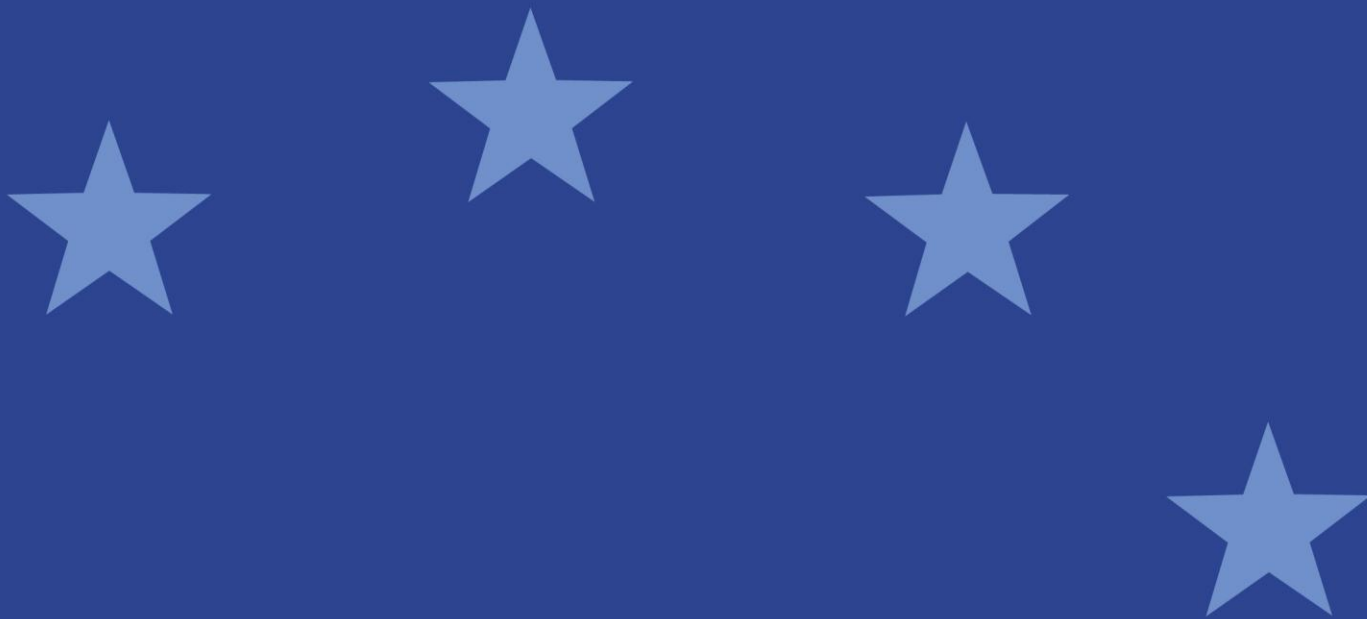


Richtsnoeren

Richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid in het kader van de AIFMD





Inhoudsopgave

I.	Toepassingsgebied	4
II.	Definities	4
III.	Doel	6
IV.	Naleving en rapportageverplichtingen	6
V.	Richtsnoeren inzake de beloningscomponenten waar deze richtsnoeren op van toepassing zijn	7
VI.	Richtsnoeren inzake de identificatie van de categorieën medewerkers op wie deze richtsnoeren van toepassing zijn	9
VII.	Richtsnoeren inzake evenredigheid	11
VII.I.	Evenredigheid in het algemeen	11
VII.II.	Evenredigheid met betrekking tot de verschillende kenmerken van abi-beheerders	12
VII.III.	Evenredigheid met betrekking tot de verschillende categorieën medewerkers	13
VIII.	Richtsnoeren voor abi-beheerders die deel uitmaken van een groep	14
IX.	Richtsnoeren inzake de financiële positie van de abi-beheerder	14
X.	Richtsnoeren inzake governance van beloningen	15
X.I.	Leidinggevend orgaan	15
X.I.I	Opzet, goedkeuring en controle van het beloningsbeleid	15
X.I.II	Beloning van leden van het leidinggevend orgaan en het toezichthoudend orgaan	16
X.I.III	De rol van de aandeelhouders	16
X.I.IV	Evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid	16
X.II.	Remuneratiecommissie	17
X.II.I	Instelling van een remuneratiecommissie	17
X.II.II	Samenstelling van de remuneratiecommissie	18
X.II.III	Taken van de remuneratiecommissie	19
X.II.IV	Proces- en rapportagelijnen van de remuneratiecommissie	19
X.III.	Controletaken	20
X.III.I	De rol van medewerkers met controletaken	20
X.III.II	De beloning van medewerkers met controletaken	20
XI.	Richtsnoeren inzake de algemene voorschriften voor risicoafstemming	21
XI.I.	Het algemene beloningsbeleid, met inbegrip van het pensioenbeleid	21
XI.II.	Discretionair pensioen	22
XI.III.	Ontslagvergoeding	23
XI.IV.	Persoonlijke hedging	23
XII.	Richtsnoeren inzake de specifieke voorschriften voor risicoafstemming	24
XII.I.	Volledig flexibel beleid inzake variabele beloning	24
XII.II.	Risicoafstemming van variabele beloning	24
XII.II.I	Het proces van risicoafstemming	24
XII.II.I.I	Het proces van prestatie- en risicometing	24
XII.II.I.II	Toewijzingsprocedure	25
XII.II.I.III	Uitbetalingsprocedure	25
XII.II.II	Algemene vereisten voor het proces van risicoafstemming	25
XII.II.II.I	Tijdshorizon	25
XII.II.II.II	Niveaus in risico- en prestatiemetingen	26
XII.II.II.III	Kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren	26
XII.II.II.IV	Deskundige inschatting	26
XII.II.III	Risicometing	27
XII.II.IV	Prestatiemeting	28

XII.II.IV.I	Kwalitatieve/kwantitatieve indicatoren	28
XII.II.IV.II	Relatieve/absolute en interne/externe indicatoren	28
XII.III.	Toewijzingsprocedure	29
XII.III.I	Vaststelling en verdeling van pools	29
XII.III.II	Risicocorrectie in de toewijzingsprocedure	29
XII.III.II.I	Kwantitatieve ex-ante risicocorrectie	29
XII.III.II.II	Kwalitatieve indicatoren voor ex-ante risicocorrectie	30
XII.IV.	Uitbetalingsprocedure	30
XII.IV.I	Niet-uitgestelde en uitgestelde beloning	30
XII.IV.I.I	Tijdshorizon en definitieve toekenning	30
XII.IV.I.II	Moment van definitieve toekenning	31
XII.IV.I.III	Uit te stellen deel	31
XII.IV.I.IV	Tijdspanne tussen het eind van de toerekeningsperiode en de definitieve toekenning van het uitgestelde bedrag	31
XII.IV.II	Geldelijke beloning versus instrumenten	31
XII.IV.II.I	Soorten instrumenten	32
XII.IV.II.II	Aanhoudbeleid	32
XII.IV.II.III	Minimumdeel van instrumenten en de uitkering daarvan in de loop der tijd	33
XII.IV.III	Het achteraf verdisconteren van risico in variabele beloningen	34
XII.IV.III.I	Expliciete risicocorrecties achteraf	34
XII.IV.III.III	Impliciete correcties	36
XII.IV.III.III	Mogelijkheid van bijstellingen naar boven	36
XII.V.	Verenigbaarheid van bepaalde beloningsstructuren met de vereisten inzake risicoafstemming van variabele beloning, toewijzingsprocedure en uitbetalingsprocedure	36
XIII.	Richtsnoeren betreffende openbaarmaking	37
XIII.I.	Externe openbaarmaking	37
XIII.I.I	Specifieke en algemene voorschriften inzake openbaarmaking	37
XIII.I.II	Beleid en praktijk	37
XIII.II.	Interne openbaarmaking	38
Bijlage I	Concordantietabel Aanbeveling/AIFMD	39
Bijlage II	Overzicht van de beloningsbeginselen in de AIFMD	40
Bijlage III	Schematisch overzicht van enkele uitstelmechanismen	52

I. Toepassingsgebied

Wie?

1. De onderhavige richtsnoeren gelden voor beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen (abi's) en bevoegde autoriteiten.

Zolang de nationale regelingen als bedoeld in artikel 42 van de AIFM-richtlijn (Alternative Investment Fund Managers Directive - AIFMD) van kracht blijven, geldt voor niet-EU-abi-beheerders die de rechten van deelneming of aandelen van abi's zonder paspoort in lidstaten verhandelen aan professionele beleggers, alleen paragraaf XIII (Richtsnoeren betreffende openbaarmaking) van deze richtsnoeren. Voor deze niet-EU-abi-beheerders gelden alle beloningsbepalingen in deze richtsnoeren vanaf de datum dat de nationale regelingen als bedoeld in artikel 42 van de AIFMD worden stopgezet en de regeling met het paspoort vastgelegd in de artikelen 37 tot en met 41 van de AIFMD de enige en verplichte regeling in alle lidstaten wordt, als bepaald bij de in artikel 68, lid 6, van de AIFMD bedoelde gedelegeerde handeling van de Commissie.

2. Overeenkomstig artikel 5 van de AIFMD zijn voor de toepassing van deze richtsnoeren de abi-beheerders waarop de beloningsbeginselen van toepassing zijn ofwel een externe beheerder ofwel, indien de rechtsvorm van de abi intern beheer toestaat en het besturend orgaan van de abi ervoor kiest geen externe abi-beheerder aan te stellen, de abi zelf. Abi's die niet intern worden beheerd en waarvoor een externe abi-beheerder is aangesteld, zijn niet onderhevig aan de in de AIFMD vastgelegde beloningsbeginselen of aan deze richtsnoeren. De in de *Aanbeveling* beschreven beloningsbeginselen zijn echter van belang voor die abi's, evenals de abi-beheerders die een beroep kunnen doen op de uitzonderingen en vrijstellingen die worden voorzien in de artikelen 2 en 3 van de AIFMD, in zoverre zij vallen onder de definitie van "financiële onderneming" in punt 2.1 van de *Aanbeveling*. Bijlage I van deze richtsnoeren bevat een concordantietabel met een overzicht van de beginselen uit de *Aanbeveling* die kunnen worden teruggevonden in de AIFMD.

Wat?

3. De onderhavige richtsnoeren hebben betrekking op het beloningsbeleid voor abi-beheerders en hun *geïdentificeerde medewerkers*. In bijlage II van deze richtsnoeren wordt aangegeven welke richtsnoeren betrekking hebben op de abi-beheerders als geheel en welke alleen op hun *geïdentificeerde medewerkers*.

Wanneer?

4. Deze richtsnoeren gelden met ingang van 22 juli 2013, behoudens de overgangsbepalingen van de AIFMD.

II. Definities

Tenzij anders bepaald, hebben de termen die worden gebruikt in Richtlijn 2011/61/EU van het Europees Parlement en de Raad van 8 juni 2011 inzake beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van de Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en van de Verordeningen (EG) nr. 1060/2009

en (EU) nr. 1095/2010¹ (AIFMD) en in de overeenkomstig de bepalingen van de AIFMD door de Europese Commissie aangenomen gedelegeerde handelingen, dezelfde betekenis in deze richtsnoeren. Daarnaast gelden voor de toepassing van deze richtsnoeren de volgende definities:

<i>Aanbeveling</i>		Aanbeveling 2009/384/EG van de Commissie van 30 april 2009 over het beloningsbeleid in de financiële sector. ²
<i>geïdentificeerde medewerkers</i>		categorieën medewerkers, met inbegrip van de hoogste directie, degenen die risico's nemen en controletaken verrichten, en alle werknemers wier totale beloningen hen in dezelfde <i>beloningsschaal</i> plaatsen als de hoogste directie en degenen die risico's nemen, wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de abi-beheerder of het risicoprofiel van door hem beheerde abi en categorieën medewerkers van de entiteit(en) waaraan de abi-beheerder portefeuillebeheer- of risicobeheeractiviteiten heeft gedelegeerd, wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op het risicoprofiel van de door de abi-beheerder beheerde abi.
<i>medewerkers controletaken</i>	<i>met</i>	medewerkers (afgezien van de hogere leidinggevenden) die verantwoordelijk zijn voor risicobeheer, de naleving van wet- en regelgeving, interne audits en vergelijkbare taken binnen een abi-beheerder (zoals de financieel directeur voor zover deze verantwoordelijk is voor het opstellen van de jaarrekening).
<i>beloningsschaal</i>		de schaal waarbinnen de totale beloningen van alle hogere leidinggevenden en alle risiconemers vallen; van de minst betaalde tot de best betaalde medewerker in deze categorieën.
<i>instrumenten</i>		rechten van deelneming of aandelen in de door de abi-beheerder beheerde abi's of equivalente eigendomsbelangen (voor abi's die slechts rechten van deelneming uitgeven met inbegrip van aan rechten van deelneming verbonden instrumenten), afhankelijk van de rechtsvorm van de betreffende abi en van het reglement of de statuten ervan, of aan aandelen verbonden instrumenten of equivalente niet-geldelijke instrumenten.
<i>malusregeling</i>		regeling die de abi toestaat te voorkomen dat een uitgestelde beloningscomponent geheel of gedeeltelijk definitief wordt toegekend in verband met risico-uitkomsten of de prestaties van de abi-beheerder als geheel, het bedrijfsonderdeel, de abi en, waar mogelijk, de medewerker zelf. Een malusregeling is een vorm van risicocorrectie achteraf.
<i>terugvorderingsregeling</i>		contractueel vastgelegde regeling waarin de medewerker ermee instemt in bepaalde omstandigheden het eigendom van een deel van de beloning terug te zullen geven aan de abi-beheerder. Dit kan van toepassing zijn op zowel op voorhand uitgekeerde variabele beloningscomponenten als uitgestelde beloningscomponenten. Wanneer terugvordering plaatsvindt op basis van risico-

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

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

uitkomsten, is het een vorm van risicocorrectie achteraf.

<i>toezichthoudend orgaan</i>	de personen, het orgaan of de organen belast met het toezicht op de hoogste directie van de abi-beheerder en met de beoordeling en periodieke controle van de toereikendheid en doeltreffendheid van de procedures voor risicobeheer en van het beleid, de regelingen en procedures ingesteld om te voldoen aan de verplichtingen krachtens de AIFMD. Voor abi-beheerders die vanwege hun grootte, interne organisatie en aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten dan wel hun rechtsvorm geen afzonderlijk toezichthoudend orgaan hebben, moet de term begrepen worden als verwijzend naar het lid of de leden van het <i>leidinggevend orgaan</i> belast met dergelijke taken.
<i>leidinggevend orgaan</i>	het bestuursorgaan van een abi-beheerder.
<i>aanhoudingsperiode</i>	periode waarin variabele beloningscomponenten die al definitief zijn toegekend en uitbetaald in de vorm van <i>instrumenten</i> niet kunnen worden verkocht.
<i>toerekeningsperiode</i>	periode waarover de prestaties van de medewerker worden beoordeeld en gekwantificeerd met het oog op de bepaling van zijn of haar beloning.
<i>uitstelperiode</i>	periode waarin variabele beloningscomponenten nog worden achtergehouden na het verstrijken van de <i>toerekeningsperiode</i> .
<i>moment van definitieve toekenning</i>	de definitieve toekenning van een beloningscomponent vindt plaats op het moment dat de medewerker een betaling ontvangt en er de wettelijke eigenaar van wordt. Na de definitieve toekenning kan de beloning niet meer achteraf worden gewijzigd anders dan door een beroep op <i>terugvorderingsbepalingen</i> .

III. Doel

5. Deze richtsnoeren zijn bedoeld om te zorgen voor de gemeenschappelijke, uniforme en consistente toepassing van de beloningsbepalingen in artikel 13 en artikel 22, lid 2, onder letter e) en f), alsmede bijlage II van de AIFMD.

IV. Naleving en rapportageverplichtingen

Status van de richtsnoeren

6. Het onderhavige document bevat de richtsnoeren op grond van artikel 16 van de ESMA-verordening³. Ingevolge artikel 16, lid 3, van de ESMA-verordening moeten bevoegde autoriteiten en financiëlemarktdelnemers zich tot het uiterste inspannen om de richtsnoeren en aanbevelingen na te leven.

³ Verordening (EU) nr. 1095/2010 van het Europees Parlement en de Raad van 24 november 2010 tot oprichting van een Europese toezichthoudende autoriteit (Europese Autoriteit voor effecten en markten), tot wijziging van Besluit nr. 716/2009/EG en tot intrekking van Besluit 2009/77/EG van de Commissie.

7. Bevoegde autoriteiten waarvoor de richtsnoeren gelden, dienen deze na te leven door de richtsnoeren op te nemen in hun toezichtpraktijken, met inbegrip van specifieke richtsnoeren in het document die primair gericht zijn op financiële marktdeelnemers.

Rapportageverplichtingen

8. De bevoegde autoriteiten waarvoor deze richtsnoeren van toepassing zijn, moeten de ESMA binnen twee maanden na de datum van publicatie van de vertalingen door de ESMA een kennisgeving sturen waarin zij aangeven of zij deze richtsnoeren naleven of beogen na te leven, met eventuele opgave van redenen voor niet-naleving. Indien de ESMA binnen deze termijn geen antwoord van de bevoegde autoriteiten ontvangt, wordt verondersteld dat zij de richtsnoeren niet naleven. Op de website van de ESMA is een model voor kennisgevingen beschikbaar.
9. Abi-beheerders hoeven niet te melden of zij deze richtsnoeren naleven.

