF-förvaltaren göra en samlad bedömning av samtliga tre faktorer (dvs. sin storlek eller storleken på de AIF-fonder som den förvaltar, sin interna organisation samt sin verksamhets art, omfattning och komplexitet). En AIF-förvaltare som är betydande endast med avseende på två av de tre faktorer som anges ovan ska inte vara skyldig att inrätta en ersättningskommitté.

54. Utan att det påverkar föregående punkt ska följande särskilda faktorer beaktas vid övervägandet av om en ersättningskommitté behöver inrättas eller ej (förteckningen är inte uttömmande):

- Om AIF-förvaltaren är börsnoterad eller ej
- AIF-förvaltarens rättsliga struktur
- Antal anställda
- Förvaltade tillgångar
- Huruvida AIF-förvaltaren även är ett fondföretag (UCITS) eller förvaltare av fondföretag (UCITS)
- Om AIF-förvaltaren tillhandahåller de tjänster som anges i artikel 6.4 i AIFM-direktivet.

55. Med hänsyn till ovanstående principer och alla relevanta omständigheter behöver en AIF-förvaltare inte inrätta en ersättningskommitté i följande fall:

- AIF-förvaltare för vilka värdet på de portföljer som de förvaltar för sina AIF-fonders räkning inte överstiger 1,25 miljarder euro och som inte har fler än 50 anställda, inklusive personer som förvaltar fondföretag (UCITS) och tillhandahåller de tjänster som anges i artikel 6.4 i AIFM-direktivet.
- AIF-förvaltare som ingår i bank-, försäkrings- eller investeringsgrupper eller finansiella konglomerat inom vilka enheterna är skyldiga att inrätta en ersättningskommitté som utför sina arbetsuppgifter och fullgör sina skyldigheter för hela gruppens räkning, på villkor att bestämmelserna om ersättningskommittéernas sammansättning, roll och befogenheter

motsvarar bestämmelserna i dessa riktlinjer och att den befintliga ersättningskommittén har ansvaret för att kontrollera AIF-förvaltarens efterlevnad av bestämmelserna i dessa riktlinjer.

56. Såsom nämns i punkt 52 får även AIF-förvaltare som stämmer in på de exempel som anges ovan ändå välja att inrätta en ersättningskommitté på eget initiativ som god praxis.
57. AIF-förvaltare som inte stämmer in på exemplen ovan ska inte automatiskt vara skyldiga att inrätta en ersättningskommitté. I detta syfte ska AIF-förvaltare som ligger över de tröskelvärden som anges i punkt 55 anses vara betydande i fråga om sin storlek eller storleken på de AIF-fonder som de förvaltar. När sådana AIF-förvaltare beslutar om de ska inrätta en ersättningskommitté eller inte ska de dock fortfarande bedöma huruvida de är betydande i fråga om sin interna organisation samt sin verksamhets art, omfattning och komplexitet.

X.II.II Ersättningskommitténs sammansättning

58. För att ersättningskommittén ska vara oberoende gentemot ledande befattningshavare ska den vara sammansatt av personer från tillsynsfunktionen som inte innehar någon verkställande funktion. Minst hälften av ledamöterna ska vara oberoende.
59. Ordföranden för ersättningskommittén ska vara oberoende och inte inneha någon verkställande funktion.
60. Ett lämpligt antal ledamöter i ersättningskommittén ska ha tillräcklig sakkunskap och yrkeserfarenhet i fråga om riskhantering och kontrollverksamhet med avseende på den mekanism som används för att anpassa ersättningsstrukturen till AIF-förvaltarens risk- och kapitalprofil.
61. Ersättningskommittén ska uppmantras att söka expertråd såväl internt (t.ex. från riskhanteringsfunktionen) som externt. Den verkställande direktören ska inte delta i ersättningskommitténs möten då hans/hennes ersättning diskuteras och beslutas.

X.II.III Ersättningskommitténs roll

62. Ersättningskommittén ska
- ansvara för utarbetandet av rekommendationer till tillsynsfunktionen om ersättning till ledamöterna i ledningsorganet samt till de högst betalda medarbetarna hos AIF-förvaltaren,
 - bistå tillsynsfunktionen med stöd och råd vid utformningen av AIF-förvaltarens allmänna ersättningspolicy,
 - ha tillgång till såväl intern som extern rådgivning som är oberoende gentemot den rådgivning som tillhandahålls av eller till ledningsorganet,
 - granska de externa ersättningskonsulter som tillsynsfunktionen beslutar att anlita för rådgivning och stöd,
 - stödja tillsynsfunktionen i översynen av ersättningssystemets utformning och funktion,
 - ägna särskild uppmärksamhet åt bedömningen av de mekanismer som införs för att säkerställa att

- alla typer av risker samt likviditet och tillgångar under förvaltning beaktas på lämpligt sätt i ersättningssystemet, och
 - att den allmänna ersättningspolicyn är förenlig med affärsstrategin, målen, värderingarna och intressena för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar samt AIF-fondernas investerare, och
- för att en formell översyn görs av ett antal möjliga scenarier för att testa hur ersättningssystemet reagerar på framtida externa och interna händelser, vilket även inbegriper utfallstest.

63. Ersättningskommittén kan själv ansvara för att leda en central och oberoende översyn av genomförandet av ersättningspolicyer och ersättningspraxis.

X.II.IV Process och rapporteringsvägar för ersättningskommittén

64. Ersättningskommittén ska

- ha obehindrad tillgång till alla uppgifter och all information om tillsynsfunktionens beslutsprocess samt om ersättningssystemets utformning och genomförande,
- ha obehindrad tillgång till alla uppgifter och all information om riskhantering och kontrollfunktioner, vilket dock inte får hindra AIF-förvaltarens ordinarie verksamhet,
- se till att de interna kontrollfunktionerna och andra behöriga funktioner (t.ex. personalfunktionen och strategisk planering) är delaktiga på lämpligt sätt. Ersättningskommittén bör samarbeta med andra styrelsekommittéer vars verksamhet kan inverka på utformningen av ersättningspolicyer och ersättningspraxis samt deras funktionssätt (t.ex. riskrevisions- och nomineringskommittéer), och
- förse tillsynsfunktionen och i tillämpliga fall AIF-förvaltarens bolagsstämma med lämplig information om verksamheten.

X.III. Kontrollfunktioner

X.III.I Kontrollfunktionernas roller

65. AIF-förvaltarna ska se till att kontrollfunktionerna aktivt deltar i utformningen, den kontinuerliga övervakningen och översynen av ersättningspolicyer för andra affärsområden.
66. Kontrollfunktionerna ska genom ett nära samarbete med ersättningskommittén, tillsynsfunktionen och ledningsorganet bidra till att fastställa AIF-förvaltarens allmänna ersättningsstrategi, samtidigt som den främjar en effektiv riskhantering.
67. Riskhanteringsfunktionen ska bedöma hur den rörliga ersättningsstrukturen påverkar AIF-förvaltarens riskprofil. Det är god praxis för riskhanteringsfunktionen att validera och bedöma riskhanteringsdata och delta i ersättningskommitténs möten i detta syfte.
68. Regelefterlevnadsfunktionen ska å sin sida analysera hur ersättningsstrukturen påverkar AIF-förvaltarens efterlevnad av tillämplig lagstiftning, bestämmelser och interna policyer.

69. Den interna revisionsfunktionen ska utföra regelbundna revisioner av utformningen, genomförandet och effekterna av AIF-förvaltarens ersättningspolicier.

X.III.II Kontrollfunktionernas ersättning

70. Kontrollfunktionernas ersättning ska ligga på en sådan nivå att AIF-förvaltaren kan anställa kvalificerad och erfaren personal till dessa funktioner.
71. Om medarbetarna i kontrollfunktionerna mottar rörlig ersättning ska den grundas på funktionsspecifika mål och inte enbart styras av AIF-förvaltarens allmänna resultatkriterier.
72. Ersättningsstrukturen för kontrollfunktionernas personal får inte äventyra deras oberoende eller ge upphov till intressekonflikter i personalens funktion som rådgivare åt ersättningskommittén, tillsynsfunktionen och/eller ledningsorganet. Om ersättningen till kontrollfunktionerna omfattar en del som grundas på AIF-förvaltarens allmänna resultatkriterier ökar risken för intressekonflikter. Denna aspekt bör därför hanteras på lämpligt sätt.
73. När det gäller AIF-förvaltare som är skyldiga att inrätta en ersättningskommitté får beslut om ersättning till ledande personer inom kontrollfunktionerna inte endast fattas av tillsynsfunktionen, utan bör övervakas direkt av ersättningskommittén. Ersättningen till anställda i regelefterlevnads- och riskhanteringsfunktionerna måste vara utformad för att undvika intressekonflikter i samband med den affärsenhet som de övervakar och bör därför bedömas och fastställas separat. Ersättningskommittén ska utarbeta rekommendationer till ledningsorganet om den ersättning som ska utbetalas till ledande personer i riskhanterings- och efterlevnadsfunktionerna.
74. När det gäller AIF-förvaltare som inte är skyldiga att inrätta en ersättningskommitté ska ersättningen till ledande personer i kontrollfunktionerna granskas av tillsynsfunktionen.
75. Intressekonflikter som kan uppstå om andra affärsområden utövar olämpligt inflytande på ersättningen till personal i kontrollfunktionerna bör hanteras på lämpligt sätt. Det är särskilt viktigt att undvika olämpligt inflytande om personal från kontrollfunktionerna även arbetar inom andra affärsområden. Synpunkter från de övriga affärsområdena bör dock inhämtas som ett led i bedömningsprocessen.
76. Kontrollfunktionerna bör inte ha en sådan ställning att de till exempel godkänner transaktioner, fattar beslut eller ger rådgivning om risker och finansiell kontroll som kan kopplas direkt till en ökning eller minskning av deras resultatbaserade ersättning.

