



European Securities and
Markets Authority

ESMA/2012/20

Guidelines

Confirmation of compliance with guidelines

Member/EEA State: **Bulgaria**

Competent authority: **Financial Supervision Commission**

Title of guidelines: **Guidelines on sound remuneration policies under the AIFMD**

Name: **Stoyan Mavrodiev**

Position: **Chairman**

Telephone number: **+359 2 9404 500**

Email address: **mavrodiev_s@fsc.bg**

I am authorised to confirm compliance with the guidelines on behalf of my competent authority:

☒ **Yes**

The competent authority complies or intends to comply with the guidelines:

☒ **Yes**

☐ **No**

☐ **The guidelines do not apply**

My competent authority does not, and does not intend to, comply with the guidelines for the following reasons¹:

The guidelines do not apply to my competent authority for the following reasons:

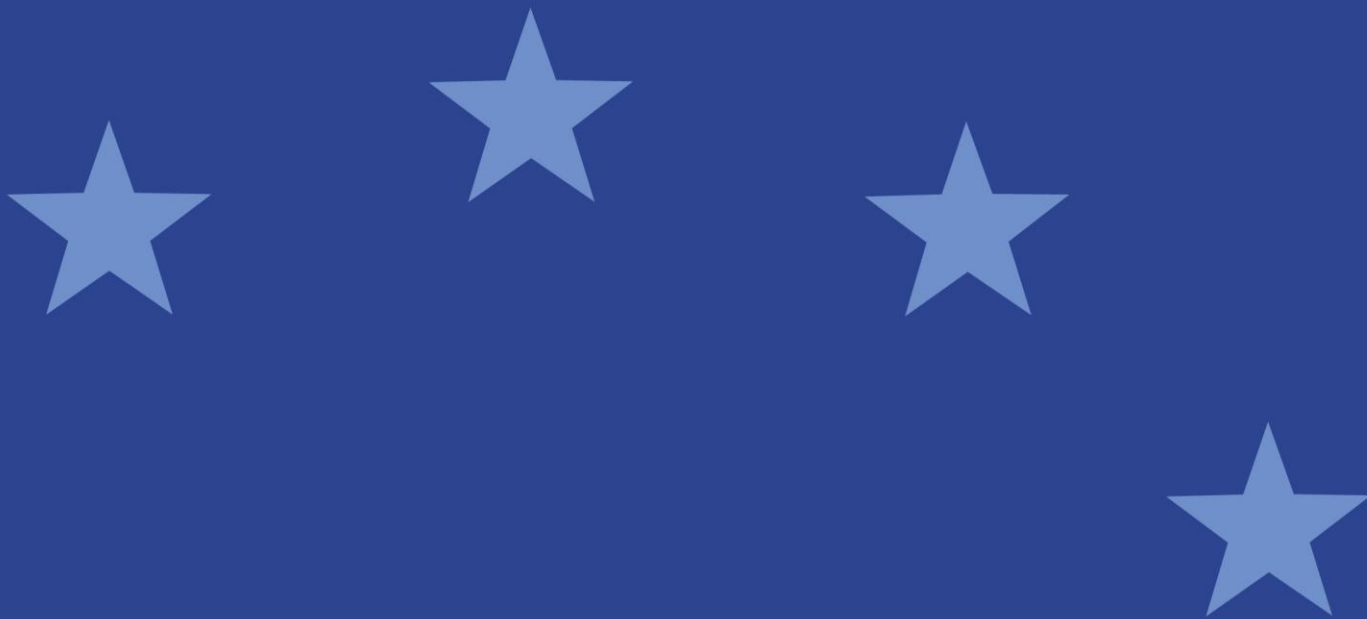
¹ In cases of partial compliance, please include the extent of compliance and of non-compliance. The fact that the competent authority does not intend to comply will be published. ESMA's Chair will decide whether to publish the reasons in accordance with the process established in ESMA's Board of Supervisors decision on the development of technical standards, guidelines and recommendations (ESMA/2011/BS/4a).



European Securities and
Markets Authority

Насоки

Насоки за разумни политики за възнаграждения съгласно Директивата относно
ЛУАИФ





Съдържание

I.	Обхват	4
II.	Определения	4
III.	Цел	6
IV.	Задължения за съответствие и докладване	6
V.	Насоки кои възнаграждения попадат в обхвата на настоящите насоки.	7
VI.	Насоки за идентифициране на категориите персонал, обхванати в настоящите насоки	9
VII.	Насоки относно пропорционалността	11
VII.I.	Пропорционалността като цяло	11
VII.II.	Пропорционалност по отношение на различните характеристики на ЛУАИФ	12
VII.III.	Пропорционалност по отношение на различните категории персонал	13
VIII.	Насоки за ЛУАИФ, които са част от група	14
IX.	Насоки относно финансовото състояние на ЛУАИФ	14
X.	Насоки относно управлението на възнагражденията	15
X.I.	Управляващ орган	15
X.I.I	Разработване, одобрение и надзор на политиката за възнагражденията	15
X.I.II	Възнаграждения на членове на управляващия орган и на звената с контролни функции	16
X.I.III	Участие на акционерите	16
X.I.IV	Преглед на изпълнението на политиката за възнагражденията	17
X.II.	Комисия по възнагражденията	17
X.II.I	Съставяне на комисия по възнагражденията	17
X.II.II	Състав на комисията по възнагражденията	19
X.II.III	Роля на комисията по възнагражденията	19
X.II.IV	Процес и структура на отчитане на комисията по възнагражденията	20
X.III.	Звена с контролни функции	20
X.III.I	Роли на звената с контролни функции	20
X.III.II	Възнаграждение на звената с контролни функции	21
XI.	Насоки относно общите изисквания за ограничаване на риска	22
XI.I.	Общата политика за възнаграждения, включително пенсионната политика	22
XI.II.	Пенсионни права извън задължителното осигуряване	23
XI.III.	Обезщетения	23
XI.IV.	Персонално хеджиране	24
XII.	Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска	24
XII.I.	Напълно гъвкава политика за променливите възнаграждения	24
XII.II.	Ограничаване на риска при променливите възнаграждения	25
XII.II.I	Процес на ограничаване на риска	25
XII.II.I.I	Процес на измерване на резултатите от дейността и риска	25
XII.II.I.II	Процес на даване на право на възнаграждение	25
XII.II.I.III	Процес на изплащане	25
XII.II.II	Общи изисквания относно процеса на ограничаване на риска	26
XII.II.II.I	Времеви хоризонт	26
XII.II.II.II	Измерване на равнищата на риска и резултатите от дейността	26
XII.II.II.III	Количествени и качествени измервания	27
XII.II.II.IV	Мерки за преценка	27
XII.II.III	Измерване на риска	28
XII.II.IV	Измерване на резултатите	28
XII.II.IV.I	Качествени/Количествени мерки	28
XII.II.IV.II	Относителни/абсолютни и вътрешни/външни мерки	29

XII.III.	Процес на даване на право на възнаграждение	30
XII.III.I	Създаване и разпределяне на фондове	30
XII.III.II	Корекцията на риска в процеса на даване на право на възнаграждения	30
XII.III.II.I	Количествена последваща корекция на риска	30
XII.III.II.II	Качествени мерки за последваща корекция на риска	31
XII.IV.	Процес на изплащане	31
XII.IV.I	Неразсрочени и разсрочени възнаграждения	31
XII.IV.I.I	Времеви хоризонт и получаване на право	31
XII.IV.I.II	Получаване на право	32
XII.IV.I.III	Разсрочена част	32
XII.IV.I.IV	Времеви отрязък между края на начисляването и п придобиването на правото върху разсрочената сума	32
XII.IV.II	Пари срещу инструменти	32
XII.IV.II.I	Видове инструменти	32
XII.IV.II.II	Политика за задържане	33
XII.IV.II.III	Минимална част на инструментите и тяхното разпределение във времето	34
XII.IV.III	Последващо включване на риска за променливото възнаграждение	35
XII.IV.III.I	Изрични последващи корекции на риска	35
XII.IV.III.II	Косвени корекции	37
XII.IV.III.III	Възможност за възходящи преразглеждания	37
XII.V.	Съответствие на определени схеми за възнаграждения с изискванията относно ограничаването на риска на променливите възнаграждения, процеса на предоставяне на право на възнаграждение и на изплащане	37
XIII.	Насоки относно оповестяването на информация	38
XIII.I.	Външно оповестяване на информация	38
XIII.I.I	Специални и общи изисквания за оповестяването на информация	38
XIII.I.II	Политика и практики	38
XIII.II.	Вътрешно оповестяване на информация	39
Приложение I	Таблица на съответствието Препоръка/Директива относно ЛУАИФ	40
Приложение II	Очертаване на принципите за възнаграждение, включени в Директивата относно ЛУАИФ	41
Приложение III	Схематичен преглед на някои механизми за разсрочване	53

I. Обхват

Кой?

1. Настоящите насоки се отнасят за лица, управляващи алтернативни инвестиционни фондове (ЛУАИФ) и компетентните органи.

Доколкото националните режими, посочени в чл. 42 от Директивата относно ЛУАИФ, продължат да бъдат в сила, ЛУАИФ от трета държава, които предлагат на професионални инвеститори дялове или акции от алтернативни инвестиционни фондове (АИФ) в държавите членки без паспорт, ще бъдат предмет само на раздел XIII („Насоки относно разкриването на информация“) от настоящите насоки. Тези ЛУАИФ от трети държави ще бъдат предмет на пълния набор от разпоредби за възнагражденията в настоящите насоки, считано от датата, в която националните режими, посочени в чл. 42 от Директивата относно ЛУАИФ, бъдат премахнати и паспортният режим, предвиден в членове 37—41 от Директивата относно ЛУАИФ, ще стане единственият и задължителен режим, приложим в държавите членки, както е определен от делегирания акт на Комисията, посочен в чл. 68, параграф 6 от Директивата относно ЛУАИФ.

2. В съответствие с чл. 5 от Директивата относно ЛУАИФ за целите на настоящите насоки ЛУАИФ, за които се отнасят принципите на възнаграждение, са или външно управляващо лице, или самият АИФ, когато правно-организационната му форма позволява вътрешно управление и управителният му орган реши да не назначава външно ЛУАИФ. АИФ, които не са вътрешно управлявани и имат назначен външен ЛУАИФ, не са предмет на принципите на възнаграждение, установени в Директивата относно ЛУАИФ, както и в настоящите насоки. Въпреки това принципите на възнаграждение, изложени в *Препоръката*, са свързани с тези АИФ, както и с ЛУАИФ, които могат да се възползват от изключенията и освобождаванията, предвидени в членове 2 или 3 от Директивата относно ЛУАИФ, до степеня, в която попадат в обхвата на определението за „финансово предприятие“, дадено в параграф 2.1 от *Препоръката*. Приложение I от настоящите насоки съдържа таблица на съответствията, която очертава принципите от *Препоръката*, отразени в Директивата относно ЛУАИФ.

Какво?

3. Настоящите насоки се прилагат във връзка с политиките и практиките за възнагражденията за ЛУАИФ и техния *идентифициран персонал*. Приложение II от настоящите насоки предоставя подробна информация за това кои насоки се прилагат към ЛУАИФ и кои се прилагат само към техния *идентифициран персонал*.

Кога?

4. Настоящите насоки се прилагат от 22 юли 2013 г. съгласно преходните разпоредби на Директивата относно ЛУАИФ.

II. Определения

Освен ако не е посочено друго, термините, използвани в Директива 2011/61/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 8 юни 2011 г. относно лицата, управляващи алтернативни инвестиционни фондове и за изменение на Директиви 2003/41/ЕО и 2009/65/ЕО и на Регламенти (ЕО) № 1060/2009 и (ЕС) № 1095/2010 и в делегираните актове, одобрени от Комисията в съответствие

с разпоредбите на Директивата относно ЛУАИФ, имат същото значение в настоящите насоки. В допълнение се прилагат следните определения за целите на настоящите насоки:

<i>Препоръка</i>	Препоръка на Комисията 2009/384/ЕО от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги. ¹
<i>идентифициран персонал</i>	Категориите персонал — включително висшето ръководство, служителите, поемащи рискове, и <i>звената с контролни функции</i> , както и всеки служител, чието общо възнаграждение го поставя в същата <i>категория възнаграждения</i> като на категории „Висшето ръководство“ и „Служителите, поемащи рискове“ — чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или върху рисковия профил на управляваните от тях АИФ и категории персонал на субекта (субектите), на които са делегирани дейности по управление на риска от ЛУАИФ, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или на управляваните от тях АИФ.
<i>звена с контролни функции</i>	Персонал (различен от висшето ръководство), отговорен за управлението на риска, съответствието, вътрешния одит и подобни функции в рамките на ЛУАИФ (напр. главният финансов директор до степента, в която той/тя носи отговорност за изготвянето на финансовите отчети).
<i>категория възнаграждения</i>	Обхватът на общото възнаграждение на всеки от членовете на персонала в категориите „Висше ръководство“ и „Служители, поемащи рискове“ — от най-високо платения до най-ниско платения в тези категории.
<i>инструменти</i>	дялове или акции на АИФ, управлявани от ЛУАИФ, или равностойни права на собственост (включително — за АИФ, които емитират само дялове — свързани с дялове инструменти), предмет на правно-организационната структура на съответния АИФ и на техните устав или учредителни документи, или инструменти, свързани с акции, или равностойни непарични инструменти.
<i>мярка за „лоши резултати“</i>	Мярка, позволяваща на ЛУАИФ да не допусне придобиване на право върху цялата или част от сумата за разсрочено възнаграждение във връзка с резултатите от поемането на рисковете или от представянето на ЛУАИФ като цяло, на стопанското подразделение, на АИФ и когато е възможно, на члена на персонала. Мярката за „лоши резултати“ е форма на последваща корекция на риска.
<i>отнемане на вече начислено възнаграждение</i>	Договорна мярка, съгласно която членът на персонала се съгласява да върне собствеността върху сума за възнаграждение на ЛУАИФ при определени обстоятелства. Това може да се приложи както към предварителни, така и към разсрочени променливи възнаграждения. Когато е свързано с резултати от поемане на рискове, отнемането на вече начислено възнаграждение е форма на последваща корекция на риска.

¹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:BG:PDF>.

<i>звена с надзорни функции</i>		Съответните лица или орган, или органи, отговорни за надзора на висшето ръководство на ЛУАИФ и за оценката и периодичния преглед на адекватността и ефективността на процеса на управление на рискове, и на въведените политики, мерки и процедури за съответствие със задълженията съгласно Директивата относно ЛУАИФ. За тези ЛУАИФ, които поради своя размер, вътрешна организация и характер, обхват и сложност на извършваната дейност нямат обособени звена с надзорни функции, следва да се счита, че звената с надзорни функции са онзи служител или онези служители от <i>управляващия орган</i> , които отговарят за тези функции.
<i>управляващ орган</i>		Управителният орган на ЛУАИФ.
<i>срок на задържане</i>		Период от време, в който вече постановено и заплатено под формата на <i>инструменти</i> променливо възнаграждение не може да бъде продавано.
<i>период на начисляване</i>	<i>на</i>	Период, по време на който представянето на персонала е оценявано и измервано за целите на определяне на възнаграждението.
<i>период на разсрочване</i>	<i>на</i>	Периодът на разсрочване е периодът, по време на който не се отпуска променливо възнаграждение след края на <i>периода на начисляване</i> .
<i>придобиване право</i>	<i>на</i>	Правото върху сумата за възнаграждение се дава на члена на персонала, когато той получи плащането и стане юридически собственик на възнаграждението. След като той получи правото върху възнаграждението, не могат да се правят изрични последващи корекции освен клаузите за <i>отнемане на вече начислено възнаграждение</i> .