V. Richtsnoeren inzake de beloningscomponenten waar deze richtsnoeren op van toepassing zijn

10. Uitsluitend voor de toepassing van de richtsnoeren en bijlage II van de AIFMD bestaat de beloning uit:

- (i) alle betalingen en verstrekkingen door de abi-beheerder,
- (ii) alle door de abi zelf betaalde bedragen, met inbegrip van lucratieve belangen, en
- (iii) iedere overdracht van rechten van deelneming of aandelen van de abi,

in ruil voor de door de *geïdentificeerde medewerkers* van de abi-beheerder verleende professionele diensten.

Voor de toepassing van bovenstaand punt (ii) moeten betalingen, met uitzondering van onkostenvergoedingen, die direct door de abi aan de abi-beheerder worden gedaan in verband met door de relevante categorieën medewerkers van de abi-beheerder verleende professionele diensten, en die anders zouden kunnen leiden tot een omzeiling van de betreffende beloningsregels, voor de toepassing van de richtsnoeren en bijlage II van de AIFMD worden opgevat als beloning.

11. Beloningscomponenten zijn altijd ofwel vast (betalingen en verstrekkingen waarvoor geen verdere prestatiecriteria gelden) ofwel variabel (extra betalingen en verstrekkingen die afhankelijk zijn van de geleverde prestaties of, in bepaalde gevallen, andere contractuele criteria). Beide soorten beloningscomponenten (vaste en variabele) kunnen monetair zijn (zoals geld, aandelen, opties, kwijtschelding van leningen aan medewerkers bij ontslag, pensioenpremies, beloning door abi's door middel van bijvoorbeeld lucratieve belangen) of bestaan uit rechten die niet (direct) monetair zijn (zoals kortingen, secundaire arbeidsvoorwaarden of bijvoorbeeld een auto, mobiele telefoon e.d. van de zaak). Bijkomende betalingen dan wel verstrekkingen die deel uitmaken van een algemeen, niet-discretionair, abi-beheerderbreed beleid en die geen stimulans vormen tot het aangaan van risico's, kunnen worden uitgesloten van deze definitie van beloning voor de toepassing van de AIFMD-specifieke voorschriften voor risicorelateerde beloningen.

12. Bedragen die direct door de abi worden uitgekeerd aan in bijlage II, punt 2, van de AIFMD genoemde categorieën medewerkers en bestaan uit een rendement naar rato op door deze medewerkers gedane beleggingen in de abi, zijn vrijgesteld van de beloningsbepalingen in deze richtsnoeren. De beloningsbepalingen gelden echter alléén wanneer de belegging bestaat uit een werkelijk door de medewerker gedane uitgave, niet voor het rendement op een belegging van de medewerker in de abi (dat wil zeggen dat wanneer de abi-beheerder de medewerker een lening verstrekt om in de abi te beleggen, er geen sprake is van een voor vrijstelling in aanmerking komende belegging indien de lening niet door de medewerker is afbetaald op het moment dat het rendement wordt uitbetaald).
13. Abi-beheerders moeten in staat zijn een duidelijk onderscheid te maken tussen, en op de juiste wijze om te gaan met:
 - (i) het gedeelte van de door de abi gedane betalingen aan bovengenoemde categorieën medewerkers dat het rendement naar rato op de door de betreffende medewerkers gedane beleggingen te boven gaat en een lucratief belang vertegenwoordigt, oftewel een aandeel in de winsten van de abi dat toekomt aan de medewerkers als vergoeding voor het beheer van de abi (waarvoor de beloningsbepalingen van deze richtsnoeren gelden)⁴; en
 - (ii) het gedeelte van de door de abi gedane betalingen aan dezelfde categorieën medewerkers dat een aandeel in de winsten van de abi vertegenwoordigt dat de medewerkers toekomt als rendement naar rato op door deze medewerkers gedane beleggingen in de abi (waarvoor de beloningsbepalingen van deze richtsnoeren niet gelden).
14. Een "aanhoudingsbonus" is een vorm van variabele beloning en is alleen toegestaan wanneer de risicoafstemmingsbepalingen correct worden toegepast.
15. Abi-beheerders moeten zorgen dat er geen variabele beloningen indirect worden betaald en dat er geen methoden worden gebruikt die bedoeld zijn om de bepalingen van de AIFMD en deze richtsnoeren kunstmatig te omzeilen. De besturende organen van de abi-beheerders zijn de eerstverantwoordelijke organen om te voorkomen dat het uiteindelijke doel van een gezond en prudent beloningsbeleid en dito structuren niet oneigenlijk worden omzeild. Omstandigheden die in dit verband grotere risico's opleveren, zijn: de conversie van een deel van de variabele beloning in verstrekkingen die normaal gesproken geen stimulans vormen tot het aangaan van risico; de uitbesteding van professionele diensten aan bedrijven die buiten de werkingssfeer van de AIFMD vallen; het gebruik van verbonden agenten of anderen die juridisch gezien geen "werknemers" zijn; transacties tussen de abi-beheerders en derden waarin de risiconemers een materieel belang hebben; structuren of methoden voor de betaling van beloningen in de vorm van dividend of vergelijkbare uitbetalingen (bijv. oneigenlijk gebruik van uitvoeringsprovisies) en niet-monetaire materiële verstrekkingen die als aan de prestaties gekoppelde stimulansen worden toegekend.
16. De zogeheten 'vehikels voor een lucratief belang' zijn doorgaans commanditaire vennootschappen (of andere vehikels) die zelf samen met derde investeerders commanditair vennoot in de abi zijn, en worden door hogere leidinggevenden van een abi ofwel gebruikt om onderling de rechten van de leidinggevenden op lucratieve belangen als gevolg van een bescheiden kapitaalbreng te regelen, ofwel om kapitaal ter beschikking te stellen ter hoogte van een meer dan nominaal bedrag – een mede-

⁴ Zie echter paragraaf XII.V (Verenigbaarheid van bepaalde beloningsstructuren met de vereisten inzake risicoafstemming van variabele beloning, toekenningsprocedure en uitbetalingsprocedure) voor enkele bepalingen die mogelijk specifiek gelden voor bepaalde beloningsstructuren.

investering – voor transacties samen met de abi. Wanneer betalingen die door de abi door middel van een vehikel voor een lucratief belang aan de betreffende medewerkers worden gedaan, onder de definitie van lucratief belang vallen, moeten de beloningsbepalingen van deze richtsnoeren erop worden toegepast, terwijl dat niet het geval is wanneer zij een rendement naar rato op door deze medewerkers (door middel van het vehikel voor een lucratief belang) gedane beleggingen in de abi vertegenwoordigen.

17. De positie van vennootschappen en vergelijkbare structuren moet ook in ogenschouw worden genomen. Dividend en andere, vergelijkbare vormen van uitkeringen die worden gedaan aan vennoten uit hoofde van hun eigenaarschap van een abi-beheerder worden niet door deze richtsnoeren gereguleerd, tenzij het materiële resultaat van de uitbetaling van dergelijk dividend neerkomt op een omzeiling van de relevante beloningsregels, waarbij het niet relevant is of het al dan niet de bedoeling was deze regels te omzeilen.
18. Wanneer activiteiten ten behoeve van portefeuillebeheer of risicobeheer overeenkomstig artikel 20 van de AIFMD en de uitvoeringsmaatregelen daarvan worden gedelegeerd, moet de abi-beheerder zorgen dat:
 - a) de entiteiten waaraan de activiteiten ten behoeve van portefeuillebeheer of risicobeheer zijn gedelegeerd onderhevig zijn aan voorschriften inzake beloning die net zo effectief zijn als die welke volgens deze richtsnoeren van toepassing zijn; of
 - b) er met de entiteiten waaraan de activiteiten ten behoeve van portefeuillebeheer of risicobeheer zijn gedelegeerd passende contractuele afspraken worden gemaakt om te garanderen dat er geen sprake is van omzeiling van de beloningsregels in de onderhavige richtsnoeren; deze contractuele afspraken moeten zich uitstrekken tot alle betalingen aan de *geïdentificeerde medewerkers van de gemachtigden* als vergoeding voor de activiteiten in het kader van portefeuillebeheer of risicobeheer namens de abi-beheerder.

VI. Richtsnoeren inzake de identificatie van de categorieën medewerkers op wie deze richtsnoeren van toepassing zijn

19. Abi-beheerders moeten vaststellen wie, volgens deze richtsnoeren en eventuele andere door bevoegde autoriteiten verstrekte aanwijzingen of criteria, behoren tot de *geïdentificeerde medewerkers*. Abi-beheerders moeten in staat zijn de bevoegde autoriteiten duidelijk te maken hoe zij hun *geïdentificeerde medewerkers* hebben beoordeeld en geselecteerd.
20. De volgende categorieën medewerkers moeten als *geïdentificeerde medewerkers* worden aangemerkt, tenzij wordt aangetoond dat zij geen materieel effect hebben op het risicoprofiel van de abi-beheerder of op dat van een door de abi-beheerder beheerde abi:
 - uitvoerende en niet-uitvoerende leden van het bestuursorgaan van de abi-beheerder, afhankelijk van de plaatselijke rechtsvorm van de abi-beheerder, zoals: directeuren, bestuursleden, de chief executive officer en uitvoerende en niet-uitvoerende vennoten;
 - hogere leidinggevenden;
 - medewerkers met controletaken;

- medewerkers die leiding geven op het gebied van portefeuillebeheer, administratie, marketing, human resources;
- andere risiconemers, zoals: medewerkers wier beroepsactiviteiten – individueel of collectief genomen, als de leden van een groep (bijv. een bedrijfsonderdeel of een afdelingsgroep) – van materiële invloed kunnen zijn op het risicoprofiel van de abi-beheerder of een door hem beheerde abi, met inbegrip van personen die bevoegd zijn overeenkomsten te tekenen, posities in te nemen en beslissingen te nemen die materieel van invloed zijn op de risicoposities van de abi-beheerder of van een door hem beheerde abi. Het gaat hierbij om medewerkers zoals bijvoorbeeld verkopers, individuele handelaars en specifieke dealingrooms.

Bij de beoordeling van de materialiteit van de invloed op het risicoprofiel van een abi-beheerder of het risicoprofiel van een abi die hij beheert, moeten abi-beheerders definiëren wat materialiteit is binnen de context van hun abi-beheerders en de door hen beheerde abi's. Om na te gaan of zij de juiste medewerkers identificeren, kunnen abi-beheerders gebruikmaken van bijvoorbeeld een beoordeling van medewerkers of van een groep medewerkers van wie de werkzaamheden potentieel een materieel effect hebben op de resultaten en/of de balans van de abi-beheerder en/of op de prestaties van de door hen beheerde abi's.

Er moet een analyse worden uitgevoerd van de taken en verantwoordelijkheden behorende bij functies bij de abi-beheerder om tot een goede inschatting te komen van de functies die materieel van invloed zouden kunnen zijn op het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de door hem beheerde abi's. Het is mogelijk dat er medewerkers zijn die geen hoge totale beloning ontvangen, maar die wel een aanzienlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de door hem beheerde abi's, gezien de specifieke taken en verantwoordelijkheden die zij binnen hun functie hebben.

Administratieve, logistieke en andere medewerkers die, gezien de aard van hun werkzaamheden, duidelijk geen invloed uitoefenen op het risicoprofiel van de abi-beheerder of de abi, moeten niet als risiconemers worden opgevat. Deze uitsluiting geldt echter alleen voor ondersteunende medewerkers, daar, zoals opgemerkt achter de vierde bullet van dit punt, medewerkers die leiding geven op het gebied van de administratie juist wel als *geïdentificeerde medewerkers* moeten worden aangemerkt.

21. Verder moeten ook andere werknemers/personen van wie de totale beloning hen in dezelfde *beloningsschaal* als hogere leidinggevenden en risiconemers plaatst, indien zij materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de door hem beheerde abi's, worden aangemerkt als *geïdentificeerde medewerkers*, zoals veel verdienende medewerkers die niet al in bovengenoemde categorieën vallen en die wel een materiële invloed hebben op het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de door hem beheerde abi's. Het ligt in de lijn der verwachting dat medewerkers van wie de beloning ten minste even hoog is als die van hogere leidinggevenden en risiconemers, in bepaalde gevallen materiële invloed zullen uitoefenen op het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de door hem beheerde abi's, terwijl dat bij andere abi-beheerders niet zo is.
22. De hierboven in de punten 20 en 21 genoemde voorbeelden zijn niet uitputtend. Hoe aannemelijker het is dat er in bepaalde bedrijfsonderdelen risiconemers werkzaam zijn, hoe grondiger de risicoanalyse moet zijn om te beoordelen of een persoon als materiële risiconemer moet worden aangemerkt.

VII. Richtsnoeren inzake evenredigheid

VII.I. Evenredigheid in het algemeen

23. Volgens de *Aanbeveling* moeten de lidstaten bij het nemen van maatregelen waarmee beloningsbeginselen ten uitvoer worden gelegd rekening houden met de omvang, de aard en de reikwijdte van de activiteiten van de financiële ondernemingen in kwestie. Bij het nemen van maatregelen die moeten zorgen voor de naleving van de beloningsbeginselen moeten abi-beheerders dat doen op een wijze die passend is bij de omvang en de interne organisatie van de onderneming en bij de aard, de reikwijdte en de complexiteit van haar activiteiten. Bijlage II van de AIFMD en de *Aanbeveling* zijn zo opgesteld vanuit de idee dat voorschriften zodanig moeten werken dat abi-beheerders op evenredige wijze beloningsbeginselen kunnen naleven.
24. Abi-beheerders hoeven niet allemaal op dezelfde wijze en in dezelfde mate invulling te geven aan de beloningsvoorschriften. Evenredigheid werkt twee kanten op: sommige abi-beheerders zullen om aan de voorschriften te voldoen complexe en genuanceerde regels en praktijken moeten hanteren; andere abi-beheerders kunnen op eenvoudiger, minder belastende wijze aan de AIFMD voldoen.
25. Hoewel de beloningsbeginselen in bijlage II van de AIFMD allemaal van toepassing zijn op alle abi-beheerders, kan het evenredigheidsbeginsel er, bij wijze van uitzondering en de specifieke feiten in aanmerking nemend, toe leiden dat bepaalde voorschriften niet hoeven worden toegepast indien dit verenigbaar is met het risicoprofiel, de risicobereidheid en de strategie van de abi-beheerder en de abi's die hij beheert en met in de onderhavige richtsnoeren vermelde grenzen. Wanneer een abi-beheerder meent dat voor het type abi-beheerder dat hij is of voor zijn *geïdentificeerde medewerkers* bepaalde voorschriften niet toegepast hoeven te worden, dan moet hij de bevoegde autoriteiten, wanneer deze daarom verzoeken, kunnen uitleggen wat de gedachte is achter elk van de beslissingen om van toepassing af te zien. Beslissingen om voorschriften niet toe te passen mogen niet automatisch op basis van enkel deze richtsnoeren worden genomen: de abi-beheerder moet een beoordeling uitvoeren van elk van de beloningsvoorschriften die mogelijk niet toegepast zullen worden in overeenstemming met het volgende punt en bepalen of het op basis van het evenredigheidsbeginsel verdedigbaar is dat hij niet alle voorschriften toepast; wanneer abi-beheerders tot de conclusie komen dat er geen voorschriften niet-toepasselijk kunnen worden verklaard, kan er voor hen niet afgeweken worden van de algemene toepassing van deze voorschriften.
26. De volgende voorschriften zijn de enige waarvan kan worden besloten dat ze niet van toepassing zijn, doch enkel en alleen op basis van het criterium van evenredigheid:
- de voorschriften met betrekking tot de uitbetaling waarvoor hieronder in paragraaf XII.IV (Uitbetalingsprocedure) de richtsnoeren worden gegeven. Dit betekent dat sommige abi-beheerders ofwel voor al hun *geïdentificeerde medewerkers*, ofwel voor sommige categorieën *geïdentificeerde medewerkers*, kunnen besluiten tot de niet-toepassing van de voorschriften inzake:
 - variabele beloning in de vorm van *instrumenten*;
 - aanhouding;
 - uitstel;

➤ het achteraf verdisconteren van risico in variabele beloningen;

- het voorschrift een remuneratiecommissie in te stellen, waarvoor hieronder in paragraaf X.II (Remuneratiecommissie) richtsnoeren worden gegeven.

27. De specifieke kwantitatieve criteria in bijlage II van de AIFMD – de *uitstelperiode* van minimaal drie tot vijf jaar, het deel van ten minste 40 tot 60 % van de variabele beloning dat met uitstel moet worden uitgekeerd (bijlage II, punt 1, onder letter n) van de AIFMD) en het deel van ten minste 50 % van de variabele beloning dat moet worden uitgekeerd in de vorm van *instrumenten* (bijlage II, punt 1, onder letter n) van de AIFMD) – moeten, als besloten wordt ze niet toe te passen, in hun geheel niet-toepasselijk worden verklaard. Het is niet mogelijk om, met een beroep op evenredigheid, binnen een abi-beheerder lagere drempelwaarden toe te passen. Een abi-beheerder kan bijvoorbeeld op grond van zijn omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten, besluiten geen deel van de variabele beloningscomponent met uitstel uit te keren, maar kan niet besluiten 20 % ervan uitgesteld uit te keren; dat wil zeggen dat wanneer de abi-beheerder niet voldoet aan de evenredigheidstoets met betrekking tot de niet-toepassing van het voorschrift, hij ten minste 40 % uitgesteld moet uitkeren, en 60 % indien de variabele beloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is.

