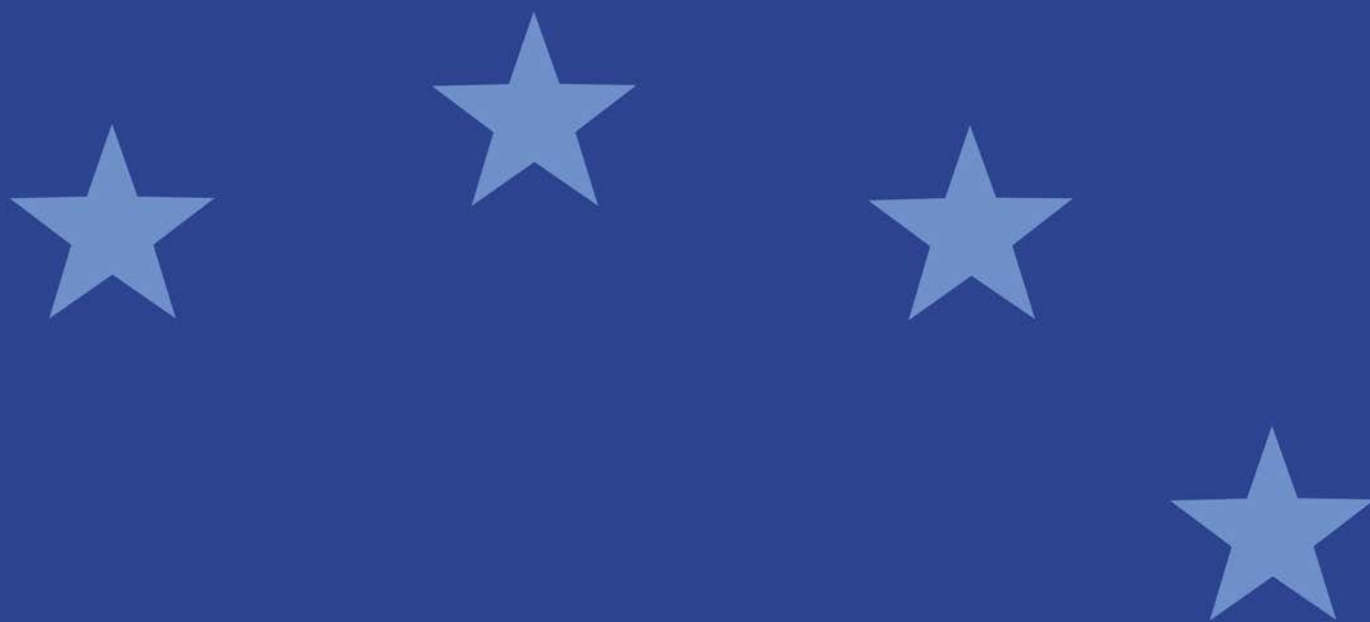


Smjernice

Smjernice o politici nagrađivanja u skladu s Direktivom o upraviteljima alternativnih investicijskih fondova (AIFMD)





Sadržaj

I.	Djelokrug	4
II.	Definicije	4
III.	Svrha	6
IV.	Obveze usklađenosti i izvještavanja	6
V.	Smjernice o naknadama koje su pokrivena ovim smjernicama	7
VI.	Smjernice za način utvrđivanja kategorija zaposlenika obuhvaćenih ovim smjernicama	9
VII.	Smjernice o proporcionalnosti	10
VII.I.	Proporcionalnost općenito	10
VII.II.	Proporcionalnost u odnosu na različite karakteristike UAIF-ova	11
VII.III.	Proporcionalnost u odnosu na različite kategorije zaposlenika	12
VIII.	Smjernice za UAIF-ove koji su dio grupe	12
IX.	Smjernice o financijskom položaju UAIF-a	13
X.	Smjernice o upravljanju naknadama	13
X.I.	Upravljačko tijelo	13
X.I.I	Izrada, usvajanje i nadzor politike nagrađivanja	13
X.I.II	Nagrađivanje članova upravljačkog tijela i nadzorne funkcije	14
X.I.III	Uključenost vlasnika udjela/dioničara	14
X.I.IV	Praćenje provođenja politike nagrađivanja	15
X.II.	Odbor za nagrađivanje	15
X.II.I	Osnivanje odbora za nagrađivanje	15
X.II.II	Sastav odbora za nagrađivanje	16
X.II.III	Uloga odbora za nagrađivanje	17
X.II.IV	Proces i linije izvješćivanja odbora za nagrađivanje	17
X.III.	Kontrolne funkcije	18
X.III.I	Uloge kontrolnih funkcija	18
X.III.II	Nagrađivanje kontrolnih funkcija	18
XI.	Smjernice o općim zahtjevima o usklađivanju rizika	19
XI.I.	Opća politika nagrađivanja uključujući i i mirovinsku politiku	19
XI.II.	Diskrecijska mirovinska prava	20
XI.III.	Otpremnina	20
XI.IV.	Osobna zaštita od rizika	20
XII.	Smjernice o specifičnim zahtjevima za usklađivanje rizika	21
XII.I.	Potpuno prilagodljiva politika varijabilnog nagrađivanja	21
XII.II.	Usklađivanje rizika kod varijabilnog nagrađivanja	21
XII.II.I	Proces usklađivanja rizika	21
XII.II.I.I	Poslovna uspješnost i proces mjerenja rizika	21
XII.II.I.II	Proces određivanja nagrada	22
XII.II.I.III	Proces isplate	22
XII.II.II	Zajednički zahtjevi za proces usklađivanja rizika	22
XII.II.II.I	Vremensko razdoblje	22
XII.II.II.II	Razine rizika i mjerenje uspješnosti	23
XII.II.II.III	Kvalitativne i kvantitativne mjere	23
XII.II.II.IV	Mjere procjene	23
XII.II.III	Mjerenje rizika	24

XII.II.IV	Mjerenje uspješnosti _____	24
XII.II.IV.I	Kvalitativne/kvantitativne mjere _____	24
XII.II.IV.II	Relativne/ apsolutne i interne/ vanjske mjere _____	25
XII.III.	Proces nagrađivanja _____	25
XII.III.I	Uspostavljanje i raspodjela sredstava „udruženog fonda“ _____	25
XII.III.II	Prilagođavanje rizicima u procesu nagrađivanja _____	25
XII.III.II.I	Kvantitativno <i>ex ante</i> prilagođavanje rizicima _____	26
XII.III.II.II	Kvalitativno <i>ex ante</i> prilagođavanje rizicima _____	26
XII.IV.	Proces isplate _____	26
XII.IV.I	Neodgođena i odgođena naknada _____	27
XII.IV.I.I	Vremenski raspored i stjecanje prava na naknadu _____	27
XII.IV.I.II	Trenutak stjecanja naknade _____	27
XII.IV.I.III	Dio koji se odgađa _____	27
XII.IV.I.IV	Razdoblje od završetka obračuna i stjecanja odgođenog iznosa _____	28
XII.IV.II	Gotovina naspram instrumentima _____	28
XII.IV.II.I	Vrste instrumenata _____	28
XII.IV.II.II	Politika zadržavanja _____	28
XII.IV.II.III	Minimalan dio instrumenata i njihova raspodjela tijekom vremena _____	29
XII.IV.III	Ex post uključivanje rizika za varijabilno nagrađivanje _____	30
XII.IV.III.I	Eksplicitno e ex-post prilagođavanje rizicima _____	30
XII.IV.III.II	Implicitna prilagođavanja _____	31
XII.IV.III.III	Mogućnost revizija „prema gore“ _____	32
XII.V.	Usklađenost određenih struktura nagrađivanja sa zahtjevima o usklađivanju rizika varijabilne naknade, dodjeljivanja nagrade i procesa isplate _____	32
XIII.	Smjernice o objavi podataka _____	32
XIII.I.	Javna objava podataka _____	32
XIII.I.I	Opći i posebni zahtjevi o objavi podataka _____	32
XIII.I.II	Politika i prakse _____	33
XIII.II.	Interna objava podataka _____	33
Prilog I.	Tabela za usporedbu Preporuke/ Direktive (AIFMD) _____	34
Prilog II.	Tablični prikaz načela nagrađivanja uključenih u Direktivu (AIFMD) _____	35
Prilog III.	Shematski prikaz nekih mehanizama odgode _____	42

I. Djelokrug

Tko?

1. Ove se smjernice primjenjuju na upravitelje alternativnim investicijskim fondovima (UAIF) i nadležna tijela.

Sve dok su na snazi nacionalni režimi iz članka 42. Direktive o upraviteljima alternativnim investicijskim fondovima (AIFMD), upravitelji alternativnih investicijskih fondova (UAIF) iz država nečlanica EU koji s profesionalnim ulagateljima trguju dionicama ili udjelima alternativnih investicijskih fondova (AIF) u državama članicama bez putovnice podliježu samo odredbama Glave XIII. ovih Smjernica (Smjernice o objavljivanju (zaštićenih podataka)). Ti UAIF-ovi iz država nečlanica EU podliježu cijelom nizu odredbi o nagrađivanju navedenima u ovim smjernicama nakon datuma prestanka važenja nacionalnih režima iz čl. 42. Direktive (AIFMD) odnosno kada režim putovnica iz čl. 37. - 41. Direktive (AIFMD) postane isključivi i obavezan režim koji se primjenjuje u državama članicama, u skladu s delegiranim aktom Komisije na koji se poziva čl. 68. st.6 Direktive (AIFMD).

2. Temeljem odredbi čl. 5. Direktive (AIFMD), u smislu ovih smjernica, upravitelji na koje se primjenjuju načela o naknadama su vanjski upravitelj(i) ili, gdje pravni oblik AIF-a omogućuje interno upravljanje i kada upravljačko tijelo AIF-a odluči ne imenovati vanjskog upravitelja, sam AIF. AIF-ovi kojima ne upravlja interni upravitelj i koji imaju imenovanog vanjskog upravitelja ne podliježu načelima o naknadama utvrđenima u Direktivi (AIFMD) i ovim smjernicama. Međutim, načela o naknadama navedena u *Preporuci* odnose se na te AIF-ove i na upravitelje AIF-ovima koji od isključivanja i iznimaka predviđenima čl. 2. i 3. Direktive (AIFMD) mogu imati koristi, u mjeri u kojoj su oni obuhvaćeni definicijom „financijski subjekt“ navedenom u st. 2.1 *Preporuke*. Prilog I. ovim smjernicama sadrži usporedivu tabelu s označenim načelima iz *Preporuke* koja se odražavaju u Direktivi (AIFMD).

Što?

3. Ove se smjernice primjenjuju zajedno s politikama i praksom o nagrađivanju za upravitelje AIF-ova i njihovo *identificirano osoblje*. Prilog II. ovih smjernica sadrži detalje o tome koje se smjernice u cijelosti primjenjuju na upravitelje AIF-ova, a koje se primjenjuju samo na *identificirano osoblje*.

Kada?

4. Ove se smjernice primjenjuju od 22. srpnja 2013. i podliježu prijelaznim odredbama Direktive o upraviteljima alternativnim investicijskim fondovima (AIFMD).

II. Definicije

Osim ako nije utvrđeno drukčije, pojmovi koji se koriste u Direktivi 2011/61/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 8. lipnja 2011. o Upraviteljima alternativnih investicijskih fondova i o izmjeni Direktiva 2003/41/EZ i 2009/65/EZ te Uredbama (EZ) br. 1060/2009 i (EU) No 1095/2010¹ (AIFMD) i u delegiranim aktima koje je Komisija usvojila u skladu s odredbama Direktive (AIFMD), imaju u ovim smjernicama isto značenje. Osim toga, u smislu ovih smjernica primjenjuju se sljedeće definicije:

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

<i>Preporuka</i>	Preporuka Komisije 2009/384/EZ od 30. travnja 2009. o politici nagrađivanja u sektoru financijskih usluga. ²
<i>identificirani zaposlenici</i>	kategorije zaposlenika, u koje su uključeni i viši rukovoditelji, preuzimatelji rizika, <i>kontrolne funkcije</i> i zaposlenici koji primaju punu naknadu što ih čini dijelom istog <i>okvira naknada</i> kojem pripadaju viši rukovoditelji i preuzimatelji rizika, čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti UAIF-a ili profil rizičnosti AIF-a kojim on upravlja te kategorije zaposlenika jedne ili više pravnih osoba na koje je UAIF delegirao upravljanje portfeljem ili upravljanje rizicima, a čije profesionalne aktivnosti imaju značajan utjecaj na profil rizičnosti AIF-a kojim UAIF upravlja.
<i>kontrolne funkcije</i>	zaposlenici (osim viših rukovoditelja) odgovorni za upravljanje rizicima, usklađenost s relevantnim propisima, internu reviziju i slične funkcije u sklopu UAIF-a (npr. financijski direktor/direktorica (CFO) u mjeri u kojoj je on/ona odgovoran/odgovorna za izradu financijskih izvješća).
<i>okvir naknada</i>	raspon ukupnih naknada svakog od članova osoblja u kategorijama viših rukovoditelja i preuzimatelja rizika - od najviše do najniže isplaćenih u tim kategorijama.
<i>instrumenti</i>	dionice ili udjeli AIF-ova kojima upravlja UAIF ili odgovarajući vlasnički uložci (uključujući - za AIF-ove koji izdaju samo udjele - instrumente koji su povezani s udjelima), ovisno o pravnom obliku AIF-ova, njihovim pravilima ili instrumentima osnivanja, ili instrumenti koji su povezani s dionicama ili ekvivalentni nenovčani instrumente.
<i>malus</i>	sustav koji UAIF-u omogućava sprječavanje prava stjecanja cijelog ili dijela iznosa odgođene naknade, a vezano na rezultate rizika ili poslovnu uspješnost UAIF-a u cjelini, poslovne jedinice, AIF-a i, tamo gdje je to moguće, zaposlenika. Malus predstavlja oblik naknadnog (<i>ex-post</i>) prilagođavanja rizicima.
<i>naknadni povrat („clawback“)</i>	ugovorni sporazum kojim zaposlenik pristaje UAIF-u vratiti iznos naknade u određenim okolnostima. Može se primijeniti na unaprijed isplaćene i odgođene varijabilne naknade. Kada je povezan s rezultatom rizika, naknadni povrat („clawback“) predstavlja oblik naknadnog (<i>ex-post</i>) prilagođavanja rizicima.
<i>nadzorna funkcija</i>	relevantne osobe ili tijela odgovorna za nadzor viših rukovoditelja UAIF-a i za ocjenjivanje i periodične kontrole primjerenosti i učinkovitosti procesa upravljanja rizikom i usvojenih politika, postupaka i procedura kako bi se osigurala usklađenost s obvezama propisanim Direktivom (AIFMD). Kod onih UAIF-ova koji s obzirom na svoju veličinu, unutarnju organizacijsku strukturu te prirodu, opseg i složenost poslovanja ili pravni oblik nemaju zasebnu nadzornu funkciju, nadzornom funkcijom smatra se član (jedan ili više njih) <i>upravljачkog</i>

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

tijela koji je odgovoran za te funkcije.

<i>upravljačko tijelo</i>	tijelo koje upravlja AIF-om.
<i>razdoblje zadržavanja</i>	vremensko razdoblje tijekom kojega se varijabilna naknada stečena i isplaćena u obliku <i>instrumenata</i> ne može prodavati.
<i>razdoblje obračuna</i>	razdoblje tijekom kojeg se ocjenjuje i mjeri radna uspješnost zaposlenika, kako bi mu/joj se mogla odrediti visina naknade.
<i>razdoblje odgode</i>	razdoblje odgode je razdoblje tijekom kojega se varijabilna naknada zadržava i nakon završetka razdoblja obračuna.
<i>trenutak stjecanja prava na naknadu</i>	iznos naknade smatra se stečenim kad zaposlenik primi uplatu i postane zakonski vlasnik naknade. Jednom kad je naknada stečena, ne može se više obaviti nikakvo naknadno (<i>ex-post</i>) prilagođavanje, osim temeljem klauzule o <i>naknadnom povratu</i> („ <i>clawback</i> “).

III. Svrha

5. Svrha ovih smjernica je osigurati zajedničku, ujednačenu i usklađenu primjenu odredbi o nagrađivanju sadržanih u člancima 13. i 22. stavku 2. točkama e) i f) te Prilogu II. Direktive (AIFMD).

IV. Obveze usklađenosti i izvještavanja

Status smjernica

6. Ovaj dokument sadrži smjernice izdane u skladu s odredbama članka 16. Uredbe Europske agencije za vrijednosne papire i tržište kapitala (ESMA)³. U skladu s odredbama članka 16. stavka 3. Uredbe ESMA-e, nadležna tijela i sudionici financijskog tržišta moraju učiniti sve što je moguće kako bi osigurali usklađenost sa smjernicama i preporukama.

7. Nadležna tijela na koja se ove smjernice primjenjuju moraju osigurati usklađenost na način da ih ugrade u vlastitu praksu nadzora uključujući i kada su smjernice unutar dokumenta usmjerene prvenstveno na sudionike financijskog tržišta.

