



European Securities and
Markets Authority

Насоки

**Насоки за разумни политики за възнаграждения съгласно
Директивата за ПКИПЦК**



Съдържание

1	Обхват.....	3
2	Определения.....	4
4	Задължения за съответствие и докладване.....	6
4.1	Статут на насоките.....	6
4.2	Изисквания за докладване.....	7
5	Насоки кои възнаграждения попадат в обхвата на настоящите насоки.....	7
6	Насоки за идентифициране на категориите персонал, обхванати в настоящите насоки.....	9
7	Насоки относно пропорционалността.....	11
7.1	Пропорционалността като цяло.....	11
7.2	Пропорционалност по отношение на различните характеристики на управляващите дружества.....	12
7.3	Пропорционалност по отношение на различните категории персонал.....	13
8	Насоки за управляващите дружества, които са част от група.....	14
9	Насоки относно прилагането на различни секторни правила.....	14
9.1	Общи насоки.....	14
9.2	Специфични насоки за допълнителни услуги.....	15
10	Насоки относно финансовото състояние на управляващото дружество.....	16
11	Насоки относно управлението на възнагражденията.....	16
11.1	Ръководен орган.....	17
11.1.1	Разработване, одобрение и надзор на политиката за възнагражденията.....	17
11.1.2	Възнаграждения на членове на управляващия орган и на звената с контролни функции.....	18
11.1.3	Участие на акционерите.....	19
11.1.4	Преглед на политиката за възнагражденията и нейното изпълнение.....	19
11.2	Комисия по възнагражденията.....	20
11.2.1	Съставяне на Комисия по възнагражденията.....	20
11.2.2	Състав на Комисията по възнагражденията.....	21
11.2.3	Роля на Комисията по възнагражденията.....	22
11.2.4	Процес и структура на отчитане на Комисията по възнагражденията.....	23
11.3	Звена с контролни функции.....	23
11.3.1	Роли на звената с контролни функции.....	23

11.3.2	Възнаграждение на звената с контролни функции.....	24
12	Насоки относно общите изисквания за ограничаване на риска	25
12.1	Общата политика за възнаграждения, включително пенсионната политика	25
12.2	Пенсионни права извън задължителното осигуряване	26
12.3	Обезщетения	27
12.4	Персонално хеджиране	27
13	Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска.....	28
13.1	Напълно гъвкава политика за променливите възнаграждения	28
13.2	Ограничаване на риска при променливите възнаграждения	29
13.2.1	Процес на ограничаване на риска	29
13.2.2	Общи изисквания относно процеса на ограничаване на риска	30
13.2.3	Измерване на риска	32
13.2.4	Измерване на резултатите	33
13.3	Процес на даване на право на възнаграждение	35
13.3.1	Създаване и разпределяне на фондове	35
13.3.2	Корекция на риска в процеса на даване на право на възнаграждения.....	35
13.4	Процес на изплащане	36
13.4.1	Неразсрочени и разсрочени възнаграждения	36
13.4.2	Пари срещу инструменти	38
13.4.3	Последващо включване на риска за променливото възнаграждение.....	42
14	Насоки относно оповестяването на информация	44
14.1	Външно оповестяване на информация.....	44
14.1.1	Специални и общи изисквания за оповестяването на информация	44
14.1.2	Политика и практики.....	45
14.2	Вътрешно оповестяване на информация	46

1 Обхват

Кой?

1. Настоящите насоки се прилагат по отношение на управляващите дружества съгласно определението в член 2, параграф 1, буква б) от Директивата за ПКИПЦК и компетентните органи. Те също така се прилагат за инвестиционни дружества, които не са посочили управляващо дружество, получило разрешение в съответствие с Директивата за ПКИПЦК.¹
2. След като са определили управляващо дружество, получило разрешение съгласно Директивата за ПКИПЦК, ПКИПЦК не са предмет на принципите за възнаграждения, установени в Директивата за ПКИПЦК, нито на настоящите насоки. Въпреки това, принципите за възнагражденията, установени в *Препоръката*, са свързани с тези ПКИПЦК, доколкото те попадат в рамките на определението за „финансово предприятие“, посочено в точка 2.1 от *Препоръката*. Приложение I към настоящите насоки съдържа таблица на съответствията, която очертава принципите от *Препоръката*, отразени в Директивата за ПКИПЦК.

Какво?

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

Кога?

4. Насоките се прилагат от 1 януари 2017 г.
5. Без да се засяга прилагането на Директива 2014/91/ЕС, до 18 март 2016 г. насоките относно правилата за променливото възнаграждение, предвидени съгласно раздели 12 (Насоки относно общите изисквания за ограничаване на риска) и 13 (Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска) от настоящите насоки, следва първо да се прилагат за изчисляване на плащанията, свързани с новото предоставяне на променливо възнаграждение на *идентифицирания персонал* за първия пълен период на изпълнение след 1 януари 2017 г. Например, управляващо дружество, чийто отчетен период приключва на 31 декември, следва да прилага насоките относно правилата за променливото възнаграждение, предвидени в настоящите насоки за изчисляване на плащанията, свързани с отчетен период 2017 г.