28. Het is in eerste instantie de verantwoordelijkheid van de abi-beheerder de eigen kenmerken te beoordelen en beloningsregelingen en -praktijken te ontwikkelen en in te voeren die op gepaste wijze zijn afgestemd op de aangegane risico's en die zijn medewerkers adequate en doeltreffende stimulansen geven. De bevoegde autoriteiten moeten de manieren waarop abi-beheerders daadwerkelijk invulling geven aan het evenredigheidsbeginsel aan een evaluatie onderwerpen, rekening houdend met de realisering van regelgevingsdoelstellingen en de noodzakelijke mededingingsneutraliteit tussen de verschillende abi-beheerders en rechtsgebieden.

VII.II. Evenredigheid met betrekking tot de verschillende kenmerken van abi-beheerders

29. De verschillen in de risicoprofielen en kenmerken van abi-beheerders rechtvaardigen een op evenredigheid gebaseerde invulling van de beloningsbeginselen. Relevante criteria bij evenredigheidsoverwegingen zijn de omvang van de abi-beheerder en van de door hem beheerde abi's, zijn interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten.

- a) Omvang: het omvangscriterium kan betrekking hebben op de hoogte van het kapitaal van de abi-beheerder en de waarde van de beheerde activa (met inbegrip van activa die door middel van hefboomfinanciering zijn verworven) van de abi's onder beheer van de abi-beheerder; de passiva of de totaliteit van de risico's van de abi-beheerder en de door hem beheerde abi's; alsmede het aantal medewerkers, bijkantoren of dochterondernemingen van een abi-beheerder. De omvang van een abi-beheerder en van de door hem beheerde abi's moet bij de toepassing van het evenredigheidsbeginsel niet geheel op zichzelf worden beschouwd. Zo kan een abi-beheerder 'klein' zijn als het gaat om het aantal medewerkers of dochterondernemingen, maar blootgesteld zijn aan zeer grote risico's. Een abi-beheerder moet zich strikt houden aan de beloningsbeginselen wanneer het geheel aan door hem beheerde abi's – die alle op zichzelf genomen als 'klein' gelden – een mogelijke systeemrelevante organisatie worden (bijv. vanwege de totale waarde van de beheerde activa) of aanleiding geven tot complexe beleggingsbeheeractiviteiten.

De algemene verplichting tot het voeren van een gezond beloningsbeleid geldt voor alle abi-beheerders, ongeacht hun omvang of systeemrelevantie.

- b) Interne organisatie: dit criterium kan betrekking hebben op de rechtsvorm van de abi-beheerder of van de door hem beheerde abi's, de complexiteit van de interne bestuursstructuur van de abi-beheerder, de notering van de abi-beheerder of van door hem beheerde abi's aan een gereguleerde markt.

Bij de evaluatie aan de hand van dit criterium moet worden gekeken naar de gehele organisatie van de abi-beheerder, met inbegrip van alle door hem beheerde abi's, hetgeen bijvoorbeeld betekent dat de beursnotering van één abi op zich nog niet voldoende is om te concluderen dat de abi-beheerder een complexe interne organisatie heeft.

- c) Aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten: in het kader van dit criterium moet worden gekeken naar de onderliggende risicoprofielen van de uitgevoerde zakelijke activiteiten. Mogelijke relevante elementen zijn:

- het soort toegestane activiteit (alleen de in punt 1 van bijlage I van de AIFMD genoemde beleggingsdiensten of ook de extra diensten genoemd in punt 2 van bijlage I van de AIFMD en/of de in artikel 6, lid 4, van de AIFMD genoemde aanvullende diensten);
- de aard van het beleggingsbeleid en de beleggingstrategieën van de abi's die door de abi-beheerder worden beheerd;
- de nationale of juist grensoverschrijdende aard van de zakelijke activiteiten (of de abi-beheerder abi's beheert en/of verhandelt in een of meer EU- of niet-EU-rechtsgebieden); en
- het bijkomende beheer van icbe's.

30. Bij de beoordeling van wat evenredig is, moet het accent liggen op de combinatie van alle genoemde criteria (omvang, interne organisatie en aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten) plus, aangezien dit geen uitputtende opsomming is, alle eventuele andere relevante criteria. Zo kan een abi-beheerder kleinschalig zijn, maar toch complexe risicoprofielen hebben vanwege de aard van zijn activiteiten of de complexiteit van de beheerde abi's.

VII.III. Evenredigheid met betrekking tot de verschillende categorieën medewerkers

31. Evenredigheid moet ook binnen abi-beheerders als operationeel criterium fungeren voor bepaalde specifieke voorschriften. De categorieën medewerkers wier beroepsactiviteiten van materiële invloed zijn op hun risicoprofiel moeten voldoen aan specifieke voorschriften gericht op de beheersing van de risico's die hun activiteiten met zich meebrengen. Hiervoor moeten dezelfde criteria worden toegepast: die van omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van de activiteiten. Daarnaast moeten, waar relevant, de volgende elementen in aanmerking worden genomen (deze opsomming is niet uitputtend):

- de omvang van de verplichtingen die een risiconemer namens de abi-beheerder kan aangaan;
- de omvang van de groep personen die slechts collectief aanzienlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de abi-beheerder;

- de beloningsstructuur zoals die voor de medewerkers geldt (zoals een vast salaris plus variabele beloning tegenover winstdelingsregelingen), waarbij met name de volgende elementen van belang zijn:
 - de hoogte van de ontvangen variabele beloning;
 - de hoogte van de variabele beloning als percentage van de vaste beloning.

VIII. Richtsnoeren voor abi-beheerders die deel uitmaken van een groep

32. Deze richtsnoeren zijn altijd van toepassing op alle abi-beheerders. Er moet in het bijzonder geen uitzondering worden gemaakt bij de toepassing van de sectorspecifieke beloningsbeginselen als opgenomen in de AIFMD en de onderhavige richtsnoeren op abi-beheerders die een dochteronderneming zijn van een kredietinstelling.
33. Naleving van deze sectorale beloningsbeginselen door abi-beheerders die deel uitmaken van bank-, verzekerings- of beleggingsgroepen of financiële conglomeraten, moet worden gezien als een garantie dat een dergelijke groep de beloningsbeginselen naleeft die gelden voor de groep, speciaal met betrekking tot de abi-beheerder.

IX. Richtsnoeren inzake de financiële positie van de abi-beheerder

34. Met het oog op de blijvende naleving van de bepalingen van artikel 9, leden 1, 2, 3, 5 en 7, van de AIFMD, moeten abi-beheerders ervoor zorgen dat zij een goed evenwicht bewaren tussen een gezonde financiële positie en de toewijzing, uitkering of definitieve toekenning van variabele beloningen.
35. De abi-beheerder moet ervoor zorgen dat zijn financiële positie niet wordt aangetast door:
- 1) de totale pool variabele beloningscomponenten die in het gegeven jaar zal worden toegewezen; en
 - 2) het bedrag aan variabele beloningen dat in het gegeven jaar wordt uitgekeerd of definitief wordt toegekend.
36. Wanneer een abi-beheerder niet meer in staat is, of dreigt niet meer in staat te zijn, een gezonde financiële positie te behouden, moet dat aanleiding zijn om onder meer de volgende maatregelen te treffen: a) verkleining van de pool variabele beloningscomponenten voor dat jaar en b) toepassing van herstelmaatregelen (d.w.z. *malus-* en *terugvorderingsregelingen*) in het betreffende boekjaar⁵. In plaats van de variabele beloning toe te wijzen, uit te keren of definitief toe te kennen, moet de nettowinst van de abi-beheerder in dat jaar, en mogelijk de erop volgende jaren, worden gebruikt om de financiële positie te versterken. De abi-beheerder mag hier niet op latere datum voor compenseren door hogere bedragen aan variabele beloningen toe te wijzen, uit te keren of definitief toe te kennen dan anders het geval zou zijn geweest, tenzij in latere jaren duidelijk wordt dat de financiële resultaten van de abi-beheerder een dergelijke handelwijze rechtvaardigen.

⁵ Zie ook paragraaf XII (Richtsnoeren inzake de specifieke voorschriften voor risicoafstemming).

X. Richtsnoeren inzake governance van beloningen

37. De algemene voorschriften voor de governance van beloningen moeten gelden voor de abi-beheerder als geheel.

X.I. Leidinggevend orgaan

X.I.I Opzet, goedkeuring en controle van het beloningsbeleid

38. Het beloningsbeleid van een abi-beheerder moet de afstemming bevorderen van de door zijn medewerkers genomen risico's op die van de door hem beheerde abi's, de beleggers van deze abi's en de abi-beheerder zelf; in het beloningsbeleid moet in het bijzonder naar behoren rekening worden gehouden met de noodzaak risico's af te stemmen voor wat betreft risicobeheer en blootstelling aan risico's.
39. Het *toezichthoudend orgaan* moet belast zijn met de goedkeuring en het in stand houden van het beloningsbeleid van de abi-beheerder en toezicht houden op de tenuitvoerlegging ervan. Het beloningsbeleid moet niet overwegend worden gecontroleerd door uitvoerende leden met een toezichthoudende taak. Het *toezichthoudend orgaan* moet ook goedkeuring geven voor eventuele latere materiële vrijstellingen van of wijzigingen aan het beloningsbeleid en moet de effecten hiervan zorgvuldig overwegen en bewaken. De procedures die worden gevolgd om beloningen vast te stellen moeten duidelijk zijn, alsmede goed gedocumenteerd en intern transparant. Zo moet bijvoorbeeld goed gedocumenteerd zijn hoe het besluitvormingsproces verloopt, hoe bepaald wordt wie de *geïdentificeerde medewerkers* zijn, welke maatregelen worden gebruikt om belangenconflicten te vermijden, welke mechanismen voor risicocorrectie worden gebruikt, etc.
40. Bij de opzet van en de controle op het beloningsbeleid van de abi-beheerder, moet het *toezichthoudend orgaan* rekening houden met de inbreng van alle ter zake kundige functiegebieden binnen het bedrijf (d.w.z. risicobeheer, naleving, human resources, strategische planning, etc.). Dat betekent dat die functiegebieden vertegenwoordigd moeten zijn in de opzet van het beloningsbeleid van de abi-beheerder.
41. Uiteindelijk gaat het erom dat het *toezichthoudend orgaan* zorgt dat het beloningsbeleid van de abi-beheerder aansluit bij een deugdelijk en doeltreffend risicobeheer en dat ook bevordert. Het beloningsbeleid moet:
- in overeenstemming zijn met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en belangen van de abi-beheerder;
 - niet aanzetten tot het nemen van risico's die ten opzichte van het beleggingsbeleid van de door de abi-beheerder beheerde abi's buitensporig zijn; en
 - de abi-beheerder in staat stellen de belangen van de abi's en hun beleggers af te stemmen op die van de *geïdentificeerde medewerkers* die deze abi's beheren, en een gezonde financiële positie te bereiken en vast te houden.
42. Het *toezichthoudend orgaan* moet zorgen dat de beginselen en structuren van de abi-beheerder op het gebied van corporate governance, alsmede hun interacties met het beloningsstelsel worden meegenomen in de opzet en tenuitvoerlegging van de beloningsregelingen en -praktijken van de abi-

beheerder. Het *toezichthoudend orgaan* moet erop toezien dat de volgende elementen in aanmerking worden genomen: een duidelijk onderscheid tussen operationele en *controletaken*, de bekwaamheids- en onafhankelijkheidsvereisten met betrekking tot het *leidinggevend orgaan*, de rol van interne commissies, waaronder begrepen de remuneratiecommissie, de maatregelen om belangenconflicten te voorkomen en het interne verslaggevingssysteem en de bijbehorende transactievoorschriften.

X.I.II Beloning van leden van het leidinggevend orgaan en het toezichthoudend orgaan

43. De beloning van de leden van het *leidinggevend orgaan* moet in overeenstemming zijn met hun bevoegdheden, taken, deskundigheden en verantwoordelijkheden.
44. Het *leidinggevend orgaan* moet niet de eigen beloningen vaststellen, tenzij de omvang van de abi-beheerder, zijn interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten anderszins rechtvaardigen. De vaststelling van en het toezicht op de beloningen van de leden van het *leidinggevend orgaan* is de verantwoordelijkheid van het *toezichthoudend orgaan*. Voor zover wettelijk toegestaan moet het *toezichthoudend orgaan* ook belast zijn met de vaststelling van en het toezicht op de beloningen van hogere leidinggevenden en medewerkers die binnen de abi-beheerder de hoogste totale beloningen krijgen.
45. Voor abi-beheerders met een afzonderlijk *toezichthoudend orgaan* kan het, met het oog op mogelijke belangenconflicten, passender zijn om de leden van het *toezichthoudend orgaan* alleen een vaste beloning te geven. Waar gebruik wordt gemaakt van bonusregelingen moeten deze goed worden afgestemd op de toegekende toezicht- en controletaken, zodanig dat de vaardigheden van het individu en de behaalde resultaten erin tot uitdrukking komen. Wanneer er *instrumenten* worden toegekend, moeten er passende maatregelen worden getroffen, zoals de instelling van een *aanhoudingsperiode* tot het eind van het mandaat, om het onafhankelijke karakter van het oordeel van de betreffende leden van het *leidinggevend orgaan te garanderen*. Bij abi-beheerders die gezien hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten geen afzonderlijk *toezichthoudend orgaan* hebben, zou het beginsel volgens welk leden van het *toezichthoudend orgaan* alleen een vaste beloning behoren te krijgen alleen moeten worden toegepast op de niet-uitvoerende leden van het *leidinggevend orgaan* met toezichthoudende taken.

X.I.III De rol van de aandeelhouders

46. De goedkeuring van het beloningsbeleid van een abi-beheerder en beslissingen met betrekking tot de beloning van leden van het *leidinggevend orgaan* kan, afhankelijk van de kenmerken van de abi-beheerder en de nationale wet- en regelgeving in het rechtsgebied waar de abi-beheerder is gevestigd, worden overgelaten aan de vergadering van aandeelhouders van de abi-beheerder. De uitslag van de stemming van de aandeelhouders kan raadgevend of bindend zijn. De aandeelhouders moeten adequate informatie ontvangen, zodat zij hierover geïnformeerde beslissingen kunnen nemen.
47. Het *toezichthoudend orgaan* blijft verantwoordelijk voor de voorstellen die de vergadering van aandeelhouders van de abi-beheerder worden voorgelegd, alsmede voor de daadwerkelijke doorvoering van eventuele wijzigingen in de beloningsregelingen en -praktijken en het toezicht daarop.

X.I.IV Evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid

48. Het *toezichthoudend orgaan* moet zorgen dat de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid van de abi-beheerder ten minste eens per jaar aan een evaluatie wordt onderworpen. In dergelijke centrale en onafhankelijke evaluaties moet worden gekeken of het totale beloningsstelsel:
- als bedoeld functioneert (in het bijzonder dat alle voorgenomen regelingen/programma's worden uitgevoerd; dat de beloningsgerelateerde betalingen correct zijn, en dat het risicoprofiel en de langetermijndoelstellingen van de abi-beheerder goed tot uiting komen); en
 - in overeenstemming is met nationale en internationale voorschriften, beginselen en normen.
49. De medewerkers met de betreffende interne *controletaken* (d.w.z. interne audits, risicobeheer of de controle op naleving van wet- en regelgeving, etc.) en comités/commissies met een toezichttaak (auditcomités, risicocommissies en benoemingscomités) moeten nauw worden betrokken bij de evaluatie van het beloningsstelsel van de abi-beheerder.
50. Wanneer uit een periodieke evaluatie blijkt dat het beloningsstelsel niet als bedoeld of als voorgeschreven functioneert, moet het *toezichthoudend orgaan* zorgen dat er tijdig corrigerende maatregelen worden getroffen.
51. De periodieke evaluatie van de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid en van de beloningspraktijken kan geheel of gedeeltelijk worden uitgevoerd door een externe partij wanneer dat volgens het evenredigheidsbeginsel passend is. Grotere en complexere abi-beheerders beschikken normaal gesproken over voldoende middelen om de evaluatie intern uit te voeren, maar waar van toepassing kunnen externe adviseurs de abi-beheerder bij dergelijke taken bijstaan. Vanuit overwegingen van evenredigheid kunnen kleinere en minder complexe abi-beheerders besluiten om de gehele evaluatie uit te besteden, minder vaak dan eens per jaar een evaluatie uit te voeren of jaarlijks een interne evaluatie uit te voeren die niet gelijkstaat aan een volledige, onafhankelijke evaluatie. In alle gevallen blijft het *toezichthoudend orgaan* verantwoordelijk voor de evaluatie van het beloningsbeleid en van de beloningspraktijken en voor de opvolging van de uitkomsten van de evaluatie; daarbij moeten ook de *medewerkers met de relevante controletaken* nauw worden betrokken.

X.II. Remuneratiecommissie

X.II.I Instelling van een remuneratiecommissie

52. In het kader van de goede praktijken moet de instelling van een remuneratiecommissie worden overwogen, ook door abi-beheerders die niet verplicht zijn een dergelijke commissie in te stellen op grond van lid 3 van bijlage II van de AIFMD.
53. Om te bepalen of er een remuneratiecommissie ingesteld behoort te worden, moeten de in paragraaf VII (Richtsnoeren inzake evenredigheid) genoemde factoren worden overwogen. Bij de beoordeling van de vraag of een abi-beheerder significant is, moet het cumulatieve effect van alle drie factoren worden bekeken (d.w.z. zijn omvang of die van de door hem beheerde abi's, zijn interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten). Van een abi-beheerder die slechts met betrekking tot een of twee van de drie genoemde factoren significant is, mag niet worden vereist dat deze een remuneratiecommissie instelt.
54. Onverminderd het vorige punt moeten in ieder geval de volgende specifieke aspecten in aanmerking worden genomen bij de beslissing al dan niet een remuneratiecommissie in te stellen:

- of de abi-beheerder beursgenoteerd is of niet;
- de rechtsvorm van de abi-beheerder;
- het aantal werknemers van de abi-beheerder;
- de waarde van de door de abi-beheerder beheerde activa;
- of de abi-beheerder ook een icbe-beheerder is;
- de verlening van de diensten genoemd in artikel 6, lid 4, van de AIFMD.