Zahtjevi za izvještavanjem

8. Nadležna tijela na koja se ove smjernice primjenjuju obvezne su Europsku agenciju za vrijednosne papire i tržište kapitala (ESMA) obavijestiti jesu li usklađena ili namjeravaju li biti usklađena sa smjernicama, uz navođenje razloga neusklađenosti, i to u roku od dva mjeseca od datuma objavljivanja prijevoda od strane ESMA-e. Ako se izvješće ne dostavi u navedenom roku, smatra se da nadležna tijela nisu usklađena. Predložak za izradu obavijesti dostupan je na internetskoj stranici ESMA-e.

³ Uredba(EU) br. 1095/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. kojom se uspostavlja Europsko nadzorno tijelo (Europsko tijelo za nadzor vrijednosnica i financijskog tržišta), kojom se dopunjava Odluka br. 716/2009/EZ, a Odluka Komisije 2009/77/EZ stavlja izvan snage.

9. UAIF-ovi nisu obvezni podnositi izvješće o tome jesu li usklađeni s odredbama smjernica.

V. Smjernice o naknadama koje su pokrivena ovim smjernicama

10. Isključivo u smislu ovih smjernica i Priloga II. AIFMD-a, naknada se sastoji od

- (i) svih oblika plaćanja ili povlastica koje isplaćuje UAIF,
- (ii) svih iznosa koje isplaćuje sam AIF, uključujući i udio u dobiti (*carried interest*) i
- (iii) svih prijenosa dionica ili udjela AIF-a,

u zamjenu za stručne usluge koje pružaju *identificirani zaposlenici* UAIF-a.

U smislu točke ii) ovoga stavka, kada plaćanja koja nisu naknade za nastale troškove i rashode AIF vrši neposredno UAIF-u u korist određenih kategorija zaposlenika UAIF-a za pružene stručne usluge, a koje bi inače za posljedicu mogle imati izbjegavanje važećih propisa o naknadama, ta se plaćanja smatraju naknadom u smislu smjernica i Priloga II. Direktive (AIFMD).

11. Sve se naknade mogu podijeliti u fiksne (plaćanja ili povlastice bez uzimanja u obzir kriterija radne uspješnosti) ili varijabilne (dodatne uplate ili povlastice koje ovise o radnoj uspješnosti ili, u nekim slučajevima, o ostalim ugovorenim kriterijima). Obje komponente nagrađivanja (fiksna ili varijabilna) mogu uključivati novčane isplate ili povlastice (u gotovini, udjelima, dionicama, opcijama, poništenju zajma nakon raskida ugovora o radu, doprinose za mirovinsko osiguranje, naknade od strane AIF-a primjerice putem modela udjela u dobiti („*carried interest*“) ili nenovčane (neposredne) povlastice (popuste, dodatke i posebne naknade za korištenje automobila, mobitela itd.). Dodatna plaćanja ili povlastice koji su dio opće, obvezne politike UAIF-a i ne proizvode učinke u smislu pretpostavke rizika mogu biti izuzeti iz ove definicije naknada u smislu posebnih zahtjeva Direktive (AIFMD) o ujednačavanju rizika i naknada.

12. Sva plaćanja koja AIF obavlja neposredno u korist kategorija zaposlenika navedenih u Prilogu II. stavku 2. Direktive (AIFMD), na temelju proporcionalnog povrata ulaganja zaposlenika u AIF ne podliježu nijednoj odredbi o naknadama navedenoj u ovim smjernicama. Kako bi se povrat ulaganja zaposlenika u AIF mogao smatrati izuzećem od odredbi o naknadama, ulaganje mora sadržavati stvaran izdatak zaposlenika (npr. zajam odobren od strane UAIF-a zaposleniku kako bi mu se omogućilo su-ulaganje u AIF ne može se smatrati ulaganjem u smislu izuzeća ako zaposlenik nije otplatio zajam do trenutka isplate povrata ulaganja).

13. UAIF mora biti sposoban jasno identificirati i razlikovati postupanje s:

- (i) dijelom uplate koju AIF izvrši gore navedenim kategorijama zaposlenika, koji prelazi proporcionalni povrat ulaganja na ulaganja izvršena od strane zaposlenika i predstavlja udio u dobiti („*carried interest*“) odnosno udio u dobiti AIF-a pripisan zaposleniku, kao kompenzacija za upravljanje AIF-om (što podliježe odredbama o naknadama navedenima u ovim smjernicama) ⁴; i

⁴ Za posebne odredbe koje se primjenjuju na određene strukture naknade vidi Glavu XII.V (Sukladnost određenih struktura naknade s uvjetima ujednačavanja rizika procesa varijabilne naknade, nagrađivanja i isplata).

(ii) dijelom uplate koju AIF izvrši istim kategorijama zaposlenicima, koji predstavlja udio u dobiti AIF-a pripisan zaposleniku kao proporcionalni povrat na bilo koje ulaganje zaposlenika u AIF (što ne podliježe odredbama o naknadama navedenima u ovim smjernicama).

14. „Bonus zadržavanja“ oblik je varijabilne naknade i može se odobriti samo do mjere do koje se odredbe o usklađivanju rizika primjereno primjenjuju.
15. UAIF-ovi trebaju osigurati da se varijabilno nagrađivanje na isplaćuje sredstvima ili metodama koje se koriste s ciljem umjetnog izbjegavanja odredbi Direktive (AIFMD) i ovih smjernica. Upravljačko tijelo svakog UAIF-a prvenstveno je odgovorno osigurati da se krajnji cilj ostvarivanja čvrstih i razumnih politika i struktura nagrađivanja ne izbjegava na nepropisan način. Okolnosti i situacije koje u ovom smislu mogu predstavljati veći rizik mogu biti: zamjena dijelova varijabilne naknade u povlastice koje u normalnim okolnostima ne proizvode učinak poticaja u smislu pozicija rizika: delegiranje djelatnosti na treće osobe na koje se ne primjenjuju odredbe Direktive (AIFMD); korištenje vezanih agenata ili osoba koje se s pravnog stajališta ne smatraju „zaposlenicima“; transakcije između UAIF-ova i trećih strana u kojima preuzimatelji rizika imaju materijalni interes; uspostavljanje struktura ili metoda koje omogućuju plaćanje naknade u obliku dividendi ili sličnih isplata (npr. nepravilno korištenje naknada za radnu uspješnost) kao i nenovčane materijalne povlastice koje se dodjeljuju kao poticajni mehanizmi vezani na poslovnu uspješnost.
16. Takozvani „posrednici za prijenos udjela u dobiti“ („*carried interest vehicles*“) su obično komanditna društva (i ostale vrste posrednika) koja su sama po sebi ulagatelji u AIF, zajedno s ostalim ulagateljima. Koriste ih viši rukovoditelji AIF-a kako bi regulirala prava na udio u dobiti između rukovoditelja kao posljedicu skromnog ulaganja u kapital ili kako bi se prikupio kapital koji je više od samo nominalnoga - tj. da budu su-ulagatelji - u transakcijama zajedno s AIF-om. Ako se plaćanja koje AIF vrši prema određenim članovima zaposlenika kroz posrednike za prijenos udjela u dobiti smatraju udjelom u dobiti, ona podliježu odredbama o naknadama ovih smjernica, ali ako predstavljaju proporcionalni povrat na ulaganje od strane zaposlenika (preko posrednika za prijenos udjela u dobiti), izuzeta su od navedenih odredbi.
17. Pozornost je potrebno obratiti i na poziciju partnerstva i sličnih struktura. Dividende i slične raspodjele sredstava koja partneri primaju kao vlasnici UAIF-a nisu pokrivene ovim smjernicama, osim ako materijalni rezultat isplate dividendi za posljedicu ima izbjegavanje važećih propisa o naknadama, bez obzira je li takvo izbjegavanje bilo namjerno ili ne.
18. Pri delegiranju poslova upravljanja imovinom ili upravljanja rizicima u skladu sa člankom 20. Direktive (AIFMD) i njenim provedbenim propisima UAIF je dužan osigurati:
 - a) da subjekti na koje su delegirani poslovi upravljanja imovinom ili upravljanja rizicima podliježu regulatornim zahtjevima o naknadama koji su jednako učinkoviti kao i oni koji se primjenjuju prema ovim smjernicama; ili
 - b) da postoje primjereni ugovori sklopljeni sa subjektima na koje su delegirani poslovi upravljanja portfeljem ili upravljanja rizicima kako bi se onemogućilo zaobilaženje propisa o naknadama navedenima u ovim smjernicama; ovi ugovori trebaju uključivati sva plaćanja prema *identificiranim zaposlenicima* subjekta na kojeg su delegirani poslovi kao naknadu za obavljanje poslova upravljanja portfeljem ili upravljanja rizicima u ime UAIF-a.

VI. Smjernice za način utvrđivanja kategorija zaposlenika obuhvaćenih ovim smjernicama

19. UAIF-ovi su obvezni definirati *identificirane zaposlenike*, u skladu s ovim smjernicama i svim ostalim uputama i kriterijima koje utvrđuju nadležna tijela. UAIF-ovi moraju biti u stanju nadležnim tijelima pokazati na koji način procjenjuju i odabiru *identificirane zaposlenike*.

20. Osim ako se može utvrditi da nemaju značajan učinak na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojima upravlja, sljedeće kategorije zaposlenika trebaju biti uključene u *identificirane zaposlenike*:

- Izvršni i neizvršni članovi upravljačkog tijela UAIF-a, ovisno o lokalnom pravnom obliku UAIF-a, primjerice: direktori, glavni izvršni direktor, izvršni i neizvršni partneri.
- Viši rukovoditelji
- Kontrolne funkcije
- Zaposlenici odgovorni za upravljanje imovinom, administraciju, marketing, ljudske potencijale
- Ostali preuzimatelji rizika, i to: zaposlenici čije profesionalne aktivnosti - individualno ili kolektivno kao članova skupine (npr. jedinice ili dijela odjela) - mogu proizvesti materijalni učinak na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-a kojim upravlja, uključujući i osobe ovlaštene za sklapanje ugovora/ugovaranje pozicija i donošenje odluka koje proizvode značajan učinak na stupanj rizičnosti UAIF-a ili AIF-a kojim on upravlja. Takvi zaposlenici uključuju, na primjer, zaposlenike u prodaji, brokere i zaposlenike na posebnim mjestima za trgovanje („*special trading desks*“).

Kod procjenjivanja značajnosti utjecaja zaposlenika na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojima upravlja, UAIF treba definirati što predstavlja značajni utjecaj u kontekstu njihovog UAIF-a i AIF-ove kojima upravlja. Kriteriji koje UAIF-ovi mogu slijediti kako bi provjerili jesu li procjenom obuhvatili prave zaposlenike uključuju procjenu zaposlenika ili skupine zaposlenika čije aktivnosti mogu potencijalno značajno utjecati na poslovanje UAIF-a i/ili bilancu i/ili poslovni rezultat AIF-ova kojima upravlja.

Potrebno je provesti analizu radnih funkcija i odgovornosti unutar UAIF-a kako bi se dobila ispravno procjena onih funkcija koje proizvode značajan učinak na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojim upravlja. Postoje slučajevi u kojima zaposlenik ne dobiva visoki iznos naknade, ali može imati značajan učinak na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojim upravlja, s obzirom na specifičnu funkciju koju obavlja ili odgovornosti koje ima.

Zaposlenici zaduženi za pomoć u administrativnim poslovima koji s obzirom na prirodu svog posla očito nisu povezani s profilom rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova, ne mogu se smatrati preuzimateljima rizika. Međutim, ovakvo se isključenje primjenjuje samo na pomoćne zaposlenike dok su, kako je to navedeno u četvrtoj točki ovoga stavka, zaposlenici koji su voditelji administrativnih poslova uključeni u kategoriju *identificiranih zaposlenika*.

21. Osim njih, ako imaju značajan učinak na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojim upravlja, i ostali zaposlenici/osobe, čija ih ukupna naknada svrstava u isti *okvir naknada* sa višim rukovoditeljima i preuzimateljima rizika, trebaju biti uključeni u *identificirane zaposlenike*, primjerice: zaposlenici s visokim primanjima koji već nisu uključeni u gore navedene kategorije i koji imaju značajan učinak na

profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojim upravlja. Postoji vjerojatnost da će zaposlenici čija je naknada jednaka ili viša od naknade koju dobivaju viši rukovoditelji i preuzimatelji rizika na neki način imati značajan učinak na profil rizičnosti UAIF-a ili AIF-ova kojima upravlja. Kod drugih UAIF-ova to možda neće biti slučaj.

22. Primjeri navedeni u stavcima 20. i 21. nisu konačni. Što je veća sumnja da postoje preuzimatelji rizika u određenim poslovnim jedinicama, to je dublja analiza rizika potrebna kako bi se ocijenilo može li se osoba smatrati preuzimateljem rizika ili ne.

VII. Smjernice o proporcionalnosti

VII.I. Proporcionalnost općenito

23. Temeljem *Preporuke*, kada se poduzimaju mjere za provedbu načela nagrađivanja, države članice u obzir trebaju uzeti veličinu, prirodu i opseg poslovanja financijskog subjekta. U provođenju mjera za osiguravanje usklađenosti s načelima nagrađivanja, UAIF-ovi se moraju uskladiti na način i u mjeri koja je primjerena njihovoj veličini, unutarnjoj organizaciji, prirodi i području primjene te složenosti njihovog poslovanja. Na ovaj način Prilog II. Direktive (AIFMD) i *Preporuka* predviđaju da se odredbe primjenjuju na način koji UAIF-u omogućuje primjenu proporcionalnog pristupa kako bi se uskladio s načelima nagrađivanja.

24. Ne moraju svi UAIF-ovi zadovoljavati zahtjeve za nagrađivanje na isti način i u istoj mjeri. Proporcionalnost bi trebala funkcionirati u oba smjera: neki će UAIF-ovi za ispunjavanje zahtjeva trebati primijeniti sofisticiranije politike i prakse; drugi mogu zahtjeve Direktive (AIFMD) zadovoljiti na jednostavniji i manje opterećujući način.

25. Iako se načela nagrađivanja u Prilogu II. Direktive (AIFMD) primjenjuju na sve UAIF-ove, načelo proporcionalnosti može iznimno i uz razmatranje specifičnih činjenica, za posljedicu imati izuzeće pojedinih zahtjeva ako je to u skladu s profilom rizičnosti, stupnjem rizika kojeg je UAIF spreman preuzeti i strategijom UAIF-a i AIF-ova kojim upravlja i ako je unutar ograničenja utvrđenih ovim smjernicama. Ako UAIF smatra da je izuzeće od ovih zahtjeva primjereno za njihov tip UAIF-a, mora biti u stanju nadležnim tijelima, na njihov zahtjev, navesti obrazloženje svakog pojedinog zahtjeva koji se izuzima. Izuzeće se nikada ne odvija automatski samo na temelju ovih smjernica: UAIF-ovi trebaju obaviti procjenu svakog od zahtjeva nagrađivanja koji bi se mogao izuzeti u skladu sa sljedećim stavkom i odrediti daje li im načelo proporcionalnosti mogućnost da ne primijene pojedini zahtjev; ako UAIF-ovi dođu do zaključka da nije moguće provesti izuzeće nijednog zahtjeva, nikakve izmjene opće primjene tih zahtjeva za njih nisu moguće.

26. U nastavku su navedeni jedini zahtjevi koji se mogu izuzeti i to samo ako se provode proporcionalno:

- zahtjevi za proces isplate, za koji su smjernice dane u nastavku u Glavi XII.IV (Proces isplate). To znači da pojedini UAIF može za sve *identificirane zaposlenike* ili samo neke kategorije unutar *identificiranih zaposlenika* odlučiti da neće primjenjivati zahtjeve o:
 - varijabilnom nagrađivanju u *instrumentima*;
 - zadržavanju;
 - odgodi;

➤ *naknadnom (ex post)* uvođenju rizika za varijabilno nagrađivanje;

- zahtjev za osnivanje odbora za nagrađivanje za koji su smjernice dane u nastavku u Glavi X.II (Odbor za nagrađivanje).

27. Posebni brojčani kriteriji navedeni u Prilogu II. Direktive (AIFMD) - minimalno *razdoblje odgode* od tri do pet godina, minimalni udio od 40 do 60% varijabilne naknade koji se odgađa (Prilog II., stavak 1. točka n) Direktive (AIFMD)) i minimalni udio od 50% varijabilne naknade koji se isplaćuje u *instrumentima* (Prilog II., stavak 1. točka m Direktive (AIFMD)) – ako se izuzimaju, mogu se izuzeti samo u cijelosti. Unutar UAIF-a ne smije biti moguće primjenjivati niže granične pragove na temelju proporcionalnosti. Na primjer, kada je to opravdano njegovom veličinom, internom organizacijom i prirodom, opsegom i složenošću poslovanja, UAIF može odlučiti da neće odgoditi nijednu komponentu varijabilne naknade ali možda neće odlučiti primijeniti odgodu 20% varijabilne naknade, odnosno ako UAIF ne zadovolji test proporcionalnosti za izuzeće primjene zahtjeva, mora primijeniti odgodu na najmanje 40% varijabilne naknade ili odgodu na 60% ako se radi o komponenti varijabilne naknade koja uključuje vrlo visoki iznos.