¹ Принципите за възнагражденията в членове 14а и 14б от Директивата за ПКИПЦК се прилагат *mutatis mutandis* за тези инвестиционни дружества, въз основа на разпоредбите на член 30 от Директивата за ПКИПЦК.

2 Определения

Освен ако не е посочено друго, термините, използвани в Директива 2009/65/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 13 юли 2009 година относно координирането на законовите, подзаконовите и административните разпоредби относно предприятията за колективно инвестиране в прехвърлими ценни книжа (ПКИПЦК), имат същото значение в настоящите насоки. В допълнение се прилагат следните определения за целите на настоящите насоки:

Препоръка Препоръка на Комисията 2009/384/ЕО от 30 април 2009 г. относно политиката на възнаграждения в сектора на финансовите услуги.²

възнаграждения за постигнати резултати променлива такса, свързана с „резултатите от дейността на ПКИПЦК“.

„Резултатите от дейността на ПКИПЦК“ включват нарастване на капитала, както и всякакъв доход, свързан с активите на ПКИПЦК (например дивиденди). Те могат да бъдат оценени по отношение на целта „постигнати резултати“.

Възнаграждението за постигнати резултати може да се основава на елементи, например дял от капиталовата печалба или нарастване на капитала на нетната стойност на активите на ПКИПЦК или на която и да е част от нетната стойност на активите на ПКИПЦК в сравнение с подходящ индекс на ценни книжа или друга мярка за инвестиционна доходност.

Възнагражденията за постигнати резултати са свързани с резултати плащания, извършени пряко от управляващото дружество или самото ПКИПЦК в полза на идентифицирания персонал.

идентифициран персонал категориите персонал, включително висшето ръководство, служителите, поемащи рискове, и *звената с контролни функции*, както и всеки служител, чието общо възнаграждение го поставя в същата *категория възнаграждения* като на висшето ръководство и служителите, поемащи рискове, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на управляващото дружество или върху рисковите профили на управляваните от него ПКИПЦК и категории персонал на субекта (субектите), на които са делегирани дейности по управление на инвестициите от управляващото дружество, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковите профили на ПКИПЦК, които управляващото дружество

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

	управлява.
<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 управляващо дружество (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 ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество, равностойни права на собственост (включително — за ПКИПЦК, които емитират само дялове — дялово обвързани инструменти), в зависимост от правната структура на съответното ПКИПЦК и неговия устав или учредителните документи, или свързани с акции инструменти или равностойни непарични инструменти със стимули със същата степен на ефективност като всеки от инструментите, посочени в това определение.
<i>мярка за „лоши резултати“</i>	мярка, позволяваща на управляващото дружество 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 управляващото дружество като цяло, на стопанското подразделение, на ПКИПЦК 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 управляващото дружество 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.
<i>звена с надзорни функции</i>	съответните лица или орган, или органи, отговорни за надзора на висшето ръководство на управляващото дружество 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 за ПКИПЦК. За тези управляващи дружества, които поради своя размер, вътрешна организация и характер, обхват и сложност на извършваната дейност или своята правна структура нямат обособени звена с надзорни функции, следва да се счита, че звената с надзорни функции са членовете на управляващия

орган.

<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 начисляване</i>	<i>на</i>	период, по време на който представянето на член на персонала е оценявано и измервано за целите на определяне на неговото или нейното възнаграждение.
<i>период разсрочване</i>	<i>на</i>	периодът на разсрочване е периода, 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 отнемане на вече начислено възнаграждение.

3 Цел

6. Целта на настоящите насоки е да се гарантира общо, уеднаквено и последователно прилагане на разпоредбите относно възнагражденията в членове 14а и 14б от Директивата за ПКИПЦК.

4 Задължения за съответствие и докладване

4.1 Статут на насоките

7. Настоящият документ съдържа насоки, издадени съгласно член 16 от Регламента за ESMA. В съответствие с член 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.
8. 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.

4.2 Изисквания за докладване

9. Компетентните органи, спрямо които са приложими настоящите насоки, са длъжни да уведомят ESMA дали спазват или възнамеряват да спазват насоките, като изложат причини за неспазването им, в срок от два месеца от датата на публикуване 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.
10. От управляващите дружества не се изисква да докладват на ESMA дали спазват настоящите насоки.