55. De bovenstaande beginselen en de omstandigheden in acht nemende, volgen hier enkele voorbeelden van abi-beheerders die mogelijk geen remuneratiecommissie hoeven in te stellen:

- abi-beheerders waarvoor de waarde van de portefeuille van beheerde abi's niet groter is dan 1,25 miljard EUR en die niet meer dan 50 werknemers in dienst hebben, met inbegrip van de medewerkers die zich bezighouden met het beheer van icbe's en de verlening van de in artikel 6, lid 4, van de AIFMD genoemde diensten;
- abi-beheerders die deel uitmaken van bank-, verzekerings- of beleggingsgroepen of financiële conglomeraten waarbinnen een entiteit verplicht is een remuneratiecommissie in te stellen die werkt voor de hele groep, op voorwaarde dat de regels met betrekking tot de samenstelling, rol en bevoegdheden ervan equivalent zijn aan die in deze richtsnoeren en de betreffende remuneratiecommissie de verantwoordelijkheid op zich neemt voor het controleren van de naleving door de abi-beheerder van de regels in deze richtsnoeren.

56. Opgemerkt zij dat abi-beheerders, waarop de in bovenstaande voorbeelden gegeven beschrijvingen van toepassing zijn, er, zoals in punt 52 aangegeven, in het kader van de goede praktijken toch voor kunnen kiezen een remuneratiecommissie in te stellen.

57. Van abi-beheerders waarop de in de voorbeelden gegeven beschrijvingen niet van toepassing zijn, mag niet automatisch worden vereist dat ze een remuneratiecommissie instellen. In dit opzicht moeten abi-beheerders die boven de in punt 55 genoemde drempels uitkomen worden beschouwd als significant qua omvang, of qua omvang van de door hen beheerde abi's; om te bepalen of zij al dan niet een remuneratiecommissie moeten instellen, moeten dergelijke abi-beheerders echter nog steeds beoordelen of zij significant zijn qua hun interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun activiteiten.

X.II.II Samenstelling van de remuneratiecommissie

58. Om onafhankelijk van de hogere leidinggevendenden te kunnen functioneren, moet de remuneratiecommissie leden van het *toezichthoudend orgaan* bevatten die geen uitvoerende posities innemen, van wie in ieder geval de meerderheid als onafhankelijk gekwalificeerd kan worden.

59. De voorzitter van de remuneratiecommissie moet een onafhankelijk, niet-uitvoerend lid zijn.

60. Genoeg leden van de remuneratiecommissie moeten beschikken over voldoende deskundigheid en beroepservaring op het gebied van risicobeheer en controleactiviteiten, en wel met betrekking tot het

mechanisme om de beloningsstructuur af te stemmen op de risico- en kapitaalprofielen van abi-beheerders.

61. De remuneratiecommissie moet worden aangemoedigd zowel intern (bijv. van risicobeheer) als extern deskundig advies in te winnen. De president-directeur of chief executive officer moet niet aanwezig zijn bij de beraadslagingen en besluitvorming van de remuneratiecommissie inzake zijn/haar beloning.

X.II.III Taken van de remuneratiecommissie

62. De remuneratiecommissie moet:

- belast zijn met het opstellen van aanbevelingen aan het *toezichthoudend orgaan* betreffende de beloning van de leden van het *leidinggevend orgaan* alsmede de best betaalde medewerkers van de abi-beheerder;
- het *toezichthoudend orgaan* assisteren en adviseren bij de opzet van het totale beloningsbeleid van de abi-beheerder;
- zowel intern als extern advies kunnen inwinnen, onafhankelijk van het advies van of aan de hogere leidinggevenden;
- de aanstelling evalueren van externe beloningsadviseurs die het *toezichthoudend orgaan* mogelijk inzet voor advies of assistentie;
- het *toezichthoudend orgaan* assisteren bij de toezicht op de opzet en werking van het beloningsstelsel namens het *toezichthoudend orgaan*;
- speciale aandacht besteden aan de beoordeling van de mechanismen die worden gebruikt om te zorgen dat:
 - het beloningsstelsel naar behoren rekening houdt met alle soorten risico en liquide middelen en activa onder beheer, en
 - het algehele beloningsbeleid in overeenstemming is met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en belangen van de abi-beheerder, van de door hem beheerde abi's en van de beleggers in deze abi's; en
- een formele evaluatie uitvoeren van een aantal mogelijke scenario's om te testen hoe het beloningsstelsel zal reageren op toekomstige externe en interne gebeurtenissen, en hier ook een backtest op uitvoeren.

63. De remuneratiecommissie kan zelf toezien op de centrale, onafhankelijke evaluatie van de tenuitvoerlegging van de beloningsregelingen en -praktijken.

X.II.IV Proces- en rapportagelijnen van de remuneratiecommissie

64. De remuneratiecommissie moet:

- vrije toegang hebben tot alle gegevens en informatie inzake het besluitvormingsproces van het *toezichthoudend orgaan* met betrekking tot de opzet en tenuitvoerlegging van het beloningsstelsel;
- vrije toegang hebben tot alle informatie en gegevens die worden gebruikt in het risicobeheer en door *medewerkers met controletaken*. Deze toegang moet de normale werkzaamheden van de abi-beheerder niet hinderen;
- zorgen voor de juiste betrokkenheid van medewerkers die zich bezighouden met interne controle en andere ter zake kundige functiegebieden (bijv. human resources en strategische planning). De remuneratiecommissie moet samenwerken met de andere commissies en comités van de bestuursraad waarvan de werkzaamheden van invloed kunnen zijn op de opzet en het functioneren van de beloningsregelingen en -praktijken (bijv. risicocommissies, auditcomités en benoemingscomités); en
- adequate informatie over de verrichte werkzaamheden verstrekken aan het *toezichthoudend orgaan*, en, waar van toepassing, aan de vergadering van aandeelhouders van de abi-beheerder.

X.III. Controletaken

X.III.I De rol van medewerkers met controletaken

65. Abi-beheerders moeten zorgen dat *medewerkers met controletaken* een actieve rol spelen in de opzet van, het voortdurende toezicht op en de evaluatie van de beloningsregelingen voor andere werkterreinen.
66. De *medewerkers met controletaken* moeten, in nauwe samenwerking met de remuneratiecommissie, het *toezichthoudend orgaan* en het *leidinggevend orgaan*, ondersteuning verlenen bij de vaststelling van de algehele beloningsstrategie voor de abi-beheerder, waarbij de bevordering van doeltreffend risicobeheer een van de doelstellingen is.
67. Medewerkers die zich met het risicobeheer bezighouden moeten beoordelen hoe de variabele beloningsstructuur het risicoprofiel van de abi-beheerder beïnvloedt. Voor risicobeheerders is het goede praktijk om risicocorrectiegegevens te valideren en beoordelen, en om hiertoe een vergadering van de remuneratiecommissie bij te wonen.
68. Medewerkers die zich met het nalevingsbeheer bezighouden moeten analyseren hoe de beloningstructuur van invloed is op de naleving door de abi-beheerder van wet- en regelgeving, voorschriften en het interne beleid.
69. Medewerkers die verantwoordelijk zijn voor de interne audits moeten periodiek een onafhankelijke audit uitvoeren van de opzet, tenuitvoerlegging en effecten van de beloningsregelingen van de abi-beheerder.

X.III.II De beloning van medewerkers met controletaken

70. De beloning van *medewerkers met controletaken* moet op een dusdanig niveau liggen dat de abi-beheerder gekwalificeerde en ervaren mensen hiervoor kan aantrekken.

71. Wanneer *medewerkers met controletaken* een variabele beloning ontvangen, moet deze gebaseerd zijn op functiespecifieke doelstellingen en niet enkel worden bepaald door de prestatiecriteria die voor alle medewerkers van de abi-beheerder gelden.
72. De beloningsstructuur van *medewerkers met controletaken* moet geen afbreuk doen aan hun onafhankelijkheid of leiden tot belangenconflicten bij hun adviserende rol ten opzichte van de remuneratiecommissie, *het toezichthoudend orgaan en/of het leidinggevend orgaan*. Wanneer de beloning van *medewerkers met controletaken* een component bevat die is gebaseerd op prestatiecriteria die voor alle medewerkers van de abi-beheerder gelden, is het risico op belangenconflicten groter, hetgeen betekent dat hier specifiek aandacht aan moet worden besteed.
73. Voor abi-beheerders die verplicht zijn een remuneratiecommissie te hebben, moet de beloning van de leidinggevendenden die leiding geven aan de *medewerkers met controletaken* niet geheel worden overgelaten aan *het toezichthoudend orgaan*, maar onder het directe toezicht van de remuneratiecommissie staan. De beloning van dergelijke medewerkers op het gebied van naleving en risicobeheer moet zodanig worden gestructureerd dat belangenconflicten in relatie tot de door hen gecontroleerde bedrijfsonderdelen worden vermeden, hetgeen betekent dat ze onafhankelijk moet worden vastgesteld. De remuneratiecommissie moet aanbevelingen doen aan het *leidinggevend orgaan* met betrekking tot de uit te keren beloningen aan hogere leidinggevendenden die zich bezighouden met risicobeheer en naleving.
74. Voor abi-beheerders die niet verplicht zijn een remuneratiecommissie te hebben, moet de beloning van de leidinggevendenden die leiding geven aan de *medewerkers met controletaken* onder toezicht staan van het *toezichthoudend orgaan*.
75. Met belangenconflicten die zouden kunnen ontstaan doordat er vanuit andere werkerterreinen on gepaste invloed zou worden uitgeoefend op de beloning van *medewerkers met controletaken*, moet op gepaste wijze worden omgegaan. De noodzaak om on gepaste invloed uit te bannen is met name van belang daar waar *medewerkers met controletaken* in andere werkerterreinen zijn ingebed. De gezichtspunten van andere werkerterreinen moeten wel worden meegenomen in het beoordelingsproces.
76. *Medewerkers met controletaken* moeten niet in posities terechtkomen waarin zij door bijvoorbeeld een transactie goed te keuren, bepaalde beslissingen te nemen of bepaald advies te geven omtrent kwesties inzake risicobeheer of financiële controle, directe invloed zouden kunnen uitoefenen op hun prestatiegebaseerde beloning, hetzij in negatieve, hetzij in positieve zin.

XI. Richtsnoeren inzake de algemene voorschriften voor risicoafstemming

77. De algemene voorschriften voor risicoafstemming moeten alleen verplicht door abi-beheerders worden nagevolgd voor de individuele beloningspakketten van de *geïdentificeerde medewerkers*, maar zoals aangegeven in bijlage II wordt een vrijwillige toepassing voor iedereen werkzaam bij de abi-beheerder nadrukkelijk aanbevolen. Abi-beheerders moeten een afweging maken met betrekking tot de vraag of deze voorschriften op de abi-beheerder als geheel moeten worden toegepast en moeten de bevoegde autoriteiten zo nodig duidelijk kunnen maken waarom zij deze voorschriften alleen op de *geïdentificeerde medewerkers hebben toegepast*.

XI.I. Het algemene beloningsbeleid, met inbegrip van het pensioenbeleid

78. De langetermijnstrategie van de abi-beheerder moet naast de algemene bedrijfsstrategie en gekwantificeerde risicotolerantieniveaus voor meerdere jaren, ook andere bedrijfswaarden bestrijken, zoals nalevingscultuur, ethiek, gedrag ten opzichte van de beleggers in de beheerde abi's, maatregelen om belangenconflicten te matigen, etc. De beloningsstelsels moeten zodanig van opzet zijn dat ze verenigbaar zijn met de risicoprofielen, het reglement of de statuten van de abi's die de abi-beheerder beheert en met de doelstellingen als vastgelegd in de strategieën van de abi-beheerder en van de door hem beheerde abi's, waarbij wijzigingen die in de strategieën kunnen worden aangebracht in aanmerking moeten worden genomen. Abi-beheerders moeten derhalve zorgen dat hun beloningsstelsels goed gestructureerd zijn en goed uitgevoerd worden. Hierbij gaat het in het bijzonder om een goede balans tussen variabele en vaste beloning, het meten van prestaties, de structuur en, waar van toepassing, de toe te passen risicocorrectie op de variabele beloning. Ook kleinere en minder complexe abi-beheerders moeten hun best doen hun beloningsbeleid af te stemmen op hun eigen belangen en de belangen van de door hem beheerde abi's en hun beleggers.
79. Bij de ontwikkeling van hun beloningsbeleid moeten abi-beheerders zich voldoende rekenschap geven van de wijze waarop beloningen helpen te voorkomen dat er buitensporige risico's worden genomen, en bijdragen aan de efficiëntie van de abi-beheerder en van de door hem beheerde abi's en de verenigbaarheid van het beloningsbeleid met een doeltreffend risicobeheer.
80. Beheerders moeten een behoudend waarderingsbeleid in acht nemen en niet voorbijgaan aan concentratierisico's en risicofactoren, zoals liquiditeitsrisico en concentratierisico, waardoor de door de abi-beheerder beheerde abi's op een toekomstig moment onder druk kunnen komen te staan. Er zijn sterke prikkels om dergelijke verplichtingen niet na te leven wanneer het variabele gedeelte van de beloning voornamelijk bestaat uit *instrumenten* die onmiddellijk worden uitgekeerd, zonder dat er sprake is van een uitstelperiode of een mechanisme voor risicocorrectie achteraf (een *malus- of terugvorderingsregeling*), en/of gebaseerd zijn op een formule die de variabele beloning koppelt aan de inkomsten in het lopende jaar in plaats van aan de voor risico gecorrigeerde winst.
81. Om tegenwicht te bieden aan de genoemde gevaren, moeten risicobeheersingselementen aan het beloningsbeleid verbonden worden. Mits goed gestructureerd en uitgevoerd kan variabele beloning een doeltreffend middel zijn om de belangen van de medewerkers op een lijn te brengen met die van de abi's die de abi-beheerder onder zijn hoede heeft. Rekening houdend met de aard, omvang en complexiteit van een abi-beheerder, zijn er alternatieve manieren om elementen van risicobeheer te verbinden aan het beloningsbeleid.

XI.II. Discretionair pensioen

82. Het beloningsbeleid moet alle beloningsaspecten beslaan, dus zowel de vaste en de variabele componenten, als de pensioenen en andere vergelijkbare specifieke uitkeringen. De pensioenregeling (met betrekking tot zowel de vaste als de variabele pensioenbetalingen) moet zijn afgestemd op de langetermijnbelangen van de abi-beheerder en van de door deze beheerde abi's.
83. In het geval van discretionaire pensioenuitkeringen als onderdeel van de variabele beloning moet er bij de pensionering van een medewerker of bij zijn vertrek bij de abi-beheerder geen sprake zijn van een definitieve toekenning van deze uitkeringen, zonder dat op enigerlei wijze rekening wordt gehouden met de economische situatie van de abi's onder beheer van de abi-beheerder of de risico's op de lange termijn die de medewerker heeft genomen.

84. Om deze specifieke soort pensioenuitkeringen af te stemmen op de economische situatie van de abi's die door de abi-beheerder worden beheerd, moeten discretionaire pensioenuitkeringen, waar dat volgens de betreffende pensioenwetten wettelijk mogelijk is, in de vorm van *instrumenten* worden uitbetaald.
85. Bij pensionering moeten de discretionaire pensioenuitkeringen eerst na een *aanhoudingsperiode* van vijf jaar definitief aan de medewerker worden toegekend.
86. Wanneer een medewerker de abi-beheerder eerder verlaat moeten de discretionaire pensioenuitkeringen pas na vijf jaar definitief worden toegekend en moeten er, alvorens tot uitbetaling wordt overgegaan, een prestatiebeoordeling en een risicocorrectie achteraf worden uitgevoerd.

XI.III. Ontslagvergoeding

87. “Gouden parachute”-regelingen voor medewerkers die de abi-beheerder verlaten en die leiden tot grote uitbetalingen zonder dat dat gepaard gaat met een tegenprestatie of een vorm van risicocorrectie, zijn onverenigbaar met het beginsel in bijlage II, lid 1, onder letter k, van de AIFMD. Al dergelijke betalingen moeten gerelateerd zijn aan in de loop der tijd geleverde prestaties en zodanig zijn vormgegeven dat falen niet beloond wordt. Dit moet geen ontslagvergoedingen uitsluiten in situaties als vervroegde ontbinding van het contract in verband met veranderingen in de strategie van de abi-beheerder of van de door deze beheerde abi's, of bij fusies en overnames.
88. Abi-beheerders moeten zorgen voor een kader waarin ontslagpremies worden vastgesteld en goedgekeurd op een wijze die in overeenstemming is met de algemene governancestructuren die de abi-beheerder hanteert voor personeelszaken. Dit kader moet ervoor zorgen dat falen niet beloond wordt.
89. Abi-beheerders moeten de bevoegde autoriteiten duidelijk kunnen maken aan de hand van welke criteria zij de hoogte van ontslagpremies bepalen. Het is goede praktijk om de uitkering van uitstaande variabele betalingen en betalingen volgens langetermijnstimuleringsregelingen uit te stellen en om dat te doen op een manier die overeenkomt met de oorspronkelijke uitstelschema's.