XI. Riktlinjer för de allmänna kraven för riskanpassning

77. De allmänna kraven avseende riskanpassning bör endast tillämpas på AIF-förvaltares individuella ersättningspaket till identifierad personal, men enligt bilaga II till AIFM-direktivet rekommenderas AIF-förvaltarna starkt att frivilligt tillämpa dessa krav på hela verksamheten. AIF-förvaltarna bör bedöma om huruvida dessa krav bör tillämpas på hela verksamheten och ska, om så begärs, för de behöriga myndigheterna kunna motivera sitt beslut att endast tillämpa kraven på identifierad personal.

XI.I. Allmän ersättningspolicy, inbegripet pensionspolicy

78. AIF-förvaltarens långsiktiga strategi bör inbegripa en allmän affärsstrategi samt kvantifierade risktoleransnivåer med en flerårig tidsplan samt andra företagsvärderingar såsom efterlevnadskultur, etik, riktlinjer för agerandet gentemot förvaltade AIF-fonder, åtgärder för att begränsa intressekonflikter etc. Ersättningssystemen bör vara utformade på ett sådant sätt att de är förenliga med riskprofilerna, fondbestämmelserna eller bolagsordningen eller motsvarande för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar. Ändringar i strategierna måste även beaktas. AIF-förvaltarna måste därför se till att deras ersättningssystem är välutformade och genomförs på ett effektivt sätt. I detta sammanhang är det särskilt viktigt att skapa en lämplig balans mellan rörlig och fast ersättning, att mäta såväl resultatet som strukturen och i tillämpliga fall riskanpassa den rörliga ersättningen. Även mindre eller mer okomplicerade AIF-förvaltare bör göra sitt bästa för att anpassa sin ersättningspolicy till sina intressen och intressena för de AIF-fonder som de förvaltar samt deras investerare.
79. AIF-förvaltarna bör utforma sin ersättningspolicy på ett sådant sätt att ersättningen bidrar till att förhindra överdrivet risktagande och gör verksamheten effektiv i AIF-förvaltaren och i de AIF-fonder som de förvaltar. De ska också se till att ersättningspolicyn är förenlig med en effektiv riskhantering.
80. AIF-förvaltarna bör överväga konservativa värderingspolicier och vara uppmärksamma på koncentrationsrisker och riskfaktorer, t.ex. likviditets- och koncentrationsrisker som kan utsätta de AIF-fonder som de förvaltar för stress vid någon tidpunkt i framtiden. Det finns starka skäl till att inte följa sådana krav om den rörliga delen av ersättningen främst består av instrument som betalas ut omedelbart, utan uppskjutande eller riskanpassning i efterhand (malus eller återkrav), och/eller baseras på en formel som kopplar rörlig ersättning till intäkterna för innevarande år i stället för riskanpassad vinst.
81. För att motverka de ovan nämnda riskerna bör riskhanteringsstrategin vara kopplad till ersättningspolicyn. Om den rörliga ersättningen struktureras och genomförs på lämpligt sätt kan den vara ett effektivt verktyg för att anpassa personalens intressen till intressena för de AIF-fonder som AIF-förvaltaren förvaltar. Med beaktande av AIF-förvaltarens verksamhets art, omfattning och komplexitet finns alternativa strategier att tillgå för att koppla samman riskhanteringsmoment med en ersättningspolicy.

XI.II. Diskretionära pensionsförmåner

82. Ersättningspolicyn bör omfatta alla typer av ersättningar, inbegripet fasta delar, rörliga delar, pensionsvillkor och andra liknande särskilda förmåner. Pensionspolicyn (både fasta och rörliga pensionsbetalningar) bör kopplas till de långsiktiga intressena för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar.
83. När det gäller diskretionära pensionsförmåner som ingår i den rörliga ersättningen kan de anställda inte pensionera sig eller lämna AIF-förvaltaren med sådana förmåner intjänade, utan hänsyn till den ekonomiska situationen i de AIF-fonder som förvaltas av AIF-förvaltaren eller de risker som den anställda har tagit på lång sikt.
84. För att anpassa denna särskilda typ av pensionsförmån till den ekonomiska situationen i de AIF-fonder som AIF-förvaltaren förvaltar bör diskretionära pensionsförmåner betalas ut i form av instrument då det är rättsligt möjligt enligt relevant pensionslagstiftning.

85. Vid pensionering bör de diskretionära pensionsförmåner som den anställde har tjänat skjutas upp under en period på fem år.
86. Om en anställd lämnar AIF-förvaltaren före pensionen bör de diskretionära pensionsförmånerna anses vara intjänade först efter en period på fem år och bör genomgå en resultatbedömning och riskanpassning i efterhand innan de betalas ut.

XI.III. Avgångsvederlag

87. "Fallskärmsarrangemang" för anställda som lämnar AIF-förvaltaren och som medför stora utbetalningar utan resultat- och riskanpassningar ska anses vara oförenliga med den princip som anges i punkt 1 k i bilaga II till AIFM-direktivet. Alla sådana betalningar ska vara kopplade till den anställdes resultat över tiden och vara utformade på ett sådant sätt att misslyckanden inte premieras. Detta ska inte utesluta utbetalningar vid avslutad anställning i situationer såsom förtida uppsägning av anställningsavtalet till följd av ändringar i strategin för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar eller vid sammanslagningar och/eller övertagande.
88. AIF-förvaltarna bör inrätta en ram för fastställande och godkännande av avgångsvederlag i linje med AIF-förvaltarens övergripande anställningspolicy. Det är viktigt att se till att misslyckanden inte premieras.
89. AIF-förvaltarna ska kunna redogöra för de kriterier de använder för att fastställa beloppen för avgångsvederlag inför de behöriga myndigheterna. Det är god praxis att skjuta upp eventuella inestående rörliga ersättningar eller långsiktiga incitamentplaner, som dessutom bör avspegla de ursprungliga systemen för uppskjutna betalningar.

XI.IV. Personlig risksäkring

90. Anställda kan anses ha skyddat sig mot risken för en nedåtjustering av sin ersättning om de ingår ett avtal med en tredje part enligt vilket den tredje parten ska göra direkta eller indirekta utbetalningar till den anställde som är kopplade till eller proportionella till de belopp med vilka den anställdes rörliga ersättning har minskats. Avtalet kan till exempel utgöras av en option eller ett annat derivatavtal eller andra avtalsformer som medför någon typ av risksäkring av den anställdes rörliga ersättning.
91. För att se till att riskanpassningen är effektiv får anställda inte köpa försäkringsavtal som kompenserar dem i händelse av en nedåtjustering av deras ersättning. Som en allmän regel medför detta dock inte ett förbud mot försäkringar som är avsedda att täcka personliga betalningar som hälsovård och hypoteksamorteringar (förutsatt att hypotekslånet täcker hälsorelaterade omständigheter som skulle medföra att den anställde inte kan arbeta i en motsvarande situation), även om varje fall bör bedömas för sig.
92. Kravet att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar för att motverka de riskanpassningseffekter som ingår i deras ersättningsystem ska gälla uppskjuten och innehållen rörlig ersättning. AIF-förvaltarna ska ha effektiva arrangemang för att se till att personalen uppfyller denna skyldighet.

XII. Riktlinjer för de specifika kraven för riskanpassning

93. AIF-förvaltarna ska endast tillämpa de specifika kraven för riskanpassning på den identifierade personalens individuella ersättningspaket, men de kan alltid överväga en allmän tillämpning (eller åtminstone utöver vad som är strikt nödvändigt) av alla eller några av de specifika kraven. De specifika krav som AIF-förvaltarna starkt rekommenderas att tillämpa på hela verksamheten anges i bilaga II.

XII.I. Fullt flexibel policy för rörlig ersättning

94. Att ha en fullt flexibel policy för rörlig ersättning innebär inte bara att den rörliga ersättningen minskar till följd av negativa resultat, utan även att den kan gå ned till noll i vissa fall. För den praktiska tillämpningen innebär detta också att den fasta ersättningen måste vara tillräckligt hög för att ersätta de yrkestjänster som tillhandahållits enligt varje persons utbildningsnivå, tjänstgöringstid, förvärvad sakkunskap och kompetens, begränsningar och yrkeserfarenhet samt relevant affärssektor och region. Den grundläggande principen om riskanpassning ska vara direkt tillämplig på individuella nivåer av fast ersättning.

XII.II. Riskanpassning av rörlig ersättning

XII.II.I Riskanpassningsprocess

95. Rörlig ersättning ska vara resultatbaserad och riskanpassad för att begränsa överdrivet risktagande. För att uppnå detta ska AIF-förvaltarna se till att incitamenten att ta risker begränsas av riskhanteringsincitament. Ersättningssystemen ska således vara förenliga med en effektiv riskhantering och AIF-förvaltarens styrningsprocesser.

XII.II.I.I Resultat- och riskmättningsprocess

96. När AIF-förvaltarna inrättar sina ersättningssystem bör de börja med att fastställa verksamhetsmålen för AIF-förvaltaren, enheten och personalen samt investeringsstrategin för de berörda AIF-fonderna. Målen ska i tillämpliga fall härröra från AIF-förvaltarens affärsplan och ska vara konsekventa med AIF-förvaltarens riskbenägenhet och de berörda AIF-fondernas investeringsstrategier. Resultatkriterierna, som bör användas för att bedöma om de anställda uppnår sina mål under ackumuleringsperioden, kan härröra direkt från dessa mål. Rätten att motta rörlig ersättning intjänas ("beviljas") i slutet av eller under ackumuleringsperioden som bör vara minst ett år men kan vara längre. I vissa fall kan olika ackumuleringsperioder överlappa varandra. Om resultatbedömningen är lämpligt utformad kopplas ersättningen till uppnåendet av de berörda AIF-fondernas investeringsstrategier och i tillämpliga fall affärsplanen eller AIF-förvaltarens verksamhetsmål. Olämpligt utformade resultatkriterier kan förvandlas till incitament för överdrivet risktagande. Endast faktiska resultat ska bedömas i resultatbedömningen. Riskanpassning under resultatmätningen kan uppnås genom användning av riskanpassade resultatkriterier eller genom att anpassa resultatmåten till riskerna i efterhand. Riskanpassningen kan variera enligt varje anställds verksamhet och den berörda verksamhetsgrenen eller AIF-fonden.