III. Цел

- Целта на настоящите насоки е да се гарантира общо, уеднаквено и последователно прилагане на разпоредбите относно възнагражденията в чл. 13 и чл. 22, параграф 2, букви д) и е), както и в приложение II на Директивата относно ЛУАИФ.

IV. Задължения за съответствие и докладване

Статут на насоките

- Настоящият документ съдържа насоки, издадени съгласно чл. 16 от Регламента за ESMA². В съответствие с чл. 16, параграф 3 от Регламента за ESMA компетентните органи и участниците на финансовите пазари трябва да положат всички усилия за спазването на насоките и препоръките.
- Компетентните органи, за които се отнасят насоките, следва да ги спазват, като ги включат в своите надзорни практики, включително в случаи, когато определени насоки в документа са насочени предимно към участниците на финансовите пазари.

² Регламент (ЕС) № 1095/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за създаване на Европейски надзорен орган (Европейски орган за ценни книжа и пазари), за изменение на Решение № 716/2009/ЕО и за отмяна на Решение 2009/77/ЕО на Комисията.

Изисквания за докладване

8. Компетентните органи, за които се отнасят настоящите насоки, трябва да уведомят ESMA дали спазват или възнамеряват да спазват насоките, като посочат причини за неспазване, в рамките на два месеца от датата на публикуване на преводите от ESMA. При липса на отговор до изтичането на този срок, ще се счита, че компетентните органи не спазват насоките. На уебсайта на ESMA е достъпен образец за уведомленията.

9. От ЛУАИФ не се изисква да докладват дали спазват настоящите насоки.

V. Насоки кои възнаграждения попадат в обхвата на настоящите насоки

10. Единствено за целите на насоките и на приложение II към Директивата относно ЛУАИФ терминът „възнаграждение“ включва

(i) всички форми на плащания или доходи, изплатени от ЛУАИФ,

(ii) всяка сума, изплатена от самия АИФ, включително отсрочено възнаграждение, и

(iii) всяко прехвърляне на дялове или акции от АИФ,

в замяна на професионални услуги, извършени от *идентифицирания персонал* на ЛУАИФ.

За целите на точка (ii) от настоящия параграф винаги, когато плащания, които се извършват директно от АИФ на ЛУАИФ в полза на съответните категории персонал за извършени професионални услуги, с изключение на възстановяването на разходи и разноски, и могат да доведат до заобикаляне на съответните правила за възнаграждения, те следва да се считат за възнаграждения за целите на настоящите насоки и приложение II към Директивата относно ЛУАИФ.

11. Всички възнаграждения могат да бъдат разделени на фиксирани възнаграждения (плащания или доходи, които не зависят от критерии за изпълнение) и на променливи възнаграждения (допълнителни плащания, зависещи от критерии за изпълнение или, в определени случаи, от други договорни критерии). И двата елемента на възнагражденията (фиксирани и променливи) може да включват парични плащания или доходи (като пари в брой, дялове, опции, погасяване на заеми на членове на персонала при освобождаването им от длъжност, пенсионни вноски, възнаграждения от АИФ, напр. чрез модели за отсрочени възнаграждения) или непарични (непреки) ползи (като отстъпки, допълнителни придобивки или специални надбавки за автомобил, мобилен телефон и т.н.). Допълнителните плащания или доходи, които са част от обща, недискреционна и важаща за целия ЛУАИФ политика, и нямат стимулиращ ефект по отношение на поемането на риск, могат да бъдат изключени от определението за възнаграждение за целите на изискванията в Директивата относно ЛУАИФ за възнаграждения, свързани с конкретно намаляване на риска.

12. Всяко плащане, извършено директно от АИФ в полза на тези категории персонал, посочени съгласно параграф 3 от приложение II към Директивата относно ЛУАИФ, което се състои от пропорционална възвръщаемост на всяка инвестиция, направена от тези членове на персонал в АИФ, следва да не бъде предмет на която и да е от разпоредбите относно възнагражденията, изложени в настоящите насоки. За да може възвръщаемостта на инвестиция, направена от член

на персонала в АИФ, да бъде счетена за освободена от разпоредбите относно възнагражденията, инвестицията трябва да се състои от действителен разход, направен от този член на персонала (напр. отпуснати от ЛУАИФ заеми на този член на персонала, за да може да направи съвместна инвестиция в АИФ, следва да не се считат за инвестиция за целите на освобождаването, ако заемът не е възстановен от този член на персонала до момента на изплащането на възвръщаемостта).

13. ЛУАИФ следва да могат ясно да определят и да направят съответните разграничения при обработката на:

- (i) частта от плащането, направена от АИФ към горепосочените категории членове на персонала, която надвишава пропорционалната възвръщаемост на инвестицията, направена от съответните членове на персонала, и представлява отсрочено възнаграждение, т.е. дял от печалбите на АИФ, начислени на членовете на персонала като компенсация за управлението на АИФ (което е предмет на разпоредбите относно възнагражденията в настоящите насоки)³; и
- (ii) частта от плащането, направена от АИФ към същите категории членове на персонала, която представлява дял от печалбите на АИФ, начислени на членовете на персонала като пропорционална възвръщаемост на всички инвестиции на членовете на персонала в АИФ (което не е предмет на разпоредбите относно възнагражденията в настоящите насоки).

14. „Премия за задържане“ е форма на променливо възнаграждение и е допустима само до степента, в която разпоредбите за ограничаване на риска са приложени правилно.

15. ЛУАИФ следва да гарантират, че променливите възнаграждения не се изплащат посредством инструменти или чрез методи, използвани с цел изкуствено заобикаляне на разпоредбите на Директивата относно ЛУАИФ и настоящите насоки. Управляващият орган на всяко ЛУАИФ има главната отговорност да гарантира, че крайната цел за въвеждане на добри и разумни политики и структури на възнаграждения не е неправомерно заобиколена. Обстоятелства и ситуации, които може да представляват по-голям риск в тази връзка, могат да бъдат: преобразуването на части от променливите възнаграждения в доходи, които обикновено нямат стимулиращ ефект във връзка с рискови позиции; използване на външни професионални услуги от посредници, които попадат извън обхвата на Директивата относно ЛУАИФ; използването на обвързани агенти или други лица, които не се считат за „служители“ от правна гледна точка; прехвърляния между ЛУАИФ и трети лица, в които служителите, поемащи риск, имат материални интереси; създаването на структури или методи за изплащане на възнаграждения под формата на дивиденди или подобни изплащания (напр. неправомерна употреба на възнаграждения за постигнати резултати) и непарични материални доходи, използвани като механизми за стимулиране, свързани с постигнатите резултати.

16. Така наречените „дружества с отсрочени възнаграждения“ обикновено са дружества с ограничена отговорност (или други видове дружества), които сами по себе си са съдружници с ограничена отговорност в АИФ заедно с трети инвеститори и се използват от висшето ръководство на АИФ или за регулиране на правото на ръководството на отсрочени

³ Виж обаче раздел XII.V („Съответствие на определени схеми за възнаграждения с изискванията относно ограничаването на риска за променливите възнаграждения, процеса на даване на право на възнаграждение и на изплащане“) за някои специфични разпоредби, които може да са приложими за определени схеми за възнаграждения.

възнаграждения помежду си като резултат от малка капиталова вноска, или за влягане на капитал с по-голям от номиналния размер — т.е. съвместни инвестиции — чрез трансакции заедно с АИФ. Ако плащания, направени от АИФ към съответните членове на персонала чрез тези инструменти за отсрочени възнаграждения, попадат в обхвата на определението за отсрочени възнаграждения, те следва да бъдат предмет на разпоредбите относно възнагражденията в настоящите насоки, като се има предвид, че ако представляват пропорционална възвръщаемост на всяка инвестиция на членовете на персонала (чрез инструменти за отсрочено възнаграждение) в АИФ, следва да не бъдат предмет на тези разпоредби.

17. Следва също да се отчете и позицията на партньорствата и подобните структури. Дивидентите и други подобни разпределения, които партньорите получават като собственици на ЛУАИФ, не са обхванати в настоящите насоки, освен ако материалният резултат от плащането на тези дивиденди не доведе до заобикаляне на съответните правила за възнаграждения, като всяко намерение за заобикаляне на тези правила е неуместно за тази цел.

18. При делегиране на дейности по управление на портфейл или управление на риск съгласно чл. 20 от Директивата относно ЛУАИФ и мерките за изпълнението ѝ ЛУАИФ следва да гарантира, че:

- а) субектите, на които се делегират дейностите по управление на портфейл или управление на риск, са предмет на регулаторни изисквания относно възнагражденията, които са също толкова ефективни, колкото изискванията съгласно настоящите насоки; или
- б) са сключени подходящи договорености със субектите, на които се делегират дейностите по управление на портфейл или управление на риск, за да се гарантира, че няма заобикаляне на правилата за възнаграждения, изложени в настоящите насоки; тези договорености следва да обхващат всички плащания, направени към *идентифицирания персонал* на субектите делегати като компенсация за изпълнение на дейности по управление на портфейл или управление на риск от името на ЛУАИФ.

VI. Насоки за идентифициране на категориите персонал, обхванати в настоящите насоки

19. ЛУАИФ следва да идентифицират *идентифицирания персонал* в съответствие с настоящите насоки и с всички други насоки или критерии, предоставени от компетентните органи. ЛУАИФ следва да могат да демонстрират пред компетентните органи как са оценили и избрали *идентифицирания персонал*.

20. Освен ако не е демонстрирано, че нямат съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява, следните категории персонал следва да бъдат включени като *идентифициран персонал*:

- Изпълнителни и неизпълнителни членове на управляващия орган на ЛУАИФ, в зависимост от местната правно-организационна структура на ЛУАИФ, например: директори, изпълнителен директор и изпълнителни и неизпълнителни партньори.
- Висше ръководство

- Звена с контролни функции
- Персонал, отговарящ за ръководството на управлението на портфейли, администрацията, маркетинга, човешките ресурси
- Други служители, поемащи риск, например: членове на персонала, чиито професионални дейности — независимо дали са извършвани индивидуално или колективно като членове на група (напр. подразделение или част от отдел) — могат да упражняват съществено влияние върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява. Този персонал може да включва например търговски представители, икономически оператори и конкретни търговски платформи.

При оценяването на това, доколко е съществено влиянието върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява, ЛУАИФ следва да определи какво представлява понятието „същественост“ в контекста на техните ЛУАИФ и АИФ, които те управляват. Критериите, които ЛУАИФ могат да използват за проверка дали са обхванати правилните членове на персонала, включват оценка на членовете на персонала или на група, чиито дейности потенциално биха могли да имат значително въздействие върху резултатите на ЛУАИФ и/или счетоводния баланс, и/или върху резултатите на АИФ, които те управляват.

За правилната оценка на функциите, които биха могли съществено да засегнат рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, които те управляват, следва да се извърши анализ на служебните функции и отговорности на ЛУАИФ. Възможно е да има случаи, в които член на персонала не получава висока сума общо възнаграждение, но може да окаже съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява, предвид конкретната служебна функция или отговорности.

Членове на персонала, например административен персонал или персонал, занимаващ се с логистична подкрепа, които предвид характера на служебните си функции очевидно нямат връзка с рисковия профил на ЛУАИФ или АИФ, следва да не се считат за служители, поемащи риск. Въпреки това такова изключение се прилага само за помощен персонал, като се има предвид, че, както е посочено в четвъртата точка на настоящия параграф, персоналот, оглавяващ администрацията, следва да се включва в *идентифицирания персонал*.

21. В допълнение, ако те оказват съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява, други служители/лица, чието общо възнаграждение ги поставя в същата категория *възнаграждения* като висшето ръководство и служителите, поемащи рискове, следва да бъдат включени в *идентифицирания персонал*, например: членове на персонала с високо заплащане, които не са включени в горепосочените категории и които имат съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява. Вероятно е в някои случаи тези членове на персонала, чието възнаграждение е високо или по-високо от това на висшето ръководство и на служителите, поемащи риск, да имат по някакъв начин съществено влияние върху рисковия профил на ЛУАИФ или на АИФ, който то управлява. В други ЛУАИФ случаите може да е различен.
22. Примерите, посочени в параграфи 20 и 21 по-горе, не са окончателни. Колкото по-голяма е вероятността да има служители, поемащи рискове, в определени подразделения,

осъществяващи стопанска дейност, толкова по-задълбочен трябва да е анализът на риска, за да се оцени дали дадено лице следва да се счита за служител, поемащ съществен риск или не.

VII. Насоки относно пропорционалността

VII.1. Пропорционалността като цяло

23. Съгласно *Препоръката*, когато държава членка предприема мерки за изпълнение на принципите за възнаграждения, тя следва да отчете размера, характера и обхвата на дейността на финансовите предприятия. При предприемането на мерки за съответствие с принципите за възнаграждение ЛУАИФ следва да съблюдават принципите за възнаграждение по начин и до степен, подходящи за техния размер и вътрешната им организация и за характера, обхвата и сложността на тяхната дейност. По този начин приложение II към Директивата относно ЛУАИФ и *Препоръката* предвиждат разпоредбите да действат по начин, който позволява на ЛУАИФ да използват пропорционален подход, за да спазят даден принцип за възнаграждение.
24. Не всички ЛУАИФ следва да изпълняват изискванията за възнагражденията по един и същи начин и до същата степен. Пропорционалността следва да работи двупосочно: някои ЛУАИФ ще трябва да приложат по-сложни политики или практики за изпълнението на изискванията; други ЛУАИФ може да изпълнят изискванията на Директивата относно ЛУАИФ по по-лесен и не толкова обременяващ начин.
25. Въпреки че принципите за възнаграждение в приложение II към Директивата относно ЛУАИФ са приложими за всички ЛУАИФ, пропорционалността може да доведе, по изключение и като се отчитат конкретните факти, до неприлагане някои изисквания, ако това е съвместимо с рисковия профил, склонността към поемане на риск и стратегията на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява, и в рамките на ограниченията, изложени в настоящите насоки. Ако ЛУАИФ сметат, че неприлагането на тези изисквания е подходящо за техния вид ЛУАИФ или *идентифициран персонал*, те следва да могат да представят пред компетентните органи при поискване обосновки за неприлагането на всеки отделен критерий. Неприлагането не следва никога да бъде задействано единствено въз основа на настоящите насоки: ЛУАИФ следва да извършат оценка за всяко от изискванията за възнаграждения, което може да бъде неприложено съгласно настоящия параграф, и да определят дали пропорционалността им позволява да не прилагат всяко отделно изискване; ако ЛУАИФ стигнат до заключението, че не е възможно неприлагане на нито едно от изискванията, позволяващи неприлагане, следва да няма отклонения от общото прилагане на тези изисквания от тяхна страна.
26. Следните изисквания са единствените, които могат да бъдат неприложени само ако това е пропорционално:
- изискванията за процеса на изплащане, за които са дадени насоки по-долу в раздел XII.IV (Процес на изплащане). Това означава, че някои ЛУАИФ, независимо дали за всички си *идентифициран персонал* или за някои категории в рамките на *идентифицирания персонал*, могат да решат да не прилагат изискванията относно:
 - променливи възнаграждения в *инструменти*;
 - задържане;

- разсрочване;
- последващо включване на риска за променливи възнаграждения;
- изискването за съставяне на Комисия по възнагражденията, за което са дадени насоки по-долу в раздел Х.ІІ („Комисия по възнагражденията“).