XI.IV. Persoonlijke hedging

90. Gesteld kan worden dat een medewerker zich tegen het risico van een neerwaarts correctie van de beloning heeft ingedekt wanneer de medewerker een overeenkomst is aangegaan met een derde partij waarin wordt bepaald dat die derde partij direct of indirect betalingen aan de medewerker doet die zijn gekoppeld aan of evenredig zijn aan de bedragen waarmee de variabele beloning van de medewerker is verlaagd. Die overeenkomst kan de vorm aannemen van bijvoorbeeld een optie of een ander afgeleid contract, of een ander soort contract dat de een of andere vorm van hedging verschaft voor de variabele beloning van de medewerker.
91. Met het oog op de doeltreffendheid van risicoafstemming moeten medewerkers geen verzekeringscontract afsluiten dat hen compenseert in het geval van een neerwaartse bijstelling van de beloning. In het algemeen zijn hiermee echter geen verzekeringen verboden die bedoeld zijn voor de dekking van persoonlijke betalingen voor zaken als gezondheidszorg en de afbetaling van hypotheek (op voorwaarde dat de hypothecaire dekking betrekking heeft op gezondheidsgerelateerde omstandigheden waardoor de medewerker niet meer in staat zou zijn een gelijkwaardige functie te bekleden), al moeten alle gevallen op hun eigen merites worden beoordeeld.

92. Het voorschrift dat er geen gebruik gemaakt wordt van persoonlijke hedgingstrategieën of verzekeringen waardoor de in de beloningsregelingen opgenomen risicocorrectie-effecten worden ondermijnd, moet gelden voor zowel uitgestelde als ingehouden variabele beloningscomponenten. Abi-beheerders moeten doeltreffende regelingen hebben om ervoor te zorgen dat de medewerker zich aan dit voorschrift houdt.

XII. Richtsnoeren inzake de specifieke voorschriften voor risicoafstemming

93. De specifieke voorschriften voor risicoafstemming moeten alleen verplicht door abi-beheerders worden nagevolgd voor de individuele beloningspakketten van de *geïdentificeerde medewerkers*, maar abi-beheerders kunnen altijd overwegen alle of sommige van de voorschriften voor alle medewerkers van de abi-beheerder te laten gelden (of in ieder geval voor een toepassing te kiezen die meer dan minimaal is). In bijlage II wordt aangegeven voor welke specifieke voorschriften de vrijwillige toepassing voor alle medewerkers van de abi-beheerder sterk wordt aanbevolen.

XII.I. Volledig flexibel beleid inzake variabele beloning

94. De aanwezigheid van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloning houdt niet alleen in dat de variabele beloning kleiner wordt wanneer de prestaties negatief zijn, maar ook dat deze in sommige gevallen nul kan worden. Met betrekking tot de praktische tenuitvoerlegging houdt het ook in dat de vaste beloning hoog genoeg moet zijn om als beloning te voldoen voor de verleende professionele diensten, rekening houdend met het opleidingsniveau, de anciënniteit, de vereiste deskundigheid en vaardigheden, de beperkingen en ervaring in de functie van de medewerker, en de betreffende bedrijfssector en regio. De hoogte van de persoonlijke vaste beloning moet indirect worden beïnvloed door het basisbeginsel inzake risicoafstemming.

XII.II. Risicoafstemming van variabele beloning

XII.II.I Het proces van risicoafstemming

95. Om het nemen van buitensporige risico's tegen te gaan, moeten variabele beloningen prestatiegerelateerd zijn en voor risico's worden gecorrigeerd. Hiertoe moeten abi-beheerders zorgen dat stimulansen om risico's te nemen worden ingeperkt door stimulansen om risico's te beheersen. Beloningsstelsels moeten samenhang vertonen met doeltreffende procedures voor bestuur en risicobeheer binnen de abi-beheerder.

XII.II.I.I Het proces van prestatie- en risicometing

96. Het inrichten van een beloningsstelsel moet beginnen met het vaststellen van de doelstellingen van de abi-beheerder, van het bedrijfsonderdeel en van de medewerkers, en van de investeringstrategie van de betreffende abi's. Deze doelstellingen moeten worden afgeleid van het bedrijfsplan van de abi-beheerder, als dit er is, en moeten in overeenstemming zijn met de risicobereidheid van de abi-beheerder en met de beleggingsstrategieën van de betrokken abi's. De prestatiecriteria, die moeten worden gebruikt om de prestaties van de medewerker af te meten aan zijn/haar doelstellingen gedurende de *toerekeningsperiode*, kunnen direct van deze doelstellingen worden afgeleid. Het recht op de variabele beloning ontstaat (wordt "toegewezen") aan het eind van de *toerekeningsperiode* of tijdens deze *toerekeningsperiode*, die ten minste een jaar lang moet zijn, maar ook langer mag zijn. In sommige gevallen kunnen verschillende *toerekeningsperiodes* elkaar overlappen. Mits goed van opzet koppelt de prestatiebeoordeling de beloning aan de mate waarin de beleggingsstrategieën van de

betreffende abi's en het bedrijfsplan, als dat er is, dan wel de doelstellingen van de abi-beheerder zijn gerealiseerd. In tegenstelling daartoe kunnen slecht opgestelde prestatiecriteria juist een stimulans vormen om te veel risico te nemen. Bij een beoordeling van de prestaties moeten alleen de effectieve resultaten worden meegenomen. Risicoafstemming tijdens een prestatiemeting kan worden gerealiseerd door op de risico's afgestemde prestatiecriteria te gebruiken of door de prestatie-indicatoren voor de risico's achteraf bij te stellen. De risicocorrecties kunnen verschillen afhankelijk van de werkzaamheden van de betreffende medewerker, businessline of abi.

XII.II.I.II Toewijzingsprocedure

97. Na de *toerekeningsperiode* moet de abi-beheerder een gespecificeerde toewijzingsprocedure gebruiken om de prestatiebeoordelingen te vertalen in de variabele beloningscomponenten voor de verschillende medewerkers. Dit moet normaal gesproken gebeuren door middel van zogenaamde "pools" van variabele beloning die eerst worden vastgesteld en later worden verdeeld. Aangezien niet alle prestatie- en risico-indicatoren geschikt zijn voor toepassing op het niveau van de abi-beheerder, dat van het bedrijfsonderdeel én dat van de individuele medewerker, moet de abi-beheerder de risico's op de verschillende niveaus identificeren en zorgen dat risicocorrecties de grootte en duur van de risico's op alle niveaus voldoende afdekken. Deze zogenaamde "ex-ante risicocorrectie" moet zorgen voor een aanpassing van beloningen op basis van mogelijke negatieve ontwikkelingen in de toekomst.

XII.II.I.III Uitbetalingsprocedure

98. Om de daadwerkelijke uitbetaling van beloningen af te stemmen op de levenscyclus en het terugbetalingsbeleid van de door de abi-beheerder beheerde abi's en hun beleggingsrisico's, moet de variabele beloning gedeeltelijk op voorhand (korte termijn) en gedeeltelijk uitgesteld (lange termijn) worden uitgekeerd. De kortetermijncomponent moet direct na de toewijzing ervan worden uitgekeerd en vormt een beloning voor de medewerker voor de in de *toerekeningsperiode* geleverde prestaties. De langetermijncomponent moet worden toegewezen tijdens en na de *uitstelperiode*. Deze vormt een beloning voor de medewerker voor een duurzame prestatie op de lange termijn, die het gevolg is van in het verleden genomen beslissingen. Alvorens de uitgestelde component uit te keren moet de prestatie opnieuw worden beoordeeld en moet, zo nodig, een risicocorrectie worden toegepast, om zo de variabele beloning af te stemmen op de risico's en fouten in de prestatie- en risicobeoordelingen die aan het licht zijn gekomen nadat de variabele beloningscomponent werd toegewezen aan de medewerkers. Deze zogeheten risicocorrectie achteraf is altijd noodzakelijk, aangezien de uiteindelijke prestatie op het moment van toewijzing van de beloning niet met zekerheid kan worden ingeschat.

XII.II.II Algemene vereisten voor het proces van risicoafstemming

XII.II.II.I Tijdshorizon

99. Abi-beheerders moeten bij het beoordelen van risico's en prestaties rekening houden met zowel bestaande als toekomstige risico's genomen door de medewerker, het bedrijfsonderdeel, de betreffende abi of de abi-beheerder als geheel. Hiertoe moet de abi-beheerder onderzoeken wat de mogelijke effecten zijn van de werkzaamheden van de medewerker op de door hem of haar beheerde abi's en op het korte- en langetermijnsucces van de abi-beheerder. Om dat mogelijk te maken moet de abi-beheerder de tijdshorizon van de risico- en prestatiemeting afstemmen op de levenscyclus en het

terugbetalingsbeleid van de door de abi-beheerder beheerde abi's en hun beleggingsrisico's. De vereiste dat een abi-beheerder prestaties beoordeelt in een meerjarenkader dat aangepast is aan de levenscyclus van de abi's in het beheer van de abi-beheerder, houdt in dat de *toerekeningsperiode* en de uitbetalingsperiode voor korte- en langetermijnbeloningen een passende lengte hebben.

100. De juiste balans tussen toerekenings- en uitbetalingsperiodes hangt af van het soort abi's dat de abi-beheerder beheert en op het soort zaken en activiteiten die de medewerker ontplooit. Het gebruik van meerjarige *toerekeningsperiodes* is echter verstandiger, aangezien bij de beoordeling van prestaties dan met zekerheid meer risico's in aanmerking genomen kunnen worden die sinds het begin van de *toerekeningsperiode* zijn ontstaan.

XII.II.II.II Niveaus in risico- en prestatiemetingen

101. Prestatiegerelateerde beloning moet zijn gebaseerd op parameters die zijn gekoppeld aan de risico's en prestaties van de betreffende abi en van het bedrijfsonderdeel van de abi-beheerder, naast de risico's en prestaties van de individuele activiteiten. De hoogte van de variabele beloning waar een medewerker voor in aanmerking komt moet daarom worden bepaald door zijn/haar persoonlijke prestaties, de prestaties van zijn/haar *businessline* of de betreffende abi en de prestaties van de abi-beheerder. Het relatieve belang van de verschillende niveaus van de prestatiecriteria moet vooraf worden vastgesteld en de balans moet zodanig zijn dat de posities en verantwoordelijkheden van de medewerkers tot uiting komen.
102. Om het gedrag van medewerkers zo sterk mogelijk te beïnvloeden moeten de variabelen die worden gebruikt om risico's en prestaties te meten zo nauw mogelijk gerelateerd zijn aan het niveau van de beslissingen van de medewerker voor wie de risicocorrectie wordt bepaald. Prestatiecriteria moeten haalbare doelstellingen en maatstaven bevatten waar de medewerkers zelf direct enige invloed op kunnen uitoefenen. Voor hogere leidinggevendenden kunnen abi-beheerders het beloningsbeleid bijvoorbeeld zo inrichten dat hun beloning afhankelijk is van de prestaties van alle door de abi-beheerder beheerde abi's of die van de gehele abi-beheerder, of van de prestaties en risico's van bedrijfsonderdelen, of van beslissingen die zijn ingegeven door de strategie op het hoogste bestuursniveau. De variabelen van de manager van een bedrijfsonderdeel daarentegen zijn idealiter gerelateerd aan de prestaties en risico's van dat onderdeel.

XII.II.II.III Kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren

103. In de risicoafstemming moet een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden worden gebruikt (bijv. meting van de prestatie of het risico; vaststelling van de pool en risicocorrectie).
104. Kwantitatieve indicatoren hebben, als ze vooraf gedefinieerd zijn, het voordeel van transparantie, waardoor ze het gedrag van medewerkers directer kunnen beïnvloeden. Maar kwantitatieve indicatoren en criteria zijn niet genoeg als basis voor de meting van alle risico's en prestaties of de risicocorrectie van beloningen. Abi-beheerders moeten zich daarom bij de meting en aanpassing van risico's en prestaties ook verlaten op kwalitatieve benaderingen.

XII.II.II.IV Deskundige inschatting

105. Wanneer een risico- en prestatiemeting of risicocorrectie wordt gebaseerd op een deskundige inschatting, moet daarbij sprake zijn van:

- een duidelijk geschreven beleidsdocument waarin de parameters en de belangrijkste afwegingen worden beschreven waarop de inschatting gebaseerd dient te zijn;
- heldere, volledige documentatie van de uiteindelijke beslissing met betrekking tot de risico- en prestatiemeting of risicocorrectie;
- betrokkenheid van ter zake kundige deskundige medewerkers met controletaken;
- goedkeuring van het juiste niveau, bijvoorbeeld van het leidinggevend orgaan of het toezichthoudend orgaan, of van de remuneratiecommissie; en
- aandacht voor de persoonlijke drijfveren van de manager die de inschatting maakt, bijvoorbeeld door gebruik te maken van scorecards.

106. Abi-beheerders moeten bereid zijn voor zowel kwantitatieve als kwalitatieve indicatoren bekend te maken welke inschattingselementen deel uitmaken van hun proces van risicoafstemming en deze te reproduceren. Abi-beheerders moeten de bevoegde autoriteit ook gedetailleerde informatie verschaffen wanneer de uitkomst na toepassing van de deskundige inschatting aanmerkelijk verschilt van de oorspronkelijke uitkomst op basis van vooraf gedefinieerde indicatoren.

XII.II.III Risicometing

107. Abi-beheerders moeten alle risico's in aanmerking nemen, zowel in de balans als daarbuiten, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de risico's die van invloed zijn op de abi-beheerder, de abi's die deze beheert, bedrijfsonderdelen en individuen. Voor risicobepaling en -kwantificatie op abi-niveau kan worden gekeken naar het risicobeheersbeleid dat de abi-beheerder moet opstellen, uitvoeren en onderhouden en waarin alle relevante risico's worden geïdentificeerd waar de abi's die hij beheert aan blootgesteld zijn of kunnen zijn. Abi-beheerders moeten ook vaststellen of de indicatoren die zij gebruiken voor risicocorrectie mede betrekking hebben op moeilijk meetbare risico's, zoals operationele risico's en het risico van reputatieschade.

108. Om alle materiële risico's in aanmerking te nemen, moeten abi-beheerders risicometingmethoden gebruiken die ook zijn gebruikt in het risicobeheersbeleid dat voor de door de abi-beheerder beheerde abi's is opgesteld. Verder moeten abi-beheerders ook rekening houden met (i) de risico's die voortkomen uit het bijkomende beheer van icbe's en uit de diensten die in overeenstemming met artikel 6, lid 4, van de AIFMD worden verleend, en (ii) de potentiële beroepsaansprakelijkheidsrisico's waar abi-beheerders zich, in overeenstemming met artikel 9, lid 7, van de AIFMD, tegen moeten indekken met behulp van aanvullend eigen vermogen of via een beroepsaansprakelijkheidsverzekering.

109. Met inachtneming van het evenredigheidbeginsel moeten de berekeningen in het kader van het risicobeheer transparant zijn en moeten de abi-beheerders in staat zijn te laten zien hoe de risicoberekeningen kunnen worden uitgesplitst naar abi en hoe ze kunnen worden gerelateerd aan de bedrijfsonderdelen van de abi-beheerder en aan de verschillende soorten risicoposities in de totale organisatie. De kwaliteit van de gebruikte methoden en modellen moet invloed hebben op de mate waarin een abi-beheerder een geavanceerdere regeling voor variabele beloning op basis van prestatie-indicatoren ten uitvoer moet leggen.

XII.II.IV Prestatiemeting

XII.II.IV.I Kwalitatieve/kwantitatieve indicatoren

110. Abi-beheerders moeten zowel kwantitatieve (financiële) als kwalitatieve (niet-financiële) criteria gebruiken voor de beoordeling van de prestaties van individuen.
111. De juiste combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve criteria hangt af van de taken en verantwoordelijkheden van de medewerker. In ieder geval moeten voor iedere categorie medewerkers op ieder niveau de kwantitatieve en kwalitatieve criteria en de balans ertussen gespecificeerd en duidelijk gedocumenteerd zijn.
112. Kwantitatieve indicatoren moeten een periode beslaan die lang genoeg is om de risico's van de acties van een medewerker goed te kunnen bepalen. Voorbeelden van kwantitatieve prestatie-indicatoren die bij vermogensbeheerders worden gebruikt en die voldoen aan bovengenoemde bepalingen, zijn het effectief rendement (*internal rate of return*, IRR), het resultaat vóór belastingen, interesten, reserves en afschrijvingen (EBITDA), de alfactor, absolute en relatieve rendementen, de Sharpe-index en aangetrokken kapitaal.
113. Met betrekking tot variabele beloningscomponenten moeten naast kwantitatieve prestatie-indicatoren ook de prestaties van medewerkers volgens kwalitatieve (niet-financiële) indicatoren worden meegewogen. Voorbeelden hiervan zijn het realiseren van strategische doelen, beleggerstevredenheid, naleving van het risicobeheersbeleid, naleving van interne en externe regels, getoonde leiderschaps- en managementkwaliteiten, teamwerk, creativiteit, motivatie en samenwerking met andere bedrijfsonderdelen en met *medewerkers met controletaken*. Voor de vervulling van dergelijke kwalitatieve criteria kan worden afgegaan op de mate waarin risicobeheersingsmaatregelen als limieten en auditresultaten worden nageleefd. Negatief functioneren van niet-financiële aard, met name wanneer dat bestaat uit onethisch gedrag of gedrag dat in strijd is met de regels, moet zwaarder wegen dan goede financiële prestaties van een medewerker en moet leiden tot een verlaging van de variabele beloning van die medewerker.