5 Насоки кои възнаграждения попадат в обхвата на настоящите насоки

11. Единствено за целите на насоките и член 14б от Директивата за ПКИПЦК, възнаграждението се състои от един или повече от следните елементи:

- (i) всички форми на плащания или доходи, изплатени от управляващото дружество,
- (ii) всяка сума, платена от самите ПКИПЦК, включително всяка част от *възнагражденията за постигнати резултати*, които са изплатени пряко или непряко в полза на *идентифицирания персонал*, или
- (iii) всяко прехвърляне на дялове или акции на ПКИПЦК,

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

Когато плащанията, без възстановяване на разходи и разноски, се извършват пряко от ПКИПЦК на управляващото дружество в полза на съответните категории на персонала на управляващото дружество, или пряко от ПКИПЦК за съответните категории персонал на управляващото дружество, за предоставени професионални услуги, което може да доведе до заобикаляне на съответните правила за възнагражденията, те следва да се считат за възнаграждение за целите на насоките и член 14б от Директивата за ПКИПЦК.

12. Всички възнаграждения могат да бъдат разделени на фиксирани възнаграждения (плащания или доходи, които не зависят от каквито и да е критерии за изпълнение), и на променливи възнаграждения (допълнителни плащания или доходи, 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) или непарични (непреки) ползи (като отстъпки, допълнителни придобивки или специални надбавки за автомобил, мобилен

телефон и т.н.). Допълнителни плащания или доходи, които са част от обща, недискреционна и важаща за цялото управляващо дружество политика и нямат стимулиращ ефект по отношение на поемането на риск, могат да бъдат изключени от определението за възнаграждение за целите на свързаните с възнагражденията изисквания за ограничаване на риска, които са специфични за Директивата за ПКИПЦК.

13. „Премия за задържане“ е форма на променливо възнаграждение и е допустима само до степента, в която разпоредбите за ограничаване на риска са приложени правилно.
14. Управляващите дружества следва да гарантират, че променливите възнаграждения не се изплащат посредством инструменти или чрез методи, използвани с цел изкуствено заобикаляне на разпоредбите на Директивата за ПКИПЦК и настоящите насоки. Управляващият орган на всяко управляващо дружество 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 за ПКИПЦК (освен ако тези посредници са предмет на регулаторни изисквания за възнагражденията също толкова ефективни, колкото изискванията съгласно настоящите насоки, в съответствие с разпоредбите на параграф 16); използването на обвързани агенти или други лица, които не се считат за „служители“ от правна гледна точка; сделки между управляващото дружество 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 и непарични материални доходи, използвани като механизми за стимулиране, свързани с постигнатите резултати.
15. Следва също да се отчете и позицията на партньорствата и подобните структури. Дивидентите или други подобни разпределения, които партньорите получават като собственици на управляващо дружество, не попадат в обхвата на настоящите насоки, освен ако същественият 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.
16. При делегирането на функции по управление на инвестиции (включително управление на риска) съгласно член 13 от Директивата за ПКИПЦК, когато правилата за възнагражденията биха били заобиколени, управляващите дружества следва да гарантират, че:
 - а) субектите, на които се делегират дейностите по управление на инвестициите, са предмет на регулаторни изисквания относно възнагражденията, които са също толкова ефективни, колкото изискванията съгласно настоящите насоки; или

b) подходящи договорености са сключени със субектите, на които се делегират дейностите по управление на инвестициите, 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 инвестиции от името на управляващото дружество.

17. За целите на буква а) по предходния параграф, предприятието може да се счита за подчинено на нормативни изисквания по отношение на възнаграждението, които са също толкова ефективни, колкото тези, които се прилагат съгласно настоящите насоки, наред с другото, когато са изпълнени следните условия:

- i) субектът, с когото се сключва споразумението за делегиране, е предмет на правилата за възнагражденията съгласно Директива 2013/36/ЕС (ДКИ IV) или Директива 2011/61/ЕС (ДЛУАИФ), и
- ii) персоналът на субекта, който е *идентифициран персонал* за целите на настоящите насоки, е предмет на правилата на ДКИ IV или ДЛУАИФ.

6 Насоки за идентифициране на категориите персонал, обхванати в настоящите насоки

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

19. Освен ако не е демонстрирано, че нямат съществено въздействие върху рисковия профил на управляващото дружество или на ПК ИПЦК, което то управлява, следните категории персонал следва да бъдат включени като идентифициран персонал:

- Изпълнителни и неизпълнителни членове на управляващия орган на управляващото дружество, в зависимост от правната структура на управляващото дружество, например: директори, главния изпълнителен директор и изпълнителни и неизпълнителни партньори.
- Висше ръководство
- Звена с контролни функции
- Персонал, отговарящ за ръководството на управлението на инвестициите, администрацията, маркетинга, човешките ресурси

- Други служители, поемащи риск като: 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 упражнят съществено влияние върху рисковия профил на управляващото дружество или на ПКИПЦК, който то управлява, включително лицата, които могат да сключват договори/позиции и да вземат решения, които оказват значително влияние върху рисковите позиции на управляващото дружество или на управляваните от него ПКИПЦК. Този персонал може да включва, например, търговски представители, отделните търговци и специфични търговски секции.