27. Конкретните числени критерии, изложени в Приложение ІІ към Директивата относно ЛУАИФ — минималният *период на разсрочване* от три до пет години, минимална част от 40 до 60 % от променливото възнаграждение, която следва да бъде разсрочена (приложение ІІ, параграф 1, точка н) от Директивата относно ЛУАИФ) и минимална част от 50 % от променливото възнаграждение, която следва да бъде изплатена в *инструменти* (приложение ІІ, параграф 1, точка м) от Директивата относно ЛУАИФ) — могат да бъдат неприложени единствено в своята цялост. Следва да не бъде възможно в рамките на ЛУАИФ да бъдат приложени по-ниски прагове въз основа на пропорционалността. Например, основавайки се на своя размер, вътрешна организация и характер, обхват и сложност на дейността си, ЛУАИФ може да реши да не разсрочва никаква част от променливите възнаграждения, но не може да реши да приложи 20 % разсрочване на променливото възнаграждение, т.е. ако ЛУАИФ не премине успешно теста за пропорционалност за неприлагане на изискването, трябва да приложи поне 40 % разсрочване или 60 % разсрочване в случай на особено голяма сума на променливото възнаграждение.

28. ЛУАИФ носи главната отговорност за оценяването на собствените си характеристики и за развитието на политики и практики за възнаграждения, които ограничават в достатъчна степен рисковете, пред които е изправено, и предоставя адекватни и ефективни стимули за персонала си. Компетентните органи следва да преглеждат начините, по които ЛУАИФ действително прилагат пропорционалността, като отчитат постигането на регулаторните цели и необходимостта от запазване на равнопоставеността сред различните ЛУАИФ и юрисдикции.

VII.ІІ. Пропорционалност по отношение на различните характеристики на ЛУАИФ

29. Пропорционалното прилагане на принципите на възнаграждение е обосновано от различните рискови профили и характеристики сред ЛУАИФ. Критериите, свързани с прилагането на пропорционалността, са размерите на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява, неговата вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на дейността му.

- а) Размер: критерият за размер може да се отнесе към стойността на капитала на ЛУАИФ и към стойността на управляваните активи (включително всички активи, придобити чрез използване на ливъридж) на АИФ, които ЛУАИФ управлява; пасивите или рисковите експозиции на ЛУАИФ и на АИФ, които то управлява; както и броят на персонала, клоновете или дъщерните дружества на ЛУАИФ. Размерът на ЛУАИФ и на АИФ, които то управлява, не следва да се разглеждат самостоятелно при прилагането на пропорционалността. Дадено ЛУАИФ може да бъде счетено за „малко“ с оглед на броя на персонала или дъщерните дружества, но да поема големи рискове. ЛУАИФ следва да се придържа стриктно към принципите на възнаграждение в случаите, когато общият брой на АИФ, които то управлява — всеки от които се счита за „малък“ — стане потенциално системно важен (напр. по отношение на управляваните активи) или доведе до сложни дейности по инвестиционно управление.

Общото задължение за разумни политики и практики за възнагражденията се прилага за всички ЛУАИФ независимо от размера или системното им значение.

- б) Вътрешна организация: това може да се отнесе към правно-организационната структура на ЛУАИФ или АИФ, които то управлява, сложността на вътрешната управленска структура на ЛУАИФ, регистрацията на регулирани пазари на ЛУАИФ или на АИФ, които то управлява.

Този критерий следва да се оценява, като се има предвид цялостната организация на ЛУАИФ, включително всички АИФ, които то управлява, което означава, че например регистрирането на борсата на един АИФ не следва само по себе си да бъде достатъчно, за да се счете, че ЛУАИФ има сложна вътрешна организация.

- в) Характер, обхват и сложност на дейностите: при отчитането на този критерий следва да се отчетат базовите рискови профили на извършваните стопански дейности. Съответните елементи могат да бъдат:

- видът разрешена дейност (само функции за управление на инвестиции, изброени в точка 1, приложение I от Директивата относно ЛУАИФ или допълнителните функции, изброени в точка 2, приложение I от Директивата относно ЛУАИФ, и/или допълнителните услуги, изброени в чл. 6, параграф 4 от Директивата относно ЛУАИФ);
- видът инвестиционни политики и стратегии на АИФ, управлявани от ЛУАИФ;
- националният или трансграничният характер на стопанските дейности (ЛУАИФ, управляващи и/или предлагащи АИФ в една или повече юрисдикции в ЕС или извън ЕС); и
- допълнителното управление на предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПЦК).

30. При оценяването на това какво е пропорционално, вниманието трябва да се насочи към комбинацията от всички посочени критерии (размер, вътрешна организация и характер, обхват и сложност на дейностите) и, тъй като списъкът на е изчерпателен, всички други съответни критерии. Например стопанската дейност на дадено ЛУАИФ може да е с малък мащаб, но въпреки това да включва сложни рискови профили поради характера на дейността или сложността на управляваните АИФ.

VII.III. Пропорционалност по отношение на различните категории персонал

31. Пропорционалността следва също така да се прилага в рамките на ЛУАИФ за някои от конкретните изисквания. Категориите персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху неговия рисков профил, следва да спазват конкретните изисквания, насочени към управление на рисковете, породени от техните дейности. Следва да се приложат същите критерии за размер, вътрешна организация и характер, обхват и сложност на дейностите. В допълнение следва да се отчетат следните елементи, изброени неизчерпателно, когато е приложимо:

- размерът на задълженията, които служител, поемащ рискове, може да поеме от името на ЛУАИФ;

- размерът на групата от лица, които имат само колективно съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ;
- схемата за възнаграждения на членовете на персонала (напр. фиксирана заплата с променливо възнаграждение срещу договорености за подялба на печалбата), по-специално следните елементи:
 - сумата на получените променливи възнаграждения;
 - процентът на променливите възнаграждения над фиксираните възнаграждения.

VIII. Насоки за ЛУАИФ, които са част от група

32. Настоящите насоки се прилагат във всеки случай за всяко ЛУАИФ. По-специално следва да няма изключение за прилагането на специфичните за сектора принципи на възнаграждение, изложени в Директивата относно ЛУАИФ и в настоящите насоки, за ЛУАИФ, които са дъщерни дружества или кредитни институции.
33. Съответствието с тези секторни принципи на възнаграждение на ЛУАИФ, които принадлежат към банкови, застрахователни, инвестиционни групи или финансови конгломерати, следва да се вземе предвид за гарантиране, че тази група уважава принципите на възнаграждение, приложими за групата, по-специално по отношение на ЛУАИФ.

IX. Насоки относно финансовото състояние на ЛУАИФ

34. За да се гарантира текущото съответствие с изискванията на чл. 9, параграфи 1–3, чл. 9, параграфи 5 и 7 от Директивата относно ЛУАИФ, ЛУАИФ следва да гарантират, че поддържат разумен баланс между финансовото си състояние и даването, изплащането или придобиването на правото върху променливо възнаграждение.
35. ЛУАИФ следва да гарантира, че финансовото му положение няма да бъде неблагоприятно засегнато от:
- 1) общия фонд за променливи възнаграждения, които ще бъдат дадени през тази година; и
 - 2) сумата на променливите възнаграждения, които ще бъдат изплатени или правото върху които ще бъде предоставено през тази година.
36. Фактът, че дадено ЛУАИФ е или рискува да стане неспособно да поддържа стабилното си финансово състояние, следва да породи, *inter alia*: а) ограничаване на фонда за променливи възнаграждения за тази година и б) прилагане на мерки за корекция на резултатите (т.е. *мярка за „лоши резултати“* или *отнемане на вече начислено възнаграждение*) през тази финансова година⁴. Вместо да нарежда, изплаща променливото възнаграждение или да позволява предоставянето на правото върху него, нетната печалба на ЛУАИФ за тази година и потенциално за следващи години следва да се използва за стабилизиране на финансовото му

⁴ Виж също раздел XII („Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска“).

състояние. ЛУАИФ следва да прилага компенсация за това на по-късен етап чрез даване, изплащане или придобиване на правото върху по-голяма сума променливо възнаграждение от иначе предвидената, освен ако в последващите години не се докаже, че финансовите резултати на ЛУАИФ обосновават тези действия.

Х. Насоки относно управлението на възнагражденията

37. Общите изисквания относно управлението на възнагражденията следва да са приложими за ЛУАИФ като цяло.

Х.І. Управляващ орган

Х.І.І Разработване, одобрение и надзор на политиката за възнагражденията

38. Политиката за възнаграждения на ЛУАИФ следва да насърчава обвързването на поеманите от неговия персонал рискове с тези на АИФ, които то управлява, инвеститорите в тези АИФ и самото ЛУАИФ; по-специално политиката за възнаграждения следва надлежно да отчете необходимостта от обвързване на риска в контекста на управлението на риска и излагането на риск.

39. *Звената с надзорни функции* следва да носят отговорност за одобрението и поддържането на политиката за възнагражденията на ЛУАИФ и да упражняват надзор над изпълнението ѝ. Политиката за възнагражденията следва да не бъде контролирана основно от изпълнителните членове на *звената с надзорни функции*. *Звената с надзорни функции* следва също така да одобряват всяко последващо съществено изключение от политиката за възнаграждения или промени в нея и внимателно да отчитат и наблюдават ефектите от тях. Процедурите за определяне на възнаграждения следва да бъдат ясни, добре документирани и вътрешно прозрачни. Например следва да бъде предоставена подходящата документация относно процеса на вземане на решение, определянето на *идентифицирания персонал*, мерките, използвани за избягване на конфликт на интереси, използваните механизми за корекция на рисковете и т.н.

40. При разработването и надзора на политиките за възнаграждение на ЛУАИФ *звената с надзорни функции* следва да отчетат приноса на всички компетентни служители с корпоративни функции (напр. управление на риска, съответствие, човешки ресурси, стратегическо планиране и т.н.). В резултат на това тези функции следва да бъдат включени по подходящ начин в разработването на политиката за възнаграждения на ЛУАИФ.

41. В крайна сметка *звената с надзорни функции* следва да гарантират, че политиката за възнаграждения на ЛУАИФ спазва и насърчава стабилно и ефективно управление на риска. Политиката за възнаграждения следва да:

- бъде в съответствие с бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на ЛУАИФ,
- не насърчава прекомерно поемане на рискове съобразно инвестиционната политика на АИФ, управлявани от ЛУАИФ, и

- позволи на ЛУАИФ да съгласува интересите на АИФ и техните инвеститори с интересите на *идентифицирания персонал*, който управлява АИФ, и да постигне стабилно финансово положение.

42. *Звената с надзорни функции* следва да гарантират, че общите корпоративни управленски принципи и структури на ЛУАИФ, както и че техните взаимодействия със системата за възнаграждения са отчетени при проектирането и изпълнението политиките и практиките за възнаграждение на ЛУАИФ. *Звената с надзорни функции* следва да гарантират, че са отчетени следните елементи: ясното разграничение между оперативните звена и *звената с контролни функции*, изискванията за компетенции и независимост на членовете на *управляващия орган*, ролята, изпълнявана от вътрешните комисии, включително Комисията по възнагражденията, предпазните мерки за избягване на конфликт на интереси и вътрешната система за докладване и правилата за трансакции на свързаните страни.

Х.І.І Възнаграждения на членове на управляващия орган и на звената с контролни функции

43. Възнагражденията на членовете на *управляващия орган* следва да съответстват на техните правомощия, задачи, експертен опит и отговорности.
44. Когато е уместно, като се отчитат размерът на ЛУАИФ, неговата вътрешна организация и характера, обхватът и сложността на дейностите му, *управляващият орган* следва да не определя сам възнагражденията си. *Звената с контролни функции* следва да определят и да осъществяват надзор над възнагражденията на членовете на *управляващия орган*. До степента, съвместима с националното законодателство, *звената с надзорни функции* следва също така специално да одобряват и да осъществяват надзор върху възнагражденията на висшия управленски персонал и членовете на персонала, които получават най-големи суми общи възнаграждения в рамките на ЛУАИФ.
45. За ЛУАИФ, които имат отделни *звена с контролни функции*, с цел да се подходи правилно към конфликтите на интереси, може да се окаже по-подходящо *звената с надзорни функции* да бъдат компенсирани само с фиксирани възнаграждения. Когато действат механизми на основата на стимулирането, те следва да бъдат стриктно адаптирани към възложените задачи за мониторинг и контрол и да отразяват индивидуалните способности и постигнатите резултати. Ако са предоставени *инструменти*, следва да се предприемат подходящи мерки, например *срокове на задържане* до края на мандата, с цел да се запази независимостта на преценката на тези членове на *управляващия орган*. За тези ЛУАИФ, които, предвид своя размер, вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на своите дейности, нямат отделни *звена с надзорни функции*, принципът, според който *звената с надзорни функции* могат да бъдат компенсирани по подходящ начин само чрез фиксирани възнаграждения, следва да се прилага само за неизпълнителните членове на *управляващия орган*, които изпълняват функциите на *звена с надзорни функции*.

Х.І.ІІІ Участие на акционерите

46. Одобряването на политиката за възнаграждения на ЛУАИФ и решенията, свързани с възнагражденията на членовете на *управляващия орган*, може да бъде възложено на заседанието на акционерите в ЛУАИФ, в зависимост от характеристиките на ЛУАИФ или от националните правила на юрисдикцията, в която е учредено ЛУАИФ. Гласуването на

акционерите следва да се проведе след предоставяне на адекватна информация, за да може те да направят информиран избор.

47. *Звената с надзорни функции* остават отговорни за представените по време на заседанието на акционерите в ЛУАИФ предложения, както и за фактическото изпълнение и осъществяване на надзор върху всякакви промени в политиките и практиките на възнаграждение.