XII.II.IV.II Relatieve/absolute en interne/externe indicatoren

114. Absolute prestatie-indicatoren zijn indicatoren die door de abi-beheerder worden toegepast op basis van de eigen strategie. Hiertoe behoren de risicoprofielen en de risicobereidheid van de abi-beheerder en van de door deze beheerde abi's, zoals deze concreter worden naarmate men verder afdaalt in de hiërarchie van de bedrijfsechelons. Dergelijke indicatoren helpen het risico te minimaliseren dat beloningen worden toegewezen die niet worden gerechtvaardigd door de prestaties van de abi-beheerder of de abi's. Ze leiden ook vaak tot langetermijnstimulansen. Het kan echter moeilijk zijn absolute prestatie-indicatoren te ijken, vooral waar het gaat om nieuwkomers op de markt of om nieuwe soorten financiële activiteit (met moeilijk meetbare risico's) in relatie tot het beheer van abi's.
115. Relatieve prestatie-indicatoren zijn indicatoren op basis van een collegiale vergelijking, waarbij de vergelijking zowel intern (met collega's binnen de organisatie) als extern (met vergelijkbare abi-beheerders) gemaakt kan worden. Relatieve prestatie-indicatoren zijn eenvoudiger omdat de ijkpunten direct beschikbaar zijn. Dergelijke indicatoren brengen echter het gevaar met zich mee dat variabele beloningen die niet worden gerechtvaardigd door het succes op de lange termijn van het bedrijfs onderdeel of de abi-beheerder of de door deze beheerde abi's, toch uitgekeerd worden. In een tijd waarin de sector wordt gekenmerkt door positieve financiële resultaten, kan dit leiden tot een

situatie waarin tegen elkaar wordt opgeboden en/of kuddedrag, en tot prikkels om buitensporige risico's aan te gaan. In mindere economische tijden, waarin de meeste abi-beheerders en abi's het slecht doen, kunnen relatieve indicatoren toch tot positieve uitkomsten leiden (en daarmee tot een onvoldoende krimp van de totaal door de abi-beheerder beschikbaar gestelde variabele beloning), zelfs wanneer de absolute prestatie in vergelijking met eerdere perioden minder is.

116. Interne (bijv. winsten) en externe (bijv. aandeelkoers) variabelen hebben voordelen en nadelen die zorgvuldig tegen elkaar afgewogen moeten worden. Interne prestatie-indicatoren kunnen leiden tot een grotere betrokkenheid van de medewerkers wanneer deze de uitkomst met hun eigen gedrag kunnen beïnvloeden. Dit is met name het geval wanneer de prestatie-indicatoren bepaald zijn op het niveau van het bedrijfsonderdeel (en niet op dat van de totale abi-beheerder). Het is bovendien eenvoudiger risicocorrectie te baseren op interne indicatoren, omdat de link met interne risicobeheerstechnieken nu eenmaal eenvoudiger te leggen is. Aan de andere kant kunnen dergelijke indicatoren worden gemanipuleerd en op korte termijn tot vertekende uitkomsten leiden. Voor externe prestatie-indicatoren is dit gevaar van manipulatie kleiner, maar er kunnen nog steeds pogingen worden gedaan de aandeelkoers kunstmatig te verhogen (waarschijnlijk alleen relevant voor topbestuurders).

XII.III. Toewijzingsprocedure

XII.III.I Vaststelling en verdeling van pools

117. Abi-beheerders moeten een gedocumenteerd beleid hebben voor de toewijzingsprocedure en zorgen dat er een administratie wordt bijgehouden van de vaststelling van de algehele variabele beloningspool.

XII.III.II Risicocorrectie in de toewijzingsprocedure

118. Bij het vaststellen van beloningspools of individuele toekenningen moeten abi-beheerders rekening houden met alle bestaande en mogelijke (onverwachte) risico's die met de ondernomen activiteiten samenhangen. Omdat prestatie-indicatoren die worden gebruikt bij het vaststellen van de beloningspool mogelijk niet (geheel) alle aangegane risico's bestrijken, moeten ex-ante correcties worden toegepast om te zorgen dat de variabele beloning volledig is afgestemd op de aangegane risico's. Abi-beheerders moeten vaststellen of de door hen gebruikte criteria voor risicocorrectie ernstige risico's of stressomstandigheden in aanmerking nemen.
119. Abi-beheerders moeten vaststellen tot op welke hoogte zij in staat zijn kwantitatief risicocorrecties aan te brengen op hun variabele beloningsberekeningen – of dat op het niveau van het bedrijfsonderdeel is of op een lager niveau zoals dat van dealingrooms, voor zover deze er zijn, of zelfs dat van individuele medewerkers. Abi-beheerders moeten vaststellen welke mate van gedetailleerdheid geschikt is voor de verschillende niveaus.

XII.III.II.I Kwantitatieve ex-ante risicocorrectie

120. Met het oog op een deugdelijk en doeltreffend beloningssysteem moeten abi-beheerders verschillende kwantitatieve indicatoren gebruiken voor hun risicocorrectieprocedure. Normaal gesproken zijn deze indicatoren gebaseerd op een algemeen kader voor risicocorrectie.

121. Bij de bepaling van de rentabiliteit van de abi-beheerder, van zijn bedrijfsonderdelen en van de door hem beheerde abi's, moet deze zijn gebaseerd op de netto-inkomsten, waarbij alle aan de activiteit gerelateerde directe en indirecte kosten zijn meegenomen. IT-kosten, onderzoekskosten, honoraria van juristen, marketingkosten en kosten voor uitbestede werkzaamheden mogen daarbij dus niet door de abi-beheerder worden uitgesloten. Abi-beheerders moeten zorgen dat beloningspools niet achteraf nog worden aangepast om zo te voldoen aan beloningseisen.
122. De kwantitatieve ex-ante risicocorrecties van abi-beheerders moeten vooral zijn gebaseerd op bestaande indicatoren binnen de abi-beheerders, die in het algemeen worden gebruikt voor andere doeleinden op risicobeheergebied. Dientengevolge moeten de beperkingen en mogelijke problemen in verband met deze indicatoren ook relevant zijn voor het beloningsproces. Bij de gebruikte risicocorrectiemethoden moeten de ervaringen worden benut die in andere contexten met deze risico's zijn opgedaan en ze moeten net als alle andere onderdelen van de risicobeheerprocedure kritisch worden bekeken.

XII.III.II.II Kwalitatieve indicatoren voor ex-ante risicocorrectie

123. Abi-beheerders moeten kwalitatieve risico-elementen in aanmerking nemen. Bij het vaststellen van beloningspools voor de gehele abi-beheerder en voor bedrijfsonderdelen of bij de vaststelling of toewijzing van individuele beloningen, kunnen kwalitatieve ex-ante correcties worden toegepast. In tegenstelling tot kwantitatieve correcties, die meestal alleen op de totale beloningspool worden toegepast, zijn kwalitatieve ex-ante risicocorrecties gebruikelijk op zowel pool- als individueel niveau.
124. Abi-beheerders passen bij het toewijzen/vaststellen van individuele beloningen kwalitatieve risicocorrecties toe door middel van evaluaties waarin expliciet kan worden gekeken naar risico- en controlegerelateerde aspecten als gebrekkige naleving, doorbroken risicolimieten en tekortschietende interne controles (bijv. op basis van de uitkomsten van interne audits).

XII.IV. Uitbetalingsprocedure

XII.IV.I Niet-uitgestelde en uitgestelde beloning

125. Hoewel er door middel van ex-ante risicocorrecties al een risicoafstemming van beloningen plaatsvindt, moeten er vanwege onzekerheden ook risicocorrecties achteraf zijn om de financiële prikkels volledig op de risico's afgestemd te houden. Dat is alleen mogelijk wanneer de uitbetaling van een deel van de beloning uitgesteld plaatsvindt.
126. Een uitstelschema kent verschillende componenten: (a) de tijdshorizon van het uitstel, (b) het deel van de variabele beloning waarvan de uitbetaling wordt uitgesteld, (c) de snelheid waarmee de uitgestelde beloning definitief wordt toegekend (*moment van definitieve toekenning*), (d) de tijdsduur van toerekening tot de uitbetaling van het eerste uitgestelde bedrag en (e) de vorm van de uitgestelde variabele beloningscomponent. Abi-beheerders kunnen hun uitstelschema's met behulp van deze vijf componenten variëren. Wanneer de ene component strikter dan noodzakelijk wordt toegepast, kan dat van invloed zijn op het toezicht in het kader van een andere component. In ieder geval moet de manier waarop een abi-beheerder deze componenten combineert leiden tot een betekenisvol uitstelschema, waarin de prikkels voor risicoafstemming op de lange termijn duidelijk zijn.

XII.IV.I.I Tijdshorizon en definitieve toekenning

127. De *uitstelperiode* begint altijd op het moment dat het op voorhand uit te keren deel van de variabele beloning wordt uitbetaald en kan worden gekoppeld aan ofwel een geldelijke variabele beloning ofwel een variabele beloning in de vorm van *instrumenten*. De periode loopt af op het moment dat de laatste variabele beloningscomponent definitief is toegekend. De minimale *uitstelperiode* is drie tot vijf jaar, tenzij de abi-beheerder kan aantonen dat de levenscyclus van de betreffende abi korter is; dat wil bijvoorbeeld zeggen dat wanneer de levenscyclus van de betreffende abi een jaar is, de minimale *uitstelperiode* ook een jaar is. Abi-beheerders moeten de *uitstelperiode* vaststellen aan de hand van de levenscyclus en het terugbetalingsbeleid van de betreffende abi en afhankelijk van de mogelijke impact van de medewerkers op het risicoprofiel van de abi. De uiteindelijke *uitstelperiode* moet verder worden afgestemd op de verantwoordelijkheden en taken van de medewerker en de te verwachten fluctuaties in de waarde van de activa van de abi, hetgeen veelal zal neerkomen op verder weg liggende tijdshorizonten. De abi-beheerder moet langere *uitstelperioden* overwegen voor in ieder geval de leden van het *leidinggevend orgaan*.

XII.IV.I.II Moment van definitieve toekenning

128. Definitieve toekenning (of uitbetaling) naar rato betekent dat voor een *uitstelperiode* van bijvoorbeeld drie jaar een derde van de uitgestelde beloning definitief wordt toegekend aan het eind van elk van de jaren $n+1$, $n+2$ en $n+3$, waarbij 'n' het moment is waarop de prestatie wordt gemeten ter bepaling van de variabele beloning. Bijlage III bevat een voorbeeld van een verdeling naar rato voor een uitstelschema waarin 60 % van de variabele beloning uitgesteld wordt uitgekeerd (eerste diagram).

129. In ieder geval moet er niet vaker definitieve toekenning plaatsvinden dan eens per jaar (dus niet bijvoorbeeld eens in de zes maanden).

XII.IV.I.III Uit te stellen deel

130. Het deel van de variabele beloning waarvan de betaling moet worden uitgesteld, varieert van 40 tot 60 %. Het percentage hangt af van enerzijds de invloed die de medewerker (of de categorie medewerkers) kan hebben op het risicoprofiel van de abi's die door de abi-beheerder worden beheerd, anderzijds de uitgevoerde verantwoordelijkheden en taken, en tot slot de hoogte van de variabele beloning. Een abi-beheerder kan besluiten het deel dat wordt uitgesteld, vast te stellen aan de hand van een trapsgewijze indeling van absolute bedragen (in plaats van percentages van de totale variabele beloning – bijv. deel tussen 0 en 100: 100 % op voorhand, deel tussen 100 en 200: 50 % op voorhand en de rest wordt uitgesteld, deel boven 200: 25 % op voorhand en de rest wordt uitgesteld ...), op basis van een gewogen gemiddelde. De abi-beheerder moet in dat geval de drempel van 40 tot 60 % in acht nemen.

XII.IV.I.IV Tijdsperiode tussen het eind van de toerekeningsperiode en de definitieve toekenning van het uitgestelde bedrag

131. Om te waarborgen dat de resultaten naar behoren worden geëvalueerd en dus om een gedegen ex-post risicocorrectie uit te voeren, dient het eerste uitgestelde deel niet te snel na de *toerekeningsperiode* te worden uitbetaald. Wil het uitstel werkelijk effect hebben op de stimulansen voor de medewerkers, dan moet het eerste bedrag niet eerder dan 12 maanden na de toerekening ervan definitief worden toegekend.

XII.IV.II Geldelijke beloning versus instrumenten

XII.IV.II.I Soorten instrumenten

132. Medewerkers mogen uitsluitend door middel van *instrumenten* worden beloond als dit geen slechte afstemming van belangen teweegbrengt en niet aanmoedigt tot het nemen van risico's die onverenigbaar zijn met het risicoprofiel, het reglement of de statuten van de abi('s) in kwestie. Een slechte afstemming van belangen zou kunnen ontstaan met betrekking tot *geïdentificeerde medewerkers* die niet rechtstreeks betrokken zijn bij het portfoliobeheer. Door deze personen met *instrumenten* van abi's te belonen, zou een belangenconflict kunnen ontstaan ten aanzien van hun plicht hun taken met betrekking tot die abi's onafhankelijk te vervullen.
133. Voor abi-beheerders die verscheidene abi's onder hun beheer hebben, geldt dat de *instrumenten* die de *geïdentificeerde medewerkers* ontvangen in de eerste plaats gerelateerd moeten zijn aan de abi('s) in verband waarmee zij hun activiteiten verrichten. Doel hiervan is de belangen van de *geïdentificeerde medewerkers* op één lijn te brengen met die van de betreffende abi('s), wanneer de organisatie van de abi-beheerder en de juridische structuur van de beheerde abi('s) dit mogelijk maakt. Voorwaarde is evenwel dat dit niet leidt tot een buitensporige concentratie van de *instrumenten* – wat het nemen van buitensporige risico's door de *geïdentificeerde medewerker* in kwestie in de hand werkt. Als, bijvoorbeeld, een medewerker van een bepaalde abi-beheerder die drie abi's in zijn beheer heeft (x, y en z) zijn of haar activiteiten uitsluitend voor abi x verricht, dan dient die medewerker in principe alleen *instrumenten* te ontvangen die betrekking hebben op abi x. Wanneer de toepassing van dit beginsel echter leidt tot de situatie dat de betrokken *geïdentificeerde medewerker* een te groot belang heeft in de abi waarop zijn of haar activiteiten betrekking hebben, dan moet de abi-beheerder overwegen het spectrum van *instrumenten* uit te breiden om op die manier te voorkomen dat de *geïdentificeerde medewerker* buitensporige risico's neemt in verband met de abi('s) in kwestie.
134. Of bepaalde *instrumenten* beschikbaar zijn, hangt af van de juridische structuur van de betreffende abi's en hun reglement of statuten. In het geval van abi's die de rechtsvorm van een bedrijfsfonds hebben, zouden door middel van aandelen en aan aandelen verbonden instrumenten de belangen van de aandeelhouders en de medewerkers op elkaar afgestemd moeten kunnen worden. Aan aandelen verbonden instrumenten zijn instrumenten waarvan de waarde gebaseerd is op de beoordeling van de marktwaarde van het aandeel en waarvoor de aandeelkoers als referentie geldt, bijvoorbeeld *stock appreciation rights*, bepaalde soorten synthetische aandelen.
135. In het geval van abi's die gemeenschappelijke fondsen zijn, moeten *instrumenten* bestaan uit rechten van deelneming in de betreffende abi of equivalente eigendomsbelangen; aan aandelen verbonden instrumenten zijn voor veel van deze abi's vanwege hun rechtsvorm geen optie. Zelfs voor niet-beursgenoteerde bedrijfsfondsen kan het lastig zijn een aandeelkoers vast te stellen die een goede weergave vormt van de intrinsieke waarde van de activa tussen twee (ten minste jaarlijkse) berekeningen van deze intrinsieke waarde. In deze gevallen kan gebruik worden gemaakt van alternatieve instrumenten die de waarde van de abi weerspiegelen en hetzelfde beoogde effect hebben als aan aandelen verbonden instrumenten.
136. Er mag vóór de definitieve toekenning noch dividend noch rente over *instrumenten* worden uitgekeerd.