28. Ocjenjivanje vlastitih značajki te izrada i provedba politika i prakse nagrađivanja kojima se primjereno ujednačuju rizici i osiguravaju primjereni i učinkoviti poticaji za zaposlenike prvenstveno je odgovornost UAIF-a. Nadležna tijela trebala bi pregledati načine na koje UAIF-ovi stvarno primjenjuju načelo proporcionalnosti, uzimajući u obzir postizanje regulatornih ciljeva i potrebu osiguravanja jednakih uvjeta za poslovanje različitih UAIF-ova i u različitim nadležnostima.

VII.II. Proporcionalnost u odnosu na različite karakteristike UAIF-ova

29. Različiti profili rizičnosti i karakteristike UAIF-ova opravdavaju proporcionalnu primjenu načela nagrađivanja. Kriteriji relevantni za primjenu proporcionalnosti jesu veličina UAIF-a i AIF-ova kojima upravljaju, njegova interna organizacija i priroda, područje i složenost poslovanja.

- a) Veličina: kriterij veličine može se odnositi na vrijednost kapitala UAIF-a i na vrijednost imovine AIF-ova kojima UAIF upravlja (uključujući imovinu stečenu korištenjem financijske poluge); obveze ili izloženost riziku UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja; kao i broj zaposlenika ili podružnica UAIF-a. Veličina UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja se kod primjene načela proporcionalnosti ne mogu razmatrati odvojeno. UAIF se može smatrati „malim“ u smislu broja zaposlenika ili podružnica, a preuzimati visoki stupanj rizika. UAIF se treba strogo pridržavati načela nagrađivanja kada svi AIF-ovi kojima upravlja - od kojih se svaki smatra „malim“ – ukupno postanu potencijalno sistemski važni (npr. u smislu ukupne imovine pod upravljanjem) ili ako vodi prema kompleksnim poslovima upravljanja imovinom.

Obveza posjedovanja čvrstih politika i praksi nagrađivanja primjenjuje se na sve UAIF-ove, bez obzira na njihovu veličinu ili sistemsku važnost.

- b) Interna organizacija: odnosi se na pravni oblik UAIF-a ili AIF-ova kojima upravlja, složenost interne upravljačke strukture UAIF-a te kotiranje na uređenom tržištu UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja.

Ovaj kriterij treba se procjenjivati uzimajući u obzir cjelokupnu organizaciju UAIF-a uključujući sve AIF-ove kojima upravlja, što znači da, na primjer, kotiranje jednog AIF-a na uređenom tržištu ne bi samo po sebi trebalo biti dovoljno da se za UAIF smatra da ima kompleksnu internu organizaciju.

c) Priroda, područje i složenost poslovanja: u razmatranju ovog kriterija, u obzir je potrebno uzeti osnovne profile rizika poslova koji se obavljaju. Relevantni elementi uključuju:

- vrstu odobrene djelatnosti (funkcije upravljanja imovinom navedene u Prilogu I. Direktive (AIFMD) same ili zajedno s pomoćnim funkcijama navedenima u točki 2. Priloga I. Direktive (AIFMD) i/ili pomoćne usluge navedene u članku 6. točki 4. Direktive (AIFMD));
- vrstu politika i strategija ulaganja AIF-ova kojima UAIF upravlja;
- nacionalnu ili prekograničnu prirodu poslovnih aktivnosti (UAIF upravlja i/ili trguje udjelima AIF-a u jednoj ili više država članica ili trećih država); i
- dodatno upravljanje UCITS fondom.

30. U ocjenjivanju proporcionalnosti potrebno je uzeti u obzir sve navedene kriterije (veličinu, internu organizaciju te prirodu, područje i složenost poslovanja), a budući da popis nije konačan, i na sve ostale bitne kriterije. Na primjer, poslovanje UAIF-a može biti malog opsega, ali ipak uključivati složene profile rizičnosti zbog prirode svoje djelatnosti ili složenosti AIF-ova kojima upravlja.

VII.III. Proporcionalnost u odnosu na različite kategorije zaposlenika

31. Proporcionalnost bi se unutar UAIF-a trebala primjenjivati i u slučaju nekih posebnih zahtjeva. Kategorije zaposlenika čije profesionalne aktivnosti proizvode značajni učinak na profil rizičnosti trebaju biti u skladu sa specifičnim zahtjevima kojima je cilj upravljanje rizicima povezanim s njihovim aktivnostima. Potrebno je primjenjivati jednake kriterije veličine, interne organizacije, prirode te područja i složenosti poslovanja. Osim toga, tamo gdje je to primjereno, u obzir treba uzeti i sljedeće elemente, koji isto tako nisu sveobuhvatni:

- Veličinu obveze koju preuzimatelj rizika u ime upravitelja AIF-a može preuzeti;
- Veličinu grupe zaposlenika, koja samo zajednički može imati značajan učinak na profil rizičnosti UAIF-a;
- Strukturu nagrađivanja zaposlenika (npr. fiksna plaća s varijabilnim iznosom nagrade nasuprot sporazuma o podjeli dobiti), i to posebno sljedeće elemente:
 - percipirani iznos varijabilne naknade;
 - postotak varijabilne naknade u odnosu na fiksnu naknadu.

VIII. Smjernice za UAIF-ove koji su dio grupe

32. Ove se smjernice primjenjuju u bilo kojem slučaju na bilo koji UAIF. Ni u kojem slučaju ne mogu postojati iznimke vezane za primjenu specifičnih sektorskih načela nagrađivanja na bilo koji UAIF koji je podružnica kreditne institucije, a koji su navedeni u Direktivi (AIFMD) i ovim smjernicama.

33. Usklađenost sa sektorskim načelima nagrađivanja od strane UAIF-a koji pripada bankarskoj, osiguravateljskoj, investicijskoj grupi ili financijskom konglomeratu znači da od strane ove skupine postoji poštivanje načela nagrađivanja primjenjivih na grupu posebno što se tiče UAIF-a.

IX. Smjernice o financijskom položaju UAIF-a

34. Kako bi jamčili kontinuiranu usklađenost s odredbama članka 9. stavaka 1. do 3., članka 9. stavka 5 i članka 9. stavka 7. Direktive (AIFMD), UAIF-ovi trebaju uvijek voditi računa o održavanju usklađenosti između stabilnog financijskog položaja i nagrađivanja, isplata ili stjecanja varijabilnih naknada.
35. UAIF mora spriječiti da na njegov financijski položaj nepovoljno ne utječe:
- 1) sveukupan iznos varijabilnih naknada koje se odobravaju za navedenu godinu; i
 - 2) iznos varijabilnih naknada koje će u toj godini biti isplaćene ili stečene.
36. Činjenica da neki UAIF jeste ili riskira postati nesposoban očuvati stabilan financijski položaj, trebala bi poticati, između ostaloga na: a) smanjivanje iznosa varijabilne naknade za tu godinu i b) primjenu mjera za prilagođavanje poslovne uspješnosti (npr. „*malus*“ ili „*clawback*“) u toj financijskoj godini⁵. Umjesto dodjele varijabilne naknade, isplate varijabilne naknade ili odobravanja njezina stjecanja, neto dobit UAIF-a u toj godini i potencijalno u godinama koje slijede trebala bi se koristiti za jačanje financijskog položaja. UAIF to ne bi smio kasnije kompenzirati dodjelom, isplatama ili stjecanjem iznosa varijabilne naknade koji je veći od onog koji bi se inače primijenio, osim ako nije jasno vidljivo da će u idućim godinama financijski rezultati UAIF-a opravdati ovakvo postupanje.

X. Smjernice o upravljanju naknadama

37. Opći uvjeti o upravljanju naknadama trebaju se primjenjivati na UAIF u cjelini.

X.I. Upravljačko tijelo

X.I.I Izrada, usvajanje i nadzor politike nagrađivanja

38. Politika nagrađivanja UAIF-a treba poticati ujednačavanje rizika koje preuzimaju zaposlenici s rizicima AIF-ova kojima UAIF upravlja, rizicima ulagatelja u AIF-ove i samog UAIF-a; politika nagrađivanja svakako bi u obzir trebala uzeti potrebu ujednačavanja rizika u smislu upravljanja rizicima i izloženosti riziku.
39. *Nadzorna funkcija* odgovorna je za odobravanje i održavanje politike nagrađivanja UAIF-a te za praćenje njezine provedbe. Politiku nagrađivanja ne bi primarno trebali kontrolirati izvršni članovi *nadzorne funkcije*. *Nadzorna funkcija* trebala bi odobriti sve naknadne značajne iznimke ili promjene politike nagrađivanja i pažljivo razmotriti i pratiti njihove učinke. Postupci određivanja naknade moraju biti jasni, dobro dokumentirani i interno transparentni. Na primjer, treba postojati odgovarajuća dokumentacija o procesu odlučivanja, utvrđivanju *identificiranih zaposlenika*, mjerama koje se primjenjuju kako bi se izbjegli sukobi interesa, korištenim mehanizmima prilagodbe rizicima itd.
40. Kod izrade i praćenja politike nagrađivanja UAIF-a, *nadzorna funkcija* mora u obzir uzimati podatke koje dostavljaju sve nadležne funkcije društva (tj. funkcija upravljanja rizicima, funkcija praćenja usklađenosti, ljudski potencijali, strateško planiranje itd.). Shodno tome, te je funkcije potrebno primjereno uključiti u izradu politike nagrađivanja UAIF-a.

⁵ Vidi Glavu XII. (Smjernice o općim uvjetima usklađivanja rizika).

41. U konačnici, *nadzorna funkcija* treba omogućiti da se politika nagrađivanja UAIF-a dosljedno primjenjuje i da promiče stabilno i učinkovito upravljanje rizicima. Politika nagrađivanja treba:
- biti usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednošću i interesima UAIF-a,
 - onemogućiti poticanje na preuzimanje prevelikog rizika u odnosu na politiku AIF-ova kojima UAIF upravlja, i
 - omogućiti UAIF-u usklađivanje interesa AIF-ova i njihovih ulagatelja s interesima *identificiranih zaposlenika* koji upravljaju takvim AIF-ovima te postizanje i očuvanje stabilnog financijskog položaja.
42. *Nadzorna funkcija* treba osigurati da se kod izrade i provedbe politika i praksi nagrađivanja u UAIF-u uzimaju u obzir sveukupna korporativna načela i struktura upravljanja UAIF-a, kao i njihova povezanost sa sustavom nagrađivanja. *Nadzorna funkcija* treba osigurati uzimanje u obzir sljedećih elemenata: jasnu razliku između operativnih i *kontrolnih funkcija*, vještinu i zahtjev za neovisnošću članova *upravljačkog tijela*, uloge koje imaju interni odbori uključujući i odbor za nagrađivanje, zaštite kojima se sprječavaju sukobi interesa i interni sustav izvješćivanja te pravila o transakcijama između povezanih osoba.

X.I.II Nagrađivanje članova upravljačkog tijela i nadzorne funkcije

43. Nagrađivanje članova *upravljačkog tijela* treba biti u skladu s njihovim ovlastima, zadacima, stručnošću i odgovornostima.
44. Tamo gdje je to zbog veličine UAIF-a, njegove interne organizacije i prirode, područja i složenosti poslovanja primjereno, *upravljačko tijelo* ne bi samo sebi smjelo određivati naknadu. Naknadu za članove *upravljačkog tijela* trebala bi određivati *nadzorna funkcija*. U mjeri u kojoj to propisuje nacionalno zakonodavstvo *nadzorna funkcija* također treba posebno odobriti i pratiti nagrađivanje viših rukovoditelja i zaposlenika koji primaju najviše iznose naknada unutar UAIF-a.
45. U slučaju UAIF-ova koji imaju zasebnu *nadzornu funkciju*, kako bi se sukobima interesa upravljalo na pravilan način, za članove *nadzorne funkcije* primjerenije je da svoju naknadu dobivaju samo kao fiksnu. Kad postoje mehanizmi nagrađivanja temeljeni na poticajima, njih je potrebno strogo prilagođavati dodijeljenim zadacima praćenja i kontrole, kako bi odražavali sposobnost pojedinca i rezultate koje je postigao. Kako bi se očuvala neovisna procjena članova *upravljačkog tijela*, kod dodjele *instrumenata* potrebno je poduzeti odgovarajuće mjere, primjerice *razdoblja zadržavanja*, do kraja njihovog mandata. Kod onih UAIF-ova koji s obzirom na veličinu, internu organizaciju i prirodu, te područje i složenost poslovanja nemaju odvojenu *nadzornu funkciju*, načelo sukladno kojem je članove *nadzorne funkcije* primjerenije nagrađivati samo putem fiksne naknade, treba primjenjivati samo na neizvršne članove *upravljačkog tijela* koji obavljaju poslove *nadzorne funkcije*.

X.I.III Uključenost vlasnika udjela/dioničara

46. Odobravanje politike nagrađivanja UAIF-a i odluka koje se odnose na naknade članovima *upravljačkog tijela*, može se provesti na sastanku dioničara UAIF-a, ovisno o karakteristikama UAIF-a ili nacionalnim propisima važećima unutar zakonodavstva u kojem je UAIF osnovan. Glas dioničara UAIF-a može biti savjetodavni ili obvezujući. U tu svrhu, dioničari moraju dobiti odgovarajuće informacije kako bi na temelju njih mogli donijeti informirane odluke.

47. *Nadzorna funkcija* i dalje je odgovorna za prijedloge podnesene dioničarima UAIF-a, kao i za stvarnu provedbu i praćenje promjena politika i prakse nagrađivanja.

X.I.IV Praćenje provođenja politike nagrađivanja

48. *Nadzorna funkcija* treba osigurati redovitu reviziju provođenja politike nagrađivanja UAIF-a najmanje jednom godišnje. Takvom središnjom i neovisnom revizijom utvrđuje se:

- provodi li se sustav nagrađivanja onako kako je planirano (a naročito, jesu li uključeni svi dogovoreni planovi/programi; jesu li isplate naknada primjerene te odražavaju li profil rizičnosti, dugoročne ciljeve UAIF-a); i
- je li sustav u skladu s nacionalnim i međunarodnim propisima, načelima i standardima.

49. Odgovarajuće interne *kontrolne funkcije* (interna revizija, upravljanje rizicima, funkcija praćenja usklađenosti itd.) kao i ostali ključni odbori *nadzorne funkcije* (npr. odbori za reviziju, rizike i imenovanja) trebaju usko surađivati u revidiranju sustava nagrađivanja UAIF-a.

50. Kada se periodičkom revizijom utvrdi da sustav nagrađivanja ne funkcionira kako je planirano ili propisano, *nadzorna funkcija* treba osigurati pravovremeno uspostavljanje plana kojim će se to ispraviti.

51. Periodičku reviziju politika i prakse nagrađivanja može, djelomično ili u cijelosti, obaviti i vanjski suradnik, ako je to primjereno u odnosu na načelo proporcionalnosti. Veliki i složeniji UAIF-ovi, trebali bi imati dovoljno resursa za obavljanje revizije interno, dok se vanjski konzultanti mogu angažirati dodatno kao dopuna i pomoć UAIF-u u obavljanju tih zadataka tamo gdje je to primjereno. Uzimajući u obzir proporcionalnost, manji i manje složeni UAIF-ovi mogu odlučiti delegirati cjelokupni proces revidiranja politika nagrađivanja, i provoditi ga rjeđe od jednom godišnje aliminimalno jednom godišnje provodi internu reviziju politike, koja nije sveobuhvatna kao cjelokupna neovisna revizija. U svakom slučaju, *nadzorna funkcija* treba i nadalje biti odgovorna za reviziju politika i prakse nagrađivanja i treba osigurati postupanje u skladu s rezultatima revizije; osim toga, potrebno je usko uključiti relevantne *kontrolne funkcije*.

X.II. Odbor za nagrađivanje

X.II.I Osnivanje odbora za nagrađivanje

52. Osnivanje odbora za nagrađivanje treba se smatrati primjerom dobre prakse, čak i u onim UAIF-ovima koji, temeljem odredbi Priloga II. stavka 3. Direktive (AIFMD), nisu obvezni osnivati takav odbor.

53. Kako bi se utvrdila obveza osnivanja odbora za nagrađivanje, u obzir treba uzeti čimbenike navedene u Glavi VII. (Smjernice o proporcionalnosti). Kod ocjenjivanja je li UAIF značajan ili ne, UAIF treba u obzir uzeti kumulativnu prisutnost sva tri čimbenika (svoju veličinu ili veličinu AIF-ova kojima upravlja, internu organizaciju i prirodu, područje i složenost svog poslovanja). Od UAIF-a koji je značajan samo po jednom ili dva od navedenih čimbenika ne zahtijeva se osnivanje odbora za nagrađivanje.