X.I.IV Преглед на изпълнението на политиката за възнагражденията

48. *Звената с надзорни функции* следва да гарантират, че изпълнението на политиката за възнагражденията на ЛУАИФ ще бъде преглеждано най-малко веднъж годишно. Тези централни и независими прегледи следва да оценяват дали общата система за възнаграждения:

- функционира по предназначение (по-специално, че всички одобрени планове/програми са обхванати; че изплащанията на възнагражденията са подходящи и че рисковият профил, дългосрочните цели и задачи на ЛУАИФ са адекватно отразени); и
- е в съответствие с националните и международните разпоредби, принципи и стандарти.

49. Съответните вътрешни *звена с контролни функции* (т.е. вътрешен одит, управление на риска, съответствие и т.н.), както и други основни комисии на *звената с надзорни функции* (т.е. комисии за одит, рискове и номинации) следва да участват активно в прегледа на системата за възнаграждения на ЛУАИФ.

50. В случаите, когато при периодичните прегледи се разкрие, че системата за възнаграждения не функционира по предназначение или както е предвидено, *звената с надзорни функции* следва да гарантират, че е започнато изпълнението на навременен план за корекция.

51. Периодичният преглед на изпълнението на политиките и практиките за възнагражденията може да бъде частично или изцяло възложено на външни комисии, когато това е подходящо в съответствие с пропорционалността. По-големи и по-сложни ЛУАИФ следва да разполагат с достатъчно ресурси да проведат прегледа вътрешно, макар че външни консултанти могат да допълнят и да окажат съдействие на работата на ЛУАИФ по изпълнението на тези задачи, когато това е уместно. В съответствие с пропорционалността, по-малките и не толкова сложни ЛУАИФ може да решат да възложат целия преглед на външен изпълнител, като извършват прегледа по-рядко от веднъж годишно или като провеждат поне веднъж годишно вътрешна оценка, която няма статута на цялостен независим преглед. Във всеки случай *звената с надзорни функции* следва да запазят отговорността за прегледа на политиките и практиките за възнаграждения и за гарантиране, че резултатите от прегледите са последвани от действия; освен това съответните *звена с контролни функции* следва да участват активно.

X.II. Комисия по възнагражденията

X.II.I Съставяне на Комисия по възнагражденията

52. Следва да се обмисли съставянето на Комисия по възнагражденията като въпрос на добра практика дори от тези ЛУАИФ, които не са задължени да съставят такава комисия съгласно параграф 3 от приложение II към Директивата относно ЛУАИФ.

53. С цел да се определи дали се очаква съставянето на Комисия по възнагражденията е необходимо да се отчетат факторите, посочени в раздел VII („Насоки относно пропорционалността“). Когато се оценява дали един ЛУАИФ е значим или не, ЛУАИФ следва да отчете кумулативното наличие на всичките три фактора (т.е. неговия размер или размера на управляваните от него АИФ, неговата вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на неговите дейности). От ЛУАИФ, който е значим само по отношение на един или два от трите горепосочени фактора, следва да не се изисква съставяне на Комисия по възнагражденията.
54. Без да се засяга предишният параграф, при определянето дали е необходимо съставянето на Комисия по възнагражденията се взимат под внимание конкретни елементи (неизчерпателен списък):
- дали ЛУАИФ е регистриран на борсата или не;
 - правно-организационната структура на ЛУАИФ;
 - броят служители на ЛУАИФ;
 - управляваните активи на ЛУАИФ;
 - дали ЛУАИФ е и дружество за управление на ПКИПЦК;
 - предоставянето на услугите, посочени съгласно чл. 6, параграф 4 от Директивата относно ЛУАИФ.
55. Като се отчитат горепосочените принципи и като се имат предвид всички обстоятелства, следват примери за ЛУАИФ, които може да не се нуждаят от съставянето на Комисия по възнагражденията:
- ЛУАИФ, за които стойността на управляваните от тях АИФ не надхвърля 1,25 млрд. EUR и имат по-малко от 50 служители, включително служителите, работещи в областта на управление на ПКИПЦК и с предоставянето на услугите, посочени съгласно чл. 6, параграф 4 от Директивата относно ЛУАИФ;
 - ЛУАИФ, които са част от банкови, застрахователни, инвестиционни групи или финансови конгломерати, в рамките на които субектите са задължени да съставят комисии по възнагражденията, които изпълняват своите задачи и задължения за цялата група, при условие че правилата, уреждащи състава, ролята и компетенциите на тази Комисия по възнагражденията, са равностойни на правилата, установени в настоящите насоки, и съществуващата Комисия по възнагражденията поеме отговорността за проверката на съответствието на ЛУАИФ с правилата, установени в настоящите насоки.
56. Следва също така да се разбира, както е посочено по-горе съгласно параграф 52, че ЛУАИФ, попадащи в изложените по-горе примери, може да изберат да съставят Комисия по възнагражденията по собствена инициатива като въпрос на добра практика.
57. ЛУАИФ, които попадат извън обхвата на горните примери, следва да не бъдат автоматично задължени да съставят Комисия по възнагражденията. За тази цел ЛУАИФ, които са над

праговете, установени в параграф 55, следва да се считат за значими от гледна точка на размера им или на размера на АИФ, които управляват; за да се реши дали трябва или не да съставят Комисия по възнагражденията обаче, тези ЛУАИФ следва все пак да направят оценка дали са значими от гледна точка на своята вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на дейностите си.

Х.ІІ.ІІ Състав на Комисията по възнагражденията

58. За да работи независимо от висшия изпълнителен персонал, Комисията по възнагражденията следва да е съставена от членове на *звена с надзорни функции*, които нямат изпълнителни функции и най-малко мнозинството от тях са квалифицирани като независими.
59. Председателят на Комисията по възнагражденията следва да бъде независим член без изпълнителни функции.
60. Подходящ брой от членовете на Комисията по възнагражденията следва да притежават достатъчни експертни познания и професионален опит във връзка с управлението на риска и контролни дейности, а именно по отношение на механизма за обвързване на схемата за възнаграждения с рисковите и капиталовите профили на ЛУАИФ.
61. Комисията по възнагражденията следва да бъде насърчавана да търси вътрешни (напр. от служители, работещи в областта на управление на риска) и външни експертни съвети. Главният изпълнителен директор следва да не участва в заседанията на Комисията по възнагражденията, на които се обсъждат и решават неговите/нейните възнаграждения.

Х.ІІ.ІІІ Роля на Комисията по възнагражденията

62. Комисията по възнагражденията следва да:
- носи отговорност за подготовката на препоръките за *звената с надзорни функции* във връзка с възнаграждението на членовете на *управляващия орган*, както и на най-високо платените членове на персонала на ЛУАИФ;
 - предоставя своята подкрепа и съвети на *звената с надзорни функции* при проектирането на общата политика за възнагражденията на ЛУАИФ;
 - има достъп до съвети, вътрешни и външни, които са независими от предоставяните от или на висшето ръководство;
 - преглежда назначаването на външни консултанти по възнагражденията, които *звената с надзорни функции* могат да решат да ангажират за съвет или подкрепа;
 - подкрепя *звената с надзорни функции* в осъществяването на надзор на структурата и функционирането на системата за възнаграждения от името на *звената с надзорни функции*;
 - отделя специално внимание на оценката на одобрените механизми, за да се гарантира, че:

- системата за възнаграждения отчита адекватно всички видове рискове и ликвидност, и активи съгласно нивата на управление, и
 - цялостната политика за възнагражденията е съгласувана с бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на ЛУАИФ и управляваните от него АИФ, и интересите на инвеститорите в тези АИФ; и
- прави официален преглед на множество различни сценарии, за да се тества реакцията на системата за възнаграждения спрямо бъдещи външни и вътрешни събития, както и провежда бек тестове.

63. Самата Комисия по възнагражденията може да ръководи надзора над централния и независим преглед на изпълнението на политиките и практиките за възнагражденията.

Х.ІІ.ІV Процес и структура на отчитане на Комисията по възнагражденията

64. Комисията по възнагражденията следва да:

- има неограничен достъп до всички данни и информация, засягащи процеса на вземане на решение на *звената с надзорни функции* относно структурата и изпълнението на системата за възнаграждения;
- има неограничен достъп до всички данни и информация от служителите, работещи в областта на управление на риска, и *звената с контролни функции*. Този достъп следва да не възпрепятства обичайните дейности на ЛУАИФ;
- гарантира достатъчно участие на служителите, работещи в областта на вътрешния контрол и тези с други компетентни функции (напр. човешки ресурси и стратегическо планиране). Комисията по възнагражденията следва да си сътрудничи с други комисии към съвета, чиито дейности могат да въздействат върху структурата и правилното функциониране на политиките и практиките за възнагражденията (напр. комисии за одит на риска и номинации); и
- предоставят адекватна информация на *звената с надзорни функции* и, когато е приложимо, на заседанието на акционерите в ЛУАИФ относно извършваните дейности.

Х.ІІІ. Звена с контролни функции

Х.ІІІ.І Роли на звената с контролни функции

65. ЛУАИФ следва да гарантират, че *звената с контролни функции* имат активна роля в проектирането, текущия надзор и прегледа на политиките за възнаграждения за други стопански дейности.

66. Тясното сътрудничество с Комисията по възнагражденията и *звената с надзорни функции* и *управляващия орган* следва да подпомогне определянето на цялостната стратегия за възнагражденията, приложима за ЛУАИФ, като се има предвид насърчаването на ефективното управление на риска.

67. Служителите, работещи в областта на управление на риска, следва да оценят как схемата за променливи възнаграждения се отразява върху рисковия профил на ЛУАИФ. Потвърждаването и оценяването на данните за корекция на риска и присъствието на заседания на Комисията по възнагражденията за тази цел представлява добра практика за служителите, работещи в областта на управление на риска.
68. Звената за съответствие следва да анализират как схемите за възнаграждение се отразяват на съответствието на ЛУАИФ със законовите, подзаконовите разпоредби и вътрешните политики.
69. Звената за вътрешния одит следва периодично да извършват независим одит на структурата, прилагането и ефектите на политиките на ЛУАИФ за възнагражденията.

Х.ІІІ.ІІ Възнаграждение на звената с контролни функции

70. Равнището на възнагражденията на *звената с контролни функции* следва да позволи на ЛУАИФ да наеме квалифициран и опитен персонал за изпълнението на тези функции.
71. Ако служителите в *звената с контролни функции* получават променливи възнаграждения, те следва да се основават на специфични за функциите им задачи и следва да не се определят единствено от приложимите за цялото ЛУАИФ критерии за резултати.
72. Схемата за възнаграждения на *звената с контролни функции* следва да не излага на риск тяхната независимост или да поражда конфликти на интереси по отношение на съветническата им роля спрямо Комисията по възнагражденията, *звената с надзорни функции* и/или *управляващия орган*. Ако възнаграждението на *звената с контролни функции* включва елемент, базиран на приложими за цялото ЛУАИФ критерии за резултати, рискът от конфликт на интереси се повишава и поради това следва да бъде разгледан адекватно.
73. За ЛУАИФ, от които се изисква да имат комисии по възнагражденията, възнагражденията на висшето ръководство, отговорно за оглавяването на *звената с контролни функции*, следва да не се определят единствено от *звената с надзорни функции*, а да се осъществява директен надзор от страна на Комисията по възнагражденията. Възнагражденията на онези членове на звената за съответствие и управление на риска трябва да са устроени така, че да се избегнат конфликти на интереси, свързани със подразделенията, осъществяващи стопанска дейност, чийто надзор те осъществяват, и поради това следва да се оценяват и определят независимо. Комисията по възнагражденията следва да отправи препоръки към *управляващия орган* относно възнагражденията, които следва да се изплатят на висшите служители в звената за съответствие и управление на риска.
74. За ЛУАИФ, от които не се изисква да имат Комисия по възнагражденията, възнагражденията на висшето ръководство, отговорно за оглавяването на *звената с контролни функции*, следва да бъдат под надзора на *звената с надзорни функции*.
75. Конфликти на интереси, които може да възникнат, ако други сектори на дейност окажат неправомерно въздействие върху възнаграждението на *звената с контролни функции*, следва да бъдат адекватно управлявани. Необходимостта от избягване на неправомерно влияние е особено важно в случаи, когато *звена с контролни функции* участват в други сектори на дейност. Въпреки това, възгледите на други сектори на дейност следва да бъдат търсени като съответната част от процеса на оценяване.

76. *Звената с контролни функции* следва да не бъдат поставяни в позиция, в която например одобряването на трансакция, вземането на решения или даването на съвет относно въпроси в областта на риска и финансовия контрол биха могли да бъдат свързани с повишаване или понижаване на тяхното обвързано с резултати възнаграждение.

XI. Насоки относно общите изисквания за ограничаване на риска

77. Общите изисквания за ограничаване на риска следва да се прилагат от ЛУАИФ само за индивидуалните пакети от възнаграждения на *идентифицирания персонал*, но, както е посочено в приложение II, силно се препоръчва доброволно прилагане в цялото ЛУАИФ. ЛУАИФ следва да направят оценка дали тези изисквания следва да се прилагат за ЛУАИФ като цяло и, ако се изисква, да могат да демонстрират пред компетентните органи защо са приложили тези изисквания само за *идентифицирания персонал*.

XI.1. Общата политика за възнаграждения, включително пенсионната политика

78. Дългосрочната стратегия на ЛУАИФ следва да включва общата бизнес стратегия и количествените равнища на допустимия риск с многогодишен хоризонт и други корпоративни ценности, например съответствие на културата, етиката, поведението спрямо инвеститорите на АИФ, които то управлява, мерки за ограничаване на конфликтите на интереси и т.н. Проектирането на схемите за възнаграждения следва да е съгласувано с рисковите профили, уставът или учредителните документи на АИФ, управлявани от ЛУАИФ, както и с целите, заложи в стратегиите на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява, и промените, които могат да бъдат направени в стратегиите, трябва да се вземат под внимание. ЛУАИФ по-специално следва да гарантират, че техните схеми за възнаграждение са добре проектирани и изпълнени. Това по-специално включва подходящ баланс на променливите и фиксиранияте възнаграждения, измерването на резултатите, както и структурата им, където е приложимо, корекцията на риска на променливото възнаграждение. Дори по-малко или не толкова сложно ЛУАИФ следва да гарантира, че прави възможно най-добрите опити да обвърже своята политика за възнаграждения със своите интереси и с интересите на АИФ, които управлява, както и на техните инвеститори.
79. При изработването на своята политика за възнагражденията, ЛУАИФ следва да отделят необходимото внимание на това как възнагражденията допринасят за предотвратяването на прекомерно поемане на рискове, ефективността на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява, както и на съгласуваността на политиката за възнагражденията с ефективното управление на риска.
80. Управляващите лица следва да обмислят консервативни политики за преоценка и следва да не пренебрегват рисковете от концентрация и рисковите фактори като ликвиден риск и риск от концентрация, които биха могли да поставят ЛУАИФ и АИФ, които те управляват, в риск в даден момент в бъдещето. Налице са силни стимули тези задължения да не се изпълняват, ако променливият елемент на възнагражденията се състои преобладаващо от *инструменти*, които се изплащат незабавно без никакво разсрочване или механизми за последваща корекция на риска (*мярка за „лоши резултати“* или *отнемане на вече начислено възнаграждение*) и/или се основават на формула, която свързва променливите възнаграждения с печалбите за текущата година вместо с печалбата от корекция на риска.