XII.IV.II.II Aanhoudbeleid

137. Binnen het beloningsbeleid moet door de abi-beheerder een aanhoudbeleid worden vastgesteld. De abi-beheerder moet kunnen toelichten hoe het aanhoudbeleid zich binnen het totale beloningsbeleid verhoudt tot andere risicoafstemmingsmaatregelen; ook moet de abi-beheerder kunnen toelichten of, en zo ja, hoe in deze maatregelen onderscheid wordt gemaakt tussen op voorhand uitgekeerde *instrumenten* en uitgestelde *instrumenten*.
138. *Aanhoudingsperioden*, die het belangrijkste element van het aanhoudbeleid vormen, moeten worden gekoppeld aan de definitieve toekenning van *instrumenten*. De *aanhoudingsperiode* staat los van de *uitstelperiode*. Dit betekent dat voor het voldoen aan de vereiste van een *uitstelperiode* van minimaal drie tot vijf jaar (waar van toepassing), de *aanhoudingsperiode* niet meetelt. De *aanhoudingsperiode* kan langer of korter zijn dan de *uitstelperiode* die wordt toegepast op de *instrumenten* die niet op voorhand worden uitgekeerd.
139. In het geval van op voorhand toegekende *instrumenten* zijn *aanhoudingsperioden* de enige beschikbare mechanismen die het verschil tussen op voorhand uitgekeerd geld en op voorhand toegekende *instrumenten* goed uit de verf doen komen om prikkels te laten aansluiten op de belangen op de langere termijn van de abi-beheerder, de abi's in zijn beheer en de beleggers van deze abi's.
140. In het geval van uitgestelde *instrumenten* komen de *aanhoudingsperioden* na elk gedeelte dat definitief is toegekend (in het tweede diagram in bijlage III wordt een illustratie van deze concepten gegeven). Bevoegde autoriteiten kunnen besluiten of de door de abi-beheerder voorgestelde *aanhoudingsperioden* toereikend en passend zijn.
141. De minimale *aanhoudingsperiode* moet lang genoeg zijn om prikkels in overeenstemming te brengen met de belangen op de langere termijn van de abi-beheerder, de abi's in zijn beheer en de beleggers daarvan. Deze periode zou vanwege verschillende factoren eventueel langer of korter kunnen zijn. Voor medewerkers wier beroepswerkzaamheden de meest wezenlijke invloed hebben op het risicoprofiel van de abi-beheerder en de abi in zijn beheer, moeten langere *aanhoudingsperioden* worden gehanteerd.
142. Een *aanhoudingsperiode* kan korter duren dan de *uitstelperiode* die wordt toegepast op de *instrumenten* die niet op voorhand worden toegekend. Niettemin zouden grote en complexe abi-beheerders, als voorbeeld van evenredigheid, moeten overwegen voor *instrumenten* die op voorhand worden toegekend een *aanhoudingsperiode* te hanteren die langer duurt dan de *uitstelperiode* voor de uitgestelde *instrumenten*.
143. *Instrumenten* moeten worden gewaardeerd op de datum van toewijzing (aan het eind van de *toerekeningsperiode*) van deze *instrumenten*. Deze waarde geldt als basis voor de vaststelling van het oorspronkelijke aantal *instrumenten*, evenals voor wijzigingen van het aantal *instrumenten* achteraf.
144. De betaling op voorhand van *instrumenten* is, zelfs met een *aanhoudingsperiode* van bijvoorbeeld minimaal drie jaar, niet gelijkwaardig aan uitgestelde *instrumenten*. Op uitgestelde *instrumenten* wordt een ex-post risicocorrectie uitgevoerd in verband met het achteraf testen van de onderliggende prestaties, wat mogelijk leidt tot een verlaging van het aantal *instrumenten* dat uiteindelijk zal worden uitgekeerd (tweede diagram in bijlage III).

XII.IV.II.III Minimumdeel van instrumenten en de uitkering daarvan in de loop der tijd

145. Het voorschrift in punt 1, onder m) van bijlage II bij de AIFMD dat (waar van toepassing) het minimum van 50 % moet worden toegepast op zowel het deel van de variabele beloningscomponent waarvan uitkering wordt uitgesteld als het deel van de variabele beloningscomponent waarvan uitkering niet wordt uitgesteld, betekent dat de minimumdrempel van 50 % voor *instrumenten* gelijkelijk moet worden toegepast op het niet-uitgestelde en het uitgestelde deel. Anders gezegd: abi-beheerders moeten dezelfde verhouding van *instrumenten* en geld die zij hebben gekozen voor hun totale variabele beloning toepassen op zowel het op voorhand uitgekeerde deel als het uitgestelde deel.

Voorbeelden:

- Goede praktijk: Een abi-beheerder stelt voor een bepaalde categorie binnen zijn *geïdentificeerde medewerkers* een verhouding van 50 *instrumenten*/50 geld vast voor de variabele beloningscomponent, in combinatie met een uitstelschema van 60 % (d.w.z. 40 % is niet-uitgestelde variabele beloning). Dit resulteert in een uitkering op voorhand van 20 in *instrumenten* (d.w.z. 50 % van 40) en 20 in geld. Het uitgestelde deel bestaat uit 30 in *instrumenten* en 30 in geld.
- Goede praktijk: Een abi-beheerder stelt voor een bepaalde categorie binnen zijn *geïdentificeerde medewerkers* een verhouding van 70 *instrumenten*/30 geld vast voor de variabele beloningscomponent, in combinatie met een uitstelschema van 40 % (d.w.z. 60 % is niet-uitgestelde variabele beloning). Dit resulteert in een uitkering op voorhand van 42 in *instrumenten* (d.w.z. 70 % van 60) en 18 in geld. Het uitgestelde deel bestaat uit 28 in *instrumenten* en 12 geld.
- Slechte praktijk: Als een abi-beheerder voor een bepaalde categorie binnen zijn *geïdentificeerde medewerkers* een verhouding van 50 *instrumenten*/50 geld zou vaststellen voor de variabele beloningscomponent, in combinatie met een uitstelschema van 40 %, dan kan hij niet besluiten 50 op voorhand uit te keren in geld en 10 op voorhand uit te keren in *instrumenten*, wat zou leiden tot een uitgestelde uitkering van 40 in *instrumenten*.
- Slechte praktijk: Als een abi-beheerder voor een bepaalde categorie binnen zijn *geïdentificeerde medewerkers* een verhouding van 70 *instrumenten*/30 geld zou vaststellen voor de variabele beloningscomponent, in combinatie met een uitstelschema van 50 %, dan kan hij niet besluiten 50 op voorhand uit te keren in *instrumenten* en 0 op voorhand uit te keren in geld, wat zou leiden tot een uitgestelde uitkering van 20 in *instrumenten* en 30 in geld.

146. Het tweede diagram in bijlage III geeft een voorbeeld van deze gelijke uitkering van *instrumenten* over de niet-uitgestelde en uitgestelde delen van de beloning.

147. In de context van het voorschrift ten minste 50 % van variabele beloning uit te keren in *instrumenten* tenzij het beheer van abi's slechts goed is voor minder dan 50 % van de totale portefeuille die door de abi-beheerder wordt beheerd, dient de drempelwaarde van 50 % te worden gebaseerd op de intrinsieke waarde van de activa van de abi's.

XII.IV.III Het achteraf verdisconteren van risico in variabele beloningen

XII.IV.III.I Expliciete risicocorrecties achteraf

148. Een “risicocorrectie achteraf” of “ex-post risicocorrectie” moet inhouden dat, wanneer eenmaal een eerste variabele beloningscomponent aan de medewerker is toegewezen en een op voorhand te betalen deel al is uitgekeerd, de abi-beheerder de variabele beloning nog steeds naar beneden kan bijstellen naarmate de tijd verstrijkt en duidelijk wordt wat het resultaat is van de handelingen van de medewerker.
149. Een risicocorrectie achteraf is een expliciet mechanisme voor risicoafstemming door middel waarvan de abi-beheerder zelf de beloning van de medewerker aanpast aan de hand van *malus-* of *terugvorderingsclausules* (bijv. verlaging van geldelijke beloning of toewijzing van een lager aantal *instrumenten*). Risicocorrectie achteraf moet te allen tijde prestatiegerelateerd zijn: technieken die bijvoorbeeld gebaseerd zijn op het bedrag van uit te keren dividenden of de ontwikkeling van de aandeelkoers volstaan niet, omdat het verband met de prestatie van de medewerker niet rechtstreeks genoeg is. Om die reden worden ex-post risicocorrecties vaak ook wel “prestatiecorrecties” genoemd, omdat ze een reactie vormen op de feitelijke risico-uitkomsten die aan de handelingen van de medewerker kunnen worden toegeschreven. Prestatiemaatregelen die in dit stadium worden genomen, moeten de abi-beheerder in staat stellen een analyse uit te voeren (vergelijkbaar met back-testing) om te beoordelen of zijn oorspronkelijke ex-ante risicocorrectie juist was. Abi-beheerders dienen er zorg voor te dragen dat er een verband bestaat tussen de oorspronkelijke prestatie meting en de back-test. De mate waarin het nodig is een ex-post risicocorrectie uit te voeren, hangt af van de kwaliteit (nauwkeurigheid) van de ex-ante risicocorrectie.
150. Het effect van *malusregelingen* moet niet worden getemperd door aan de medewerker kunstmatig hoge rente uit te keren (hoger dan de marktrente) over de uitgestelde delen in geld. *Malusregelingen* zijn van kracht op het *moment van definitieve toekenning* en kunnen niet gelden na afloop van de *uitstelperiode*. Daarnaast kan een *terugvorderingsregeling* een methode zijn om achteraf een risicocorrectie toe te passen op variabele beloning.
151. Abi-beheerders kunnen specifieke criteria hanteren voor de toepassing van *malusregelingen* (op zowel het gedeelte in geld als het gedeelte in *instrumenten* van een uitgestelde beloning) en *terugvorderingsregelingen*. Deze criteria moeten bijvoorbeeld het volgende omvatten:
- a. bewijs van wangedrag of ernstige fouten van de medewerker (bijv. schending van een eventuele gedragscode en van andere interne voorschriften, met name inzake risico’s);
 - b. daaropvolgende aanzienlijke verslechtering van de financiële prestatie van de abi en/of de abi-beheerder en/of het bedrijfsonderdeel (te meten aan de hand van concrete indicatoren);
 - c. een aanzienlijk tekortschietend risicobeheer bij de abi en/of de abi-beheerder en/of het bedrijfsonderdeel waarin de medewerker werkzaam is;
 - d. aanzienlijke veranderingen in de algehele financiële situatie van de abi-beheerder.
152. Er moet normaliter een *terugvorderingsregeling* gelden wanneer is vastgesteld dat er sprake is van fraude of misleidende informatie. Naast bovengenoemde gevallen moeten abi-beheerders, waar van toepassing, ook clausules betreffende *terugvorderingsregelingen* opnemen voor bijvoorbeeld beloning die in strijd met de AIFMD en/of deze richtsnoeren is ontvangen.

153. Risicocorrectie achteraf zou zowel op kwantitatieve maatstaven als op een verantwoord oordeel gebaseerd kunnen worden.
154. Om maximaal effect te hebben op de stimulansen voor medewerkers, dienen de variabelen de resultaten te meten op een niveau dat zo dicht mogelijk aansluit bij het besluitvormingsniveau van de medewerker waarop de expliciete correctie achteraf betrekking heeft. Zo zouden variabelen voor hogere leidinggevendenden waarschijnlijk betrekking moeten hebben op de resultaten van de abi-beheerder als geheel, of op resultaten van eenheden of besluiten die voortvloeiden uit strategieën op het niveau van hogere leidinggevendenden. Variabelen voor het hoofd van een bedrijfs onderdeel daarentegen weerspiegelen idealiter de resultaten van dat bedrijfs onderdeel.

XII.IV.III.II Impliciete correcties

155. Wanneer de variabele beloning in de vorm van *instrumenten* plaatsvindt, zal de uiteindelijke uitkering aan de medewerker, vanwege fluctuaties tijdens de *uitstel-* of *aanhoudingsperiode*, deels afhankelijk zijn van marktprijzen. Deze impliciete beloningscorrectie houdt geen verband met enig expliciet besluit van de abi-beheerder, maar is inherent aan de vorm die wordt gebruikt voor de uitbetaling. In geen geval mag de ontwikkeling van de intrinsieke waarde van de abi of, voor beursgenoteerde abi's, de ontwikkeling van de aandelenkoers, beschouwd worden als een toereikende vorm van risicocorrectie achteraf. Er moet te allen tijde een vorm van expliciete risicocorrectie plaatsvinden, op initiatief van de abi-beheerder. Met name in het geval van niet leidinggevendende medewerkers is er mogelijk geen rechtstreeks verband tussen hun beslissingen en de waarde van de abi.
156. Een *aanhoudingsperiode* kan op zichzelf nooit volstaan om een ex-post risicocorrectie voor *instrumenten* te ontwikkelen en mag niet in de plaats komen van een langere *uitstelperiode*.

XII.IV.III.III Mogelijkheid van bijstellingen naar boven

157. De marktprijs van *instrumenten* kan stijgen, wat impliceert dat hun waarde niet alleen aan stijgingen, maar ook aan dalingen onderhevig is.
158. In geen geval mag de expliciete risicocorrectie achteraf (zowel ten aanzien van geld als ten aanzien van *instrumenten*) tot een verhoging van het uitgestelde deel leiden.

XII.V. Verenigbaarheid van bepaalde beloningsstructuren met de vereisten inzake risicoafstemming van variabele beloning, toewijzingsprocedure en uitbetalingsprocedure

159. Vooropgesteld dat alle relevante omstandigheden van geval tot geval in aanmerking moeten worden genomen, kan worden voldaan aan de richtsnoeren in de paragrafen XII.II (Risicoafstemming van variabele beloning), XII.III (Toewijzingsprocedure) en XII.IV (Uitbetalingsprocedure) wanneer:
- a) een abi-beheerder eerst al het door de beleggers in de abi onder zijn beheer geïnvesteerde kapitaal, alsook een eventueel van tevoren afgesproken minimumrendement moet teruggeven aan de beleggers in de abi, voordat de *geïdentificeerde medewerkers* van de abi enige variabele vergoeding kunnen ontvangen voor het beheer van de betreffende abi; en

- b) er *terugvorderingsregelingen* van toepassing zijn op de door de *geïdentificeerde medewerkers* van de abi ontvangen vergoeding zolang de betreffende abi nog niet is geliquideerd.

XIII. Richtsnoeren betreffende openbaarmaking

XIII.I. Externe openbaarmaking

XIII.I.I Specifieke en algemene voorschriften inzake openbaarmaking

160. Abi-beheerders dienen te overwegen de extra informatie over het beloningsbeleid zoals bedoeld in paragraaf 8 van de *Aanbeveling* openbaar te maken, voor zover deze paragraaf op hen van toepassing is. Het moet abi-beheerders vrijstaan de in de *Aanbeveling* genoemde informatie openbaar te maken via een onafhankelijke verklaring over het beloningsbeleid, dan wel via een periodieke mededeling in de jaarrekening of anderszins. Hoe dan ook dient de abi-beheerder er evenwel voor te zorgen dat de openbaar gemaakte informatie eenvoudig te begrijpen en toegankelijk is.
161. De abi-beheerder dient, met inachtneming van de vertrouwelijkheid en de toepasselijke wetgeving inzake gegevensbescherming, gedetailleerde informatie openbaar te maken over zijn beloningsbeleid en beloningscultuur ten aanzien van medewerkers wier beroepsactiviteiten het risicoprofiel van de abi's in zijn beheer materieel beïnvloeden. Abi-beheerders moeten tevens algemene informatie verstrekken over de basiskenmerken van hun beloningsbeleid en beloningscultuur ten aanzien van alle medewerkers.
162. De openbaarmaking van het beloningsbeleid zoals bedoeld in de *Aanbeveling* kan plaatsvinden op basis van evenredigheid. Het algehele evenredigheidsbeginsel met betrekking tot beloningen is van toepassing op het soort en de hoeveelheid informatie die openbaar wordt gemaakt. Kleine of niet-complexe abi-beheerders/abi's hoeven slechts in voorkomende gevallen enige kwalitatieve informatie en zeer basale kwantitatieve informatie te verschaffen. Dit zou er in de praktijk op kunnen neerkomen dat deze abi-beheerders/abi's niet alle informatie hoeven te verstrekken die in punt 8 van de *Aanbeveling* wordt genoemd. Abi-beheerders moeten inzichtelijk maken hoe zij het evenredigheidsbeginsel hebben toegepast.
163. De informatie dient ten minste jaarlijks en zo spoedig na het beschikbaar komen ervan als redelijkerwijs mogelijk is, te worden gepubliceerd.
164. De openbaarmaking conform deze paragraaf laat de informatievereisten ten aanzien van toekomstige beleggers volgens artikel 23 van de AIFMD onverlet.

XIII.I.II Beleid en praktijk

165. In het document waarin de vereiste informatie openbaar wordt gemaakt, moet het besluitvormingsproces worden beschreven aan de hand waarvan het beloningsbeleid is vastgesteld voor de individuele medewerkers waarop het van toepassing is. Dit kan de procedure voor de ontwikkeling van het beloningsbeleid omvatten en moet informatie omvatten over de betrokken organen (met inbegrip van hun samenstelling en mandaat), bijvoorbeeld de remuneratiecommissie of externe adviseurs die een belangrijke rol hebben gespeeld bij de ontwikkeling van het beloningsbeleid. De abi-beheerder moet een beschrijving geven van de rol van alle relevante partijen die betrokken zijn bij het vaststellen van het beloningsbeleid. Voorts moet de openbaar gemaakte informatie een

beschrijving bevatten van de regionale reikwijdte van het beloningsbeleid, de soorten medewerkers die worden beschouwd als medewerkers die materiële risico's nemen en de criteria aan de hand waarvan dit laatste wordt bepaald.