54. Ne dovodeći u pitanje prethodni stavak, kod određivanja je li potrebno osnovati odbor za nagrađivanje ili ne, u obzir je potrebno uzeti sljedeće elemente (čiji popis nije konačan):

- kotira li UAIF uvršten na tržište ili ne;
- pravni oblik UAIF-a;
- broj zaposlenika UAIF-a;
- veličina imovine kojom UAIF upravlja;
- je li UAIF istovremeno i društvo za upravljanje UCITS fondovima;
- odredbe usluga navedenih u članku 6. stavku 4. Direktive (AIFMD).

55. Uzimajući u obzir ranije navedena načela i sve okolnosti navodimo primjere UAIF-ova koji ne moraju nužno osnovati odbor za nagrađivanje:

- UAIF-ovi koji upravljaju AIF-ovima čija ukupna imovina pod upravljanjem ne premašuje vrijednost od EUR 1,25 milijardi i koji nemaju više od 50 zaposlenika, uključujući i one koji upravljaju UCITS fondovima i pružaju usluge navedene u članku 6. stavku 4. Direktive (AIFMD);
- UAIF-ovi koji su dio bankarskih, osiguravateljskih i investicijskih grupa i financijskih konglomerata unutar kojih subjekt mora osnovati odbor za nagrađivanje koji obavlja poslove i zadatke za cijelu grupu, uz uvjet da propisi kojima se regulira sastav odbora, uloga i sposobnosti budu jednaki onima utvrđenima u ovim smjernicama, a postojeći odbor za nagrađivanje preuzima odgovornost za provjeru usklađenosti UAIF-a s propisima navedenima u ovim smjernicama.

56. Kao što je to ranije navedeno u stavku 52., jasno je razumljivo da UAIF koji spada u gore navedene primjere može odlučiti osnovati odbor za nagrađivanje na vlastitu inicijativu, kao primjenu dobre poslovne prakse.

57. Za UAIF-ove koji ne spadaju u gore navedene primjere ne može se automatski zahtijevati osnivanje odbora za nagrađivanje. U tu svrhu, UAIF-ovi koji su iznad praga utvrđenog u stavku 55. treba smatrati značajnima u smislu njihove veličine ili veličine AIF-ova kojima upravljaju; međutim, u svrhu procjene je li potrebno osnovati odbor za nagrađivanje ili ne, takvi UAIF-ovi bi svejedno trebali ocijeniti jesu li oni značajni ili ne u smislu interne organizacije i prirode, područja i složenosti njihova poslovanja.

X.II.II Sastav odbora za nagrađivanje

58. Kako bi mogli djelovati neovisno od viših rukovoditelja, odbor za nagrađivanje moraju sačinjavati članovi *nadzorne funkcije* koji ne obavljaju izvršne funkcije, a od kojih se većina može okarakterizirati kao neovisna.

59. Predsjednik odbora za nagrađivanje treba biti neovisni član koji nema rukovodeću funkciju.

60. Primjereni broj članova odbora za nagrađivanje treba imati dovoljno znanja i stručnog iskustva u upravljanju rizicima i kontrolnim poslovima, i to naročito vezano za mehanizme usklađivanja strukture nagrađivanja s profilima rizičnosti i kapitala UAIF-a.

61. Odbor za nagrađivanje trebalo bi poticati na traženje stručnih savjeta kako interno (npr. od odjela za upravljanje rizicima) tako i izvana. Izvršni direktor/direktorica (CEO) ne može sudjelovati na sastanku odbora za nagrađivanje koji raspravlja i odlučuje o njegovoj/njezinoj naknadi.

X.II.III Uloga odbora za nagrađivanje

62. Odbor za nagrađivanje trebao bi:

- biti odgovoran za pripremu preporuka *nadzornoj funkciji* o naknadama za članove *upravljačkog tijela* te najviše plaćene zaposlenike UAIF-a;
- *funkciji nadzora* osiguravati pomoć i savjetovanje kod izrade cjelokupne politike nagrađivanja UAIF-a;
- imati na raspolaganju savjetnike, vanjske i interne, čiji su savjeti neovisni o savjetima koje osiguravaju viši rukovoditelji ili savjetima koji su njima namijenjeni;
- provjeravati imenovanje vanjskih savjetnika za nagrađivanje koje *nadzorna funkcija* odluči angažirati za savjetovanje ili pomoć;
- podržavati *nadzornu funkciju* u nadziranju uspostavljanja i djelovanja sustava za nagrađivanje u ime *nadzorne funkcije*;
- posebnu pozornost posvetiti ocjenjivanju mehanizama kojima se osigurava da:
 - sustav nagrađivanja primjereno u obzir uzima sve vrste rizika, likvidnost i razinu imovine kojom upravlja i
 - cjelokupna politika nagrađivanja bude dosljedna poslovnoj strategiji, ciljevima, vrijednosti i interesima UAIF-a i AIF-a kojim upravlja kao i ulagateljima u AIF-ove; i
- formalno testirati nekoliko mogućih scenarija kako bi ispitao kako će sustav nagrađivanja reagirati na buduće vanjske i unutarnje događaje, te ih kasnije ponovno testirati („*backtest*“).

63. Za nadzor nad neovisnom revizijom primjene politika i prakse nagrađivanja može biti zaduženi i sam odbor za nagrađivanje.

X.II.IV Proces i linije izvješćivanja odbora za nagrađivanje

64. Odbor za nagrađivanje trebao bi:

- imati nesmetan pristup svim podacima i informacijama koje se odnose na proces odlučivanja *nadzorne funkcije* o uspostavljanju i provođenju sustava nagrađivanja;
- imati nesmetan pristup svim informacijama i podacima od funkcije upravljanja rizicima i *kontrolnih funkcija*. Ovaj pristup ne smije ometati redovne aktivnosti UAIF-a;
- osigurati odgovarajuće uključivanje interne kontrole i drugih mjerodavnih funkcija (npr. ljudskih potencijala i strateškog planiranja). Odbor za nagrađivanje treba surađivati s ostalim

odborima uprave čije aktivnosti mogu utjecati na uspostavljanje i ispravno funkcioniranje politike i prakse nagrađivanja (npr. s odborima za reviziju, rizike i imenovanje); i

- osigurati odgovarajuće informacije za *nadzornu funkciju* te, gdje je to primjereno, za sastanke dioničare UAIF-a o izvršenim aktivnostima.

X.III. Kontrolne funkcije

X.III.I Uloge kontrolnih funkcija

65. UAIF-ovi trebaju osigurati da *kontrolne funkcije* imaju aktivnu ulogu u izradi, kontinuiranom praćenju i revidiranju politika nagrađivanja za druga poslovna područja.
66. Usko suradujući s odborom za nagrađivanje, *nadzornom funkcijom* i *upravlačkim tijelom*, *kontrolne funkcije* trebaju pomagati u određivanju cjelokupne strategije nagrađivanja koja se primjenjuje na UAIF, uzimajući u obzir promicanje učinkovitog upravljanja rizicima.
67. Funkcija upravljanja rizicima treba ocijeniti na koji način struktura varijabilne naknade utječe na profil rizičnosti UAIF-a. Dobra je praksa za funkciju upravljanja rizicima vrednovati i ocjenjivati podatke o usklađivanju rizika i u tu svrhu sudjelovati na sastancima odbora za nagrađivanje.
68. Funkcija praćenja usklađenosti i treba analizirati na koji način struktura naknada utječe na usklađenost UAIF-a sa zakonima, propisima i internim politikama.
69. Funkcija interne revizije treba periodički provoditi neovisnu reviziju uspostavljanja, provođenja i učinaka politika nagrađivanja UAIF-a.

X.III.II Nagrađivanje kontrolnih funkcija

70. Razina nagrađivanja zaposlenika *kontrolnih funkcija* treba UAIF-u omogućiti da na te funkcije zaposli kvalificirano i stručno osoblje.
71. Ako zaposlenici *kontrolnih funkcija* primaju varijabilnu naknadu, ona se treba temeljiti na ciljevima specifičnim za tu funkciju i ne smije se određivati samo na temelju općih kriterija uspješnosti unutar UAIF-a.
72. Struktura nagrađivanja zaposlenika *kontrolnih funkcija* ne smije narušiti njihovu neovisnost niti proizvesti sukob interesa što se tiče njihove savjetodavne uloge prema odboru za nagrađivanje, *nadzornoj funkciji* i/ili *upravlačkom tijelu*. Ako nagrađivanje *kontrolnih funkcija* uključuje komponentu koja se zasniva na kriterijima uspješnosti UAIF-a, rizik od mogućeg sukoba interesa se povećava i njime je potrebno pravilno upravljati.
73. Kod UAIF-ova koji moraju imati odbor za nagrađivanje, nagrađivanje viših rukovoditelja odgovornih za vođenje *kontrolnih funkcija* ne smije se prepustiti samo *nadzornoj funkciji* nego njihovo nagrađivanje mora neposredno kontrolirati odbor za nagrađivanje. Nagradivanje zaposlenika na funkcijama praćenja usklađenosti s relevantnim propisima i upravljanja rizicima mora biti uspostavljeno na način kojim se izbjegava sukob interesa vezan uz poslovnu jedinicu koju te funkcije kontroliraju te ga je stoga potrebno ocijeniti i utvrditi neovisno. Odbor za nagrađivanje treba *upravlačkom tijelu* dati preporuke o naknadi koja se isplaćuje višim rukovoditeljima odgovornima za vođenje funkcije upravljanja rizicima i funkcije praćenja usklađenosti.

74. Kod UAIF-ova koji ne moraju imati odbor za nagrađivanje, nagrađivanje viših rukovoditelja odgovornih za vođenje *kontrolnih funkcija* treba pratiti *nadzorna funkcija*.
75. Sukobom interesa koji bi se mogao pojaviti ako druga poslovna područja imaju prekomjeren utjecaj na nagrađivanje osoblja unutar *kontrolnih funkcija*, treba primjereno upravljati. Potreba izbjegavanja prekomjernog utjecaja osobito je važna kada su zaposlenici *kontrolnih funkcija* uključeni u druga poslovna područja. Međutim, kao prikladan dio procesa procjene, treba uzeti u obzir i mišljenja ostalih poslovnih područja.
76. *Kontrolne funkcije* ne smiju biti dovedene u situaciju u kojoj bi se, na primjer, odobravanje transakcije, donošenje odluka ili davanje savjeta o pitanjima rizika i financijske kontrole, moglo neposredno povezati s povećanjem ili smanjenjem njihove naknade temeljene na radnoj uspješnosti.

XI. Smjernice o općim zahtjevima o usklađivanju rizika

77. UAIF treba opće zahtjeve za usklađivanje rizika primijeniti samo na pojedinačne pakete nagrađivanja *identificiranih zaposlenika*, no njihova dobrovoljna primjena unutar cijelog UAIF-a se svakako preporučuje kako je to i navedeno u Prilogu II. UAIF treba procijeniti je li ove zahtjeve potrebno primjenjivati na cijeli UAIF i, kada je to potrebno, moći nadležnim tijelima objasniti zašto su navedeni zahtjevi primijenjeni samo na *identificirane zaposlenike*.

XI.I. Opća politika nagrađivanja uključujući i i mirovinsku politika

78. Dugoročna strategija UAIF-a treba uključivati cjelokupnu poslovnu strategiju i kvantificirane razine prihvaćanja rizika kroz višegodišnje razdoblje, kao i korporativne vrijednosti poput primjerice kulture usklađenosti, etike, ponašanja prema ulagateljima u AIF-ove kojima upravlja, mjere izbjegavanja sukoba interesa itd. Uspostavljanje sustava nagrađivanja treba biti dosljedno profilu rizičnosti, pravilima ili instrumentima osnivanja AIF-ova kojima UAIF upravlja te ciljevima navedenima u strategiji UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja, a promjene o kojima se može odlučivati u strategijama potrebno je uzeti u obzir. UAIF-ovi, dakle, moraju osigurati kvalitetno uspostavljanje i provođenje svojih sustava nagrađivanja. To se prije svega odnosi na prikladnu ravnotežu između varijabilne i fiksne naknade, mjerenje radne uspješnosti, strukturu i, tamo gdje je to primjereno, prilagođavanje varijabilne naknade rizicima. Čak i mali ili manje sofisticirani UAIF treba učiniti sve što je u njegovoj moći kako bi svoju politiku nagrađivanja uskladio sa svojim interesima, interesima AIF-ova kojima upravlja i interesima njihovih ulagatelja.
79. Kod uspostavljanja politike nagrađivanja, UAIF treba dobro razmotriti kako naknade doprinose sprječavanju prekomjernog preuzimanja rizika, učinkovitosti UAIF-a i AIF-ova kojim upravlja te dosljednosti politike nagrađivanja s učinkovitim upravljanjem rizicima.
80. Upravitelji bi trebali u obzir uzeti konzervativne politike vrednovanja i ne zanemariti rizike koncentracije kao ni faktore rizika poput rizika likvidnosti i rizika koncentracije koji AIF kojim UAIF upravlja mogu u jednom trenutku u budućnosti izložiti stresnoj situaciji. Postoji snažna motivacija da se ovih obveza ne pridržavaju, ako se varijabilni dio naknade sastoji uglavnom od *instrumenata* koji se isplaćuju odmah, bez ikakve odgode ili bez mehanizama *ex post* prilagođavanja rizicima („*malus*“ ili „*clawback*“) i/ili ako se temelji na formuli koja varijabilnu naknadu vezuje uz prihod tekuće godine, a ne uz dobit prilagođenu rizicima.

81. Kao protutežu navedenim opasnostima, elemente upravljanja rizikom treba povezati s politikom nagrađivanja. Kada se pravilno strukturira i provodi, varijabilno nagrađivanje može biti učinkovit alat za usklađivanje interesa zaposlenika s interesima AIF-ova kojima UAIF upravlja. Uzimajući u obzir prirodu, opseg i složenost poslovanja UAIF-a, postoje i alternativni pristupi povezivanja elemenata upravljanja rizicima s politikom nagrađivanja.

XI.II. Diskrecijska mirovinska prava

82. Politika nagrađivanja treba uključivati sve aspekte nagrađivanja: fiksne komponente, varijabilne komponente, mirovinske programe i slične specifične povlastice. Mirovinsku politiku (fiksne i varijabilne uplate mirovinskog osiguranja) treba uskladiti s dugoročnim interesima UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja.

83. Što se tiče diskrecijskih mirovinskih prava, kao dijela varijabilne naknade, zaposlenik ne može otići u mirovinu ili napustiti UAIF nakon što je stekao takva prava, a da pritom u obzir ne uzme gospodarsku situaciju AIF-ova kojima UAIF upravlja ili rizike koje je zaposlenik dugoročno preuzeo.

84. Kako bi se ova specifična vrsta mirovinske povlastice uskladila s gospodarskom situacijom AIF-ova kojima UAIF upravlja, diskrecijska mirovinska prava, tamo gdje je to zakonski moguće u skladu s važećim mirovinskim zakonodavstvom, trebala bi se isplaćivati u obliku *instrumenata*.

85. U kontekstu umirovljenja, diskrecijska mirovinska prava koja je zaposlenik stekao podliježu *razdoblju zadržavanja* u trajanju od pet godina.

86. U slučaju kad zaposlenik napusti UAIF prije umirovljenja, diskrecijska mirovinska prava ne mogu se steći prije isteka razdoblja od pet godina i prije isplate podliježu ocjeni uspješnosti i *ex post* prilagođavanju rizicima.

XI.III. Otpremnina

87. Ugovorna klauzula „Zlatni padobran” namijenjena zaposlenicima koji napuštaju UAIF i koji stvaraju veliki izdatak bez postojanja usklađivanja radne uspješnosti i rizika, smatra se neusklađenom s načelom iz Priloga II. stavka 1. točke k) Direktive (AIFMD). Svaka takva isplata trebala bi biti povezana s realiziranom poslovnom uspješnošću tijekom vremena i biti osmišljena na način da se ne nagrađuje neuspjeh. Ne bi smjela isključivati mogućnost isplata u slučajevima kao što su raniji raskid ugovora zbog promjene strategije UAIF-a ili AIF-ova kojima on upravlja, pripajanja i/ili preuzimanja.

88. UAIF-ovi trebaju izraditi okvir u kojem je otpremnina utvrđena i odobrena, u skladu s općim pravilnikom UAIF-a o zapošljavanju. Okvir mora jamčiti da ne postoji mogućnost nagrađivanja neuspjeha.

89. UAIF mora biti sposoban nadležnim tijelima obrazložiti kriterije korištene u određivanju iznosa otpremnine. Dobrom praksom smatra se odgađanje svih neplaćenih varijabilnih naknada ili dugoročnih planova poticaja, koji moraju odražavati izvorne planove odgode plaćanja.

XI.IV. Osobna zaštita od rizika

90. Za zaposlenike se smatra da su se zaštitili od rizika negativne prilagodbe nagrađivanja ako sklope ugovore s trećom stranom koji treću stranu obvezuju na direktnu ili indirektnu isplatu zaposleniku, a koja je vezana za ili je razmjerna s iznosom za koji je varijabilna naknada zaposlenika umanjena.