При оценяване на съществеността на влияние върху рисковия профил на управляващото дружество или на управляваните от него ПКИПЦК, управляващите дружества следва да изготвят определение за същественост в контекста на управляващите си дружества и на управляваните от тях ПКИПЦК. Критериите, които управляващите дружества 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 управляващото дружество и/или счетоводния баланс, и/или върху резултатите на ПКИПЦК, които те управляват.

За правилната оценка на функциите, които биха могли съществено да засегнат рисковия профил на управляващото дружество или на ПКИПЦК, които те управляват, следва да се извърши анализ на служебните функции и отговорности на управляващото дружество. 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 управляващото дружество или на ПКИПЦК, който то управлява, предвид конкретна служебна функция или отговорности на лицето.

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 управляващото дружество или ПКИПЦК, 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, персоналят, оглавяващ администрацията, следва да се включва в *идентифицирания персонал*.

20. В допълнение, ако те оказват съществено въздействие върху рисковия профил на управляващото дружество или на ПКИПЦК, който то управлява, другите 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 управляващото

дружество или на ПКИПЦК, които 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 управляващото дружество или на ПКИПЦК, което то управлява. В други управляващи дружества случаят може да е различен.

21. Примерите, посочени в параграфи 19 и 20 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.

7 Насоки относно пропорционалността

7.1 Пропорционалността като цяло

22. Съгласно Препоръката, когато държавите членки предприемат мерки за изпълнение на принципите за възнаграждения, те следва да отчетат размера, характера и обхвата на дейностите на финансовите предприятия. При предприемането на мерки за съответствие с принципите за възнаграждение управляващите дружества 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 член 14б от Директивата за ПКИПЦК и Препоръката предвиждат разпоредбите да действат по начин, който позволява на управляващото дружество да използва пропорционален подход за спазване на принципа за възнаграждение.
23. Не всички управляващи дружества следва да изпълняват изискванията за възнагражденията по един и същи начин и до същата степен. Пропорционалността следва да работи двупосочно: някои управляващи дружества ще трябва да приложат по-сложни политики или практики за изпълнението на изискванията; други управляващи дружества може да изпълнят изискванията на Директивата за ПКИПЦК по по-лесен и не толкова обременяващ начин.
24. Управляващото дружество носи главната отговорност за оценяването на собствените си характеристики и за развитието и изпълнението 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 управляващите дружества действително прилагат пропорционалността, като отчитат постигането на регулаторните цели и необходимостта от запазване на равнопоставеност сред различните управляващи дружества и юрисдикции.

7.2 Пропорционалност по отношение на различните характеристики на управляващите дружества

25. Пропорционалното прилагане на принципите на възнаграждение е обосновано от различните рискови профили и характеристики сред управляващите дружества. Критериите, свързани с прилагането на пропорционалността, са размерите на управляващото дружество и на управляваните от него ПКИПЦК, 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 управляващото дружество и към стойността на управляваните активи (включително всички активи, придобити чрез използване на ливъридж) на ПКИПЦК, които управляващото дружество управлява; пасивите или рисковите експозиции на управляващото дружество и на ПКИПЦК, които то управлява; както и броят на персонала, клоновете или дъщерните дружества на управляващото дружество. Размерът на управляващо дружество и на управляваните от него ПКИПЦК не следва да се разглеждат самостоятелно при прилагането на пропорционалността. Дадено управляващо дружество може да бъде сметнено за „малко“ с оглед на броя на персонала или дъщерните дружества, но да поема големи рискове. Управляващото дружество следва да се придържа стриктно към принципите на възнаграждение в случаите, когато общият брой на ПКИПЦК, 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 управляващи дружества независимо от размера или системното им значение.

- б) Вътрешна организация: това може да се отнесе към правната структура на управляващото дружество или ПКИПЦК, които то управлява, сложността на вътрешната управленска структура на управляващото дружество, регистрацията на регулирани пазари на управляващото дружество или на ПКИПЦК, които то управлява.

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

- в) Естество, 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:

- вида на разрешените дейности (колективно управление на портфейла на ПКИПЦК само, или включително допълнителните услуги, изброени в член 6, параграф 3 от Директивата за ПКИПЦК);
- вида на инвестиционните политики и стратегии на ПКИПЦК, които управляващото дружество управлява;
- национален или трансграничен характер на търговските дейности (управляващо дружество, което управлява и/или предлага ПКИПЦК в една или повече юрисдикции в или извън ЕС); и
- допълнителното управление на АИФ.