XII.II.I.II Tildelningsprocess

97. Efter ackumuleringsperioden bör AIF-förvaltaren tillämpa en särskild *tildelningsprocess* för att räkna om resultatbedömningen till den rörliga ersättningsdelen för varje anställd. Detta görs vanligen genom så kallade pooler av varierad ersättning som först fastställs och därefter fördelas. Alla resultat-

och riskåtgärder passar inte för AIF-förvaltaren, enheten och personalen generellt, och AIF-förvaltaren bör därför identifiera riskerna på varje nivå och se till att riskkorrigeringsåtgärderna fångar in riskens omfattning och varaktighet på varje nivå. Detta kallas riskanpassning på förhand, och syftar till att anpassa ersättningen efter eventuellt negativ framtida utveckling.

XII.II.I.III Utbetalningsprocess

98. Den faktiska utbetalningen av ersättning ska anpassas till de förvaltade AIF-fondernas livscykel och inlösenpolicy samt deras investeringsrisker. I detta syfte ska den rörliga ersättningen delvis utbetalas direkt (kortsiktigt) och delvis skjutas upp (långsiktigt). Den kortsiktiga delen ska utbetalas direkt efter tilldelningen och är en premie till de anställda för deras resultat under ackumuleringsperioden. Den långsiktiga delen ska tilldelas under och efter uppskjutandeperioden. Avsikten är att premiera personalen för hållbara långsiktiga resultat som är följden av beslut som fattats tidigare. Innan den uppskjutna delen betalas ut bör resultaten bedömas på nytt och en riskanpassning göras vid behov för att anpassa den rörliga ersättningen till risker och fel i resultaten och riskbedömningarna som har uppstått efter det att den rörliga ersättningsdelen tilldelades. Denna så kallade riskanpassning i efterhand måste alltid göras, eftersom det slutliga resultatet inte kan bedömas med säkerhet vid den tidpunkt då ersättningen tilldelas.

XII.II.II Gemensamma krav för riskanpassningsprocessen

XII.II.II.I Tidshorisont

99. När AIF-förvaltarna bedömer risker och resultat bör de beakta både löpande och framtida risker som tas av personalen, affärsenheten, den berörda AIF-fonden eller AIF-förvaltaren som helhet. I detta sammanhang bör AIF-förvaltarna bedöma hur personalens verksamhet kan påverka de AIF-fonder de förvaltar och AIF-förvaltarens kort- och långsiktiga resultat. För att kunna göra detta måste AIF-förvaltarna anpassa riskhorisonten och resultatmätningen till de förvaltade AIF-fondernas livscykel, inlösenpolicy och investeringsrisker. Kravet att AIF-förvaltare ska bedöma personalens resultat i ett flerårigt perspektiv som är anpassat till de förvaltade AIF-fondernas livscykel innebär att ackumulerings- och utbetalningsperioderna för kort- och långsiktiga ersättningar tillsammans måste omfatta en lämplig total tidsperiod.

100. Balansen mellan ackumulerings- och utbetalningsperioderna beror på typ av förvaltade AIF-fonder samt vilka affärs- och verksamhetstyper som bedrivs av de anställda. Fleråriga ackumuleringsperioder är emellertid lämpligare eftersom det då blir möjligt att mer exakt beakta nya risker som har uppstått sedan ackumuleringsperioden inleddes när resultaten bedöms.

XII.II.II.II Risknivåer och resultatmätning

101. Resultatbaserad ersättning bör omfatta parametrar som är kopplade till riskerna och resultaten för de berörda AIF-fonderna och AIF-förvaltarens affärsenhet, förutom riskerna och resultaten för de enskilda verksamheterna. Det rörliga ersättningsbelopp som varje anställd har rätt till bör följaktligen fastställas på grundval av varje persons individuella resultat, resultaten för hans/hennes affärsenhet eller den berörda AIF-fonden samt AIF-förvaltarens resultat. Den relativa betydelsen av varje nivå i resultatkriterierna bör fastställas på förhand och vara avvägd på ett sådant sätt att varje anställds befattning eller ansvarsuppgifter beaktas.

102. För att ha största möjliga effekt på personalens agerande bör de variabler som används för att mäta risker och resultat vara så nära kopplade som möjligt till den beslutsnivå som är föremål för

riskanpassningen. Resultatkriterierna bör omfatta realistiska mål och åtgärder som personalen har ett visst direkt inflytande över. För ledande personer kan AIF-förvaltarna till exempel utforma ersättningspolicyn så att den omfattar finansiella åtgärder baserat på resultaten för alla förvaltade AIF-fonder eller för hela AIF-förvaltaren, för enheternas resultat och risker eller beslut som har fattats enligt en strategi som utformats av ledningsorganet. Variablerna för chefer för affärsenheter bör däremot företrädesvis omfatta resultat och risker för just den enheten.

XII.II.II.III Kvantitativa och kvalitativa åtgärder

103. Riskanpassningsprocessen bör bestå av en blandning av kvantitativa och kvalitativa strategier (t.ex. resultat- eller riskmätning, fastställande av poolen och riskanpassning).
104. Kvantitativa åtgärder kan ha vissa fördelar i form av ökad insyn om de fastställs på förhand. Sådana åtgärder påverkar därför personalens agerande mer direkt. Kvantitativa åtgärder eller kriterier är å sin sida inte tillräckliga för att mäta alla risker eller resultat eller för att riskanpassa ersättningen. För att komplettera mätningarna och anpassningen av risker eller resultat bör AIF-förvaltarna därför även tillämpa kvalitativa strategier.

XII.II.II.IV Bedömningsbaserade åtgärder

105. När bedömningar används i samband med risk- och resultatmätningar eller riskanpassning ska följande punkter vara uppfyllda:
 - Det ska finnas en tydlig skriftlig policy med parametrar och centrala överväganden som bedömningen grundas på.
 - Dokumentationen om det slutliga beslutet om risk- och resultatmätning eller riskanpassning ska vara tydlig och komplett.
 - Relevanta experter från kontrollfunktionerna ska delta.
 - Godkännande ska inhämtas från lämpliga nivåer, t.ex. från ledningsorganet, tillsynsfunktionen eller ersättningskommittén.
 - De personliga incitamenten för den chef som gör bedömningen bör övervägas, t.ex. genom användning av poängkort.
106. AIF-förvaltarna ska lämna ut information om och reproducera eventuella bedömningskomponenter i sin riskanpassningsprocess, både när det gäller de kvantitativa och de kvalitativa åtgärderna. AIF-förvaltarna ska också lämna detaljerade uppgifter till den behöriga myndigheten om slutresultatet efter tillämpningen av bedömningsrelaterade åtgärder skiljer sig avsevärt från det första resultatet då förhandsfastställda mått användes.

XII.II.III Riskmätning

107. AIF-förvaltarna bör beakta alla risker, både i och utanför balansräkningen, och ska göra åtskillnad mellan risker som påverkar AIF-förvaltaren, de AIF-fonder som den förvaltar, affärsenheter och enskilda personer. Identifiering och kvantifiering av risker på AIF-fondsnivå ingår i den riskhanteringspolicy som AIF-förvaltaren ska upprätta, genomföra och upprätthålla. I

riskhanteringspolicyn anges samtliga relevanta risker som de förvaltade AIF-fonderna är eller kan bli exponerade för. AIF-förvaltarna ska också besluta om huruvida de mått de använder i riskanpassningen omfattar risker som är svåra att mäta, t.ex. risker för försämrat anseende samt operativa risker.

108. För att beakta alla väsentliga risker ska AIF-förvaltarna använda samma riskmättningsmetoder som i den riskhanteringspolicy som fastställts för de förvaltade AIF-fonderna. AIF-förvaltarna ska dessutom beakta i) risker som uppstår till följd av kompletterande förvaltning av fondföretag och från de tjänster som tillhandahålls enligt artikel 6.4 i AIFM-direktivet, och ii) de potentiella risker avseende yrkesansvar som AIF-förvaltarna måste täcka med extra kapitalbasmedel eller med en ansvarsförsäkring i enlighet med artikel 9.7 i AIFM-direktivet.
109. Riskhanteringsberäkningarna ska beakta proportionalitetsprincipen och ska vara transparenta. AIF-förvaltarna ska kunna visa hur riskkalkylerna delas upp per AIF-fond och i förhållande till sina affärsenheter och olika typer av riskpositioner inom organisationen. Kvaliteten på de metoder och modeller som används är avgörande för om AIF-förvaltaren bör ha en mer komplicerad policy för rörlig ersättning som grundas på resultatmätningar.