Ugovor može biti sklopljen kao primjerice opcija, neki drugi izvedeni ugovor ili drugi oblik ugovora koji osigurava neki oblik zaštite od rizika za varijabilnu naknadu zaposlenika.

91. Kako bi se osigurala učinkovitost usklađivanja rizika, zaposlenici ne bi smjeli sklopiti ugovor o osiguranju koji im osigurava naknadu u slučaju negativne prilagodbe. Međutim, općenito je pravilo da se ne mogu zabraniti pokriva osobnih isplata za primjerice zdravstvene usluge i rate stambenih kredita (ako je pokriva rate kredita vezano na okolnosti ovisne o zdravstvenom stanju zbog kojeg zaposlenik nije sposoban raditi na istom radnom mjestu), iako je svaki slučaj potrebno ocijeniti ovisno o karakteristikama.

92. Zahtjev za nekorištenje strategija osobne zaštite od rizika ili osiguranja kojim se umanjuju učinci usklađivanja rizika ugrađeni u dogovore o naknadama, treba se primjenjivati na odgođene i zadržane varijabilne naknade. UAIF-ovi trebaju održavati učinkovite dogovore kojima se osigurava usklađenost zaposlenika s ovim zahtjevom.

XII. Smjernice o specifičnim zahtjevima za usklađivanje rizika

93. UAIF treba specifične zahtjeve za usklađivanje rizika primijeniti samo na pojedinačne pakete nagrađivanja *identificiranih zaposlenika*, no mora uvijek razmotriti mogućnost šire primjene unutar UAIF-a (ili barem mogućnosti primjene „šire od obavezno potrebne“). Prilog II. upućuje na specifične zahtjeve za koje se ova dobrovoljna primjena unutar cijelog UAIF-a svakako preporučuje.

XII.I. Potpuno prilagodljiva politika varijabilnog nagrađivanja

94. Potpuno prilagodljiva politika varijabilnog nagrađivanja znači ne samo da se varijabilno nagrađivanje treba smanjivati u slučaju negativnog radnog učinka već i da se u nekim slučajevima može sniziti sve do nule. Što se praktične primjene tiče, također znači da fiksna naknada mora biti dovoljno visoka da nadoknadi pružene stručne usluge, u skladu s obrazovanjem, visinom položaja, razinom stručnosti i potrebnih vještina, ograničenja i iskustva važnih za sektor i regiju poslovanja. Na pojedinačne visine fiksne naknade treba posredno utjecati osnovno načelo usklađivanja rizika.

XII.II. Usklađivanje rizika kod varijabilnog nagrađivanja

XII.II.I Proces usklađivanja rizika

95. Kako bi se ograničilo prekomjerno preuzimanje rizika, varijabilno nagrađivanje treba se temeljiti na poslovnoj uspješnosti i biti prilagođeno rizicima. Kako bi se ovaj cilj postigao, UAIF treba osigurati da poticaji za preuzimanje rizika budu ograničeni poticajima za upravljanje rizikom. Sustav nagrađivanja treba biti u skladu s učinkovitim upravljanjem rizicima i procesima upravljanja unutar UAIF-a.

XII.II.I.I Poslovna uspješnost i proces mjerenja rizika

96. Uspostavljanje sustava nagrađivanja započinje definiranjem ciljeva UAIF-a, poslovnih jedinica te zaposlenika i strategije ulaganja konkretnih AIF-ova. Ti ciljevi izvode se iz poslovnog plana UAIF-a, ako on postoji, a trebaju biti u skladu sa stupnjem sklonosti preuzimanja rizika UAIF-a i strategijama ulaganja konkretnih AIF-ova. Kriteriji uspješnosti koji se koriste za ocjenjivanje uspješnosti zaposlenika u ispunjavanju njihovih ciljeva tijekom *razdoblja obračuna*, mogu se direktno izvesti iz ovih ciljeva. Pravo na primanje varijabilne naknade ostvaruje („dodjeljuje“) se na kraju ili tijekom *razdoblja obračuna* koje ne može biti kraće od jedne godine, ali može biti duže. U nekim slučajevima različita se *razdoblja obračuna* mogu preklapati. Ako se pravilno uspostavi, procjena uspješnosti

povezuje nagrađivanje s ostvarenjem strategije ulaganja AIF-a i poslovnog plana, ako on postoji, ili ciljeva UAIF-a. U suprotnom slučaju, loše uspostavljeni kriteriji za procjenu uspješnosti mogu predstavljati poticaj za preuzimanje prevelikog rizika. Kod ocjenjivanja uspješnosti u obzir treba uzeti samo učinkovite rezultate. Usklađivanje rizika tijekom mjerenja uspješnosti moguće je postići koristeći kriterije uspješnosti prilagođene rizicima ili naknadnim prilagođavanjem mjera za rizike. Prilagođavanje rizicima može se razlikovati ovisno o aktivnosti zaposlenika i poslovne jedinice ili samog AIF-a.

XII.II.I.II Proces određivanja nagrada

97. Nakon *razdoblja obračuna*, UAIF treba koristiti specifičan proces određivanja nagrada kako bi rezultate uspješnosti prenio u komponentu varijabilne naknade za svakog zaposlenika. To se obično provodi kroz tzv. „udruženi fond“ („*pools*“) varijabilnih naknada, koje se najprije utvrđuje, a zatim raspoređuje po zaposlenicima. Budući da sve mjere uspješnosti i rizika nisu na isti način prikladne za primjenu na razini UAIF-a, poslovnih jedinica i zaposlenika, UAIF je dužan prepoznati rizike za svaku od tih razina zasebno i osigurati da korekcija rizika na primjereni način obuhvati veličinu i trajanje rizika na svakoj od tih razina. Ovo tzv. „*ex-ante*“ prilagođavanje rizicima“ trebalo bi prilagoditi naknade za potencijalno negativne razvoje događaja u budućnosti.

XII.II.I.III Proces isplate

98. Kako bi se stvarno plaćanje naknade uskladilo sa životnim ciklusom i politikom otkupa AIF-ova kojima UAIF upravlja te njihovim rizicima ulaganja, varijabilna bi se naknada dijelom trebala isplaćivati unaprijed (kratkoročna komponenta), a dijelom uz odgodu (dugoročna komponenta). Kratkoročna komponenta isplaćuje se odmah nakon određivanja naknade i njome se zaposlenik nagrađuje za rezultate postignute tijekom *razdoblja obračuna*. Dugoročna komponenta dodjeljuje se zaposleniku tijekom i nakon *razdoblja odgode*. Njome se zaposlenik nagrađuje za kontinuiranu poslovnu uspješnost tijekom dugoročnog razdoblja koja je rezultat ranije donesenih odluka. Prije isplate odgođenog dijela, provodi se ponovno ocjenjivanje radne uspješnosti i, ako je potrebno, ponovno rizicima kako bi varijabilna naknada odražavala rizike i greške u procjeni radne uspješnosti i rizika koje su nastale nakon što su zaposlenicima dodijeljeni varijabilni dijelovi njihove naknade. Ovo tzv. *ex post* prilagođavanje naknade rizicima treba provoditi uvijek, jer u trenutku dodjele naknade nije moguće sa sigurnošću procijeniti konačnu radnu uspješnost.

XII.II.II Zajednički zahtjevi za proces usklađivanja rizika

XII.II.II.I Vremensko razdoblje

99. Pri ocjenjivanju rizika i poslovne uspješnosti UAIF treba u obzir uzeti tekuće i buduće rizike koje preuzima zaposlenik, poslovna jedinica, određeni AIF ili UAIF u cjelini. Kako bi to učinio, UAIF treba ispitati učinak djelovanja zaposlenika na AIF-ove kojima upravlja te kratkoročni i dugoročni uspjeh UAIF-a. Da bi to mogao, UAIF treba vremenski raspored mjerenja rizika i uspješnosti uskladiti sa životnim ciklusom i politikom otkupa AIF-ova kojima upravlja kao i njihovim rizicima ulaganja. Zahtjev UAIF-u za ocjenjivanjem uspješnosti zaposlenika tijekom višegodišnjeg razdoblja koje odgovara životnom ciklusu AIF-ova kojima upravlja odnosi se na *razdoblje obračuna* i *razdoblje isplate* kratkoročne i dugoročne naknade koja odgovarajuće razdoblje pokriva u cijelosti.

100. Ravnoteža između *razdoblja obračuna* i *razdoblja isplate* ovisi o vrsti AIF-ova kojima UAIF upravlja te vrsti djelatnosti i poslova koje zaposlenik obavlja. Međutim, razumnije je primijeniti načelo

višegodišnjih *razdoblja obračuna* jer u tom slučaju ocjenjivanje uspješnosti može pouzdanije u obzir uzimati više rizika koji su se materijalizirali od početka *razdoblja obračuna*.

XII.II.II.II Razine rizika i mjerenje uspješnosti

101. Nagrađivanje na temelju uspješnosti treba, osim rizika i uspješnosti pojedinačnih aktivnosti, uključivati parametre povezane s rizicima i uspješnošću određenog AIF-a na koji se odnose i poslovne jedinice UAIF-a. Na taj se način iznos naknade na koju zaposlenik ima pravo određuje njegovom vlastitom poslovnom uspješnošću, uspješnošću njegove poslovne jedinice ili određenog AIF-a te uspješnošću UAIF-a. Relativna važnost svake razine kriterija uspješnosti određuje se unaprijed i treba biti primjereno usklađena kako bi se radno mjesto i odgovornost svakog zaposlenika mogli uzeti u obzir.
102. Kako bi postigle najveći učinak na ponašanje zaposlenika, varijable koje se koriste za mjerenje rizika i uspješnosti trebaju što je moguće više biti vezane za razinu odluka koje zaposlenik donosi, a koje su predmet prilagodbe rizicima. Kriteriji uspješnosti trebaju uključivati ciljeve koje je moguće doseći i mjere na koje zaposlenik ima određeni neposredni utjecaj. Na primjer, za više rukovoditelje, UAIF-ovi mogu uspostaviti politike nagrađivanja koje uključuju financijske mjere koje se temelje na uspješnosti svih AIF-ova kojima UAIF upravlja ili na uspješnosti čitavog UAIF-a, ili na uspješnosti i rizicima poslovnih jedinica ili odlukama donesenim strategijom višeg rukovodstva. Suprotno tome, varijable za upravitelja poslovne jedinice idealno bi trebale uključivati uspješnost i rizik te poslovne jedinice.

XII.II.II.III Kvalitativne i kvantitativne mjere

103. Proces usklađivanja rizika trebao bi koristiti kombinaciju kvantitativnih i kvalitativnih pristupa (npr. mjerenje uspješnosti ili rizika; utvrđivanje "udruženog fonda" i prilagođavanje rizicima).
104. Ako se utvrde unaprijed, kvantitativne mjere mogu imati određenih prednosti u smislu transparentnosti. One na neposredniji način mogu utjecati na ponašanje zaposlenika. Međutim, kvantitativne mjere ili kriteriji nisu dovoljni za mjerenje svih rizika ili uspješnosti kao ni za utvrđivanje naknade prilagođene riziku. Kako bi se obavilo mjerenje ili prilagođavanje riziku ili uspješnosti, UAIF se treba osloniti i na kvalitativne pristupe.

XII.II.II.IV Mjere procjene

105. Uvijek kada se za mjerenje rizika i uspješnosti ili prilagođavanje rizika koristi procjena potrebno je osigurati:
- jasno izrađenu politiku s navedenim parametrima i ključnim elementima na kojima se procjena temelji;
 - jasno i potpuno dokumentiranje konačne odluke o mjerenju rizika i uspješnosti ili prilagođavanju rizicima;
 - uključivanje stručnjaka relevantnih *kontrolnih funkcija*;
 - pribavljanje odobrenja od odgovarajuće razine, primjerice od *upravljačkog tijela* ili *nadzorne funkcije* ili odbora za nagrađivanje; i

- uzimanje u obzir osobnih poticaja upravitelja koji donosi odluke, primjerice korištenjem bodovnih kartica.

106. I za kvantitativne i za kvalitativne mjere, UAIF-ovi trebaju biti u mogućnosti objaviti i prikazati elemente procjene koje su uključili u proces usklađivanja rizika. UAIF-ovi bi također trebali osigurati detaljne informacije za nadležno tijelo, ako se konačan rezultat nakon primjene mjera procjene značajno razlikuje od početnog rezultata dobivenog primjenom unaprijed utvrđenih mjera.

XII.II.III Mjerenje rizika

107. UAIF-ovi trebaju u obzir uzimati sve rizike, kako bilančne tako i vanbilančne, te napraviti razliku između rizika koji utječu na UAIF, AIF-ove kojima upravlja, poslovne jedinice i pojedince. Identificiranje i kvantificiranje rizika na razini AIF-a može biti dio politike upravljanja rizicima koju je UAIF obvezan propisati, primjenjivati i redovito ažurirati, a koja definira sve bitne rizike kojima AIF-ovi kojima upravlja jesu ili bi mogli biti izloženi. Nadalje, UAIF-ovi trebaju utvrditi uključuju li mjere koje koriste za prilagođavanje rizicima rizike koji su „teško mjerljivi“, primjerice reputacijski rizik ili operativni rizik.

108. Kako bi u obzir uzeli sve značajne rizike, UAIF-ovi trebaju koristiti iste metode mjerenja rizika koje su definirane u politici upravljanja rizicima propisanoj za AIF-ove kojima upravlja. Nadalje, UAIF-ovi također moraju uzeti u obzir (i) rizike nastale od dodatnog upravljanja UCITS fondom i pružanjem usluga reguliranih člankom 6. stavkom 4. Direktive (AIFMD) i (ii) potencijalne rizike od profesionalne odgovornosti koje UAIF-ovi moraju pokrivati bilo vlastitim dodatnim sredstvima ili osiguranjem od profesionalne odgovornosti u skladu s člankom 9. stavkom 7. Direktive (AIFMD).

109. Uzimajući u obzir načelo proporcionalnosti, izračuni koje funkcija upravljanja rizicima obavlja trebaju biti transparentni, a UAIF-ovi trebaju biti u stanju pojasniti kako su izračunati rizici raščlanjeni na AIF-ove i povezani s UAIF-ovim poslovnim i pozicijama različitih vrsta rizika unutar organizacije. Kvaliteta korištenih metoda i modela treba utjecati na razinu u kojoj će UAIF provoditi sofisticiraniju politiku varijabilnih naknada koja se temelji na mjerenjima poslovne uspješnosti.

XII.II.IV Mjerenje uspješnosti

XII.II.IV.I Kvalitativne/kvantitativne mjere

110. Za ocjenjivanje individualne uspješnosti UAIF-ovi trebaju koristiti kako kvantitativne (financijske) tako i kvalitativne (nefinancijske) kriterije.

111. Odgovarajuća kombinacija kvantitativnih i kvalitativnih kriterija treba ovisiti o radnim zadacima i obvezama zaposlenika. U svim se slučajevima kvantitativni i kvalitativni kriteriji i njihova međusobna ravnoteža trebaju jasno dokumentirati za svaku razinu i kategoriju zaposlenika.

112. Kvantitativne mjere trebale bi pokrivati razdoblje koje je dovoljno dugo kako bi se pravilno obuhvatio rizik poslovanja zaposlenika. Primjeri kvantitativnih mjera uspješnosti korištenih u sektoru upravljanja imovinom koji zadovoljavaju ranije navedene odredbe su interna stopa povrata (IRR), dobit prije kamata, poreza, deprecijacije i amortizacije (EBITDA), Alpha omjer (*Alpha Ratio*), apsolutni i relativni povrat, *Sharpeov omjer (Sharpe Ratio)* i prikupljena imovina.

113. Osim primjene kvantitativnih mjera uspješnosti, dodjeljivanje varijabilnih naknada treba biti osjetljivo i na radnu uspješnost zaposlenika procijenjenu primjenom kvantitativnih (nefinancijskih)

mjera. Primjeri uključuju ostvarivanje strateških ciljeva, zadovoljstvo ulagatelja, pridržavanje politike upravljanja rizikom, usklađenost s internim i vanjskim propisima, vodstvo, upravljanje, timski rad, kreativnost, motivaciju i suradnju s ostalim poslovnim jedinicama i *kontrolnim funkcijama*. Tako utvrđeni kvalitativni kriteriji mogu se osloniti na usklađenost s mjerama kontrole rizika, primjerice ograničenjima i rezultatima revizije. Negativno nefinancijsko djelovanje, a naročito ne-etično ili nedozvoljeno ponašanje, trebalo bi nadjačati pozitivne financijske rezultate koje je zaposlenik postigao i umanjiti njegovu varijabilnu naknadu.

XII.II.IV.II Relativne/ apsolutne i interne/ vanjske mjere

114. Apsolutne mjere uspješnosti su mjere koje uspostavlja UAIF na osnovi vlastite strategije koja uključuje profil rizičnosti i sklonost preuzimanju rizika UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja, nadalje razrađene kroz niz poslovnih razina. Takve mjere pomažu da se rizik od dodjeljivanja naknade koja se ne može opravdati uspješnošću UAIF-a ili AIF-a kojim upravlja svede na najmanju moguću mjeru. One također imaju tendenciju stvaranja dugoročnih poticaja. Međutim, apsolutne mjere uspješnosti teško je kalibrirati, naročito za nove sudionike ili nove vrste financijskih aktivnosti (s „teško mjerljivim“ rizicima) povezane s upravljanjem AIF-ovima.