26. В хода на преценката на това какво е пропорционално, акцентът следва да бъде поставен върху съчетаването на всички посочени критерии (размер, вътрешна организация и естеството, обхвата и сложността на дейностите) и тъй като това не е изчерпателен списък, на всички други приложими критерии. Например, дейността на управляващото дружество може да е с малък мащаб, но все пак може да включва сложни профили на риска поради естеството на неговите дейности или сложността на управляваните ПКИПЦК.

7.3 Пропорционалност по отношение на различните категории персонал

27. Пропорционалността следва също да действа в рамките на управляващото дружество на някои специфични изисквания. Категориите персонал, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху техния рисков профил, следва да отговаря на определени изисквания, които имат за цел да управляват рисковете, които дейностите им включват. Същите критерии за размер, вътрешна организация и естеството, обхвата и сложността на дейностите, следва да се прилагат. В допълнение, следните неизчерпателно посочени елементи следва да бъдат взети предвид, когато е уместно:

- Размерът на задълженията, които поематият риска може да поеме от името на управляващото дружество;
- Големината на групата от лица, които имат само колективно съществено въздействие върху рисковия профил на управляващото дружество;
- Структурата на възнаграждението на членовете на персонала (напр. фиксирани възнаграждения с променливо възнаграждение спрямо схеми за споделяне на печалбите), по-специално, следните елементи:
 - сумата на променливото възнаграждение;
 - процентът на променливите възнаграждения над фиксираните възнаграждения.

8 Насоки за управляващите дружества, които са част от група

28. Тези насоки се прилагат във всички случаи за всяко управляващо дружество. По-специално, не следва да съществува изключение от прилагането на всяко от управляващите дружества, които са дъщерни предприятия на кредитна институция, на специфичните за сектора принципи за възнагражденията, предвидени в Директивата за ПКИПЦК и в настоящите насоки.
29. Може да се случи така, че в контекста на група, пруденциалните правила по сектори, различни от ПКИПЦК, приложими за субектите в групата може да накарат някои служители на управляващото дружество на ПКИПЦК, което е част от посочената група, да бъдат „идентифициран персонал“ за целите на тези секторни разпоредби относно възнагражденията.

9 Насоки относно прилагането на различни секторни правила

9.1 Общи насоки

30. Без да се засягат указанията, предвидени в параграфи 28 и 29 от тези насоки, когато някои служители или други категории персонал на управляващите дружества извършват услуги, които подлежат на различни секторни принципи на възнаграждение, те следва да получават възнаграждение или:
- a) въз основа на извършените дейности и на пропорционална основа, до степента, до която е възможно разграничаване на отделна дейност; или
 - b) чрез прилагане на принципи за възнаграждение по сектори, които се смятат за по-ефективни за постигане на резултатите за предотвратяване на неподходящо поемане на риск и съгласуване на интересите на съответните физически лица с тези на инвеститорите във фондове или други портфейли, които те управляват.
31. Подходът в точка а) от параграф 30 означава, че, например, възнаграждението на лице, което изпълнява услугите, предмет на Директивата за ПКИПЦК и услугите, предмет на ДКИ IV и/или ДЛУАИФ, следва да се определи като се прилагат принципите за възнагражденията съгласно Директивата за ПКИПЦК, ДКИ IV и ДЛУАИФ, на пропорционална основа, на базата на обективни критерии, като например времето, отделено за всяка услуга или управляваните активи за всяка услуга.
32. Подходът в точка б) от параграф 30 означава, че, например, когато възнаграждението на лице, което извършва услуги за различни субекти (включително управляващи дружества и/или ЛУАИФ), които са дъщерни дружества на дружеството майка, което е предмет на ДКИ IV, се определя — на доброволна

основа — в съответствие с всички принципи за възнагражденията в рамките на ДКИ IV за всички услуги, извършвани от такова лице, това следва да се счита, че също отговаря на изискванията относно възнагражденията съгласно Директивата за ПКИПЦК и ДЛУАИФ. Когато обаче специфични изисквания съгласно ДКИ — като тези, свързани с плащането на променливите възнаграждения под формата на *инструменти* — са в противоречие с изискванията съгласно ДЛУАИФ или Директивата за ПКИПЦК, възнаграждението на заинтересованото лице във всички случаи следва да се съобразява със съответното специфично секторно законодателство, което е в противоречие с изискванията на ДКИ. Това означава, че, например, за лицата, извършващи услугите, предмет на Директивата относно ЛУАИФ или Директивата за ПКИПЦК, променливото възнаграждение следва винаги да се изплаща в *инструменти* на ФАИ или *инструменти* на ПКИПЦК (приложение II, параграф 1), буква м) от Директивата относно ЛУАИФ и член 14, букви б) и м) от Директивата за ПКИПЦК V).