XII.II.IV Resultatmätning

XII.II.IV.I Kvalitativa/kvantitativa mått

110. AIF-förvaltarna bör använda både kvantitativa (finansiella) och kvalitativa (icke-finansiella) kriterier för bedömningen av individuella prestationer.
111. De kvantitativa och kvalitativa kriterierna bör vara lämpligt avvägda beroende på varje anställds arbetsuppgifter och ansvarsområden. De kvantitativa och kvalitativa kriterierna och avvägningen mellan dessa ska anges och tydligt dokumenteras för varje nivå och personalkategori.
112. De kvantitativa måtten bör täcka en period som är tillräckligt lång för att på lämpligt sätt fånga upp riskerna i samband med den anställdes åtgärder. Exempel på kvantitativa resultatmått som används inom tillgångsförvaltning och uppfyller ovannämnda bestämmelser är internräntemetoden, nyckeltalet EBITDA (earnings before interest, taxes, depreciation and amortization), alfa-ratio, absolut och relativ avkastning, Sharpe-ratio och ökad avkastning.
113. Förutom kvantitativa resultatmått bör de rörliga ersättningspremierna också avpassas efter personalens resultat med avseende på kvalitativa (icke-finansiella) mått. Exempel på detta är uppnående av strategiska mål, investerarnöjdhet, hur personalen följer riskhanteringspolicyn, efterlevnad av interna och externa regler, ledarskap, förvaltning, lagarbete, kreativitet, motivation och samarbete med andra affärsenheter och kontrollfunktioner. Sådana kvalitativa kriterier kan grundas på efterlevnad av riskkontrollåtgärderna, såsom gränser och revisionsresultat. Negativa icke-finansiella resultat, särskilt oetiskt och lagstridigt beteende, bör ges större vikt än eventuella goda finansiella resultat och bör minska den anställdas rörliga ersättning.

XII.II.IV.II Relativa/absoluta och interna/externa mått

114. Absoluta resultatmått fastställs av AIF-förvaltaren på grundval av den egna strategin, som omfattar AIF-förvaltarens och de förvaltade AIF-fondernas riskprofil och riskbenägenhet, vilket vidareutvecklas längs kedjan av affärsvivåer. Sådana mått bidrar till att minimera risken för tilldelning av ersättningar

som inte är motiverade med hänsyn till AIF-förvaltarens eller AIF-fondernas resultat. De brukar också skapa långsiktiga incitament. Det kan dock vara svårt att kalibrera absoluta resultatmått, särskilt för nya marknadsdeltagare eller nya finansiella verksamhetsformer (med svårsmätbara risker) som är kopplade till förvaltningen av AIF-fonderna.

115. Relativa resultatmått jämför resultaten med motsvarigheter, antingen "interna" (dvs. inom organisationen) eller "externa" (liknande AIF-förvaltare). Relativa resultatmått är lättare att fastställa eftersom det finns etablerade riktmärken. Risken med dessa mått är emellertid att den rörliga ersättningen inte bygger på affärsenhetens, AIF-förvaltarens eller de förvaltade AIF-fondernas långsiktiga framgångar, och därför kommer att betalas ut oavsett detta. Under en period av positiva finansiella resultat inom sektorn kan detta leda till en upptrissning av värdet och "hjordmentalitet", vilket i sin tur skapar incitament för överdrivet risktagande. Vid en konjunkturedgång då de flesta AIF-förvaltare och AIF-fonder går dåligt kan relativa mått ändå ge positiva resultat (och följaktligen leda till en otillräcklig minskning av AIF-förvaltarens totala rörliga ersättning), trots att de absoluta resultaten har försämrats jämfört med föregående perioder.
116. Interna variabler (t.ex. vinst) och externa variabler (t.ex. aktiepriser) har både fördelar och nackdelar, och bör därför övervägas noggrant. Interna resultatmått kan öka personalens engagemang eftersom de kan påverka resultatet genom sitt eget agerande. Så är särskilt fallet om resultatmått fastställs på affärsenhetsnivå (i stället för hela AIF-förvaltaren). Dessutom är det enklare att inbegripa riskanpassningskomponenter i de interna måtten, eftersom de är kopplade till de interna riskhanteringsteknikerna och därför är mer lättillgängliga. Å andra sidan kan interna mått manipuleras och kan därför snedvridera resultaten i ett kortsiktigt perspektiv. Externa resultatmått är svårare att manipulera även om försök att höja aktiepriset på ett konstgjort sätt (vilket förmodligen endast är relevant för de högsta cheferna) ändå kan förekomma.

XII.III. Tilldelningsprocess

XII.III.I Fastställande och fördelning av pooler

117. AIF-förvaltarna bör fastställa en dokumenterad policy för tilldelningsprocessen och ska se till att register förs över fastställandet av den totala poolen av rörlig ersättning.

XII.III.II Riskanpassning i tilldelningsprocessen

118. När AIF-förvaltarna fastställer ersättningspooler eller individuella premier ska de överväga samtliga löpande och potentiella (oväntade) risker i samband med verksamheten. De resultatmått som används för att fastställa ersättningspoolen kan leda till att alla risker inte fångas upp på ett korrekt sätt, och därför bör efterhandsanpassningar tillämpas för att se till att den rörliga ersättningen är fullständigt anpassad till de risker som tas. AIF-förvaltarna bör bestämma sig för vilka anpassningskriterier som ska tillämpas, med hänsyn till allvarliga risker eller stressade förhållanden.
119. De bör också bedöma på vilken nivå de kan anpassa beräkningen av den rörliga ersättningen kvantitativt – antingen på affärsenhetsnivå eller längre ned i kedjan, t.ex. handlarbord i förekommande fall, eller till och med på individuell nivå. AIF-förvaltarna bör vidare fastställa vilken granuleringsnivå som är lämplig för varje nivå.

XII.III.II.I Kvantitativ riskanpassning på förhand

120. För att ha ett sunt och effektivt ersättningssystem ska AIF-förvaltarna använda ett antal olika kvantitativa mått i sin riskanpassningsprocess. Måtten baseras vanligen på en övergripande riskanpassningsram.
121. När AIF-förvaltaren, dess affärsenheters och de förvaltade AIF-fondernas lönsamhet mäts ska måtten grundas på nettointäkter, där samtliga direkta och indirekta kostnader i samband med verksamheten inbegrips. AIF-förvaltarna ska inte undanta IT-kostnader, forskningskostnader, rättsliga arvodeskostnader, marknadsföringskostnader och kostnader för utlagda verksamheter. De ska dessutom se till att ersättningspoolerna inte ”tillbakajusteras” för att tillgodose ersättningsbehoven.
122. De kvantitativa efterhandsriskjusteringar som görs av AIF-förvaltarna ska främst baseras på befintliga mått som tillämpas internt och som vanligen används för andra riskhanteringsändamål. Till följd av detta är begränsningar och eventuella problem i samband med måtten också relevanta för ersättningsprocessen. De riskanpassningar som görs bör bygga på erfarenheter av att hantera de berörda riskerna i andra sammanhang och bör testas precis som alla andra komponenter i riskhanteringsprocessen.

XII.III.II.II Kvalitativa mått för riskanpassning på förhand

123. AIF-förvaltarna bör även överväga kvalitativa riskkomponenter. Kvalitativa riskanpassningar på förhand kan genomföras i samband med att AIF-förvaltaren fastställer ersättningspoolerna för hela förvaltaren och för affärsenheterna, eller när individuella ersättningar fastställs och fördelas. Kvalitativa riskanpassningar på förhand används utbrett för att fastställa pooler och på individuella nivåer, i motsats till de kvantitativa anpassningarna som endast brukar användas för att fastställa pooler.
124. AIF-förvaltarna gör kvalitativa riskanpassningar när de fördelar/fastställer individuella ersättningar genom bedömningar som explicit kan omfatta risk- och kontrollöverväganden såsom bristande efterlevnad, överträdelser av riskgränserna och interna kontrolluppdelningar (som t.ex. baseras på resultaten av internrevisioner).

XII.IV. Utbetalningsprocess

XII.IV.I Icke uppskjuten och uppskjuten ersättning

125. Även om ersättningen justeras genom riskanpassningar på förhand bör riskanpassningar i efterhand även tillämpas till följd av osäkerhetsfaktorn. På så vis säkerställer AIF-förvaltaren att incitamenten är fullständigt anpassade till verksamheten. Detta kan dock endast göras om en del av ersättningen har skjutits upp.
126. Ett system för uppskjuten ersättning definieras av följande komponenter: a) tidshorizonten för uppskjutandet, b) den andel av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp, c) hur snabbt den uppskjutna ersättningen tjänas in (*intjänandepunkt*), d) tidsspannet från ackumulering till betalning av det första uppskjutna beloppet, och e) form av uppskjuten rörlig ersättning. AIF-förvaltarna kan differentiera sina system för uppskjutande genom att variera dessa fem komponenter. Om en komponent tillämpas strängare än nödvändigt kan det emellertid påverka tillsynskontrollen för en annan komponent. AIF-förvaltarna ska i alla händelser kombinera dessa komponenter på ett sådant

sätt att de skapar ett meningsfullt system för uppskjutna ersättningar, med tydliga incitament för långsiktig riskanpassning.

XII.IV.I.I Tidshorisont och intjänande

127. Uppskjutandeperioden inleds alltid vid den tidpunkt då den del av den rörliga ersättningen som betalas direkt har betalats ut. Den kan antingen kopplas till rörlig ersättning i kontanter eller i instrument. Uppskjutandeperioden avslutas när den sista rörliga ersättningsdelen har tjänats in. Den kortaste uppskjutandeperioden är 3–5 år, om inte AIF-förvaltaren kan visa att den berörda AIF-fondens livscykel är kortare, exempelvis 1 år. I sådana fall får den kortaste uppskjutandeperioden vara 1 år. AIF-förvaltarna ska fastställa uppskjutandeperioden så att den kan beräknas på grundval av den berörda AIF-fondens livscykel och inlösenpolicy och beroende av hur AIF-fondens riskprofil eventuellt kan påverka personalen. Den faktiska uppskjutandeperioden ska dessutom anpassas till personalens ansvarsområden och arbetsuppgifter och till förväntade fluktuationer i värdet på AIF-fondens tillgångar, som ofta kan medföra längre tidsperspektiv. AIF-förvaltaren bör åtminstone överväga att tillämpa längre uppskjutandeperioder för ledamöterna i ledningsorganet.