115. Relativne mjere uspješnosti su mjere kojima se uspješnost uspoređuje s uspješnošću kolega, bilo „internih“ (tj. unutar organizacije) ili „vanjskih“ (slični UAIF-ovi). Relativne mjere uspješnosti jednostavnije se utvrđuju jer referentna vrijednost („*benchmark*“) već postoji. Međutim, takve mjere predstavljaju rizik da varijabilna naknada koja nije podržana dugoročnim uspješnim djelovanjem poslovne jedinice ili UAIF-a ili AIF-a kojim upravlja, ipak bude isplaćena. U razdoblju pozitivnih poslovnih rezultata širom sektora, mogu potaknuti razvoj mentaliteta „podizanja uloga“ i/ili „čopora“, koji motiviraju na preuzimanje većeg rizika. Tijekom negativnih gospodarskih ciklusa, u kojima UAIF-ovi i AIF-ovi mogu loše poslovati, relativne mjere mogu svejedno dovesti do pozitivnih rezultata (i na taj način do nedovoljnog smanjenja ukupnih varijabilnih naknada UAIF-a), čak i ako se apsolutna uspješnost pogoršala u usporedbi s ranijim razdobljima.

116. Interne (npr. dobit) i vanjske (npr. cijena udjela/dionice) varijable imaju prednosti i nedostatke koji se trebaju pažljivo uskladiti. Interne mjere uspješnosti mogu dovesti do veće uključenosti zaposlenika ako oni svojim ponašanjem mogu utjecati na poslovni rezultat. Ovo se posebno odnosi na slučajeve kada se mjere uspješnosti primjenjuju samo na razini poslovne jedinice (a ne na razini cijelog UAIF-a). Nadalje, jednostavnije je značajke prilagođavanja rizicima uvoditi za interne mjere, jer već postoji povezanost s internim tehnikama upravljanja rizicima. S druge pak strane, takvim se mjerama može manipulirati i rezultati se kratkoročno mogu iskriviti. Vanjske mjere učinkovitosti manje su podložne opasnosti od manipuliranja, iako se svejedno mogu javiti pokušaji umjetnog povećanja cijene dionice (što se vjerojatno tiče isključivo najviših rukovoditelja).

XII.III. Proces nagrađivanja

XII.III.I Uspostavljanje i raspodjela sredstava „udruženog fonda“

117. UAIF-ovi trebaju usvojiti dokumentiranu politiku procesa nagrađivanja i osigurati vođenje evidencija o utvrđivanju ukupnog „udruženog fonda“ za varijabilne naknade.

XII.III.II Prilagođavanje rizicima u procesu nagrađivanja

118. Kod utvrđivanja „udruženog fonda“ za nagrađivanje ili pojedinačnih nagrada, UAIF-ovi u obzir trebaju uzeti cijeli niz tekućih i potencijalnih (neočekivanih) rizika povezanih s poduzetim

djelatnostima. Mjere uspješnosti koje se koriste za uspostavljanje “udruženog fonda” za nagrađivanje možda neće u cijelosti ili primjereno obuhvatiti sve preuzete rizike, stoga je potrebno obaviti prethodno prilagođavanje kako bi se osiguralo da su varijabilne naknade u potpunosti usklađene s preuzetim rizicima. UAIF-ovi trebaju utvrditi uzimaju li kriteriji prilagođavanja rizicima koje koriste u obzir ozbiljne rizike ili stresne situacije.

119. UAIF-ovi trebaju utvrditi do koje razine mogu kvantitativno prilagoditi rizicima izračunavanje varijabilne naknade – je li to do razine poslovne jedinice ili niže, primjerice do razine trgovanja, ako postoji, ili čak do razine pojedinca. UAIF-ovi trebaju utvrditi razinu detaljiziranosti koja je prikladna za svaku poslovnu razinu.

XII.III.II.I Kvantitativno *ex ante* prilagođavanje rizicima

120. Kako bi imao stabilnu i učinkovitu shemu nagrađivanja, UAIF treba koristiti različite kvantitativne mjere za provođenje procesa prilagođavanja rizicima. U normalnim okolnostima te se mjere trebaju temeljiti na sveobuhvatnom okviru prilagođavanja rizicima.

121. Kod mjerenja profitabilnosti UAIF-a i njegovih poslovnih jedinica i AIF-ova kojima upravlja, mjerenja se trebaju temeljiti na neto prihodu s uključenim svim direktnim i indirektnim troškovima vezanim uz djelatnost. UAIF-ovi ne smiju isključivati troškove IT-a, istraživanja, zakonske naknade, troškove marketinga i troškove za delegirane djelatnosti. UAIF-ovi trebaju osigurati da “zajednički fond” za nagrađivanje nije naknadno nadograđivan („*back-fitted*”) kako bi se zadovoljile potrebe za isplatom naknada.

122. Kvantitativno *ex-ante* prilagođavanje rizicima koje provode UAIF-ovi trebaju se uvelike oslanjati na postojeće mjere unutar UAIF-ova koje se općenito koriste za potrebe upravljanja ostalim rizicima. Shodno tome, ograničenja i potencijalni problemi vezani uz te mjere mogu biti bitni za proces nagrađivanja. Primijenjena usklađivanja rizika trebaju iskoristiti prednosti iskustva stečenog tijekom rješavanja rizika u nekom drugom kontekstu i treba ih tretirati kao i svaku drugu komponentu procesa upravljanja rizicima.

XII.III.II.II Kvalitativno *ex ante* prilagođavanje rizicima

123. UAIF-ovi trebaju uzeti u obzir i kvalitativne elemente rizika. Kvalitativno *ex-ante* prilagođavanje rizicima treba obaviti tijekom uspostavljanja “udruženog fonda” za nagrađivanje za cjelokupni UAIF i poslovne jedinice ili prilikom utvrđivanja ili dodjeljivanja pojedinačnih naknada. Kvalitativna *ex-ante* prilagođavanja rizicima zajednička su na razinu “udruženog fonda” i pojedinca, za razliku od kvantitativnog prilagođavanja koje se uglavnom prati samo na razini “udruženog fonda”

124. UAIF-ovi provode kvantitativna prilagođavanja rizicima kod dodjele ili utvrđivanja naknade za pojedince putem ocjenjivanja koje može izričito uključivati elemente rizika i kontrole, primjerice kršenje odredbi o usklađenosti, o prekoračenju ograničenja rizika i preporuka interne kontrole (npr. na temelju rezultata interne revizije).

XII.IV. Proces isplate

XII.IV.I Neodgođena i odgođena naknada

125. Iako se naknada usklađuje putem *ex-ante* prilagođavanja rizicima, zbog nesigurnosti, potrebno je uspostaviti i *ex-post* prilagođavanje rizicima kako bi se održala potpuna usklađenost s poticajima. To je moguće samo ako se dio naknade odgodi.

126. Raspored odgode utvrđuje se primjenom različitih komponenti: (a) vremenskim rasporedom odgode, (b) udjelom varijabilne naknade koja se odgađa, (c) brzinom kojom se stječe odgođena naknada (*trenutak stjecanja naknade*), (d) razdobljem od obračuna do isplate prvog odgođenog iznosa i (e) oblikom odgođene varijabilne naknade. UAIF-ovi mogu rasporede odgoda učiniti različitim mijenjanjem ovih pet komponenti. Primjena jedne komponente strože nego što je to potrebno može utjecati na pojačan nadzor nad drugom komponentom. U svakom slučaju, način na koji UAIF kombinira ove komponente treba rezultirati razumnim rasporedom odgode koji jasno odražava poticaje za dugoročno usklađivanje rizika.

XII.IV.I.I Vremenski raspored i stjecanje prava na naknadu

127. *Razdoblje odgode* uvijek započinje u trenutku uplate dijela varijabilne naknade koji se isplaćuje unaprijed i može se spojiti s varijabilnom naknadom isplaćenom u gotovini ili u *instrumentima*. *Razdoblje odgode* završava nakon stjecanja posljednjeg dijela varijabilne naknade. *Razdoblje odgode* traje najkraće tri do pet godina, osim ako UAIF može dokazati da je životni ciklus AIF-a na koji se odnosi kraći; to znači da ako životni ciklus AIF-a iznosi, na primjer, jednu godinu, minimalno *razdoblje odgode* može biti jedna godina. UAIF-ovi trebaju utvrditi *razdoblje odgode* koje se izračunava na osnovi životnog ciklusa i politika otkupa određenog AIF-a i ovisno o potencijalnom utjecaju zaposlenika na profil rizičnosti AIF-a. Stvarno *razdoblje odgode* nadalje se prilagođava radnim zadacima i odgovornostima zaposlenika i očekivanim fluktuacijama vrijednosti imovine AIF-a, što u mnogim slučajevima znači duža vremenska razdoblja. UAIF treba razmotriti duže *razdoblja odgode* barem za članove *upravljačkog tijela*.

XII.IV.I.II Trenutak stjecanja naknade

128. Proporcionalno stjecanje naknade (ili plaćanje) znači da se u slučaju *razdoblja odgode* od, primjerice, tri godine, trećina odgođene naknade stječe na kraju svake godine $n+1$, $n+2$ i $n+3$, kod čega je „ n “ trenutak mjerenja uspješnosti potreban za utvrđivanje varijabilne naknade. Prilog III. sadrži dijagram koji prikazuje primjer proporcionalnog širenja za shemu odgode u kojoj je 60% varijabilne naknade odgođeno (prvi dijagram).

129. U svakom slučaju, stjecanje ne može biti u razdobljima kraćim od godine dana (npr. svakih šest mjeseci).

XII.IV.I.III Dio koji se odgađa

130. Dio varijabilne naknade koji treba odgoditi kreće se od 40 to 60%, ovisno o mogućem utjecaju zaposlenika (ili kategorije zaposlenika) na profil rizičnosti AIF-ova kojima UAIF upravlja, radnim zadacima i odgovornostima zaposlenika te ovisno o visini varijabilne naknade. Ako UAIF odluči dio koji se odgađa odrediti stepeničastim prikazom apsolutnih iznosa (a ne u postocima ukupnog iznosa varijabilne naknade - npr. dio od 0 do 100: 100% unaprijed, dio između 100 i 200: 50% unaprijed, a ostatak kao odgoda, dio iznad 200: 25% unaprijed, a ostatak kao odgoda, ...), na prosječnoj ponderiranoj osnovi, ti UAIF-ovi trebali bi poštivati raspodjelu praga 40 do 60%.

XII.IV.I.IV Razdoblje od završetka obračuna i stjecanja odgođenog iznosa

131. Kako bi se osiguralo ispravno ocjenjivanje rezultata uspješnosti i time provelo pravilno *ex-post* prilagođavanje rizicima, prvi dio odgođenog iznosa ne bi smio biti isplaćen prebrzo nakon *razdoblja obračuna*. Kako bi odgoda bila zaista učinkovita kao poticaj zaposlenicima, prvi iznos ne bi se smio isplatiti prije isteka roka od 12 mjeseci od obračuna.

XII.IV.II Gotovina naspram instrumentima

XII.IV.II.I Vrste instrumenata

132. Zaposlenici bi trebali primiti naknadu samo u *instrumentima* ako se time ne uzrokuje odstupanje od interesa ili ne potiče preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilima rizičnosti, pravilima ili instrumentima osnivanja određenih AIF-ova. Odstupanje od interesa može se pojaviti kod *identificiranih zaposlenika* koji nisu izravno uključeni u upravljanje imovinom. Nagrađivanje tih pojedinaca *instrumentima* AIF-ova može predstavljati sukob interesa s njihovom obvezom neovisnog obavljanja svojih funkcija u odnosu na AIF-ove.

133. U slučaju UAIF-ova koji upravljaju s više AIF-ova, kako bi se interesi *identificiranih zaposlenika* uskladili s interesima svakog AIF-a, kada je to moguće s obzirom na organizacijsku strukturu UAIF-a i pravni oblik AIF-ova kojima upravlja, *identificirani zaposlenici* trebaju primiti *instrumente* koji se odnose uglavnom na onaj/one AIF/AIF-ove na koje se njihove aktivnosti odnose, uz uvjet da se ne stvori prekomjerna koncentracija držanja *instrumenata* – što *identificiranim zaposlenicima* omogućuje preuzimanje previsokog rizika. Na primjer, ako jedan zaposlenik UAIF-a koji upravlja trima AIF-ovima (x, y i z) obavlja djelatnosti samo za AIF x, taj zaposlenik u načelu treba primiti samo *instrumente* AIF-a x; međutim, ako primjena ovog načela dovodi do situacije u kojoj *identificirani zaposlenik* ima preveliki interes u AIF-u za koji obavlja djelatnosti, UAIF treba razmotriti mogućnost proširenja spektra *instrumenata* koji se isplaćuju kako bi se *identificiranom zaposleniku* onemogućilo preuzimanje previsokog rizika vezanog na konkretni AIF/AIF-ove.

134. Dostupnost *instrumenata* ovisi o pravnom obliku AIF-ova i njihovim pravilima ili instrumentima osnivanja. Ako je AIF osnovan kao trgovačko društvo, udjeli/dionice ili instrumenti vezani na udjele/dionice trebaju biti usklađeni s interesima vlasnika udjela/dionica i zaposlenika. Instrumenti vezani na udjele/dionice su oni čija se vrijednost temelji na porastu tržišne vrijednosti udjela/dionice i koji imaju cijenu udjela/dionice kao referentnu točku, npr. prava od porasta vrijednosti dionice („*stock appreciation rights* – SARs“), vrste sintetičkih dionica.

135. ZA AIF-ove koji su osnovani kao fondovi bez pravne osobnosti, instrumenti se sastoje od udjela AIF-a na koji se odnose ili drugih vlasničke udjela; za mnoge od tih AIF-ova, s obzirom na njihov pravni oblik instrumenti vezani na dionice nisu moguća opcija. Čak i kod fondova osnovanih u obliku trgovačkog društva koji su neuvršteni može biti teško odrediti cijenu dionice koja predstavlja neto vrijednost imovine AIF-a između dva (najmanje godišnja) izračuna neto vrijednosti imovine. U takvim slučajevima mogu se koristiti alternativni instrumenti koji odražavaju vrijednosti AIF-a i imaju isti planirani učinak kao i instrumenti vezani na dionice.

136. Dividende ili kamate ne mogu se isplaćivati na *instrumente* prije stjecanja prava na njihovu isplatu.

XII.IV.II.II Politika zadržavanja

137. Politiku zadržavanja određuje UAIF svojom politikom nagrađivanja. UAIF treba biti u stanju obrazložiti kako je politika zadržavanja povezana s ostalim mjerama usklađivanja rizika u cjelokupnoj politici nagrađivanja te pojasniti razlikuje li i na koji način *instrumente* koji se plaćaju unaprijed i one koji se odgađaju.
138. *Razdoblja zadržavanja*, kao najbitniji element politike zadržavanja trebaju biti povezana s pravima na stjecanje *instrumenata*. *Razdoblje zadržavanja* ne ovisi *razdoblju odgode*. To znači da, kako bi se zadovoljili uvjeti minimalnog *razdoblja odgode* od tri do pet godina (tamo gdje je to primjenjivo), *razdoblje zadržavanja* nema nikakvog utjecaja. *Razdoblje zadržavanja* može trajati duže ili kraće od *razdoblja odgode* koje se primjenjuje na *instrumente* koji se ne isplaćuju unaprijed.
139. U slučaju *instrumenata* koji se plaćaju unaprijed, *razdoblja zadržavanja* predstavljaju jedini mehanizam kojim se može naglasiti razlika između gotovine isplaćene unaprijed i unaprijed dodijeljenih *instrumenata* kako bi se poticaji uskladili s dugoročnijim interesima UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja i ulagatelja u te AIF-ove.
140. U slučaju odgođenih *instrumenata*, *razdoblja zadržavanja* slijede nakon svakog stečenog dijela (koncepti su prikazani na drugom dijagramu u Prilogu III.). Nadležna tijela mogu odrediti jesu li *razdoblja zadržavanja* koja predloži UAIF dostatna i primjerena.
141. Minimalno *razdoblje zadržavanja* treba biti dovoljno kako bi se poticaji uskladili s dugoročnim interesima UAIF-a, AIF-ova kojima upravlja i interesima njihovih ulagatelja. Različiti čimbenici mogu upućivati na potrebu dužeg ili kraćeg trajanja *razdoblja zadržavanja*. Duža *razdoblja zadržavanja* trebaju se primjenjivati na zaposlenike s najviše značajnog utjecaja na profil rizičnosti UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja.
142. Moguće je da *razdoblje zadržavanja* traje kraće od *razdoblja odgode* koje se primjenjuje na *instrumente* koji se ne isplaćuju unaprijed. Međutim, kao primjer proporcionalnosti, za najviše rukovoditelje, veliki i kompleksni UAIF-ovi trebali bi razmotriti primjenu *razdoblja zadržavanja* za *instrumente* koji se uplaćuju unaprijed, koje nadilazi *razdoblje odgode* za odgođene *instrumente*.
143. *Instrumenti* se trebaju vrednovati na datum dodjele (na kraju *razdoblja obračuna*) tih *instrumenata*. Ova vrijednost predstavlja osnovu za utvrđivanje početnog broja *instrumenata* i naknadna *ex-post* usklađivanja broja *instrumenata*.
144. Plaćanje *instrumenata* unaprijed, čak i s minimalnim *razdobljem zadržavanja* od primjerice tri godine, nije ekvivalentno odgođenim *instrumentima*. Odgođeni *instrumenti* podliježu *ex-post* prilagođavanju rizicima zahvaljujući kasnijem ponovnom testiranju (back-testing) osnovne uspješnosti i potencijalno vode do smanjenja broja *instrumenata* koji će se u konačnici isplatiti (drugi dijagram u Prilogu III.).