33. За да се избегне всяко съмнение, насоките в параграфи 30—32 по-горе се прилагат за служителите или други категории персонал на управляващите дружества (включително, например, подизпълнители от предприятията майки, които подлежат на различни секторни разпоредби относно възнагражденията, като например ДКИ IV). Всеки път, когато служители или други категории персонал на други субекти извършват дейности по управление на инвестиции съгласно делегиране в съответствие с член 13 от Директивата за ПКИПЦК, следва да се прилагат насоките по параграфи 16 и 17 по-горе.
34. За управляващи дружества, които извършват дейности, обхванати от ДЛУАИФ (които подлежат на разрешение съгласно Директивата относно ЛУАИФ), спазването на секторните принципи на възнаграждение, приложими на равнище предприятие — въз основа на съответните секторни насоки, издадени съгласно Директивата относно ЛУАИФ и Директивата за ПКИПЦК — следва да е достатъчно, за да се приеме, че на индивидуално равнище всеки от секторните принципи на възнаграждение е спазен. Например, съответствието с изискванията по член 14б, параграф 1, буква д) от Директивата за ПКИПЦК, която се прилага на равнище предприятие, следва едновременно да отговаря на еквивалентните изисквания по параграф 1, буква д) от приложение II от Директивата относно ЛУАИФ за управляващите дружества, които извършват дейности, обхванати от ДЛУАИФ.

9.2 Специфични насоки за допълнителни услуги

35. За осъществяването на допълнителни услуги, съгласно член 6, параграф 3 от Директивата за ПКИПЦК, или съгласно член 6, параграф 4 от ДЛУАИФ, персоналят на управляващо дружество или ЛУАИФ, следва да попада в приложното поле на (i) правила за възнаграждение съгласно Директивата за ПКИПЦК или ДЛУАИФ, както е приложимо и ii) съответните правила на Директивата за ПФИ, включително Насоките на ESMA за политиките и практиките за възнагражденията (ДПФИ) (ESMA/2013/606).

10 Насоки относно финансовото състояние на управляващото дружество

36. За да се осигури текущото съответствие с изискванията на член 7, параграф 1 от Директивата за ПКИПЦК, управляващите дружества следва да гарантират, че поддържат разумен баланс между доброто финансово състояние и предоставянето, изплащането или придобиването на правото върху променливото възнаграждение.

37. Управляващото дружество следва да гарантира, че финансовото му положение няма да бъде неблагоприятно засегнато от:

- 1) общия фонд на променливо възнаграждение, което ще бъде предоставено за тази година; и
- 2) сумата на променливите възнаграждения, които ще бъдат изплатени или върху които ще бъде предоставено правото през тази година.

38. Фактът, че дадено управляващо дружество е или рискува да стане неспособно да поддържа стабилното си финансово състояние, следва да породява, *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 година³. Вместо да нарежда, изплаща променливото възнаграждение или да позволява предоставянето на правото върху него, нетната печалба на управляващото дружество за тази година и потенциално за следващи години следва да се използва за стабилизиране на финансовото му състояние. Управляващото дружество не следва да прилага компенсация за това на по-късен етап чрез даване, изплащане или придобиване на правото върху по-голяма сума на променливо възнаграждение, отколкото иначе би направило, освен ако в последващите години не стане очевидно, че финансовите резултати на управляващото дружество обосновават тези действия.

11 Насоки относно управлението на възнагражденията

39. Общите изисквания относно управлението на възнагражденията следва да са приложими за управляващото дружество като цяло.

³ Виж също раздел XII („Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска“).

11.1 Ръководен орган

11.1.1 Разработване, одобрение и надзор на политиката за възнагражденията

40. Политиката за възнаграждения на управляващото дружество следва да насърчава обвързването на поеманите от неговия персонал рискове с тези на ПКИПЦК, които то управлява, инвеститорите в тези ПКИПЦК и самото управляващо дружество; по-специално политиката за възнаграждения следва надлежно да отчете необходимостта от обвързване на риска в контекста на управлението на риска и излагането на риск.
41. *Звената с надзорни функции* следва да отговарят за одобряването и поддържането на политика по отношение на възнагражденията на управляващото дружество, както и за надзора на нейното изпълнение. Политиката за възнагражденията не следва да бъде контролирана от каквито и да е изпълнителни членове на *надзорната функция*. *Звената с надзорни функции* следва също така да одобряват всички последващи съществени изключения 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.
42. При разработването и надзора на политиките за възнаграждение на управляващото дружество *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 управляващото дружество.
43. В крайна сметка *звената с надзорни функции* следва да гарантират, че политиката за възнаграждения на управляващото дружество 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 управляващото дружество,
 - не насърчава прекомерно поемане на рискове съобразно инвестиционната политика на ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество, и
 - позволи на управляващото дружество да съгласува интересите на ПКИПЦК и техните инвеститори с интересите на *идентифицирания персонал*, който управлява подобни ПКИПЦК и да постигне стабилно финансово положение.