XII.IV.I.II Intjänandepunkt

128. Proportionellt intjänande (eller proportionell betalning) innebär att för en uppskjutandeperiod på till exempel tre år har en tredjedel av den uppskjutna ersättningen intjänats i slutet av vart och ett av de tre åren $n+1$, $n+2$ och $n+3$, där "n" är den tidpunkt då resultatet mäts för att fastställa den rörliga ersättningen. I bilaga III finns ett diagram med ett exempel på proportionell spridning för ett uppskjutandesystem där 60 % av den rörliga ersättningen skjuts upp (det första diagrammet).

129. Intjänande får i alla händelser inte inträffa oftare än en gång per år (t.ex. inte var sjätte månad).

XII.IV.I.III Uppskjuten andel

130. Den andel av den rörliga ersättningen som ska skjutas upp varierar mellan 40 och 60 %, beroende på hur individen (eller personalkategorin) påverkas av riskprofilen för de AIF-fonder som AIF-förvaltaren förvaltar, ansvarsområden och arbetsuppgifter samt beloppet rörlig ersättning. Om AIF-förvaltaren beslutar att den uppskjutna andelen ska fastställas genom en kaskad av absoluta belopp (i stället för i procentandelar av den totala rörliga ersättningen), t.ex. en del mellan 0 och 100: 100 % direkt, delen mellan 100 och 200: 50 % direkt och resten uppskjutet, delen över 200: 25 % direkt och resten uppskjuten etc.) på grundval av ett viktat genomsnitt, ska de följa 40–60 %-gränsen.

XII.IV.I.IV Tidsspänn mellan slutet av ackumuleringsperioden och intjänandet av det uppskjutna beloppet

131. För att säkerställa en riktig bedömning av resultaten och således en korrekt riskanpassning i efterhand ska den första uppskjutna delen inte utbetalas direkt efter *ackumuleringsperioden*. För att uppskjutandet ska bli ett verkligt effektivt incitament för personalen bör det första beloppet anses vara intjänat tidigast 12 månader efter ackumuleringsperioden.

XII.IV.II Kontanter jämfört med instrument

XII.IV.II.I Typer av instrument

132. Personalens ersättning bör utgöras av instrument endast om detta inte medför bristande anpassning av intressena och uppmuntrar till risktagande som inte är förenligt med den eller de relevanta AIF-fondernas riskprofiler, fondbestämmelser eller bolagsordning eller motsvarande. Bristande anpassning av intressen kan uppstå när den identifierade personalen inte är direkt involverad i portföljförvaltningen. Att premiera dessa personer med instrument från AIF-fonden kan ge upphov till en intressekonflikt med tanke på att de är skyldiga att fullgöra sina funktioner på ett oberoende sätt i förhållande till dessa AIF-fonder.
133. För AIF-förvaltare som förvaltar flera AIF-fonder bör den identifierade personalens intressen anpassas till den eller de berörda AIF-fondernas intressen, om möjligt enligt AIF-förvaltarens organisation och de förvaltade AIF-fondernas rättsliga struktur. Den identifierade personalen bör motta instrument som främst är relaterade till den eller de AIF-fonder som de arbetar med, förutsatt att detta inte ger upphov till en överdriven koncentration av innehavet av instrumenten, vilket kan locka den identifierade personalen till överdrivet risktagande. Ett exempel: om en anställd i en AIF-förvaltare som förvaltar tre AIF-fonder (x, y och z) endast arbetar med AIF-fond x ska den personen i princip endast motta instrument som främst är relaterade till AIF-fond x. Om tillämpningen av denna princip leder till en situation där den identifierade personalen har ett alltför starkt intresse i de AIF-fonder som de arbetar med bör AIF-förvaltaren emellertid överväga att bredda spektrumet av utbetalade instrument för att förhindra ett överdrivet risktagande från den identifierade personalens sida i förhållande till den eller de berörda AIF-fonderna.
134. Tillgången på instrument är beroende av de berörda AIF-fondernas rättsliga struktur, fondbestämmelser och bolagsordningar eller motsvarande. För AIF-fonder som är företagsfonder är aktier eller aktierelaterade instrument lämpliga för att anpassa aktieägarnas och personalens intressen till varandra. Aktierelaterade instrument är instrument vars värde baseras på en uppskrivning av marknadsvärdet på aktiestocken och som har aktiepriset som referenspunkt, t.ex. aktieuppskrivningsrättigheter och olika typer av syntetiska aktier.
135. För AIF-fonder som är gemensamma fonder bör instrumenten bestå av andelar av den berörda AIF-fonden eller motsvarande ägarintressen. För många av dessa AIF-fonder är aktierelaterade instrument inte ett lämpligt alternativ på grund av dessa fonders rättsliga form. Även för onoterade företagsfonder kan det vara svårt att fastställa ett aktiepris som representerar AIF-fondens nettotillgångsvärde mellan två (minst årliga) nettotillgångsvärdeskalkyler. I dessa fall kan alternativa instrument användas som avspeglar AIF-fondens värde och har samma verkan som aktierelaterade instrument.
136. Varken utdelningar eller ränta bör betalas på instrumenten innan de tjänats in.

XII.IV.II.II Policy för uppskjuten betalning

137. AIF-förvaltarna ska fastställa en policy för uppskjuten betalning inom ramen för sin ersättningspolicy. AIF-förvaltarna ska kunna förklara sambandet mellan policyn för uppskjuten betalning och andra riskanpassningsmått i den övergripande ersättningspolicyn. De ska också kunna redogöra för om och hur de har för avsikt att differentiera mellan instrument som betalas ut direkt och instrument med uppskjuten betalning.
138. Kvarhållandeperioder är den viktigaste komponenten i ersättningspolicyn och bör därför vara kopplade till intjänande av instrument. Kvarhållandeperioden är fristående från uppskjutandeperioden. För att kravet på en uppskjutandeperiod på minst 3–5 år ska kunna uppfyllas

(i tillämpliga fall) räknas kvarhållandeperioden inte med. Kvarhållandeperioden kan vara kortare eller längre än den uppskjutandeperiod som tillämpas på de instrument som inte betalas ut direkt.

139. När det gäller instrument som betalas ut direkt är kvarhållandeperioderna den enda mekanism som framhäver skillnaden mellan kontanter och instrument som betalas ut direkt för att anpassa incitamenten till AIF-förvaltarens och de förvaltades AIF-fondernas samt deras investerares långsiktigare intressen.
140. I fråga om uppskjutna instrument inleds kvarhållandeperioderna efter varje intjänad del (dessa koncept åskådliggörs i det andra diagrammet i bilaga III). De behöriga myndigheterna kan bedöma AIF-förvaltarens föreslagna kvarhållandeperioder för att kontrollera att de är tillräckliga och lämpliga.
141. Den kortaste kvarhållandeperioden ska vara tillräcklig för att incitamenten ska kunna anpassas till AIF-förvaltarens och de förvaltades AIF-fondernas samt deras investerares långsiktigare intressen. Olika faktorer kan ge indikationer på om perioden bör vara längre eller kortare. Längre kvarhållandeperioder bör tillämpas på personal vars verksamhet har den väsentligaste inverkan på AIF-förvaltarens och de förvaltade AIF-fondernas riskprofil.
142. Kvarhållandeperioden kan vara kortare än den uppskjutandeperiod som tillämpas på de instrument som inte betalas ut direkt. Enligt proportionalitetsprincipen bör stora och komplexa AIF-förvaltare emellertid för sina anställda i de högsta befattningarna överväga att tillämpa en kvarhållandeperiod för instrument som betalas ut direkt som är längre än uppskjutandeperioden för de uppskjutna instrumenten.
143. Instrumenten bör värderas på datumet för tilldelningen (i slutet av ackumuleringsperioden) av dessa instrument. Värdet ligger till grund för fastställandet av det inledande antalet instrument och för senare efterhandsanpassningar av antalet instrument.
144. Direkt utbetalning av instrument, även med en kortaste kvarhållandeperiod på exempelvis tre år, är inte detsamma som uppskjutna instrument. Uppskjutna instrument är föremål för en riskanpassning i efterhand till följd av baktestet av de underliggande resultaten, vilket eventuellt kan leda till en minskning av det antal instrument som slutligen kommer att betalas ut (det andra diagrammet i bilaga III).

XII.IV.II.III Minsta andel instrument och deras fördelning över tiden

145. Kravet i punkt 1 m i bilaga II till AIFM-direktivet att en andel som utgör åtminstone 50 % (i tillämpliga fall) ska tillämpas på både den del av den rörliga ersättningskomponenten som skjutits upp och den del av den rörliga ersättningskomponenten som inte skjutits upp innebär att minimigränsen på 50 % för instrument ska tillämpas lika på både den icke uppskjutna delen och den uppskjutna delen. Med andra ord ska AIF-förvaltarena tillämpa samma valda proportion mellan instrument och kontanter på den totala rörliga ersättningen för både den del som betalas ut direkt och den uppskjutna delen.

Exempel:

- God praxis: En AIF-förvaltare fastställer en proportion på 50 % instrument/50 % kontanter för en viss kategori av sin identifierade personal, kombinerat med ett uppskjutandesystem på

60 % (dvs. 40 % består av icke uppskjuten rörlig ersättning). Detta ger en direkt betalning i instrument på 20 % (dvs. 50 % av 40 %) och 20 % i kontanter. Den uppskjutna delen består av 30 % instrument och 30 % kontanter.