XII.IV.II.III Minimalan dio instrumenata i njihova raspodjela tijekom vremena

145. Zahtjev iz Priloga II. stavka 1. točke m) Direktive (AIFMD) za primjenom najmanje 50% (gdje je to primjereno) i na dio varijabilne naknade koji se odgađa i na dio varijabilne naknade koji se ne odgađa, znači da se minimalni prag od 50% za *instrumente* mora primijeniti jednako na odgođeni i na neodgođeni dio; drugim riječima, UAIF-ovi bi trebali primijeniti isti odabrani omjer između *instrumenata* i gotovine za njihovu ukupnu varijabilnu naknadu i na dio koji se plaća unaprijed i na odgođeni dio.

Primjeri:

- **Dobra praksa:** Za varijabilnu naknadu namijenjenu određenoj kategoriji svojih *identificiranih zaposlenika* UAIF uspostavlja omjer 50 *instrumenti* / 50 gotovina, kombiniran sa 60%-tnim planom odgode (odnosno 40% varijabilne naknade se ne odgađa). Rezultat je plaćanje unaprijed 20 u *instrumentima* (tj. 50% od 40) i 20 u gotovini. Odgođeni dio sadrži 30 u *instrumentima* i 30 u gotovini.
- **Dobra praksa:** Za varijabilnu naknadu namijenjenu određenoj kategoriji svojih *identificiranih zaposlenika* UAIF uspostavlja omjer 70 *instrumenti* / 30 gotovina, kombiniran sa 40%-tnim planom odgode (odnosno 60% varijabilne naknade se ne odgađa). Rezultat je plaćanje unaprijed 42 u *instrumentima* (tj. 70% od 60) i 18 u gotovini. Odgođeni dio sadrži 28 u *instrumentima* i 12 u gotovini.
- **Loša praksa:** Ako za varijabilnu naknadu namijenjenu određenoj kategoriji svojih *identificiranih zaposlenika* UAIF uspostavi omjer 50 *instrumenti* / 50 gotovina, kombiniran sa 40%-tnim planom odgode, UAIF ne može odlučiti da će platiti 50 u gotovini unaprijed, a 10 u *instrumentima*, dovodeći do odgode plaćanja od 40 u *instrumentima*.
- **Loša praksa:** Ako za varijabilnu naknadu namijenjenu određenoj kategoriji svojih *identificiranih zaposlenika* UAIF uspostavi omjer 70 *instrumenti* / 30 gotovina, kombiniran sa 50%-tnim planom odgode, UAIF ne može odlučiti da će platiti 50 u *instrumentima* unaprijed i 0 u gotovini, dovodeći do odgode plaćanja od 20 u *instrumentima* i 30 u gotovini.

146. Drugi dijagram u Prilogu III. navodi primjer jednakomjerne distribucije *instrumenata* po neodgođenim i odgođenim dijelovima naknade.

147. U smislu zahtjeva za plaćanje najmanje 50% varijabilne naknade u *instrumentima*, osim ako upravljanje AIF-ovima predstavlja manje od 50% ukupne imovine kojim UAIF upravlja, prag od 50% treba se temeljiti na neto vrijednosti imovine AIF-ova.

XII.IV.III Ex post uključivanje rizika za varijabilno nagrađivanje

XII.IV.III.I Eksplicitno e ex-post prilagođavanje rizicima

148. „Ex-post prilagođavanje rizicima“ značiti da jednom kad se početna komponenta varijabilne naknade dodijeli zaposleniku i kad je već izvršena uplata dijela koji se isplaćuje unaprijed, UAIF još uvijek, kako vrijeme prolazi i rezultati rada zaposlenika se materijaliziraju, može prilagoditi naknadu, u smislu njenog smanjivanja .

149. *Ex-post* prilagođavanje rizicima predstavlja mehanizam eksplicitnog prilagođavanja rizicima putem kojeg UAIF sam prilagođava naknade zaposlenicima primjenom klauzula „*malus*“ ili „*clawback*“ (primjerice smanjivanjem naknada u gotovini ili dodjeljivanjem manjeg broja *instrumenata*). *Ex-post* prilagođavanje rizicima mora uvijek biti temeljeno na uspješnosti: tehnike koje se, primjerice, temelje na iznosu dividendi ili razvoju cijene dionice nisu dovoljne, jer veza s radnom uspješnošću zaposlenika nije dovoljno direktna. Stoga se *ex-post* prilagođavanja rizicima često nazivaju „prilagođavanja radne uspješnosti“ jer predstavljaju reakciju na stvarne rezultate rizika od djelovanja zaposlenika. Mjere radne uspješnosti poduzete u ovoj fazi trebaju UAIF-u omogućiti provođenje analize (slične ponovnom testiranju) o tome je li početno *ex-ante* prilagođavanje bilo ispravno. UAIF-ovi trebaju osigurati povezanost između rezultata početnog mjerenja radne uspješnosti i ponovnog ispitivanja. Stoga mjera

do koje je potrebno provesti *ex-post* prilagođavanje rizicima ovisi o kvaliteti (točnosti) *ex-ante* prilagođavanja rizicima.

150. Učinak „*malusa*“ ne smije se pojačavati isplatom zaposlenicima umjetno visokih kamata (iznad tržišnih) na odgođeni gotovinski dio. „*Malusi*“ funkcioniraju na način da djeluju na *trenutak prava stjecanja naknade* i ne mogu funkcionirati nakon završetka *razdoblja odgode*. Nadalje, „*clawback*“ može biti metoda postizanja *ex-post* prilagođavanja rizicima varijabilne naknade.

151. UAIF-ovi mogu koristiti specifične kriterije kada se primjenjuje „*malus*“ (kako za dio u gotovini tako i za dio odgođene naknade u *instrumentima*) i „*clawbacks*“. Ti kriteriji, na primjer, trebaju uključivati sljedeće:

- a. dokaz o nedozvoljenom ponašanju ili ozbiljnoj grešci zaposlenika (npr. kršenje etičkog kodeksa ponašanja ako takav postoji i ostalih internih propisa, naročito ako se odnose na rizike);
- b. dokaz o tome trpi li AIF i/ili UAIF i/ili poslovna jedinica značajniji financijski gubitak (potrebno navesti specifične pokazatelje);
- c. dokaz o tome postoji li u AIF-u i/ili UAIF-u i/ili poslovnoj jedinici u kojoj zaposlenik radi značajniji nedostatak u upravljanju rizicima;
- d. dokaz o značajnijim promjenama cjelokupnog financijskog stanja unutar UAIF-a.

152. Klauzula o naknadnom povratu („*clawback*“) obično se primjenjuje u slučaju utvrđene prijevare ili lažnih informacija. Tamo gdje je to primjereno, uz navedene slučajeve UAIF-ovi trebaju dodati i klauzulu o naknadnom povratu („*clawback*“) i za npr. primljenu naknadu koja predstavlja kršenje Direktive (AIFMD) i/ili ovih smjernica.

153. *Ex-post* prilagođavanje rizicima može se temeljiti na kvantitativnim mjerama i informiranoj procjeni.

154. Kako bi postigle najveći učinak na poticaje za zaposlenika, varijable trebaju mjeriti rezultate što je moguće bliže razini odluka koje je donio zaposlenik koji podliježe eksplicitnom *ex-post* prilagođavanju. Na primjer, varijable za više rukovoditelje bi trebale biti varijable za rezultat cjelokupnog UAIF-a ili za rezultate poslovnih jedinica ili odluka koje su donesene strategijom višeg rukovodstva. Suprotno tome, varijable za upravitelja poslovne jedinice idealno bi trebale odražavati rezultate te poslovne jedinice.

XII.IV.III.II Implicitna prilagođavanja

155. Kad se varijabilna naknada isplaćuje u obliku *instrumenta*, konačna isplata zaposleniku djelomično ovisi o tržišnim cijenama zbog fluktuacija tijekom *razdoblja odgode* ili *zadržavanja*. Ovo implicitno prilagođavanje naknada nije vezano ni na kakvu izričitu odluku UAIF-a, već ovisi o korištenom obliku isplate. Razvoj neto vrijednosti imovine AIF-a ili za AIF koji kotira na tržištu razvoj cijene dionica ne smije se ni u kojem slučaju smatrati dostatnim oblikom *ex-post* prilagođavanja rizicima. Uvijek mora postojati oblik eksplicitnog prilagođavanja rizicima na inicijativu UAIF-a. Za niže rukovoditelje naročito, ne može postojati neposredna veza između njihovih odluka i vrijednosti AIF-a.

156. Samo *razdoblje zadržavanja* ne može se smatrati dostatnim za oblikovanje *ex-post* prilagođavanja rizicima za *instrumente* i ne može biti zamjena za duže *razdoblje odgode*.

XII.IV.III.III Mogućnost revizija „prema gore“

157. Tržišna cijena *instrumentata* može rasti, stoga se podrazumijeva da oni podliježu kretanjima vrijednosti u oba smjera.

158. Ni u kojem slučaju eksplicitno *ex-post* prilagođavanje rizicima (kako za gotovinu tako i za *instrumente*) ne može dovesti do povećanja odgođenog dijela.

XII.V. Usklađenost određenih struktura nagrađivanja sa zahtjevima o usklađivanju rizika varijabilne naknade, dodjeljivanja nagrade i procesa isplate

159. Iako sve relevantne okolnosti treba promatrati za svaki slučaj zasebno, smjernice sadržane u Glavi XII.II (Prilagođavanje rizicima kod varijabilnog nagrađivanja), XII.III (Proces utvrđivanja nagrada) i XII.IV (Proces isplate) mogu se ispuniti kada:

- a) UAIF mora najprije vratiti sav kapital koji su dali ulagatelji AIF-a kojim upravlja i iznos dobiti prema prethodno dogovorenoj zahtijevanoj stopi (ako takva postoji) vratiti ulagateljima AIF-a, prije nego *identificirani zaposlenici* UAIF-a smiju dobiti bilo koji iznos varijabilne naknade za upravljanje AIF-om; i
- b) naknada koju prime *identificirani zaposlenici* UAIF-a podliježe klauzuli o naknadnom povratu („*clawbacks*“) do trenutka likvidacije IAF-a.

XIII. Smjernice o objavi podataka

XIII.I. Javna objava podataka

XIII.I.I Opći i posebni zahtjevi o objavi podataka

160. UAIF-ovi trebaju razmotriti i dodatne odredbe o objavi podataka o naknadama sadržane u *Preporuci*, Poglavlje 8., u mjeri u kojoj se one mogu odnositi i na njih. UAIF-ovi trebaju imati slobodu odabira načina objave informacija iz *Preporuke* : putem neovisne izjave o politici nagrađivanja, u redovitim godišnjim izvješćima ili u nekom drugom obliku. Međutim u svakom slučaju, UAIF mora osigurati da objava informacija bude jasna, jednostavna za razumijevanje i dostupna.

161. Ne dovodeći u pitanje povjerljivost informacija i zakone o zaštiti podataka, UAIF-ovi trebaju objaviti detaljne informacije koje se odnose na njihove politike i prakse nagrađivanja zaposlenika čije profesionalne aktivnosti imaju značajan učinak na profil rizičnosti AIF-ova kojima upravlja. UAIF-ovi također trebaju osigurati opće informacije o osnovnim značajkama svojih politika i praksi nagrađivanja koje se primjenjuju na čitavi UAIF.

162. Objave o naknadama sadržane u *Preporuci* mogu se izvršiti na načelu proporcionalnosti, a opće načelo proporcionalnosti nagrađivanja primjenjivat će se na vrstu i količinu objavljenih informacija. Od malih i jednostavnih UAIF-ova/AIF-ova očekuje se objava samo nekih kvalitativnih podataka i osnovnih kvantitativnih podataka tamo gdje je to primjereno. U praksi, to bi značilo da se od takvih UAIF-ova/AIF-ova ne očekuje objava svih informacija reguliranih odredbom Poglavlja 8. *Preporuke*. UAIF-ovi trebaju objavljivati kako primjenjuju načelo proporcionalnosti.

163. Podaci se objavljuju najmanje jednom godišnje i čim je to praktično nakon što informacija postane dostupna.

164. Objava podataka u skladu s ovim člankom ne smije dovesti u pitanje obvezu objave podataka prema budućim ulagačima sukladno članku 23. Direktive (AIFMD).

XIII.I.II Politika i prakse

165. Izvješće o objavi podataka treba sadržavati postupak donošenja odluka korišten za utvrđivanje politike nagrađivanje pojedinaca na koje se primjenjuje. On može uključivati i postupak upravljanja izradom politike nagrađivanja te treba sadržavati informacije o tijelima (sastav i mandat), kao što su odbor za nagrađivanje ili vanjski savjetnici, koji su imali vrlo važnu ulogu u razvoju politike nagrađivanja. UAIF-ovi trebaju opisati ulogu svih zainteresiranih strana uključenih u utvrđivanje politike nagrađivanja. Osim toga, objava informacija treba sadržavati i opis regionalnog djelokruga politike nagrađivanja UAIF-a, vrste zaposlenika koji se smatraju preuzimateljima značajnog rizika te kriterije korištene za utvrđivanje tih zaposlenika.

166. Izvješće treba sadržavati informacije o tome kako su isplate i radna uspješnost međusobno povezane. Ovakve informacije trebaju uključivati opis glavnih mjernih podataka radne uspješnosti koja su se koristili za: UAIF, najviše poslovne linije i pojedince (npr. bodovne kartice). UAIF-ovi trebaju objaviti podatke koji se odnose na uspostavljanje i strukturu procesa nagrađivanja, primjerice na ključne značajke i ciljeve politike nagrađivanja te na koji način UAIF zaposlenicima na *kontrolnim funkcijama osigurava naknade neovisno o poslovima koje nadziru*. Izvješće bi također trebalo uključivati opis različitih oblika varijabilnih naknada koji se koriste (npr. gotovina, kapital, opcije, ostali instrumenti kapitala i dugoročni planovi poticaja) te obrazloženje korištenja tih različitih oblika i njihovog dodjeljivanja različitim kategorijama zaposlenika. Osim toga, izvješće treba sadržavati raspravu o parametrima korištenim za raspoređivanje odgođene i neodgođene naknade za različite kategorije zaposlenika.

167. U izvješćima o objavi podataka potrebno je opisati na koji način UAIF u obzir uzima tekuće i buduće rizike kojima je izložen tijekom provođenja metoda nagrađivanja te navesti o kojim se rizicima radi. Također, UAIF treba opisati mjere korištene za uzimanje u obzir tih rizika i načine na koji te mjere utječu na nagrađivanje. Osim toga, UAIF-ovi trebaju objaviti podatke o načinima kojima nastoje prilagoditi nagrađivanje kako bi se u obzir uzela dugoročna poslovna uspješnost - kao što je to u sklopu politike UAIF-a o prilagođavanju odgode, stjecanja prava i poslovne uspješnosti.

168. Kvantitativni (financijski) i kvalitativni (nefinancijski) kriteriji koje UAIF-ovi koriste za ocjenjivanje pojedinačne uspješnosti i koji su bitni za utvrđivanje politika i praksi nagrađivanja navedeni su u Glavi XII.II.IV.I (Kvalitativni i kvantitativne mjere) i treba ih također objaviti u izvješćima o objavi podataka.

169. Objavu sastavlja i kao vlasnik zadržava *upravlačko tijelo* koje ima ultimativno pravo na donošenje odluke o nagrađivanju.

XIII.II. Interna objava podataka

170. Politika nagrađivanja UAIF-a treba biti dostupna svim zaposlenicima tog UAIF-a. UAIF treba omogućiti da sve informacije koje se odnose na politiku nagrađivanja i koje se objavljuju interno sadrže barem one detalje koji se javno objavljuju. Stoga, ovisno o veličini, internoj organizaciji i prirodni, području i složenosti poslovanja UAIF-a, informacije koje se dostavljaju zaposlenicima mogu sadržavati neke od elemenata navedenih u Glavi III (Objava podataka) *Preporuke*. Zaposlenici trebaju unaprijed biti upoznati s kriterijima koji će se koristiti za utvrđivanje njihove naknade. Proces ocjenjivanja treba pravilno dokumentirati i on za zaposlenika na kojeg se odnosi mora biti transparentan. Povjerljivi kvantitativni aspekti naknade zaposlenicima ne smiju se interno objavljivati.