44. *Звената с надзорни функции* следва да гарантират, че общите принципи и структури на корпоративно управление на управляващото дружество, както и че техните взаимодействия със системата за възнаграждения са отчетени при проектирането и изпълнението на политиките и практиките за възнаграждение на управляващото дружество. *Звената с надзорни функции* следва да гарантират, че следните елементи са отчетени: 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 конфликти на интереси и вътрешната система за докладване и правилата за сделки със свързани страни.

11.1.2 Възнаграждения на членове на управляващия орган и на звената с контролни функции

45. Възнагражденията на членовете на *управляващия орган* следва да съответстват на техните правомощия, задачи, експертен опит и отговорности.

46. Когато е уместно, като се отчетат размера на управляващото дружество, неговата вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на дейностите му, *управляващият орган* следва да не определя сам възнагражденията си. *Звената с надзорни 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 управляващото дружество.

47. За управляващи дружества, които имат отделни *звена с надзорни функции*, с цел да се подходи правилно към конфликтите на интереси, може да се окаже 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, като 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 управляващи дружества, 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*.

11.1.3 Участие на акционерите

48. Одобряването на политиката за възнаграждения на управляващото дружество и решенията, свързани с възнагражденията на членовете на *управляващия орган*, могат да бъдат възложени на заседанието на акционерите на управляващото дружество, в зависимост от характеристиките на управляващото дружество или от националните правила на юрисдикцията, в която то е учредено. Гласуването на акционерите може да бъде консултативно или обвързващо. За тази цел на акционерите следва да се предоставя подходяща информация, за да могат те да вземат информирани решения.
49. *Звената с надзорни функции* остават отговорни за предложенията, представени по време на заседанието на акционерите на управляващото дружество, както и за фактическото изпълнение и осъществяване на надзор върху всякакви промени в политиките и практиките за възнагражденията.

11.1.4 Преглед на политиката за възнагражденията и нейното изпълнение

50. *Звената с надзорни функции* следва да гарантират, че политиката за възнагражденията на управляващото дружество и нейното изпълнение ще бъдат прегледани 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 управляващото дружество са адекватно отразени); и
 - е в съответствие с националните и международните разпоредби, принципи и стандарти.
51. 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 управляващото дружество.
52. 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.
53. 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-големите или по-сложните управляващи дружества следва да разполагат с достатъчно ресурси да проведат прегледа вътрешно, макар че външни консултанти могат да допълнят и да окажат съдействие на работата на управляващото

дружество по изпълнението на тези задачи, когато това е уместно. В съответствие с пропорционалността, по-малките и не толкова комплексни управляващи дружества могат да решат да възложат на външен изпълнител целия преглед. Във всички случаи *звената с надзорни функции* следва да запазят отговорността за прегледа на политиките и практиките за възнаграждения и за гарантиране, че резултатите от прегледа са последвани от действия; в допълнение, съответните *звена с контролни функции* следва да бъдат тясно ангажирани.

11.2 Комисия по възнагражденията

11.2.1 Съставяне на Комисия по възнагражденията

54. Следва да се обмисли съставянето на Комисия по възнагражденията като въпрос на добра практика дори от тези управляващи дружества, които не са задължени да съставят такава комисия съгласно член 14б, параграф 4 от Директивата за ПКИПЦК.

55. С цел да се определи дали се очаква съставянето на Комисия по възнагражденията е необходимо да се отчетат факторите, посочени в раздел 7 („Насоки относно пропорционалността“). Когато се оценява дали управляващо дружество е значимо или не, управляващото дружество следва да отчете кумулативното наличие на всичките три фактора (т.е. неговия размер или размера на управляваните от него ПКИПЦК, неговата вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на неговите дейности). От управляващо дружество, което е значимо само по отношение на един или два от трите горепосочени фактора, следва да не се изисква съставяне на Комисия по възнагражденията.

56. 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 управляващото дружество е регистрирано на борсата или не;
- правната структура на управляващото дружество;
- броят служители на управляващото дружество;
- управляваните активи на управляващото дружество;
- дали управляващото дружество също е ЛУАИФ;
- предоставянето на услугите, посочени в член 6, параграф 3 от Директивата за ПКИПЦК.

57. Като се отчитат горепосочените принципи и като се имат предвид всички обстоятелства, следват примери за управляващи дружества, които може да не се нуждаят от създаването на Комисия по възнагражденията:

- управляващите дружества, за които стойността на управляваните от тях ПКИПЦК не надхвърля 1,25 млрд. евро и с не повече от 50 служители, включително служителите, работещи в областта на управление на АИФ и с предоставянето на услугите, посочени съгласно член 6, параграф 3 от Директивата за ПКИПЦК;
- управляващите дружества, 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 управляващото дружество с правилата, установени в настоящите насоки.