- God praxis: En AIF-förvaltare fastställer en proportion på 70 % instrument/30 % kontanter rörlig ersättning för en viss kategori av sin identifierade personal, kombinerat med ett uppskjutandesystem på 40 % (dvs. 60 % består av icke uppskjuten rörlig ersättning). Detta ger en direkt betalning i instrument på 42 % (dvs. 70 % av 60 %) och 18 % i kontanter. Den uppskjutna delen består av 28 % instrument och 12 % kontanter.
- Dålig praxis: Om en AIF-förvaltare skulle fastställa en proportion på 50 % instrument/50 % kontanter i rörlig ersättning för en viss kategori av sin identifierade personal, kombinerat med ett uppskjutandesystem på 40 % kan den inte besluta att betala 50 % i kontanter och 10 % i instrument, vilket leder till en uppskjuten utbetalning på 40 % instrument.
- Dålig praxis: Om en AIF-förvaltare skulle fastställa en proportion på 70 % instrument/30 % kontanter i rörlig ersättning för en viss kategori av sin identifierade personal, kombinerat med ett uppskjutandesystem på 50 % kan den inte besluta att betala 50 % i kontanter och 0 % i instrument, vilket leder till en uppskjuten utbetalning på 20 % instrument och 30 % kontanter.

146. I det andra diagrammet i bilaga III visas ett exempel på en sådan lika fördelning av instrument för den icke uppskjutna och den uppskjutna delen av ersättningen.

147. När det gäller kravet att betala åtminstone 50 % av den rörliga ersättningen i instrument såvida inte förvaltningen av AIF-fonder står för mindre än 50 % av den totala portfölj som AIF-förvaltaren förvaltar, ska 50 %-gränsen baseras på AIF-fondernas nettotillgångsvärde.

XII.IV.III Inbegripande av risker i efterhand för rörlig ersättning

XII.IV.III.I Explicita riskanpassningar i efterhand

148. Riskanpassning i efterhand bör leda till att AIF-förvaltaren när en inledande rörlig ersättningskomponent har tilldelats en anställd och en del redan har betalats ut direkt fortfarande har möjlighet att genom en minskning justera den rörliga ersättningen allteftersom tiden går och resultaten av den anställdes verksamhet blir kända.

149. En riskanpassning i efterhand är en explicit riskanpassningsmekanism genom vilken AIF-förvaltaren själv anpassar personalens ersättning genom malus- eller återkravsklausuler (t.ex. genom att sänka kontanterersättningen eller tilldela färre instrument). Riskanpassning i efterhand bör alltid vara resultatrelaterad: tekniker som exempelvis baseras på utdelningsbelopp eller utvecklingen av aktiepriset är inte tillräckliga eftersom kopplingen till den anställdes resultat inte är tillräckligt direkt. Riskanpassning i efterhand kallas därför ofta "resultatjusteringar", eftersom de motsvarar de faktiska resultaten av personalens åtgärder. Resultatåtgärder som vidtas i detta skede bör ge AIF-förvaltaren möjlighet att genomföra en analys (liknande back-testning) av huruvida denna inledande förhandsanpassning av riskerna var korrekt. AIF-förvaltarna bör se till att det finns en koppling mellan den inledande resultatmätningen och back-testet. Behovet av riskanpassningar i efterhand beror följaktligen på kvaliteten (exaktheten) på den riskanpassning som gjorts i förhand.

150. Effekten av malus får inte ökas genom utbetalning av konstgjort hög ränta (över marknadsräntorna) på den uppskjutna kontantdelen till personalen. Malus påverkar intjänandepunkten och får inte användas efter det att uppskjutandeperioden avslutats. Återkrav kan dessutom vara en metod för att uppnå en riskanpassning i efterhand av den rörliga ersättningen.
151. AIF-förvaltarna kan tillämpa särskilda kriterier varigenom malus (på både kontant- och instrumentdelen av den uppskjutna ersättningen) och återkrav gäller. Sådana kriterier bör exempelvis omfatta följande:
- a. Bevis på olämpligt uppträdande eller allvarliga fel av personalen (t.ex. överträdelser av uppförandekodexar om sådana finns och andra interna regler, särskilt riskrelaterade).
 - b. Om AIF-fondens och/eller AIF-förvaltarens och/eller affärsenhetens finansiella resultat försämras avsevärt till följd av detta (specifika indikatorer bör användas).
 - c. Om AIF-fonden och/eller AIF-förvaltaren och/eller den affärsenhet där den berörda personalen arbetar begår ett allvarligt fel i riskhanteringen.
 - d. Betydande förändringar i AIF-fondens allmänna finansiella situation.
152. Återkrav används vanligen vid konstaterade bedrägerier eller vilseledande information. Förutom dessa fall bör AIF-förvaltarna om så är tillämpligt inbegripa återkravsklausuler för t.ex. mottagen ersättning som strider mot AIF-förvaltarens regler och/eller dessa riktlinjer.
153. Riskanpassning i efterhand kan grundas på både kvantitativa mått och välavvägda bedömningar.
154. För att den rörliga ersättningen ska bli ett så effektivt incitament för personalen som möjligt bör variablerna mäta resultaten så nära beslutsnivån som möjligt för den personal som är föremål för explicit efterhandsanpassning. För höga chefer är det förmodligen lämpligast att variablerna rör AIF-förvaltarens resultat som helhet eller resultaten för enheter eller beslut som har fastställts i en ledningsstrategi. Variablerna för chefer för affärsenheter bör däremot helst avspegla resultaten för den enheten.

XII.IV.III.II Implicita anpassningar

155. När den rörliga ersättningen utgörs av instrument är den slutliga utbetalningen till personalen delvis beroende av marknadspriserna till följd av fluktuationer under uppskjutande- eller kvarhållandeperioden. Denna implicita anpassning av ersättningen är inte relaterad till ett explicit beslut av AIF-förvaltaren, utan är förbunden med den utbetalningsform som används. Utvecklingen av AIF-fondernas nettotillgångsvärde, eller utvecklingen av aktiepriset för noterade AIF-fonder, får under inga omständigheter anses vara ett tillräckligt mått för riskanpassning i efterhand. AIF-förvaltaren bör alltid ta initiativ till någon form av explicit riskanpassning. Särskilt för icke överordnad personal får det inte finnas något direkt samband mellan deras beslut och AIF-fondens värde.
156. Kvarhållandeperioder är i sig själv aldrig tillräckliga för att utforma en riskanpassning i efterhand för instrument, och får inte vara en ersättning för en längre uppskjutandeperiod.

XII.IV.III.III Möjlighet till uppjusteringar

157. Marknadspriserna för instrument kan gå upp, så deras värde kan implicit röra sig i båda riktningarna.

158. Den explicita riskanpassningen i efterhand (både för kontanter och instrument) får under inga omständigheter leda till en ökning av den uppskjutna delen av ersättningen.

XII.V. Vissa ersättningsstrukturers uppfyllande av kraven på riskanpassning av rörlig ersättning, tilldelnings- och utbetalningsprocessen

159. Alla relevanta omständigheter måste beaktas från fall till fall, men riktlinjerna i avsnitt XII.II (Riskanpassning av rörlig ersättning), XII.III (Tilldelningsprocess) och XII.IV (Utbetalningsprocess) anses vara uppfyllda på följande villkor:

- a) AIF-förvaltaren måste först återbetala allt kapital som investerarna i de AIF-fonder som den förvaltar har bidragit med samt ett vinstbelopp med en på förhand överenskommen lägsta avkastningsgrad (hurdle rate) till AIF-fondens investerare. Först därefter kan AIF-förvaltarens identifierade personal motta rörlig ersättning för förvaltningen av den relevanta AIF-fonden.
- b) Den ersättning som AIF-förvaltarens identifierade personal mottar är föremål för återkrav till dess att den berörda AIF-fonden likvideras.

XIII. Riktlinjer om information

XIII.I. Extern information

XIII.I.I Särskilda och allmänna informationskrav

160. AIF-förvaltarna bör beakta den kompletterande information som krävs enligt punkt 8 i rekommendationen, i den utsträckning denna punkt är relevant för dem. AIF-förvaltarna bör ges flexibilitet att lämna ut den information som nämns i rekommendationen genom en oberoende förklaring om ersättning, regelbunden information i årsrapporten eller i någon annan form. AIF-förvaltarna måste dock i samtliga fall se till att den information som lämnas ut är tydlig, lättförståelig och tillgänglig.

161. Utan att det påverkar sekretessbestämmelserna och tillämplig dataskyddslagstiftning bör AIF-förvaltarna lämna ut detaljerad information om sin ersättningspolicy och ersättningspraxis för personal som i tjänsten utövar ett väsentligt inflytande på riskprofilen för de AIF-fonder som den förvaltar. AIF-förvaltarna ska också lämna allmän information om de grundläggande aspekterna av sin allmänna ersättningspolicy och ersättningspraxis.

162. Rekommendationens bestämmelser om information om ersättningar kan lämnas ut proportionellt. Den allmänna proportionalitetsprincipen i fråga om ersättning gäller typen och mängden utlämnad information. Små eller mindre komplicerade AIF-förvaltare/AIF-fonder bör endast förväntas lämna viss kvalitativ information och mycket allmän kvantitativ information i tillämpliga fall. I praktiken kan detta innebära att sådana AIF-förvaltare/AIF-fonder inte förväntas lämna ut all information enligt punkt 8 i rekommendationen. AIF-förvaltarna bör redogöra för hur de har tillämpat proportionalitetsprincipen.

163. Informationen ska offentliggöras minst en gång om året och så snart det är praktiskt möjligt efter det att den har blivit tillgänglig.

164. Information som lämnas ut enligt detta avsnitt ska inte påverka informationskraven gentemot potentiella investerare i enlighet med artikel 23 i AIFM-direktivet.