166. In het verslag moet daarnaast worden aangegeven hoe beloning en prestatie aan elkaar gekoppeld zijn. Deze informatie moet tevens een beschrijving bevatten van de belangrijkste prestatie-indicatoren die worden gebruikt voor: de abi-beheerder, de *businesslines* op het hoogste niveau, en afzonderlijke medewerkers (d.w.z. scorecards). Ook informatie over de opzet en de structuur van beloningsprocessen moet openbaar worden gemaakt door de abi-beheerders. Daarbij valt te denken aan de voornaamste kenmerken en doelstellingen van het beloningsbeleid en de wijze waarop de abi-beheerder waarborgt dat de beloning van *medewerkers met controletaken* onafhankelijk is van de bedrijfsonderdelen waarop zij toezicht houden. Verder moet in het verslag een beschrijving worden opgenomen van de verschillende vormen van variabele beloning die worden toegepast (d.w.z. geldelijke beloning, aandelen, opties, andere kapitaalinstrumenten, en bonusregelingen voor de lange termijn). Daarbij moet een toelichting worden gegeven op de gedachte die ten grondslag ligt aan het gebruik van deze verschillende vormen en het toekennen ervan aan verschillende categorieën medewerkers. Het verslag moet een uiteenzetting bevatten van de parameters die worden gebruikt voor de toekenning van uitgestelde en niet-uitgestelde beloningscomponenten aan verschillende categorieën medewerkers.
167. De abi-beheerder moet in zijn verslag aangeven op welke wijze rekening wordt gehouden met huidige en toekomstige risico's waaraan hij bij het ten uitvoer leggen van beloningsmethoden wordt blootgesteld en wat deze risico's inhouden. De maatregelen die met het oog op deze risico's worden genomen en hun invloed op de beloning dienen eveneens aan de orde te komen. Ook de manieren waarop de abi-beheerder de beloning aanpast aan de prestaties op de langere termijn – zoals bijvoorbeeld tot uitdrukking komt in het beleid van de abi-beheerder ten aanzien van uitstel, definitieve toekenning en herstelmaatregelen – moeten openbaar worden gemaakt.
168. Tot slot moeten ook de kwantitatieve (financiële) en kwalitatieve (niet-financiële) criteria openbaar worden gemaakt die de abi-beheerder hanteert bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties en die relevant zijn voor het vaststellen van de beloningsregelingen en –praktijken; deze criteria worden beschreven in paragraaf XII.II.IV.I (Kwalitatieve/kwantitatieve indicatoren).
169. Het *leidinggevend orgaan* dat definitieve goedkeuring aan beloningsbesluiten geeft, draagt de verantwoordelijkheid voor de openbaarmaking.

XIII.II. Interne openbaarmaking

170. Het beloningsbeleid van een abi-beheerder moet voor alle medewerkers van die abi-beheerder toegankelijk zijn. Abi-beheerders moeten er zorg voor dragen dat de informatie over het beloningsbeleid die intern openbaar wordt gemaakt, minimaal dezelfde gegevens bevat als de informatie die extern openbaar wordt gemaakt. Afhankelijk van de omvang en interne organisatie van de abi-beheerder en de aard, reikwijdte en complexiteit van zijn activiteiten, zou de informatie die aan medewerkers wordt verstrekt dus een aantal van de elementen kunnen bevatten die in afdeling III (Openbaarmaking) van de *Aanbeveling* worden genoemd. De medewerkers moeten op voorhand weten welke criteria zullen worden gehanteerd bij het vaststellen van hun beloning. Het beoordelingsproces moet degelijk gedocumenteerd zijn alsook transparant zijn voor de medewerkers in kwestie. Vertrouwelijke, kwantitatieve aspecten van de beloning van medewerkers dienen niet intern openbaar te worden gemaakt.

Bijlage I Concordantietabel Aanbeveling/AIFMD

	Aanbeveling	AIFMD
1.	Afdeling II, punt 3.1.	Bijlage II, punt 1, onder a)
2.	Afdeling II, punt 3.2 en 6.1.	Bijlage II, punt 1, onder b)
3.	Afdeling II, punt 6.2.	Bijlage II, punt 1, onder c)
4.	Afdeling II, punt 6.5.	Bijlage II, punt 1, onder d)
5.	Afdeling II, punt 6.6.	Bijlage II, punt 1, onder e)
6.	Afdeling II, punt 5.1 en 5.4.	Bijlage II, punt 1, onder g)
7.	Afdeling II, punt 5.2.	Bijlage II, punt 1, onder h)
8.	Afdeling II, punt 4.1 en 4.2.	Bijlage II, punt 1, onder j)
9.	Afdeling II, punt 4.5.	Bijlage II, punt 1, onder k)
10.	Afdeling II, punt 5.3.	Bijlage II, punt 1, onder l)
11.	Afdeling II, punt 4.4.	Bijlage II, punt 1, onder m)
12.	Afdeling II, punt 4.3.	Bijlage II, punt 1, onder n)
13.	Afdeling II, punt 6.4.	Bijlage II, punt 3

Bijlage II Overzicht van de beloningsbeginselen in de AIFMD

Voorschriften AIFMD – Bijlage II	Punten van deze richtsnoeren gerelateerd aan het betreffende voorschrift	Toepassingsgebied	Mogelijke niet-toepasselijkheid van het voorschrift op grond van evenredigheid
Punt 1, onder a) het verloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een gezond en doeltreffend risicobeheer en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel, het reglement of de statuten van de abi's in hun beheer;	78 – 81	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder, en zo nodig moeten abi-beheerders kunnen onderbouwen waarom zij het voorschrift uitsluitend op de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> hebben toegepast	Nee
Punt 1, onder b) het verloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de belangen van de abi-beheerder, de abi's in zijn beheer of de beleggers van deze abi's, en behelst ook maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden;	78 – 81 38 – 51	Punten 78 – 81 → Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder, en zo nodig moeten abi-beheerders kunnen onderbouwen waarom zij het voorschrift uitsluitend op de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> hebben toegepast Punten 38 – 51 → verplichting gehele abi-beheerder	Nee

Punt 1, onder c)	het leidinggevend orgaan van de abi-beheerder stelt bij zijn taak van toezicht de algemene beginselen van het verloningsbeleid vast, toetst deze op gezette tijden en ziet toe op de toepassing ervan;	38 – 51	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder d)	de toepassing van het verloningsbeleid wordt ten minste eenmaal per jaar onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling om deze te toetsen aan het beleid en de procedures voor de verloning die het leidinggevend orgaan in zijn toezichttaak heeft gehanteerd;	48 – 51	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder e)	medewerkers die betrokken zijn bij controlefuncties worden vergoed overeenkomstig de verwezenlijking van de met hun functies samenhangende doelstellingen, ongeacht de prestaties op het gebied van de door hen gecontroleerde bedrijfsactiviteiten;	70 – 76	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder f)	de remuneratiecommissie houdt rechtstreeks	70 – 76	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee

	toezicht op de verloning van hogere leidinggevende personeelsleden die risico- en nalevingsbeheerfuncties uitoefenen;			
Punt 1, onder g)	wanneer de verloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de verloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, het betrokken bedrijfsonderdeel of de betrokken abi, en de resultaten van de abi-beheerder als geheel en bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd;	101 – 106 110 – 113	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder h)	prestaties worden beoordeeld in een meerjarenkader dat aangepast is aan de levenscyclus van de abi's in het beheer van de abi-beheerder, teneinde te garanderen dat het beoordelingsproces op prestaties op langere termijn is gebaseerd en dat de effectieve betaling van prestatiegerelateerde	99 – 100 127 – 131	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar vrijwillige toepassing op gehele abi-beheerder is altijd mogelijk	Nee

	verloningscomponenten is gespreid over een periode die strookt met het terugbetalingsbeleid en de beleggingsrisico's van de abi's in het beheer van de abi-beheerder;			
Punt 1, onder i)	gegarandeerde variabele verloning draagt een uitzonderlijk karakter, vindt enkel bij indienstneming van nieuwe personeelsleden plaats en blijft tot het eerste jaar beperkt;	Geen	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder j)	vaste en variabele componenten van de totale verloning zijn evenwichtig verdeeld; het aandeel van de vaste component in het totale verloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele verloningscomponenten, dat ook de mogelijkheid biedt geen variabele verloningscomponent uit te betalen;	94	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder k)	ontslagvergoedingen hangen samen met in de loop der tijd	87 – 89	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar	Nee

	gerealiseerde prestaties en zijn zodanig vormgegeven dat falen niet beloond wordt;		nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder, en zo nodig moeten abi-beheerders kunnen onderbouwen waarom zij het voorschrift uitsluitend op de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> hebben toegepast	
Punt 1, onder l)	de beoordeling van prestaties, als basis voor variabele verloningscomponenten of pools van variabele verloningscomponenten, omvat een breed correctiemechanisme om rekening te kunnen houden met alle relevante soorten actuele en toekomstige risico's;	107 – 109 117 – 124	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder	Nee
Punt 1, onder m)	afhankelijk van de rechtsvorm van de abi en van het reglement of de statuten ervan, bestaat een substantieel deel, zijnde ten minste 50 % van welke variabele verloning ook, uit rechten van deelneming of aandelen in de abi of equivalente eigendomsbelangen of uit aan aandelen verbonden instrumenten of	132 – 147	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar vrijwillige toepassing op gehele abi-beheerder is altijd mogelijk	Ja

<p>equivalente niet-geldelijke instrumenten, tenzij het beheer van abi's slechts goed is voor minder dan 50 % van de totale portefeuille die door de abi-beheerder wordt beheerd, in welk geval het minimum van 50 % niet geldt.</p> <p>Voor de in dit punt bedoelde instrumenten geldt een passend aanhoudbeleid om de stimulansen te laten aansluiten op de belangen van de abi-beheerder en de abi's die hij beheert en de beleggers in de abi's. De lidstaten of hun bevoegde autoriteiten kunnen beperkingen stellen aan de soorten en de opzet van deze instrumenten of, indien van toepassing, bepaalde instrumenten verbieden. Dit punt is van toepassing op het gedeelte van de variabele verloningscomponent waarvan uitkering wordt uitgesteld overeenkomstig punt n) en op het gedeelte van de variabele verloningscomponent waarvan uitkering niet</p>			
---	--	--	--

	wordt uitgesteld;			
Punt 1, onder n)	<p>een aanzienlijk deel, zijnde ten minste 40 % van het variabele verloningsbestanddeel, wordt pas uitgekeerd na een periode die aangepast is aan de levenscyclus en het terugbetalingsbeleid van de betrokken abi, en is correct op de aard van de risico's van de betrokken abi afgestemd.</p> <p>De in dit punt bedoelde periode moet minimum drie tot vijf jaar bedragen, tenzij de levenscyclus van de abi in kwestie korter is; verloning volgens een spreidingsregeling wordt niet sneller verworven dan een betaling naar rato; indien de variabele verloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is, wordt daarvan minstens 60 % met uitstel uitgekeerd;</p>	125 – 131	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar vrijwillige toepassing op gehele abi-beheerder is altijd mogelijk	Ja
Punt 1, onder o)	de variabele verloning, en ook het uitgestelde deel ervan, wordt alleen uitgekeerd of definitief verworven als het houdbaar is volgens de financiële	34 – 36 117 – 124 148 – 158	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar vrijwillige toepassing op gehele abi-beheerder is altijd mogelijk	Ja

	<p>situatie van de abi-beheerder als geheel, en is billijk gelet op de prestaties van de bedrijfseenheid, de abi en de persoon in kwestie.</p> <p>De totale variabele verloning wordt over het geheel genomen aanzienlijk verlaagd als er sprake is van mindere of negatieve financiële prestaties van de abi-beheerder of de betrokken abi, zowel rekening houdend met de huidige verloning als met de vermindering van de uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, onder meer door middel van malus- of terugvorderingsregelingen;</p>			
Punt 1, onder p)	<p>het pensioenbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de abi-beheerder en de abi's die deze beheert.</p> <p>Indien de werknemer de dienst van de abi-beheerder vóór pensionering verlaat,</p>	78 – 86	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder, en zo nodig moeten abi-beheerders kunnen onderbouwen waarom zij het voorschrift uitsluitend op de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> hebben toegepast	Nee

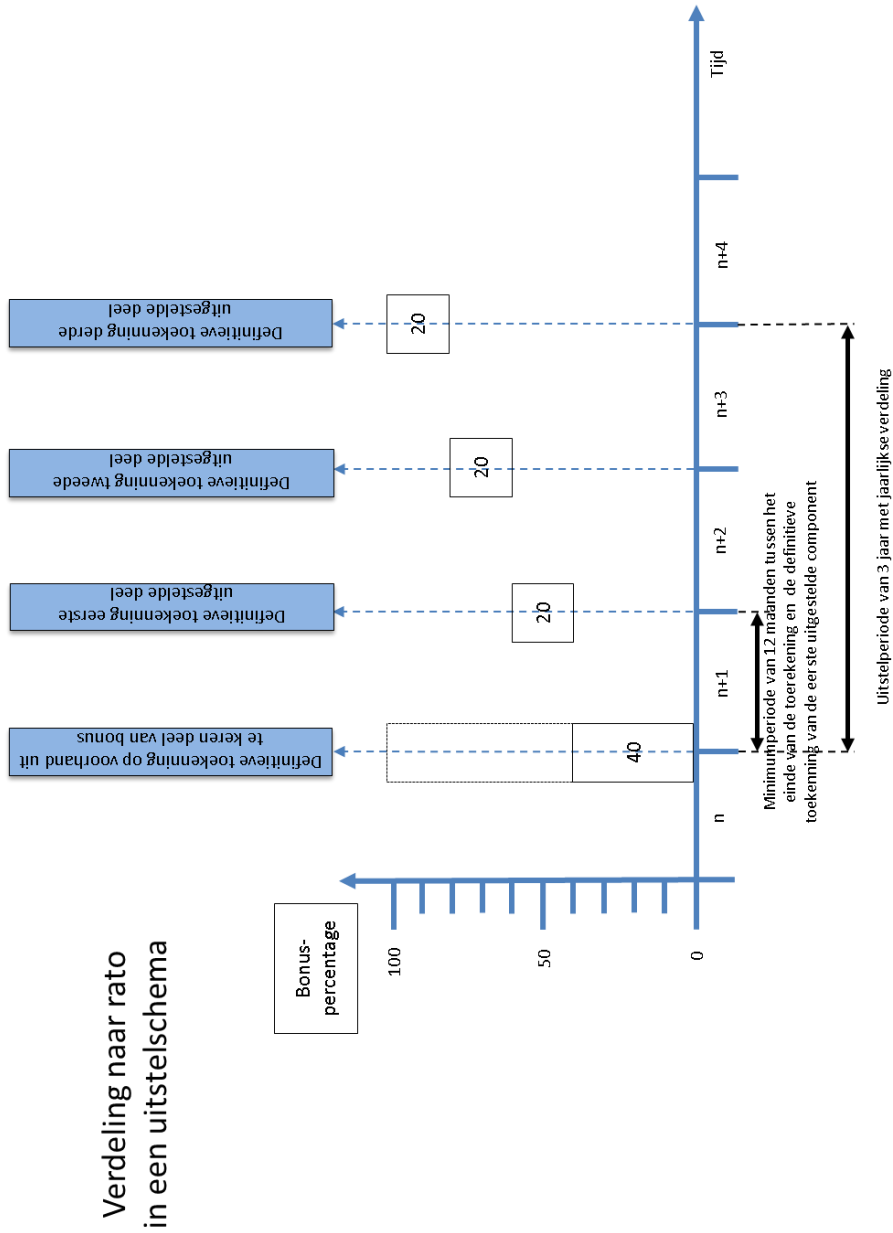
	<p>moeten de uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen gedurende een termijn van vijf jaar door de abi-beheerder worden aangehouden in de vorm van instrumenten als omschreven in punt m). Wanneer een werknemer zijn pensionering bereikt dienen discretionaire pensioenuitkeringen aan de werknemer te worden betaald in de vorm van de in punt m) omschreven instrumenten, onder voorbehoud van een uitstelperiode van vijf jaar;</p>			
Punt 1, onder q)	<p>het personeel wordt verzocht geen gebruik te maken van persoonlijke hedgingstrategieën of aan verloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicobeheerseffecten die in hun verloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen;</p>	90 – 92	Alleen de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> , maar nadrukkelijk aanbevolen voor gehele abi-beheerder, en zo nodig moeten abi-beheerders kunnen onderbouwen waarom zij het voorschrift uitsluitend op de <i>geïdentificeerde medewerkers</i> hebben toegepast	Nee
Punt 1, onder r)	<p>variabele verloningen worden niet uitgekeerd door middel van vehikels of methoden</p>	15 – 18	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee

	die het ontwijken van de eisen van deze richtlijn vergemakkelijken.			
Punt 2	De in lid 1 vermelde beginselen zijn van toepassing op alle soorten door de abi-beheerder uitgekeerde verloningen, op alle door de abi zelf uitgekeerde bedragen, met inbegrip van "carried interest", en op alle overdrachten van rechten van deelneming of aandelen in de abi, ten gunste van de categorieën van medewerkers, inclusief hogere leidinggevende en risiconemende medewerkers en medewerkers met een controlefunctie en elke werknemer wiens totale beloning hem in dezelfde beloningsschaal als hogere leidinggevend en risiconemers plaatst, wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de abi-beheerder of van de abi's in zijn beheer materieel beïnvloeden.	10 – 22	Verplichting gehele abi-beheerder	Nee

<p>Punt 3</p>	<p>Abi-beheerders die significant zijn qua omvang, of qua omvang van de door hen beheerde abi's, hun interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden, stellen een remuneratiecommissie in. De remuneratiecommissie is zodanig samengesteld dat zij een kundig en onafhankelijk oordeel kan geven over verloningsbeleid en -cultuur en over de prikkels die worden gecreëerd voor het beheren van risico's.</p> <p>De remuneratiecommissie is verantwoordelijk voor het voorbereiden van beslissingen over verloning, ook van beslissingen die gevolgen hebben voor het risico en het risicobeheer van de abi-beheerder of de abi in kwestie en die het leidinggevend orgaan bij de uitoefening van zijn toezichttaak moet nemen. De remuneratiecommissie wordt voorgezeten</p>	<p>52 – 64</p>	<p>Verplichting gehele abi-beheerder</p>	<p>Ja</p>
---------------	---	----------------	--	-----------

	<p>door een lid van het leidinggevend orgaan dat in de betrokken abi-beheerder geen uitvoerende taken verricht. De voorzitter en de leden van de remuneratiecommissie zijn leden van het leidinggevend orgaan, die in de betrokken kredietinstelling geen uitvoerende functie uitoefenen.</p>			
--	---	--	--	--

Bijlage III Schematisch overzicht van enkele uitstelmechanismen



Toekenning vs. uitstel vs. aanhouding