81. За да се неутрализират посочените опасности, елементите на управление на риска следва да бъдат свързани с политиката за възнагражденията. Когато са правилно структурирани и приложени, променливите възнаграждения могат да са ефективен инструмент за обвързване на интересите на персонала с интересите на АИФ, които ЛУАИФ управлява. Като се имат предвид характерът, обхватът и сложността на ЛУАИФ, съществуват алтернативни подходи за свързване на елементите на управлението на риска с политиката за възнагражденията.

XI.П. Пенсионни права извън задължителното осигуряване

82. Политиката за възнагражденията следва да обхваща всички аспекти на възнагражденията, включително фиксираните елементи, променливите елементи, пенсионните условия и други конкретни ползи. Пенсионната политика (както фиксираните, така и променливите пенсионни плащания) следва да са обвързани с дългосрочните интереси на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява.
83. В случай на пенсионни права извън задължителното осигуряване като част от променливите възнаграждения, членовете на персонала следва да не се пенсионират или да напускат ЛУАИФ с правото да се ползват от тези права, без да се отчита икономическото състояние на АИФ, които ЛУАИФ управлява или, рисковете, които са поети от тези членове на персонала в дългосрочен план.
84. С цел да се обвържат този конкретен вид пенсионни права с икономическото състояние на АИФ, които ЛУАИФ управлява, пенсионните права извън задължителното осигуряване, когато е юридически възможно, съгласно съответното пенсионно законодателство, следва да се изплащат под формата на *инструменти*.
85. В контекста на пенсионирането пенсионните права извън задължителното осигуряване, от които може да се ползват членовете на персонала, следва да бъдат предмет на петгодишен *период на задържане*.
86. Когато член на персонала напусне ЛУАИФ преди пенсиониране, пенсионните права извън задължителното осигуряване следва да не се възлагат преди изтичането на период от пет години и следва да са предмет на оценка на резултатите и последваща корекция на риска преди изплащане.

XI.П. Обезщетения

87. Договореностите за „златен парашут“ за членове на персонала, които напускат ЛУАИФ и които генерират големи изплащания без никакви резултати и корекции на риска, следва да се считат за несъответстващи на принципа, изложен в параграф 1, буква к) от приложение II към Директивата относно ЛУАИФ. Всички такива плащания следва да са свързани с постигнатите резултати и да са структурирани така, че неуспехите да не се поощряват. Това следва да не изключва плащания при прекратяване на договори в случаи като ранно прекратяване на договора вследствие на промени в стратегията на ЛУАИФ или на АИФ, които то управлява, или в случаи на сливане и/или поглъщане.
88. ЛУАИФ следва да изготвят рамка за определяне и одобряване на обезщетенията, в съответствие с общите структури на ЛУАИФ за управление на заетостта. Тази рамка следва да гарантира, че неуспехите не се поощряват.

89. ЛУАИФ следва да могат да обяснят пред компетентните органи критериите, които използват за определяне на сумите за обезщетения. Разсрочването на дължимите променливи обезщетения или дългосрочните планове за стимулиране, както и съвпадането им с първоначалните схеми за разсрочване се смятат за добра практика.

XI.IV. Персонално хеджиране

90. Може да се счита, че един член на персонала е хеджирал риска от низходяща корекция на възнагражденията, ако този член на персонала сключи договор с трета страна, който изисква третата страна да извършва преки или непреки плащания на члена на персонала, които са свързани със или пропорционални на сумите, с които са намалени променливите възнаграждения на този член на персонала. Договорът може например да бъде под формата на опция или на какъвто и да е друг дериватен договор или друга форма на договор, който предоставя някаква форма на хеджиране на променливото възнаграждение на члена на персонала.
91. С цел да се гарантира ефективността на ограничаването на риска, членовете на персонала следва да не сключват застрахователни договори, които ги компенсират в случаи на низходяща корекция на възнагражденията. Въпреки това като общо правило това следва да не забранява застраховки, изготвени за покриване на лични плащания като вноски за здравеопазване и ипотека. (при условие че покриването на ипотека обхваща случаи, в които обстоятелства, свързани със здравето, възпрепятстват члена на персонала да работи на равностойна позиция), въпреки че всеки случай следва да се разглежда според своята същност.
92. Изискването служителите да не използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързано с възнагражденията или отговорността, с цел да намалят ефекта на ограничаване на риска, заложен в договореностите относно възнаграждението им, следва да се прилага за разсрочени и задържани променливи възнаграждения. ЛУАИФ следва да поддържат ефективни мерки, за да гарантират, че членовете на персонала изпълняват това изискване.

XII. Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска

93. Специалните изисквания за ограничаване на риска следва да се прилагат от ЛУАИФ само за индивидуалните пакети от възнаграждения на *идентифицивания персонал*, но ЛУАИФ могат винаги да обмислят прилагане в цялото ЛУАИФ (или най-малко „по-широко от абсолютно необходимото“ прилагане) на едно или всички конкретни изисквания. В приложение II са посочени конкретните изисквания, за които това доброволно прилагане за цялото ЛУАИФ е силно препоръчително.

XII.I. Напълно гъвкава политика за променливите възнаграждения

94. Наличието на напълно гъвкава политика за променливите възнаграждения предвижда не само възможността променливите възнаграждения да намалят вследствие на отрицателни резултати, но също така и в някои случаи да могат да стигнат до нула. За нейното практическо изпълнение е предвидено също, че фиксираното възнаграждение следва да бъде достатъчно високо за възнаграждаване на предоставените професионални услуги, в съответствие с равнището на образование, ранга, изискваните експертни познания и умения, ограниченията и професионалният опит, съответният сектор и регион на стопанска дейност. Индивидуалните

равнища на фиксираните възнаграждения следва да бъдат непряко повлияни от основния принцип на ограничаване на риска.

XII.II. Ограничаване на риска при променливите възнаграждения

XII.II.I Процес на ограничаване на риска

95. За да се ограничи прекомерно поемане на риск, променливите възнаграждения следва да се основават на резултатите и коригирани съобразно риска. Схемата за възнаграждения следва да бъде съгласувана с ефективното управление на риска и процесите на управление в рамките на ЛУАИФ.

XII.II.I.I Процес на измерване на резултатите от дейността и риска

96. Изготвянето на схема за възнаграждения следва да започне с определянето на целите на ЛУАИФ, подразделението, както и персонала и инвестиционната стратегия на съответните АИФ. Тези цели следва да произтичат от бизнес плана на ЛУАИФ, ако има такъв, и следва да бъдат в съответствие със склонността за поемане на рискове на ЛУАИФ и на инвестиционната стратегия на съответните АИФ. Критериите за резултати, които следва да се използват за оценка на постиженията на члена на персонала във връзка с неговите/нейните цели по време на *периода на начисляване*, могат да бъдат изведени пряко от тези цели. Правото на получаване на променливото възнаграждение е спечелено („дадено“) в края на *периода на начисляване* или по време на *периода на начисляване*, който следва да бъде най-малко една година, но може да бъде и по-дълъг. В някои случаи различни *периоди на начисляване* може да се застъпват. Ако е изготвена правилно, оценката на резултатите свързва възнагражденията с изпълнението на инвестиционната стратегия на съответните АИФ и бизнес плана, ако има такъв, или целите на ЛУАИФ. Обратно на това критериите за резултати, които са лошо подбрани, могат да са стимул за поемане на прекалено големи рискове. При оценяването на резултатите следва да се отчетат единствено ефективните резултати. Ограничаването на риска по време на измерването на резултатите може да се постигне, като се използват критерии с корекции за риска относно дейността или като се променят критериите за дейността във връзка с риска впоследствие. Корекцията на риска може да се различава в зависимост от дейността на члена на персонала и бизнес линията на съответния АИФ.

XII.II.I.II Процес на даване на право на възнаграждение

97. След *периода на начисляване* ЛУАИФ следва да използва специфичен процес на даване на право на възнаграждение, за да трансформира оценката на резултатите в променливия компонент от възнагражденията на всеки член на персонала. Това обикновено следва да се извърши чрез така наречените „фондове“ за променливи възнаграждения, които първо се определят и след това се разпределят. Тъй като не всички измервания на резултатите от дейността и риска могат да се приложат на равнище ЛУАИФ, стопанско подразделение и член на персонала, ЛУАИФ следва да идентифицира рисковете на всяко равнище и да гарантира, че корекцията на риска обхваща адекватно размера и продължителността на риска на всяко равнище. Така наречената „последваща корекция на риска“ следва да коригира възнагражденията спрямо потенциални негативни развития в бъдещето.

XII.II.I.III Процес на изплащане

98. С цел да се обвърже фактическото изплащане на възнаграждението с жизнения цикъл и политиката на обратно изкупуване на АИФ, управлявани от ЛУАИФ, и техните инвестиционни рискове, променливите възнаграждения следва да се изплащат частично предварително (краткосрочно) и частично разсрочено (дългосрочно). Краткосрочният компонент следва да се изплаща директно след получаването на правото на възнаграждение като поощряване на персонала за постигнатите резултати по време на *периода на начисляване*. Дългосрочният компонент следва да се даде на персонала по време на и след *периода на разсрочване*. Той следва да поощрява персонала за устойчивостта на резултатите от дейността в дългосрочен план, която е следствие от решения, взети в миналото. Преди изплащането на разсрочената част, следва да се изисква преоценка на резултатите от дейността и, ако е необходимо, корекция на риска, за да се обвържат променливите възнаграждения с рисковете и грешките в резултатите от дейността и оценките на риска, извършвани след даването на право на променливо възнаграждение на членовете на персонала. Тази така наречена последваща корекция на риска следва винаги да бъде необходима, защото по времето, по което е дадено правото на възнаграждение, крайните резултати не могат да бъдат оценени с точност.

ХП.П.П Общи изисквания относно процеса на ограничаване на риска

ХП.П.П.І Времеви хоризонт

99. При оценяването на риска и резултатите от дейността ЛУАИФ следва да отчетат както текущите, така и бъдещите рискове, поети от члена на персонала, от стопанското подразделение, от съответния АИФ и от ЛУАИФ като цяло. За да се извърши това, ЛУАИФ следва да проверят какво би могло да е въздействието на дейностите на члена на персонала върху управляваните от него АИФ и краткосрочните и дългосрочните успехи на ЛУАИФ. За да може да направи това, ЛУАИФ следва да обвърже хоризонта на измерването на риска и резултатите от дейността с жизнения цикъл на управляваните от него АИФ и техните инвестиционни рискове. Изискването ЛУАИФ да оцени резултатите от дейността на своя персонал в многогодишна рамка, подходяща за жизнения цикъл на управляваните от него АИФ предполага, че *периодът на начисляване* и *периодът на изплащане* на краткосрочни и дългосрочни възнаграждения обхващат общ определен период от време.
100. Правилният баланс между периодите на начисляване и на изплащане следва да зависи от вида АИФ, управлявани от ЛУАИФ и от вида стопански и други дейности, осъществявани от члена на персонала. Въпреки това използването на многогодишни *периоди на начисляване* е по-разумно, тъй като оценката на резултатите от дейността може да отчете с точност повече рискове, които са станали съществени от началото на *периода на начисляване*.

ХП.П.П.ІІ Измерване на равнищата на риска и резултатите от дейността

101. Свързаното с резултатите възнаграждение следва да включва параметри, свързани с рисковете и резултатите от дейността на съответния АИФ и на стопанското подразделение на ЛУАИФ в допълнение към рисковете и индивидуалните резултати от дейността. Поради това сумата на променливото възнаграждение, допустима за член на персонала, следва да се определи от неговите/нейните индивидуални резултати от дейността, резултатите от дейността на неговата/нейната бизнес линия или съответния АИФ и резултатите от дейността на ЛУАИФ. Относителната важност на всяко равнище на критериите за резултати от дейността следва да се определи предварително и да бъде адекватно балансирана, за да отчете позицията или отговорностите на члена на персонала.

102. За да имат най-голямо въздействие върху поведението на персонала, променливите, използвани за измерване на риска и резултатите от дейността, следва да бъдат колкото се може по-тясно свързани с равнището на решенията, вземани от члена на персонала, който е обект на корекцията на риска. Критериите за резултати следва да включват постижими цели и измервания, спрямо които членът на персонала има някакво пряко въздействие. Например за висши изпълнителни служители ЛУАИФ може да разработи политиките за възнаграждения така, че да включват финансови измервания, базирани на резултатите на всички АИФ, управлявани от ЛУАИФ, или на цялото ЛУАИФ или на резултатите и рисковете на подразделенията, или на решения, определени от стратегията на висшия изпълнителен персонал. За разлика от това променливите за лицето, управляващо стопанско подразделение, в идеалния случай биха били за резултатите и риска на това подразделение.

ХII.П.П.П. Количествени и качествени измервания

103. Процесът за ограничаване на риска следва да използва комбинация от количествени и качествени подходи (напр. измерване на резултатите от дейността или риска; подготвяне на фонда и корекцията на рисковете).

104. Количествените измервания може да имат някои предимства по отношение на прозрачността, ако са предварително определени. Поради това те могат да въздействат на поведението на персонала по-пряко. Въпреки това количествените измервания или критерии не са достатъчни за измерване на всички рискове или резултати или за коригиране на възнаграждение съобразно риска. За да се извърши измерването и корекцията на риска или резултатите, ЛУАИФ следва също така да разчитат на качествени подходи.

ХII.П.П.П. Мерки за преценка

105. В случаите, когато се използва преценка за измерване на риска и резултатите от дейността, следва да има:

- ясно записани параметри за очертаване на политиката и основни съображения, на които ще се основава преценката;
- ясна и пълна документация във връзка с окончателното решение във връзка с измерването на риска и резултатите или корекцията на риска;
- участие на съответните експерти от *звената с контролни функции*;
- подходящи равнища на получено одобрение, напр. от *управляващия орган* или *звената с надзорни функции* или от Комисията по възнагражденията; и
- отчитане на личните стимули на управляващото лице, което прави преценката, напр. чрез използване на системи от показатели.

106. Както за количествените, така и за качествените измервания ЛУАИФ следва да бъдат подготвени да разкрият и възпроизведат всички елементи на преценката, включени в техния процес за ограничаване на риска. ЛУАИФ следва също така да предоставят подробна информация пред компетентния орган, в случай че окончателният резултат след прилагането

на мерките за преценка се различава значително от първоначалния резултат, когато са използвани предварително определени мерки.