XIII.I.II Policy och praxis

165. Informationen ska omfatta den beslutsprocess som tillämpas för att fastställa ersättningspolicyn för berörd personal. Detta kan omfatta styrningsförfarandet i samband med utarbetandet av ersättningspolicyn samt information om förvaltarens organ (inklusive sammansättning och mandat), såsom ersättningskommittén eller externa konsulter som aktivt har deltagit i utformningen av ersättningspolicyn. AIF-förvaltarna bör ange rollerna för alla relevanta intressenter som deltar i fastställandet av ersättningspolicyn. Informationen ska dessutom innehålla en beskrivning av den regionala räckvidden för AIF-förvaltarens ersättningspolicy, vilka personalkategorier som anses utgöra väsentliga risktagare och de kriterier som används för att fastställa vilken personal som faller under den kategorin.

166. Rapporten ska inbegripa information om sambandet mellan betalning och resultat. Sådan information ska i sin tur inbegripa en beskrivning av de viktigaste resultatkriterier som används för AIF-förvaltaren, de överordnade affärsenheterna och på individnivå (t.ex. resultatavlor). AIF-förvaltarna bör lämna information om utformningen av och strukturen på ersättningsprocesserna, till exempel de viktigaste inslagen i och målen för ersättningspolicyn och hur de säkerställer att personalen i kontrollfunktionerna ersätts oberoende av den verksamhet de övervakar. Rapporten ska också innehålla en beskrivning av de olika former av rörlig ersättning som används (dvs. kontanter, aktier, optioner, andra kapitalinstrument och långsiktiga incitamentplaner), och ska inbegripa en förklaring av skälen till att dessa ersättningsformer tillämpas och hur de fördelas mellan de olika personalkategorierna. Rapporten ska dessutom innehålla en redogörelse för de parametrar som används för att fördela uppskjuten och icke uppskjuten ersättning mellan olika personalkategorier.

167. Informationsrapporterna ska beskriva hur AIF-förvaltaren tar hänsyn till löpande och framtida risker som de exponeras för vid genomförandet av ersättningsmetoderna och vad dessa risker består av. De ska beskriva de åtgärder som vidtas för att beakta dessa risker och hur åtgärderna påverkar ersättningen. De ska också beskriva hur de anpassar ersättningen för att ta hänsyn till resultaten på längre sikt, exempelvis sin policy för uppskjutande, intjänande och resultatjusteringar.

168. De kvantitativa (finansiella) och de kvalitativa (icke-finansiella) kriterier som används av AIF-förvaltarna i bedömningen av individuella resultat som är relevanta vid fastställandet av ersättningspolicyer och ersättningspraxis som beskrivs i avsnitt XII.II.IV.I (Kvalitativa/kvantitativa mått) ska också anges i informationsrapporterna.

169. Informationen ska tas fram och ägas av ledningsorganet, som är den högsta instansen för beslut om ersättning.

XIII.II. Intern information

170. AIF-förvaltarens ersättningspolicy ska finnas tillgänglig för all personal. AIF-förvaltarna bör se till att den information om ersättningspolicyn som lämnas ut internt åtminstone omfattar de uppgifter som lämnas ut externt. Därför kan den information som lämnas ut till personalen innehålla några av de punkter som anges i avsnitt III (Information) i rekommendationen, beroende på varje AIF-förvaltares storlek, interna organisation samt dess verksamhets art, omfattning och komplexitet. Personalen bör informeras i förhand om de kriterier som kommer att användas för att fastställa deras ersättning.



Bedömningsprocessen bör dokumenteras på lämpligt sätt och ska vara finnas tillgänglig för den berörda personalen. Konfidentiella kvantitativa aspekter av ersättningen till personalen får däremot inte lämnas ut internt.

Bilaga I Jämförelsetabell rekommendationen/AIFM-direktivet

	Rekommendationen	AIFM-direktivet
1.	Avsnitt II, punkt 3.1	Bilaga II, punkt 1 a
2.	Avsnitt II, punkterna 3.2 och 6.1	Bilaga II, punkt 1 b
3.	Avsnitt II, punkt 6.2	Bilaga II, punkt 1 c
4.	Avsnitt II, punkt 6.5	Bilaga II, punkt 1 d
5.	Avsnitt II, punkt 6.6	Bilaga II, punkt 1 e
6.	Avsnitt II, punkterna 5.1 och 5.4	Bilaga II, punkt 1 g
7.	Avsnitt II, punkt 5.2	Bilaga II, punkt 1 h
8.	Avsnitt II, punkterna 4.1 och 4.2	Bilaga II, punkt 1 j
9.	Avsnitt II, punkt 4.5	Bilaga II, punkt 1 k
10.	Avsnitt II, punkt 5.3	Bilaga II, punkt 1 l
11.	Avsnitt II, punkt 4.4	Bilaga II, punkt 1 m
12.	Avsnitt II, punkt 4.3	Bilaga II, punkt 1 n
13.	Avsnitt II, punkt 6.4	Bilaga II, punkt 3

Bilaga II Kartläggning av de ersättningsprinciper som anges i AIFM-direktivet

Krav enligt AIFM-direktivet – bilaga II		Punkter i riktlinjerna som avser relevant krav	Tillämpningsområde	Möjlig bristande efterlevnad av kravet baserat på proportionalitetsprincipen
Punkt 1 a	Ersättningspolicyn ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte ge incitament till risktagande som är oförenligt med riskprofilen, fondbestämmelserna eller bolagsordningarna eller motsvarande för de AIF-fonder som de förvaltar.	78–81	Endast för identifierad personal, men en allmän ersättningspolicy för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt, och AIF-förvaltarna bör om så behövs kunna förklara varför de endast har tillämpat det berörda kravet på den identifierade personalen.	Nej
Punkt 1 b	Ersättningspolicyn ska överensstämma med affärsstrategi, mål, värderingar och intressen för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder den förvaltar eller investerarna i AIF-fonderna och innehålla åtgärder för att undvika intressekonflikter.	78–81 38–51	Punkterna 78–81 → Endast för identifierad personal, men en allmän ersättningspolicy för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt, och AIF-förvaltarna bör om så behövs kunna förklara varför de endast har	Nej

			tillämpat det berörda kravet på den identifierade personalen. Punkterna 38, 51 → Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	
Punkt 1 c	AIF-förvaltarens ledningsorgan ska i sin tillsynsfunktion anta och regelbundet se över allmänna principer för ersättningspolicyn och ansvara för dess tillämpning.	38–51	Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	Nej
Punkt 1 d	Genomförandet av ersättningspolicyn ska minst en gång per år bli föremål för en oberoende intern granskning på central nivå av dess överensstämmelse med de riktlinjer och metoder för ersättningen som antagits av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion.	48–51	Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	Nej
Punkt 1 e	Personal som utövar kontrollfunktioner ska erhålla ersättning i enlighet med uppnåendet av de mål som sammanhänger med deras funktion, oberoende av resultatet för de affärsområden de kontrollerar.	70–76	Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	Nej
Punkt 1 f	Ersättningen till ledande personer som utför risk- och regelefterlevnadsfunktioner ska direkt övervakas av ersättningskommittén.	70–76	Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	Nej
Punkt 1 g	Om ersättningen är resultatbaserad, ska dess totalbelopp baseras på en kombination av en resultatbedömning av individen och den berörda affärsenheten eller AIF-fonden och AIF-förvaltarens totala resultat, och när individuella resultat bedöms, ska både finansiella och	101–106 110–113	Endast till identifierad personal, men en allmän tillämpning för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas	Nej

	icke-finansiella kriterier beaktas.		starkt.	
Punkt 1 h	Resultatbedömningen ska göras i ett flerårigt perspektiv som är lämpligt i förhållande till livscykeln för de AIF-fonder som förvaltas av AIF-förvaltaren för att säkerställa att bedömningen baseras på långsiktiga resultat och att den faktiska utbetalningen av de resultatbaserade delarna av ersättningen fördelas över en tidsperiod som beaktar inlösenpolicyn för de AIF-fonder den förvaltar och dessas investeringsrisker.	99–100 127–131	Endast till identifierad personal, men frivillig tillämpning för AIF-förvaltaren som helhet är alltid möjlig.	Nej
Punkt 1 i	Garanterad rörlig ersättning ska utgöra undantag och endast ske i samband med nyanställning och vara begränsad till det första året.	–	Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	Nej
Punkt 1 j	Kombinationen av fasta och rörliga komponenter i den totala ersättningen ska vara lämpligt avvägd: den fasta delen ska stå för en tillräckligt stor del av den totala ersättningen så att en fullt flexibel policy för rörliga ersättningskomponenter kan genomföras, vilken också kan innebära att inga rörliga ersättningskomponenter betalas ut.	94	Endast till identifierad personal, men en allmän tillämpning för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt.	Nej
Punkt 1 k	Betalningar vid förtida avslutande av ett avtal ska stå i relation till prestationerna under tidsperioden och beräknas så att de inte premierar misslyckanden.	87–89	Endast för identifierad personal, men en allmän ersättningspolicy för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt, och AIF-förvaltarna bör om så behövs kunna förklara varför de endast har	Nej