Prilog I.

Tabela za usporedbu Preporuke/ Direktive (AIFMD)

	Preporuka	Direktiva (AIFMD)
1.	Odjeljak II., st. 3.1.	Prilog II., st. 1. toč. a.
2.	Odjeljak II., st. 3.2. i 6.1.	Prilog II., st. 1. toč. b.
3.	Odjeljak II., st. 6.2.	Prilog II., st. 1. toč. c.
4.	Odjeljak II., st. 6.5.	Prilog II., st. 1. toč. d.
5.	Odjeljak II., st. 6.6.	Prilog II., st. 1. toč. e.
6.	Odjeljak II., st. 5.1. i 5.4.	Prilog II., st. 1. toč. g.
7.	Odjeljak II., st. 5.2.	Prilog II., st. 1. toč. h.
8.	Odjeljak II., st. 4.1. i 4.2.	Prilog II., st. 1. toč. j.
9.	Odjeljak II., st. 4.5.	Prilog II., st. 1. toč. k.
10.	Odjeljak II., st. 5.3.	Prilog II., st. 1. toč. l.
11.	Odjeljak II., st. 4.4.	Prilog II., st. 1. toč. m.
12.	Odjeljak II., st. 4.3.	Prilog II., st. 1. toč. n.
13.	Odjeljak II., st. 6.4.	Prilog II., st. 3.

Prilog II.

Tablični prikaz načela nagrađivanja uključenih u Direktivu (AIFMD)

Zahtjevi Direktive (AIFMD) - Prilog II.		Članci Smjernica koji se odnose na odgovarajući zahtjev	Djelokrug primjene	Moguće izuzeće primjene zahtjeva na osnovi proporcionalnosti
St. 1. toč. a.	politika nagrađivanja u skladu je i promiče stabilno i učinkovito upravljanje rizicima te ne potiče preuzimanje rizika koje nije u skladu s profilima rizičnosti, pravilima ili instrumentima osnivanja AIF-ova kojima upravlja;	78 – 81	Samo na identificirane zaposlenike, ali je preporučljivo i na cijeli UAIF, a ako je potrebno, UAIF mora biti u stanju pojasniti zašto se zahtjev primjenjuje samo na identificirane zaposlenike	Ne
St. 1. toč. b.	politika nagrađivanja je usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednosti i interesima UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja kao i ulagateljima takovih AIF-ova te uključuje mjere kojima se sprječava sukob interesa;	78 – 81 38 – 51	St. 78 – 81 → Samo na identificirane zaposlenike, ali je preporučljivo i na cijeli UAIF, a ako je potrebno, UAIF mora biti u stanju pojasniti zašto se zahtjev primjenjuje samo na identificirane zaposlenike St. 38 - 51 → Obvezno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. c.	upravljačko tijelo UAIF-a, u svojoj nadzornoj funkciji, usvaja i redovito kontrolira opća načela politike nagrađivanja i odgovorno	38 – 51	Obvezno za cijeli UAIF	Ne

	je za njezinu provedbu;			
St. 1. toč. d.	provedba politike nagrađivanja podliježe, najmanje jednom godišnje, središnjoj i neovisnoj internoj kontroli sukladnosti s politikama i postupcima nagrađivanja koje je usvojilo upravljačko tijelo u svojoj nadzornoj funkciji	48 – 51	Obvezno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. e.	zaposlenici koji obavljaju kontrolne funkcije primaju naknadu u skladu s realiziranim ciljevima povezanim s njihovim funkcijama, neovisno od poslovne uspješnosti jedinica koje kontroliraju;	70 – 76	Obvezno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. f.	naknade višim rukovoditeljima funkcija upravljanja rizicima i praćenja usklađenosti s relevantnim propisima direktno prati odbor za nagrađivanje;	70 – 76	Obvezno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. g.	kada je naknada povezana s poslovnom uspješnošću, ukupni iznos naknade temelji se na kombinaciji ocjenjivanja uspješnosti pojedinca i poslovne jedinice ili AIF-a i sveukupnih rezultata UAIF-a. Kod ocjenjivanja uspješnosti pojedinca u obzir se uzimaju kako financijski tako i nefinancijski kriteriji;	101 – 106 110 – 113	Samo na identificirano osoblje, ali preporučeno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. h.	ocjenjivanje uspješnosti utvrđeno je u sklopu višegodišnjeg okvira primjerenog životnom vijeku AIF-ova kojima UAIF upravlja, kako bi se proces ocjenjivanja mogao temeljiti na dugoročnoj uspješnosti, a stvarne isplate dijelova naknada koje se temelje na	99 – 100 127 – 131	Samo identificirano osoblje, ali opcija za cijeli UAIF je uvijek moguća	Ne

	uspješnosti mogle razvući na razdoblje tijekom kojeg se u obzir uzima politika otkupa AIF-ova kojima UAIF upravlja i njihovi rizici ulaganja;			
St. 1. toč. i.	zajamčena varijabilna naknada predstavlja izuzetak, javlja se samo kod zapošljavanja novih djelatnika i ograničena je na prvu godinu;	Ne postoje	Obvezno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. j.	fiksne i varijabilne komponente ukupne naknade su primjereno uravnotežene, a fiksna komponenta predstavlja dovoljno visok dio ukupne naknade koji omogućuje primjenu u potpunosti prilagodljive politike na različite komponente nagrađivanja, uključujući i mogućnost neplaćanja varijabilne komponente naknade;	94	Samo na identificirano osoblje, ali preporučeno za cijeli UAIF	Ne
St. 1. toč. k.	plaćanja vezana na raniji raskid ugovora odražavaju radnu uspješnost postignutu tijekom vremena i osmišljena su na način da se ne nagrađuje neuspjeh.	87 – 89	Samo na identificirano osoblje, ali preporučljivo za cijeli UAIF, a ako je potrebno, UAIF mora biti u stanju pojasniti zašto se zahtjev primjenjuje samo na identificirane zaposlenike	Ne
St. 1. toč. l.	mjerenje uspješnosti koje se koristi za izračunavanje varijabilne komponente naknade ili komponente „objedinjenog fonda“ za varijabilne naknade uključuje sveobuhvatan mehanizam prilagođavanja za koji obuhvaća sve važne vrste tekućih i budućih rizika;	107 – 109 117 – 124	Samo na identificirano osoblje, ali preporučeno za cijeli UAIF	Ne

<p>St. 1. toč. m.</p>	<p>ovisno o pravnom obliku AIF-a i njegovim pravilima ili instrumentima osnivanja, značajan dio, a u svakom slučaju najmanje 50 % bilo koje varijabilne naknade čine dionice ili udjeli konkretnih AIF-ova ili ekvivalentni vlasnički udjeli ili instrumenti vezani na dionice ili ekvivalentni bezgotovinski instrumenti, osim ako imovina AIF-ova kojima UAIF upravlja čini manje od 50 % ukupnog portfelja kojim UAIF upravlja, u kojem slučaju se minimum od 50% ne primjenjuje.</p> <p>Instrumenti na koje ova točka upućuje podliježu odgovarajućoj politici zadržavanja osmišljenoj za usklađivanje poticaja s interesima UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja te ulagatelja u AIF-ove. Države članice ili njihova nadležna tijela mogu postaviti ograničenja za vrste i oblike tih instrumenata ili ovisno o potrebi, zabraniti neke instrumente. Ova se točka primjenjuje na komponentu varijabilne naknade koja se odgađa u skladu s točkom n) i komponentu varijabilne naknade koja se ne odgađa;</p>	<p>132 – 147</p>	<p>Samo na identificirane zaposlenike, ali opcija za cijeli UAIF je uvijek moguća</p>	<p>Da</p>
<p>St. 1. toč. n.</p>	<p>značajan dio, a u svakom slučaju najmanje 40 % varijabilne komponente naknade, odgađa se na razdoblje koje se smatra primjerenim uzimajući u obzir životni vijek i politiku otkupa AIF-a te se ispravno usklađuje s prirodom rizika AIF-a na koji se odnosi.</p>	<p>125 – 131</p>	<p>Samo na identificirane zaposlenike, ali opcija za cijeli UAIF je uvijek moguća</p>	<p>Da</p>

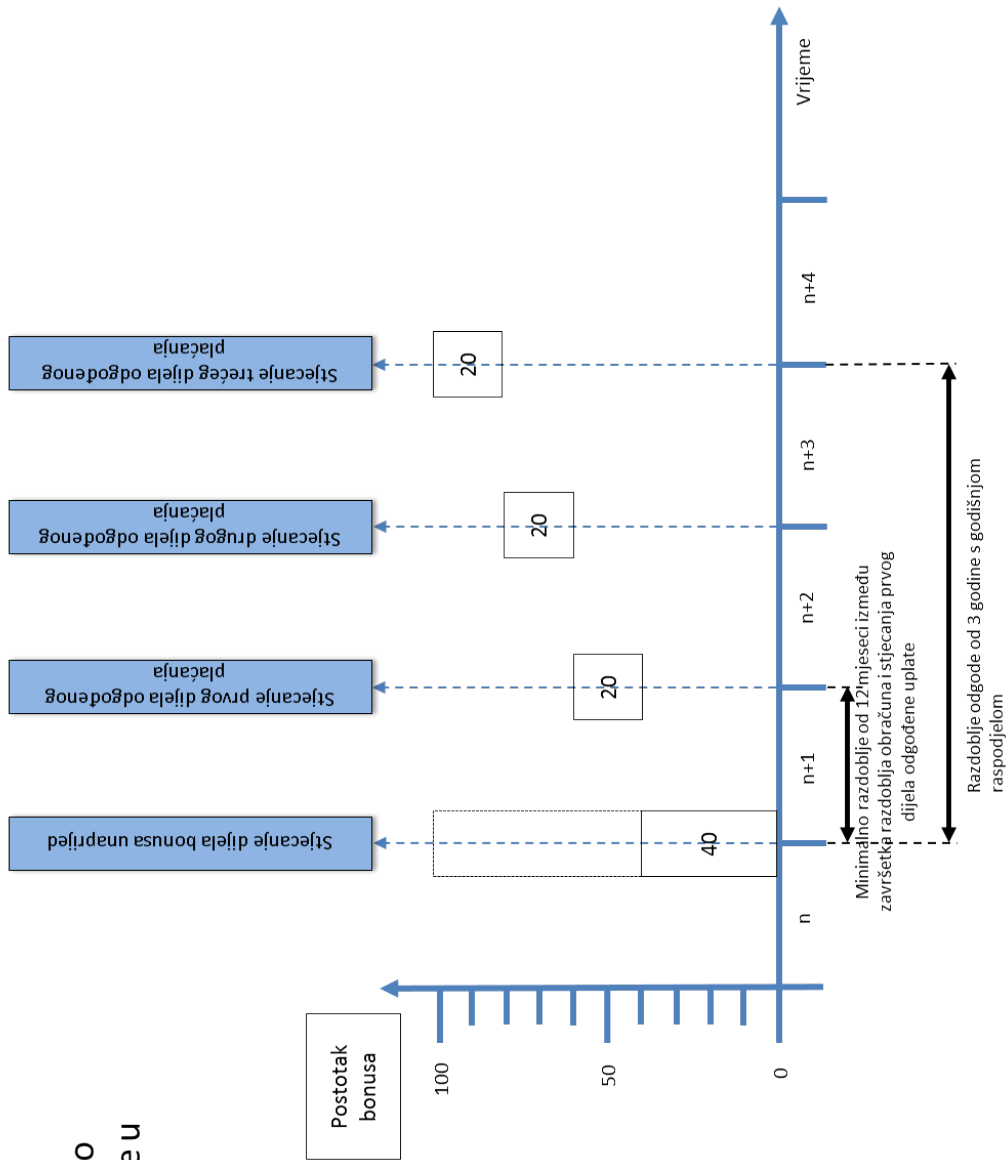
	<p>Razdoblje na koje se u ovoj točki upućuje mora biti najmanje tri do pet godina, osim ako životni vijek AIF-a na koji se odnosi nije kraći; naknada koja se isplaćuje u skladu sa sporazumom o odgodi ne može se steći brže nego to omogućuje načelo proporcionalnosti; u slučaju iznimno visokog iznosa varijabilne komponente naknade odgađa se najmanje 60 % iznosa;</p>			
St. 1. toč. o.	<p>varijabilna naknada, uključujući i odgođeni dio, isplaćuje se ili stječe samo ako je to održivo u skladu s financijskim stanjem UAIF-a u cjelini te ako je opravdano u smislu uspješnosti poslovne jedinice, AIF-a i pojedinca na kojeg se odnosi.</p> <p>Ukupna varijabilna naknada općenito se značajno smanjuje u slučaju ograničenih ili negativnih financijskih rezultata UAIF-a ili AIF, uzimajući u obzir i tekuće naknade i smanjenja isplata iz ranijih dobiti, primjenom klauzula „malus“ ili „clawback“;</p>	<p>34 – 36</p> <p>117 – 124</p> <p>148 – 158</p>	<p>Samo na identificirane zaposlenike, ali opcija za cijeli UAIF je uvijek moguća</p>	<p>Da</p>
St. 1. toč. p.	<p>mirovinska politika je usklađena s poslovnom strategijom, ciljevima, vrijednosti i dugoročnim interesima UAIF-a i AIF-ova kojima upravlja.</p> <p>Ako zaposlenik napusti UAIF prije umirovljenja, UAIF zadržava diskrecijska mirovinska prava sljedećih 5 godina u obliku instrumenata definiranih u točki m). Ako zaposlenik dočeka umirovljenje, diskrecijska mirovinska prava biti će mu</p>	<p>78 – 86</p>	<p>Samo na identificirane zaposlenike, ali preporučljivo za cijeli UAIF, a ako je potrebno, UAIF mora biti u stanju pojasniti zašto se zahtjev primjenjuje samo na identificirane zaposlenike</p>	<p>Ne</p>

	isplaćena u obliku instrumenata definiranih u točki m) i predmet su razdoblja zadržavanja od 5 godina;			
St. 1. toč. q.	od zaposlenika se zahtijeva da ne koriste strategije osobne zaštite od rizika ili osiguranje naknade od odgovornosti kojima se umanjuju učinci usklađivanja rizika ugrađeni u sporazume o naknadama;	90 – 92	Samo na identificirane zaposlenike, ali preporučljivo za cijeli UAIF, a ako je potrebno, UAIF mora biti u stanju pojasniti zašto se zahtjev primjenjuje samo na identificirane zaposlenike	Ne
St. 1. toč. r.	varijabilna naknada ne isplaćuje se sredstvima niti metodama koje omogućuju izbjegavanje zahtjeva propisanih ovom Direktivom.	15 – 18	Obvezno za cijeli UAIF	Ne
St. 2.	Načela navedena u st. 1. primjenjuju se na naknade svih vrsta koje isplaćuje UAIF, na sve iznose koje AIF sam uplaćuje direktno, uključujući i udio u dobiti („ <i>carried interest</i> “) te na sve prijenose dionica ili udjela AIF-a, u korist kategorija zaposlenika koje uključuju više rukovoditelje, preuzimatelje rizika, kontrolne funkcija i sve zaposlenike koji primaju puni iznos naknade na osnovi kojeg pripadaju istoj kategoriji naknada kao i viši rukovoditelji i preuzimatelji rizika i čije profesionalne aktivnosti proizvode značajni učinak na njihov profil rizičnosti ili profil rizičnosti AIF-ova kojima upravljaju.	10 – 22	Obvezno za cijeli UAIF	Ne

<p>St. 3.</p>	<p>UAIF-ovi koji su značajni zbog svoje veličine ili veličine AIF-ova kojima upravljaju, svoje interne organizacije i prirode, djelokruga i složenosti poslova koje obavljaju obvezni su osnovati odbor za nagrađivanje. Odbor za nagrađivanje mora biti uspostavljen na način koji mu, u okviru njegovih nadležnosti, omogućuje donošenje neovisnih prosudbi o politikama i praksi nagrađivanja i poticajima koji se dodjeljuju za upravljanje rizicima.</p> <p>Odbor za nagrađivanje odgovoran je za pripremu odluka o naknadama, uključujući i one odluke koje utječu na rizik i upravljanje rizikom UAIF-a ili AIF-ova na koje se odnose, koje donosi upravljačko tijelo u svojoj nadzornoj funkciji. Predsjednik odborom je član upravljačkog tijela koji ne obavlja nikakvu izvršnu funkciju u UAIF-u. Članove odbora za nagrađivanje čine članovi upravljačkog tijela koji ne obavljaju nikakvu izvršnu funkciju u UAIF-u.</p>	<p>52 – 64</p>	<p>Obvezno za cijeli UAIF</p>	<p>Da</p>
---------------	---	----------------	-------------------------------	-----------

Prilog III. Shematski prikaz nekih mehanizama odgode

Proporcionalno raspoređivanje u okviru sheme odgode



Obračun vs. odgoda vs. zadržavanje