ХІІ.ІІ.ІІІ Измерване на риска

107. ЛУАИФ следва да вземат под внимание всички рискове, независимо дали са включени или не в счетоводния баланс, като отчетат разликата между рисковете, засягащи ЛУАИФ, АИФ, които то управлява, стопанските подразделения и отделните лица. Идентифицирането на риска и неговото количествено изразяване на равнище АИФ могат да бъдат намерени в политиката за управление на риска, която ЛУАИФ е длъжно да разработи, изпълни и поддържа, и която идентифицира всички свързани рискове, на които управляваните от него АИФ са или могат да бъдат изложени. ЛУАИФ също така следва да определят дали мерките, които използват за корекция на риска, включват „трудни за измерване“ рискове, например рискове, свързани с репутацията, и оперативни рискове.
108. С цел да се вземат под внимание всички съществени рискове, ЛУАИФ следва да използват методи за измерване на риска, които са еднакви с използваните в политиката за управление на риска, въведена за управляваните от тях АИФ. Освен това ЛУАИФ също така следва да отчетат (i) рисковете, произтичащи от допълнителното управление на ПЦИПК и от услугите, предоставени съгласно член 6, параграф 4 от Директивата относно ЛУАИФ, и (ii) потенциалните рискове, свързани с професионална отговорност, които ЛУАИФ трябва да покрият или чрез допълнителни собствени средства, или чрез застраховка за професионална отговорност съгласно чл. 9, параграф 7 от Директивата относно ЛУАИФ.
109. Като се отчита пропорционалността, изчисленията на управлението на риска следва да са прозрачни и ЛУАИФ следва да могат да демонстрират как изчисленията на риска могат да бъдат сведени до отделните АИФ и свързаните с ЛУАИФ стопански подразделения и различни видове рискови позиции в организацията. Качеството на използваните методи и модели следва да въздейства до степента, в която ЛУАИФ следва да въведе по-сложна политика за променливи възнаграждения, основаваща се на измервания на резултатите.

ХІІ.ІІ.ІV Измерване на резултатите

ХІІ.ІІ.ІV.І Качествени/Количествени мерки

110. ЛУАИФ следва да използва както количествени (финансови), така и качествени (нефинансови) критерии за оценяване на индивидуалните резултати.
111. Подходящата комбинация от количествени и качествени критерии следва да зависи от задачите и отговорностите на члена на персонала. Във всички случаи количествените и качествените критерии и балансът между тях следва да бъдат посочени и ясно документирани за всяко равнище и категория персонал.
112. Количествените мерки следва да обхващат период, който е достатъчно дълъг, за да установи правилно риска от действията на члена на персонала. Примери за количествени мерки за резултатите, използвани в сектора на управление на активите, които изпълняват горепосочените разпоредби, са вътрешна норма на възвръщаемост (IRR), печалба преди лихви, данъци и амортизационни отчисления (EBITDA), коефициент алфа, абсолютни и относителни печалби, коефициент на Шарп и набиране на активи.

113. В допълнение към количествените мерки за резултатите, даването на право на променливи възнаграждения следва също така да бъде чувствително към резултатите на персонала по отношение на качествените (нефинансови) мерки. Примери за това са постигане на стратегически цели, удовлетвореност на инвеститорите, придържане към политиката за управление на риска, спазване на вътрешните и външните правила, ръководство, управление, работа в екип, креативност, мотивация и сътрудничество с други стопански подразделения и със звената с *контролни функции*. Тези определени количествени критерии биха могли да разчитат на съответствие с мерки за контрол на риска, като ограничения и резултати от одити. Отрицателните нефинансови резултати от дейността, по-специално неетично и несъответстващо поведение, следва да вземат превес над всякакви добри финансови резултати, генерирани от член на персонала, и следва да водят до намаляване на променливите възнаграждения на този член на персонала.

XII.П.IV.П

Относителни/абсолютни и вътрешни/външни мерки

114. Абсолютните мерки за резултатите са мерки, установени от ЛУАИФ въз основа на собствената му стратегия, които включват рисковия профил и склонността за поемане на риск на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява, както са разработени по-надолу по веригата от равнища на стопанската дейност. Тези мерки помагат да се сведе до минимум рискът даденото възнаграждение да не бъде оправдано от резултатите на ЛУАИФ или на АИФ. Те също така могат да създадат дългосрочни стимули. При все това може да се окаже трудно да се калибрират абсолютни мерки за резултатите, особено за нови участници или за нови видове финансови дейности (с трудни за измерване рискове), свързани с управлението на АИФ.

115. Относителните мерки за резултатите са мерки, които сравняват резултатите с партньори, независимо дали са „вътрешни“ партньори (т.е. в рамките на организацията) или „външни“ (сходни ЛУАИФ). Относителните мерки за резултатите се установяват по-лесно, тъй като вече има готов критерий. Тези мерки обаче създават риск променливите възнаграждения, които не са подкрепени от дългосрочния успех на стопанското подразделение или на ЛУАИФ, или на управляваните от него АИФ, все пак да бъдат изплатени. В период на положителни финансови резултати за целия сектор това би могло да доведе до „повишаване стойността на предложенията“ и/или „стадно“ мислене, при което се предоставят стимули за прекомерно поемане на риск. При низходящ икономически цикъл, в който повечето ЛУАИФ и АИФ показват слаби резултати, относителните мерки могат въпреки всичко да доведат до положителни резултати (и поради това до незначително свиване на общите променливи възнаграждения на ЛУАИФ), дори ако абсолютните резултати са претърпели срив в сравнение с предишни периоди.

116. Вътрешните (напр. печалби) и външните (напр. цена на акциите) променливи имат своите предимства и недостатъци, които следва да бъдат внимателно балансирани. Вътрешните мерки за резултатите могат да генерират по-голямо участие на членовете на персонала, ако те са в състояние да повлияят на резултата чрез своето поведение. Това важи с особена сила ако мерките за резултатите са фиксирани на равнището на стопанското подразделение (вместо на равнище ЛУАИФ като цяло). Освен това е по-лесно да се въведат средства за корекция на риска за вътрешни мерки, тъй като връзката с вътрешните техники за управление на риска е достъпна. От друга страна, тези мерки са по-лесни за манипулиране и могат да доведат да изкривени резултати в краткосрочен план. Външните мерки за резултатите не са толкова изложени на опасността от манипулация, въпреки че все пак е възможно да има опити за

изкуствено повишаване на цената на акциите (това вероятно се отнася само за висшето ръководство).

XII.III. Процес на даване на право на възнаграждение

XII.III.I Създаване и разпределяне на фондове

117. ЛУАИФ следва да приемат документирана политика за процеса на даване на право на възнаграждение и да осигурят поддържането на архив на определянето на общия фонд от променливи възнаграждения.

XII.III.II Корекцията на риска в процеса на даване на право на възнаграждения

118. При определяне на фондовете за възнаграждения или индивидуалните възнаграждения, ЛУАИФ следва да вземат предвид пълния набор от текущи и потенциални (неочаквани) рискове, свързани с предприетите дейности. Мерките за резултатите, използвани при създаването на фонда от възнаграждения, може да не обхващат напълно или адекватно поетите рискове, поради което следва да се прилагат последващи корекции на риска, за да се гарантира, че променливите възнаграждения са изцяло обвързани с поетите рискове. ЛУАИФ следва да установят дали използваните от тях критерии за корекция на риска отчитат сериозните рискове или неблагоприятните условия.
119. ЛУАИФ следва да определят до какво равнище могат да коригират в количествено отношение изчисленията за променливите възнаграждения съобразно риска — дали до равнище стопанско подразделение или по-надолу по веригата, например до равнище търговска платформа, ако има такива, или дори до индивидуално равнище. ЛУАИФ следва да определят степента на детайлност, подходяща за всяко равнище.

XII.III.II.I Количествена последваща корекция на риска

120. За да има стабилна и ефективна схема за възнаграждения, ЛУАИФ следва да използват редица различни количествени мерки за процеса на корекция на риска. Обикновено тези мерки следва да се основават на всеобхватна рамка за корекция на риска.
121. При измерването на доходността на ЛУАИФ и неговите стопански подразделения, както и на управляваните от него АИФ, измерването следва да се основава на нетните печалби, като се включват всички преки и непреки разходи. ЛУАИФ следва да не изключват разходите за ИТ, разходите за проучвания, правните такси, разходите за маркетинг и разходите за дейностите, изпълнени от външни изпълнители. ЛУАИФ следва да гарантират, че фондовете за възнаграждения не са „адаптирани“ към изискванията за възнаграждения.
122. Направените от ЛУАИФ последващи количествени корекции на риска следва да зависят до голяма степен от съществуващите мерки в рамките на ЛУАИФ, които обикновено се използват за други цели на управлението на риска. В резултат на това ограниченията и потенциалните въпроси, свързани с тези мерки, следва също да имат връзка с възнагражденията. Използваните корекции на риска следва да се ползват от натрупания опит при справяне с тези рискове в друг контекст и следва да бъдат третираны като всеки друг елемент от процеса по управление на риска.

ХП.ІІІ.ІІ.ІІ Качествени мерки за последваща корекция на риска

123. ЛУАИФ следва да отчитат качествените елементи на риска. Качествените последващи корекции на риска биха могли да се въведат при създаването на фондове за възнаграждения за цялото ЛУАИФ и стопанските подразделения или при определянето или разпределянето на индивидуалните възнаграждения. Качествените последващи корекции на риска са често срещани на равнище фондове и индивидуални възнаграждения, за разлика от количествените последващи корекции на риска, които се извършват най-често само на равнище фондове.
124. АЛУАИФ извършват качествени корекции на риска при разпределянето/определянето на индивидуалните възнаграждения чрез оценки, които могат изрично да включват съображения за риск и контрол, например нарушения на съответствието, нарушения на ограниченията на рисковете и прекъсвания на вътрешния контрол (напр. въз основа на резултати от вътрешен одит).

ХП.IV. Процес на изплащане

ХП.IV.I Неразсрочени и разсрочени възнаграждения

125. Въпреки че възнагражденията са обвързани чрез предварителни корекции на риска, поради несигурността следва да се въведат последващи корекции на риска за цялостно обвързване на стимулите. Те могат да се извършат само ако част от възнагражденията е разсрочена.
126. Схемата за разсрочване се определя от различни елементи: а) времевия хоризонт на разсрочването, б) пропорцията от променливите възнаграждения, която се разсрочва, в) скоростта, с която се получава правото върху разсрочените възнаграждения (*придобиване на право*), г) времевият отрязък от начисляването до изплащането на първата разсрочена сума и д) формата на разсрочените променливи възнаграждения. ЛУАИФ могат да разграничат своите схеми за разсрочване, като променят тези пет елемента. По-стриктно от необходимото прилагане на един от елементите може да повлияе на надзорния контрол върху друг елемент. Във всички случаи начинът, по който ЛУАИФ комбинира тези елементи, следва да доведе до разумна схема за разсрочване, в която дългосрочните стимули за ограничаване на риска са ясни.

ХП.IV.I.I Времеви хоризонт и получаване на право

127. *Периодът на разсрочване* започва да тече от момента, в който бъде изплатена предварителната част от възнагражденията и може да бъде свързан или с променливи възнаграждения в брой, или с променливи възнаграждения в *инструменти*. Приключва при придобиване на право върху последното променливо възнаграждение. Минималният *период на разсрочване* е от три до пет години, освен ако ЛУАИФ не демонстрира, че жизненият цикъл на съответния АИФ се счита за по-кратък; това означава, че ако жизненият цикъл на съответния АИФ например е една година, минималният *период на разсрочване* може да е една година. ЛУАИФ следва да определят *периоди на разсрочване*, които се изчисляват въз основа на жизнения цикъл и политиката за обратно изкупуване на съответния АИФ. Действителният *период на разсрочване* следва също така да бъде съобразен с отговорностите и задачите на персонала, както и очакваните колебания в стойността на активите на АИФ, което в много случаи означава по-дълги времеви хоризонти. ЛУАИФ следва да обмисли по-дълги *периоди на разсрочване* най-малко за членовете на *управляващия орган*.

ХП.IV.I.II Получаване на право

128. Пропорционалното придобиване на право (или плащане) означава, че за даден *период на разсрочване* или, например, три години, правото върху една трета от променливите възнаграждения се придобива в края на всяка година $n+1$, $n+2$ и $n+3$, като „ n “ е моментът, в който са измерени резултатите за определяне на променливите възнаграждения. В приложение III е включена диаграма, в която е даден пример за пропорционално разпределяне за схема на разсрочване, в която 60 % от променливото възнаграждение е разсрочено (първата диаграма).
129. Във всички случаи придобиването на правото следва да не е по-често от веднъж годишно (напр. не на всеки шест месеца).

ХП.IV.I.III Разсрочена част

130. Частта от променливите възнаграждения, която следва да се разсрочи, варира от 40 % до 60 % в зависимост от въздействието, което членът на персонала (или категорията персонал) може да има върху рисковия профил на АИФ, управлявани от ЛУАИФ, и изпълняваните отговорности и задачи, и зависи от сумата на променливите възнаграждения. Ако ЛУАИФ реши да определи част, която е разсрочена чрез стъпаловидно структурирани абсолютни суми (вместо проценти от общите променливи възнаграждения — напр. част между 0 и 100: 100 % предварително, част между 100 и 200: 50 % предварително, останалото е разсрочено, част над 200: 25 % предварително, останалото е разсрочено...), на среднопретеглена основа, тези ЛУАИФ следва да спазват прага от 40 % до 60 %.

ХП.IV.I.IV Времеви отрязък между края на начисляването и придобиването на правото върху разсрочената сума

131. С цел да се гарантира правилна оценка на резултатите от дейността и следователно да се предприеме подходяща последваща корекция на риска, първата разсрочена част следва да не бъде изплащана твърде скоро след *периода на начисляване*. За да бъде наистина ефективно разсрочването с оглед на стимулите за персонала, правото върху първата сума следва да не се придобива по-рано от 12 месеца след начисляване.

ХП.IV.II Пари срещу инструменти

ХП.IV.II.I Видове инструменти

132. Персоналът следва да получава възнаграждения единствено чрез *инструменти*, ако това не поражда несъответствия на интересите и не насърчава поемането на рискове, които не са съгласувани с рисковите профили, устава или учредителните документи на съответния (съответните) АИФ. Несъответствие на интересите може да възникне във връзка с *идентифицирания персонал*, който не участва пряко в управлението на портфейлите. Поощряването на тези лица с *инструменти* на АИФ може да представлява конфликт на интереси във връзка със задължението им да изпълняват по независим начин своите функции, свързани с тези АИФ.
133. За ЛУАИФ, които управляват няколко АИФ, с цел да се обвържат интересите на *идентифицирания персонал* с тези на съответните АИФ, когато е възможно съгласно организацията на ЛУАИФ и правно-организационната структура на управляваните АИФ, *идентифицираният персонал* следва да получава *инструменти*, свързани основно с АИФ, във

връзка с които те изпълняват своите дейности, при условие че не се създава прекомерна концентрация на придобиване на инструменти — което улеснява прекомерното поемане на риск от *идентифицирания персонал*. Например, ако член на персонала на ЛУАИФ, който управлява три АИФ („х“, „у“ и „z“) изпълнява своите дейности само за АИФ „х“, принципно този член на персонала следва да придобива *инструменти*, свързани главно с АИФ „х“; въпреки това, в случай че прилагането на този принцип доведе до ситуация, в която *идентифицираният персонал* има твърде силни интереси в АИФ, за който изпълняват своите дейности, ЛУАИФ следва да обмислят увеличаване на спектъра от *инструменти*, които се изплащат, с цел да се предотврати прекомерно поемане на риск от *идентифицирания персонал* във връзка със съответния (съответните) АИФ.