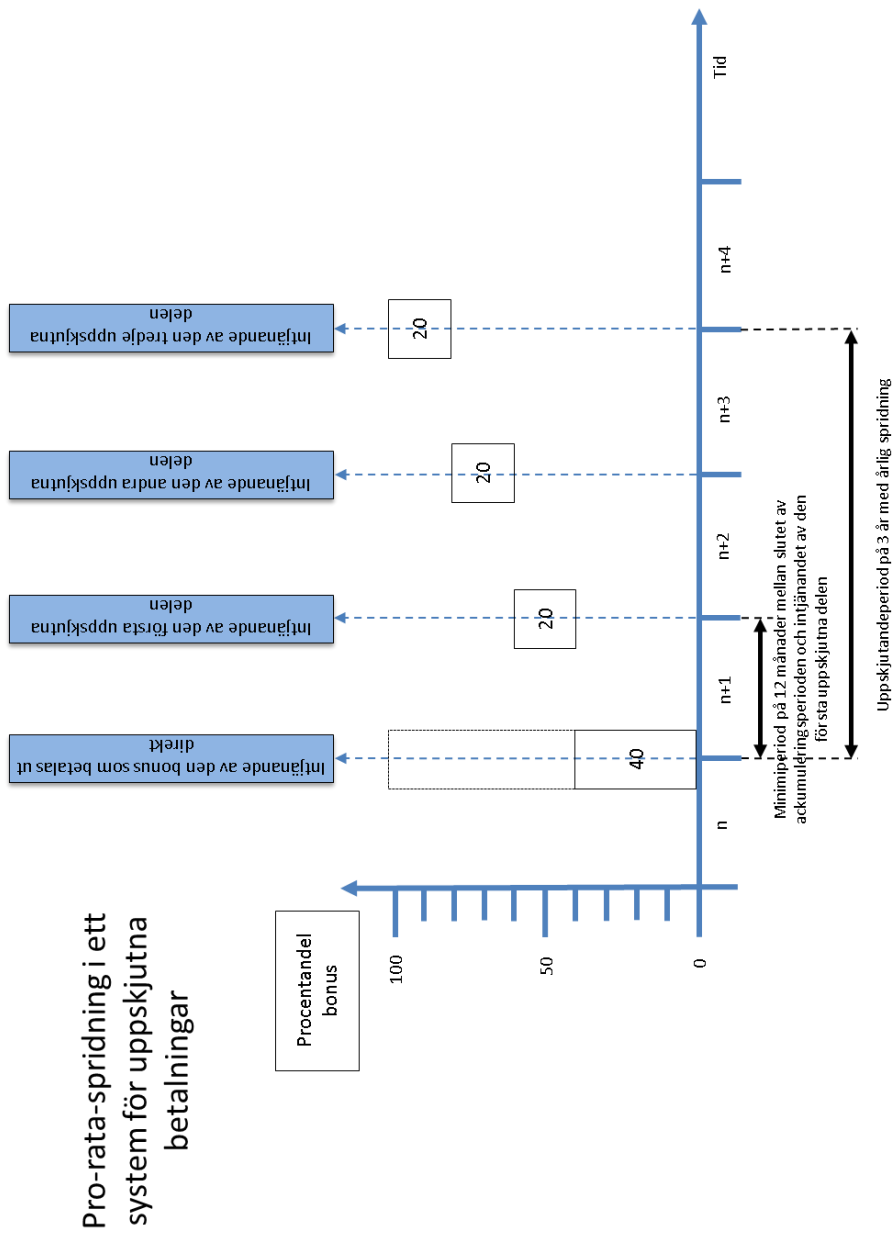
			tillämpat det berörda kravet på den identifierade personalen.	
Punkt 1 l	I den metod för resultatbedömning som används för att beräkna rörliga ersättningskomponenter eller pooler av rörliga ersättningskomponenter ska det ingå en övergripande korrigeringsmekanism som ska innefatta alla relevanta typer av löpande och framtida risker.	107–109 117–124	Endast till identifierad personal, men en allmän tillämpning för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt.	Nej
Punkt 1 m	Med förbehåll för den rättsliga strukturen på AIF-fonden och dess fondbestämmelser och bolagsordning eller motsvarande ska en betydande andel som utgör åtminstone 50 % av den rörliga ersättningen bestå av andelar eller aktier i den berörda AIF-fonden, eller motsvarande ägarintressen, eller aktierelaterade instrument eller motsvarande icke-kontanta instrument, såvida inte förvaltningen av AIF-fonder enbart står för mindre än 50 % av den totala portfölj som AIF-förvaltaren förvaltar varvid minimikravet på 50 % inte ska gälla. De instrument som avses i detta led ska bli föremål för en lämplig kvarhållandepolicy som syftar till att få incitamenten att sammanfalla med intressena för AIF-förvaltaren och de AIF-fonder som den förvaltar och AIF-fondens investerare. Medlemsstaterna eller deras behöriga myndigheter får sätta begränsningar för typen och utformningen av dessa instrument eller förbjuda vissa instrument om så anses vara lämpligt. Detta led ska tillämpas på både den del av den rörliga	132–147	Endast till identifierad personal, men frivillig tillämpning för AIF-förvaltaren som helhet är alltid möjlig.	Ja

	ersättningskomponenten som skjutits upp i enlighet med led n och den del av den rörliga ersättningskomponenten som inte skjutits upp.			
Punkt 1 n	<p>En betydande del som utgör minst 40 % av den rörliga ersättningskomponenten ska skjutas upp under en tidsperiod som är lämplig med tanke på den berörda AIF-fondens livscykel och inlösenpolicy och är korrekt anpassad till arten av den berörda AIF-fondens risker.</p> <p>Den period som avses i detta led ska vara minst tre till fem år såvida den berörda AIF-fondens livscykel inte är kortare. Ersättning som betalas ut enligt ett förfarande för uppskjuten ersättning får inte erhållas snabbare än pro-rata. För en rörlig ersättningskomponent på ett särskilt högt belopp ska minst 60 % av beloppet skjutas upp.</p>	125–131	Endast till identifierad personal, men frivillig tillämpning på AIF-förvaltaren som helhet är alltid möjlig.	Ja
Punkt 1 o	<p>Den rörliga ersättningen, inbegripet den uppskjutna delen, ska endast betalas eller erhållas om den är hållbar i enlighet med AIF-förvaltarens finansiella situation som helhet, och motiverad enligt affärsenhetens, AIF-fondens och den berörda individens resultat.</p> <p>Den totala rörliga ersättningen ska i allmänhet minskas avsevärt när AIF-förvaltarens eller AIF-fondens finansiella resultat är svagt eller negativt, med beaktande av både nuvarande ersättning och minskningar av utbetalningarna av belopp som tidigare intjänats, inbegripet genom malus- och återkravsförfaranden.</p>	34–36 117–124 148–158	Endast till identifierad personal, men frivillig tillämpning för AIF-förvaltaren som helhet är alltid möjlig.	Ja
Punkt 1 p	Pensionspolicyn ska överensstämja med AIF-förvaltarens och den av denne förvaltade AIF-fondens affärsstrategi,	78–86	Endast för identifierad personal, men en	Nej

	<p>mål, värderingar och långsiktiga intressen.</p> <p>Om den anställda lämnar AIF-förvaltaren före pensionering ska de diskretionära pensionsförmånerna finnas kvar hos AIF-förvaltaren under en period på fem år i form av instrument enligt definitionen i led m. I det fall då en anställd går i pension ska diskretionära pensionsförmåner betalas ut till den anställda i form av instrument enligt definitionen i led m men först efter en period på fem år.</p>		<p>allmän ersättningspolicy för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt, och AIF-förvaltarna bör om så behövs kunna förklara varför de endast har tillämpat det berörda kravet på den identifierade personalen.</p>	
Punkt 1 q	<p>Personalen ska vara skyldig att förbinda sig att inte använda personliga risksäkringsstrategier eller försäkringar som är kopplade till ersättning och ansvar för att urholka de riskanpassningseffekter som ingår i deras ersättningssystem.</p>	90–92	<p>Endast för identifierad personal, men en allmän ersättningspolicy för AIF-förvaltaren som helhet rekommenderas starkt, och AIF-förvaltarna bör om så behövs kunna förklara varför de endast har tillämpat det berörda kravet på den identifierade personalen.</p>	Nej
Punkt 1 r	<p>Rörlig ersättning ska inte betalas genom instrument eller metoder som gör det enklare att kringgå kraven i detta direktiv.</p>	15–18	<p>Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.</p>	Nej
Punkt 2	<p>Principerna i punkt 1 ska gälla för all slags ersättning som utbetalas av AIF-förvaltaren, för alla belopp som betalas direkt av AIF-fonden själv, inbegripet carried interest, och för alla överföringar</p>	10–22	<p>Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.</p>	Nej

	<p>av andelar eller aktier i AIF-fonden till förmån för de medarbetarkategorier, inbegripet den verkställande ledningen, risktagare, kontrollfunktioner och alla anställda vars totala ersättning är så hög att de hamnar i samma ersättningsklass som den verkställande ledningen och risktagare, som i tjänsten utför verksamhet som väsentligt berör deras riskprofil eller riskprofilen för de AIF-fonder de förvaltar.</p>			
Punkt 3	<p>AIF-förvaltare som är betydande i fråga om sin storlek eller storleken på de AIF-fonder de förvaltar, sin interna organisation samt verksamhetens art, omfattning och komplexitetsgrad ska inrätta en ersättningskommitté. Ersättningskommittén ska inrättas på ett sätt som gör det möjligt för den att utöva en kompetent och oberoende bedömning av ersättningspolicy och ersättningspraxis samt de incitament som skapats för att hantera risker.</p> <p>Ersättningskommittén ska ansvara för förebredelserna inför beslut om ersättning som ska fattas av ledningsorganet i dess tillsynsfunktion, inbegripet beslut som får konsekvenser för den berörda AIF-förvaltaren eller AIF-fondens risker och riskhantering. Ordföranden i ersättningskommittén ska vara en ledamot i ledningsorganet som inte innehar någon verkställande uppgift i den berörda AIF-förvaltaren. Ledamöterna i ersättningskommittén ska vara personer från ledningsorganet som inte innehar någon verkställande funktion i den berörda AIF-förvaltaren.</p>	52–64	Obligatoriskt att hela AIF-förvaltaren omfattas.	Ja

Bilaga III Schematisk översikt av några uppskjutandemekanismer



Accumulering vs. uppskjutande vs. kvarhållande