134. Достъпността на *инструментите* е зависима от правно-организационната структура на съответните АИФ и техните устав или учредителни документи. За АИФ, чиято правно-организационна структура представлява корпоративен фонд, акциите или свързаните с акции инструменти следва да могат да обвържат интересите на акционерите и персонала. Свързаните с акциите инструменти са тези, чиято стойност се базира на поскъпване на пазарната стойност на акциите и за които цената на акцията е отправна точка, напр. права, свързани с поскъпването на цената на акциите, видове синтетични акции.
135. За АИФ, които представляват общи фондове, *инструментите* следва да се състоят от дялове от съответния АИФ или равностойни участия в собствеността; за много от тези АИФ инструментите, свързани с акциите, не са вариант поради правната им форма. Дори нерегистрирани корпоративни фондове може да изпитат затруднения при определянето на цена на акциите, която представлява нетната цена на активите на АИФ между две (най-малко годишни) изчисления на нетната стойност на активите. В тези случаи може да се използват алтернативни инструменти, които отразяват стойността на АИФ и имат същия очакван ефект като свързаните с акции инструменти.
136. Преди придобиването на право не следва да се изплащат нито дивиденди, нито лихви върху *инструментите*.

ХП.IV.П.П Политика за задържане

137. В своята политика за възнагражденията ЛУАИФ следва да определи политика за задържане. ЛУАИФ следва да може да обясни как политиката за задържане е свързана с други мерки за ограничаване на риска в общата политика за възнаграждения и следва да обясни дали и как се прави разграничение между предварително платените *инструменти* и разсрочените *инструменти*.
138. Като най-важен елемент от политиката за задържане, *периодите на задържане* следва да бъдат свързани с придобиването на право върху *инструментите*. *Периодът на задържане* е независим от *периода на разсрочване*. Това означава, че за да се изпълни изискването за минимален *период на разсрочване* от три до пет години (когато е приложимо), *периодът на задържане* не се отчита. *Периодът на задържане* може да трае за по-кратък или по-дълъг период от *периода на разсрочване*, приложен спрямо *инструментите*, които не са платени предварително.
139. В случай на предварително платени *инструменти*, *периодите на задържане* са единствените механизми, с които може да се подчертае разликата между предварително платените суми в

брой и предварително предоставени *инструменти*, с цел да се обвържат стимулите с дългосрочните интереси на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява, и инвеститорите в тези АИФ.

140. В случай на разсрочени *инструменти*, *периодите на задържане* започват след придобиването на право върху всяка част (втората диаграма в приложение III онагледява тези концепции). Компетентните органи може да определят дали предложените от ЛУАИФ *периоди на задържане* са достатъчни и подходящи.
141. Минималният *период на задържане* следва да бъде достатъчен за обвързване на стимулите за дългосрочните интереси на ЛУАИФ, на АИФ, които то управлява, и на техните инвеститори. Различни фактори може да определят дали този период е по-дълъг или по-кратък. По-дългите *периоди на задържане* следва да се прилагат за персонала с най-значимо въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ и АИФ, които то управлява.
142. Възможно е даден *период на задържане* да трае по-кратко от *периода на разсрочване*, приложен за *инструментите*, които не са платени предварително. Въпреки това, като пример за пропорционалност, за повечето си висши служители големите и сложни ЛУАИФ следва да обмислят използването на *период на задържане* за предварително платени *инструменти*, който се простира отвъд *периода на разсрочване* за разсрочените *инструменти*.
143. Стойността на *инструментите* следва да бъде оценявана на датата на предоставяне (в края на *периода на начисляване*) на тези *инструменти*. Тази стойност е основата за определяне на първоначалния брой *инструменти* за по-късните последващи корекции на броя на *инструментите*.
144. Предварителното плащане на *инструменти*, дори с минимален *период на задържане* от, например, три години, не е равностойно на разсрочени *инструменти*. Разсрочените *инструменти* са предмет на последваща корекция на риска поради бек теста на съответните резултати, което може да доведе до намаляване на броя на *инструментите*, които ще бъдат платени накрая (втората диаграма в приложение III).

ХII.IV.II.III Минимална част на инструментите и тяхното разпределение във времето

145. Изискването в параграф 1, буква м) от приложение II към Директивата относно ЛУАИФ да се прилага минимум от 50 % (когато е приложимо) както за разсрочената част от променливия елемент на възнагражденията, така и за неразсрочената част от променливия елемент на възнагражденията, означава че минималният праг от 50 % за *инструменти* следва да се прилага еднакво за неразсрочената и за отсрочената част; с други думи, ЛУАИФ следва да прилагат едно и също избрано съотношение между *инструменти* и суми в брой за общите си променливи възнаграждения както за предварителната, така и за разсрочената част.

Примери:

- Добра практика: за определена категория в рамките на своя *идентифициран персонал* ЛУАИФ установява съотношение 50 дяла в *инструменти*/50 дяла парични средства за променливите възнаграждения, в комбинация със схема на разсрочване 60 % (т.е. неразсрочените променливи възнаграждения са 40 %). Резултатът от това е предварително плащане, състоящо се от 20 дяла *инструменти* (т.е. 50 % от 40) и 20

дяла парични средства. Разсрочената част се състои от 30 дяла в *инструменти* и 30 дяла в парични средства.

- Добра практика: за определена категория в рамките на своя *идентифициран персонал* ЛУАИФ установява съотношение 70 дяла в *инструменти*/30 дяла в парични средства за променливите възнаграждания, в комбинация със схема на разсрочване 40 % (т.е. неразсрочените променливи възнаграждания са 60 %). Резултатът от това е предварително плащане, състоящо се от 42 дяла в *инструменти* (т.е. 70 % от 60) и 18 дяла в парични средства. Разсрочената част се състои от 28 дяла в *инструменти* и 12 дяла в парични средства.
- Лоша практика: ако за определена категория в рамките на своя *идентифициран персонал*, ЛУАИФ установява съотношение 50 дяла в *инструменти*/50 дяла в парични средства за променливите възнаграждания, в комбинация със схема на разсрочване 40 %, ЛУАИФ не може да плати предварително 50 дяла в парични средства и 10 дяла в *инструменти*, което би довело до разсрочено плащане от 40 дяла в *инструменти*.
- Лоша практика: ако за определена категория в рамките на своя *идентифициран персонал*, ЛУАИФ установява съотношение 70 дяла в *инструменти*/30 дяла в парични средства за променливите възнаграждания, в комбинация със схема на разсрочване 50 %, ЛУАИФ не може да плати предварително 50 дяла в *инструменти* и 0 дяла в парични средства, което би довело до разсрочено плащане от 20 дяла в *инструменти* и 30 дяла в парични средства.

146. Втората диаграма в приложение III представя пример за това равно разпределение на *инструменти* в неразсрочените и разсрочените части на възнагражданията.

147. За целите на изискването минимум 50 % от променливите възнаграждания да се изплащат в *инструменти*, освен ако управлението на АИФ представлява по-малко от 50 % от общия портфейл, управляван от ЛУАИФ, в който случай прагът от 50 % се основава на нетната стойност на активите на АИФ.

ХП.IV.III Последващо включване на риска за променливото възнаграждение

ХП.IV.III.I Изрични последващи корекции на риска

148. „Последваща корекция на риска“ следва да предполага, че веднага след като първоначалният елемент от променливото възнаграждение е предоставен на члена на персонала и предварителната част е платена, ЛУАИФ все още може да коригира чрез намаляване променливите възнаграждания в течение на времето след материализирането на резултатите от действията на члена на персонала.

149. Последващата корекция на риска е изричен механизъм за ограничаване на риска, чрез който самият ЛУАИФ коригира възнагражденията на членовете на персонала със средствата на клаузи за *мярка за „лоши резултати“* или *отнемане на вече начислено възнаграждение* (напр. чрез намаляване на паричното възнаграждение или чрез предоставяне на по-малък брой *инструменти*). Последващата корекция на риска следва винаги да е свързана с резултатите: техники, които например са базирани на количеството дивиденди или на развитието на цената

на акциите, не са достатъчни, тъй като връзката с резултатите на члена на персонала не е достатъчно пряка. Поради това последващите корекции на риска често са наричани и „корекция на резултатите“, защото са отговор на действителните рискови резултати от действията на члена на персонала. Вземите на този етап мерки за резултатите следва да позволят на ЛУАИФ да направи анализ (подобен на бек тест) дали първоначалната последваща корекция на риска е правилна. ЛУАИФ следва да гарантира връзката между първоначалното измерване на резултатите и бек теста. Поради това степента, до която е необходима последващата корекция на риска, зависи от качеството (точността) на последващата корекция на риска.

150. Ефектът от мерките за „лоши резултати“ следва да не се завишава чрез изплащане на изкуствено висока лихва (над пазарните стойности) върху частта от разсрочените суми в брой на члена на персонала. Мерките за „лоши резултати“ действат, като засягат *придобиването на права* и не могат да се прилагат след края на *периода на разсрочване*. Освен това *отнемането на вече начислено възнаграждение* може да се използва като метод за постигане на последваща корекция на риска за променливото възнаграждение.

151. ЛУАИФ може да си служат със специални критерии, чрез които да приложи *мярка за „лоши резултати“* (както за паричната част, така и за частта в *инструменти* от разсроченото възнаграждение) и *отнемане на вече начислено възнаграждение*. Тези критерии следва да включват например следното:

- а. доказателство за неправомерни действия или сериозни грешки на члена на персонала (напр. нарушение на кодекса за поведение, ако има такъв, и на други вътрешни правила, особено такива, отнасящи се до рискове);
- б. дали АИФ и/или ЛУАИФ, и/или стопанското подразделение не претърпява впоследствие значителен спад на финансовите си резултати (следва да се използват специфични показатели);
- в. дали АИФ и/или ЛУАИФ, и/или стопанското подразделение, в което работи членът на персонала, не претърпява значителен неуспех в управлението на риска;
- г. значителни промени в общото финансово положение на ЛУАИФ.

152. Към *отнемане на вече начислено възнаграждение* следва да се пристъпва в случай на установена измама или подвеждаща информация. Когато е приложимо, ЛУАИФ следва да включват клаузи за *отнемане на вече начислено възнаграждение* в допълнение към тези случаи, например за възнаграждения, получени в нарушение на Директивата относно ЛУАИФ и/или настоящите насоки.

153. Последващата корекция на риска може да се основава както на количествени мерки, така и на информирана преценка.

154. За да имат най-голямо въздействие върху стимулите за персонала, променливите следва да измерват резултатите колкото се може по-близо до равнището на решенията, взети от члена на персонала, който подлежи на последващата корекция на риска. Например променливите за висшето изпълнително ръководство вероятно следва да са резултатите на ЛУАИФ като цяло,

или резултатите на подразделенията или решенията, определени от стратегията на висшето изпълнително ръководство. В противовес на това, променливите за лицето, оглавяващо стопанско подразделение, в идеалния случай биха отразявали резултатите на това подразделение.

XII.IV.III.II Косвени корекции

155. Когато променливите възнаграждения са под формата на *инструменти*, окончателното плащане на члена на персонала ще зависи отчасти от пазарните цени поради колебанията по време на *периода на разсрочване* или на *задържане*. Тази косвена корекция на възнагражденията не е свързана с нито едно изрично решение на ЛУАИФ, но е присъща на формата, избрана за плащането. Развитието на нетната стойност на активите на АИФ или, за регистрирани АИФ, развитието на цената на акциите не следва при никакви обстоятелства да се възприемат за достатъчни като форма на последваща корекция на риска. Следва винаги да има форма на изрична корекция на риска по инициатива на ЛУАИФ. По-специално за невисшия персонал може да няма пряка връзка между неговите решения и стойността на АИФ.
156. Сам по себе си *периодът на задържане* никога не е достатъчен за изготвяне на последваща оценка на риска за *инструменти* и следва да не бъде заместител за по-дълъг *период на разсрочване*.

XII.IV.III.III Възможност за възходящи преразглеждания

157. Пазарната цена на *инструментите* може да се покачи, така че косвено те са предмет на движения на стойността им и в двете посоки.
158. Изричната последваща корекция на риска (както за паричната част, така и за *инструментите*) при никакви обстоятелства не следва да води до увеличаване на разсрочената част.

XII.V. Съответствие на определени схеми за възнаграждения с изискванията относно ограничаването на риска на променливите възнаграждения, процеса на предоставяне на право на възнаграждение и на изплащане

159. Макар че е необходимо да се отчетат всички свързани обстоятелства за всеки отделен случай, насоките съгласно раздели XII.II (Ограничаване на риска при променливите възнаграждения), XII.III (Процес на даване на право на възнаграждение) и XII.IV (Процес на изплащане) може да се спазят, когато :
- а) ЛУАИФ трябва най-напред да върне целия капитал, внесен от инвеститорите в АИФ, който управлява, и печалба съгласно предварително договорен най-нисък процент на възвръщаемост (ако има такъв) на инвеститорите в АИФ, преди *идентифицираният персонал* на ЛУАИФ да може да получи каквато и да е променлива компенсация за управлението на съответния АИФ; и
 - б) получената от *идентифицирания персонал* на ЛУАИФ компенсация е предмет на *отнемане на вече начислено възнаграждение* до ликвидацията на съответния АИФ.

ХІІІ. Насоки относно оповестяването на информация

ХІІІ.І. Външно оповестяване на информация

ХІІІ.І.І Специални и общи изисквания за оповестяването на информация

160. ЛУАИФ следва да обмислят допълнителното оповестяване на информация, изисквано съгласно параграф 8 от *Препоръката*, до степента, в която последната се отнася за тях. ЛУАИФ следва да притежава гъвкавостта да оповестява посочената в *Препоръката* информация чрез независимо изявление за политиката за възнаграждения, периодично оповестяване в годишния отчет или каквато и да било друга форма. Във всички случаи обаче ЛУАИФ следва да гарантира, че оповестяването е ясно, лесно разбираемо и достъпно.
161. Без да се засягат поверителността и приложимото законодателство във връзка със защитата на данните, ЛУАИФ следва да оповестява подробна информация относно своите политики и практики за възнагражденията за членове на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на АИФ, които се управляват от ЛУАИФ. ЛУАИФ също така следва да предостави обща информация за основните характеристики на приложимите за цялото ЛУАИФ политики и практики за възнаграждения.
162. Оповестяванията на възнагражденията в *Препоръката* може да се осъществяват на пропорционална основа и спрямо вида и количеството на оповестената информация ще се прилага общият принцип за пропорционалност. От малки или несложни ЛУАИФ/АИФ следва да се очаква да предоставят единствено количествена информация и много основна качествена информация, когато е подходящо. На практика това може да означава, че от тези ЛУАИФ/АИФ не се очаква да предоставят цялата информация съгласно параграф 8 от *Препоръката*. ЛУАИФ следва да оповестяват как са приложили принципа на пропорционалността.
163. Оповестяването следва да бъде публикувано най-малко ежегодно и при първа възможност след като информацията стане достъпна.
164. Направеното в съответствие с настоящия раздел оповестяване следва да не засяга задълженията за оповестяване спрямо потенциални инвеститори съгласно чл. 23 от Директивата относно ЛУАИФ.

ХІІІ.І.ІІ Политика и практики

165. Докладът за оповестяване на информация следва да определи процеса на вземане на решение, използван за определяне на политиката за възнаграждения на лицата, за които се прилага. Това може да включва процедурата за управление, свързана с изготвянето на политиката за възнаграждения и следва да включва информация относно органите (включително техния състав и мандат), например Комисията по възнагражденията или външните консултанти, които играят значителна роля в изготвянето на политиката за възнаграждения. ЛУАИФ следва да очертаят ролите на свързаните заинтересовани страни, участващи в определянето на политиката за възнаграждения. Освен това оповестяването на информация следва да включва описание на регионалния обхват на политиката за възнаграждения на ЛУАИФ, видовете персонал, които се считат за поемащи съществен риск, и използваните за определяне на този персонал критериите.

166. Докладът следва да включва информация за това как са свързани плащането и резултатите. Тази информация следва да включва описание на основните показатели за резултатите, използвани за: ЛУАИФ, бизнес линиите от най-горните равнища и отделните лица (т.е. системи от показатели). ЛУАИФ следва да оповестяват информация, свързана с проектирането и структурата на процесите на възнаграждение, например основните характеристики и цели на политиката за възнаграждения и как ЛУАИФ гарантира, че *служителите от звената с контролни функции* получават възнаграждение, независимо от стопанските дейности, върху които осъществяват надзор. Докладът също така следва да включва описание на различните форми използвани променливи възнаграждения (т.е. в брой, дялове, опции, други капиталови инструменти и дългосрочни планове за стимулиране) и следва да включва обосновка за използването на тези различни форми и разпределянето им между различните категории персонал. Освен това докладът следва да включва обсъждане на параметрите, използвани за разпределяне на разсрочени и неразсрочени възнаграждения сред различните категории персонал.
167. Докладите за оповестяване на информация следва да описват как ЛУАИФ отчита настоящите и бъдещите рискове, на които са изложени при изпълнението на методологиите за възнаграждения, както и какво представляват тези рискове. ЛУАИФ също така следва да опишат използваните мерки за вземане под внимание на тези рискове и начините, по които тези мерки оказват въздействие върху възнагражденията. Освен това ЛУАИФ следва да оповестят начините, по които смятат да коригират възнагражденията, за да вземат под внимание дългосрочните резултати — например в политиката на ЛУАИФ за коригиране на разсрочванията, придобиването на право на възнаграждение и резултатите.
168. Количествените (финансовите), както и качествените (нефинансовите) критерии, използвани от ЛУАИФ за оценяване на индивидуалните резултати, които са свързани с определянето на политиките и практиките за възнаграждения и са описано съгласно раздел XII.П.IV.I (Качествени/количествени мерки) също следва да бъдат оповестени в докладите за оповестяване на информация.
169. Оповестената информация следва да се разкрива и притежава от *управляващия орган*, който има последната дума при решенията относно възнагражденията.

XIII.П. Вътрешно оповестяване на информация

170. Политиката за възнаграждения на ЛУАИФ следва да бъде достъпна за всички членове на персонала на това ЛУАИФ. ЛУАИФ следва да гарантират, че вътрешно оповестената информация относно политиката за възнаграждения разкрива най-малко информацията, която е разкрита външно. Поради това, в зависимост от размера, вътрешната организация и характера, обхвата и сложността на дейностите на ЛУАИФ, предоставената на персонала информация може да съдържа някои от елементите, изброени в раздел III (Оповестяване на информация) на *Препоръката*. Членовете на персонала следва предварително да бъдат запознати с критериите, които ще се използват за определяне на тяхното възнаграждение. Процесът на оценяване следва да бъде надлежно документиран и следва да е прозрачен за съответния член на персонала. Поверителните количествени аспекти на възнагражденията на членовете на персонала не следва да подлежат на вътрешно оповестяване на информация.

Приложение I Таблица на съответствието Препоръка/Директива относно ЛУАИФ

	Препоръка	Директива относно ЛУАИФ
1.	Раздел II, параграф 3.1.	Приложение II, параграф 1, буква а)
2.	Раздел II, параграфи 3.2. и 6.1.	Приложение II, параграф 1, буква б)
3.	Раздел II, параграф 6.2.	Приложение II, параграф 1, буква в)
4.	Раздел II, параграф 6.5.	Приложение II, параграф 1, буква г)
5.	Раздел II, параграф 6.6.	Приложение II, параграф 1, буква д)
6.	Раздел II, параграфи 5.1. и 5.4.	Приложение II, параграф 1, буква е)
7.	Раздел II, параграф 5.2.	Приложение II, параграф 1, буква ж)
8.	Раздел II, параграфи 4.1. и 4.2.	Приложение II, параграф 1, буква й)
9.	Раздел II, параграф 4.5.	Приложение II, параграф 1, буква к)
10.	Раздел II, параграф 5.3.	Приложение II, параграф 1, буква л)
11.	Раздел II, параграф 4.4.	Приложение II, параграф 1, буква м)
12.	Раздел II, параграф 4.3.	Приложение II, параграф 1, буква н)
13.	Раздел II, параграф 6.4.	Приложение II, параграф 3

Приложение II Очертаване на принципите за възнаграждение, включени в Директивата относно ЛУАИФ

Изисквания в Директивата относно ЛУАИФ — приложение II		Параграфи в настоящите насоки, свързани със съответното изискване	Обхват	Възможно прилагане на изискването въз основа на пропорционалността
Пар. 1, буква а)	политиката за възнагражденията съответства на разумно и ефективно управление на риска и насърчава подобно разумно и ефективно управление, не насърчава поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, устава или учредителните документи на управляваните от тях АИФ;	78—81	Само за идентифицирания персонал, но силно препоръчително за цялото ЛУАИФ и, ако се изисква, ЛУАИФ следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за идентифицирания персонал	Не
Пар. 1, буква б)	политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на ЛУАИФ и на управляваните от тях АИФ или на инвеститорите в АИФ и включва мерки за предотвратяване на конфликтите на интереси;	78—81 38—51	Параграфи 78— 81 → Само за идентифицирания персонал, но силно препоръчително за цялото ЛУАИФ и, ако се изисква, ЛУАИФ следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за	Не

			идентифицирания персонал Параграфи 38–51 → Задължително за цялото ЛУАИФ	
Пар. 1, буква в)	управляващият орган на ЛУАИФ в изпълнение на своите надзорни функции приема и периодично преразглежда общите принципи на политиката за възнагражденията и отговаря за тяхното прилагане;	38–51	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 1, буква г)	изпълнението на политиката за възнагражденията се подлага най-малко веднъж годишно на централен и независим вътрешен преглед за спазването на политиките и процедурите във връзка с възнагражденията, приети от управляващия орган в изпълнение на неговите надзорни функции;	48–51	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 1, буква д)	служителите, изпълняващи контролни функции, получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите	70–76	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не

	им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които контролират;			
Пар. 1, буква е)	възнагражденията на висшите служители, работещи в областта на управлението на риска и съответствието, се контролират пряко от комисията по възнагражденията;	70—76	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 1, буква ж)	когато възнаграждението е обвързано с резултатите от дейността, неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на съответното стопанско подразделение или съответния АИФ и цялостните резултати на ЛУАИФ, а при оценката на индивидуалните резултати се вземат предвид финансови и нефинансови критерии;	101—106 110—113	Само за идентифицирания персонал, но много препоръчително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 1, буква з)	оценката на резултатите е част от многогодишна програма, съобразена с жизнения цикъл на АИФ, управлявани от ЛУАИФ, за да се гарантира, че процесът на оценяване се основава на подългосрочни резултати	99—100 127—131	Само за идентифицирания персонал, но винаги е възможно доброволно прилагане за цялото ЛУАИФ	Не

	и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва в период, който е съобразен с политиката за обратно изкупуване на управляваните от него АИФ и техните инвестиционни рискове;			
Пар. 1, буква и)	гарантираното променливо възнаграждение е изключение, предоставя се единствено в контекста на назначаването на нови служители и е ограничено до първата година;	Няма	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 1, буква й)	осигурява се подходящ баланс между фиксираните и променливите елементи на общото възнаграждение, като фиксираният елемент представлява достатъчно голям дял от общото възнаграждение, така че да позволява прилагането на напълно гъвкава политика по отношение на променливите елементи на възнаграждението,	94	Само за идентифицирания персонал, но силно препоръчително за цялото ЛУАИФ	Не

	включително възможност да не се изплащат променливи елементи на възнаграждението;			
Пар. 1, буква к)	свързаните с прекратяване на договор плащанията отразяват постигнатите в течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не се стимулира неуспехът;	87—89	Само за идентифицирания персонал, но много препоръчително за цялото ЛУАИФ и ако се изисква, ЛУАИФ следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за идентифицирания персонал	Не
Пар. 1, буква л)	измерването на резултатите от дейността, използвано за изчисляване на променливите елементи на възнаграждението или фондовете от променливи елементи, включва цялостен механизъм за корекции с цел отчитане на всички видове настоящи и бъдещи рискове;	107—109 117—124	Само за идентифицирания персонал, но много препоръчително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 1, буква м)	в зависимост от правно-организационната структура на АИФ и неговия устав или учредителни документи значителна част, равна	132—147	Само за идентифицирания персонал, но винаги е възможно доброволно	Да

	най-малко на 50 % от всяко променливо възнаграждение, се състои от дялове или акции от съответния АИФ или равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акции, или равностойни непарични инструменти, освен ако управлението на АИФ представлява по-малко от 50 % от общия портфейл, управляван от ЛУАИФ, като в този случай минималната стойност от 50 % не се прилага. По отношение на инструментите, посочени в настоящата буква, се прилага подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на ЛУАИФ и на управляваните от него АИФ и на инвеститорите в такива АИФ. Държавите членки или техните компетентни органи могат да наложат ограничения по отношение на вида и структурата на тези инструменти или да забранят използването на определени		прилагане за цялото ЛУАИФ	
--	--	--	----------------------------------	--

	инструменти, когато това е целесъобразно. Настоящата буква се прилага както за частта от променливия елемент на възнаграждението, разсрочена в съответствие с буква н), така и за частта от променливия елемент на възнаграждението, която не е разсрочена;			
Пар. 1, буква н)	съществена част — най-малко 40 % — от променливия елемент на възнаграждението се разсрочва за срок, съобразен с жизнения цикъл и политиката за обратно изкупуване на дялове от съответния АИФ, и съответства точно на естеството на рисковете на този АИФ. Срокът, посочен в настоящата буква, е най-малко три до пет години, освен ако жизненият цикъл на въпросния АИФ е по-кратък; възнаграждение, дължимо съгласно договорености за разсрочване, се получава изцяло при спазване най-малко на принципа за пропорционално изплащане във времето;	125—131	Само за идентифицирания персонал, но винаги е възможно доброволно прилагане за цялото ЛУАИФ	Да

	при особено голям размер на променливия елемент на възнаграждението изплащането на най-малко 60 % от сумата се разсрочва;			
Пар. 1, буква о)	променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща или е дължимо единствено ако е съобразено с финансовото състояние на ЛУАИФ като цяло и е оправдано от гледна точка на резултатите на стопанското подразделение, на АИФ и на въпросния служител. Общият размер на променливото възнаграждение като правило се намалява значително при посредствени или отрицателни финансови резултати на ЛУАИФ или на съответния АИФ, като се вземат предвид както текущи компенсации, така и намаления в изплащането на суми, начислени за изминал период, включително и чрез мерки за „лоши резултати“ или отнемане на вече	34–36 117–124 148–158	Само за идентифицирания персонал, но винаги е възможно доброволно прилагане за цялото ЛУАИФ	Да

	начислено възнаграждение;			
Пар. 1, буква п)	пенсионната политика съответства на бизнес стратегията, целите, ценностната система и дългосрочните интереси на ЛУАИФ и на управляваните от него АИФ. Ако служителят напусне ЛУАИФ преди навършване на пенсионна възраст, пенсионните права извън задължителното осигуряване се държат от ЛУАИФ под формата на определените в буква м) инструменти за срок от пет години. В случай че служителят достигне пенсионна възраст, дължимото по пенсионните права извън задължителното осигуряване се изплаща на служителя под формата на определените в буква м) инструменти, за които се прилага петгодишен срок на задържане;	78—86	Само за идентифицирания персонал, но много препоръчително за цялото ЛУАИФ и, ако се изисква, ЛУАИФ следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за идентифицирания персонал	Не
Пар. 1, буква р)	от служителите се изисква да се задължат да не използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, свързано с възнагражденията или	90—92	Само за идентифицирания персонал, но много препоръчително за цялото ЛУАИФ и, ако се изисква,	Не

	отговорността, с цел да намалят ефекта на ограничаване на риска, заложен в договореностите относно възнаграждението им;		ЛУАИФ следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за <i>идентифицирания персонал</i>	
Пар. 1, буква с)	променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията на настоящата директива.	15–18	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не
Пар. 2	Принципите, предвидени в точка 1, се прилагат за всякакъв вид възнаграждения, изплащани от ЛУАИФ, за всички суми, изплащани пряко от самия АИФ, включително отсрочени възнаграждения, и за всяко прехвърляне на дялове или акции от АИФ в полза на тези категории персонал — включително висшето ръководство, служителите, поемащи рискове, служителите с контролни функции, както и всеки служител, чието общо възнаграждение го поставя в същата категория възнаграждения като на	10–22	Задължително за цялото ЛУАИФ	Не

	висшето ръководство и на служителите, поемащи рискове — чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ЛУАИФ или рисковия профил на управляваните от тях АИФ.			
Пар. 3	ЛУАИФ, които са значими от гледна точка на размера си или на размера на управляваните от тях АИФ, на вътрешната си организация и на естеството, обхвата и сложността на дейността си, създават комитет по възнагражденията. Комисията по възнагражденията се създава по начин, който ѝ позволява да извършва компетентна и независима преценка на политиките и практиките във връзка с възнагражденията, както и на въведените стимули за управление на риска. Комисията по възнагражденията отговаря за подготвянето на решенията относно възнагражденията,	52—64	Задължително за цялото ЛУАИФ	Да

	включително онези от тях, които имат последици за риска и управлението на риска на съответните ЛУАИФ или АИФ, и които трябва да бъдат взети от управителния орган в изпълнение на надзорната му функция. Комисията по възнагражденията се председателства от член на управителния орган, който няма изпълнителни функции в съответното ЛУАИФ. Членовете на комисията по възнагражденията са членове на управителния орган, които нямат изпълнителни функции в съответното ЛУАИФ.			
--	---	--	--	--

Приложение III Схематичен преглед на някои механизми за разсрочване