58. Следва също така да се разбира, както е посочено по-горе съгласно параграф 54, че управляващите дружества, попадащи в изложените по-горе примери, може да изберат да съставят Комисия по възнагражденията по собствена инициатива като въпрос на добра практика.

59. Управляващите дружества, които попадат извън обхвата на горните примери, следва да не бъдат автоматично задължени да съставят Комисия по възнагражденията. За тази цел управляващите дружества, които са над праговете, установени в параграф 57, следва да се считат за значими от гледна точка на размера им или на размера на ПКИПЦК, които управляват; за да се реши дали трябва или не да съставят Комисия по възнагражденията обаче, тези управляващи дружества следва все пак да направят оценка дали са значими от гледна точка на своята вътрешна организация и характера, обхвата и сложността на дейностите си.

11.2.2 Състав на Комисията по възнагражденията

60. 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.

61. Председателят на Комисията по възнагражденията следва да бъде независим член без изпълнителни функции.

62. 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 управляващите дружества.

63. Комисията по възнагражденията следва да бъде насърчавана да търси вътрешни (напр. от служителите, 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.

11.2.3 Роля на Комисията по възнагражденията

64. 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 управляващото дружество;
- предоставя своята подкрепа и съвети на *звената с надзорни функции* при проектирането на общата политика за възнагражденията на управляващото дружество;
- 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 съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и управляваните от него ПКИПЦК и интересите на инвеститорите в тези ПКИПЦК; 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.

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

11.2.4 Процес и структура на отчитане на Комисията по възнагражденията

66. 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 управляващото дружество;
- 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
- предоставя адекватна информация на *звената с надзорни функции* и, когато е приложимо, на заседанието на акционерите на управляващото дружество относно извършваните дейности.

11.3 Звена с контролни функции

11.3.1 Роли на звената с контролни функции

67. Управляващите дружества 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.
68. Като поддържат тясното сътрудничество с Комисията по възнагражденията и *звената с надзорни функции* и *управляващия орган*, *звената с контролни функции* следва да подпомагат при определянето на цялостната стратегия за възнагражденията, приложима за управляващото дружество, като се има предвид насърчаването на ефективното управление на риска.
69. Служителите, работещи в областта на управление на риска, следва да оценят как схемата за променливите възнаграждения се отразява върху рисковия профил на управляващото дружество. 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.

70. Звената за съответствие следва да анализират как схемите за възнаграждение се отразяват на съответствието на управляващото дружество със законовите, подзаконовите разпоредби и вътрешните политики.

71. Звената за вътрешния одит следва периодично да извършват независим одит на структурата, прилагането и въздействието на политиките за възнагражденията на управляващото дружество.

11.3.2 Възнаграждение на звената с контролни функции

72. Равнището на възнагражденията на *звената с контролни функции* следва да позволи на управляващото дружество да наеме квалифициран и опитен персонал за изпълнението на тези функции.

73. Ако служителите в *звената с контролни функции* получават променливи възнаграждения, те следва да се основават на специфични за функциите цели и следва да не се определят единствено от приложимите за цялото управляващо дружество критерии за резултати.

74. Структурата на възнагражденията 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 управляващо дружество критерии за резултати, рискът от конфликт на интереси се повишава и поради това следва да бъде разгледан адекватно.

75. За управляващите дружества, от които се изисква да имат Комисия 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 управление на риска и съответствие.

76. За управляващи дружества, 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*.

77. 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 важна в случаи, когато членове на персонала 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.
78. *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.

12 Насоки относно общите изисквания за ограничаване на риска

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

12.1 Общата политика за възнаграждения, включително пенсионната политика

80. Дългосрочната стратегия на управляващото дружество 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 ПКИПЦК, 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, устава или учредителните документи на ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество, както и с целите, заложили в стратегиите на управляващото дружество и ПКИПЦК, които то управлява и промените, които могат да бъдат направени в стратегиите, трябва да се вземат под внимание. Управляващите дружества по-специално следва да гарантират, че техните схеми за възнаграждения са добре проектирани и изпълнени. Това по-специално включва подходящ баланс на променливите и фиксираните възнаграждения, измерването на резултатите, както и структурата им, където е приложимо, корекцията на риска на променливото възнаграждение. Дори по-малко или не толкова сложно управляващо дружество следва да гарантира, че прави възможно най-добрите опити да обвърже своята

политика за възнаграждения с интересите си и с интересите на ПКИПЦК, които управлява, както и на техните инвеститори.

81. При разработването на своята политика за възнагражденията, управляващите дружества следва да отделят необходимото внимание на това как възнагражденията допринасят за предотвратяването на прекомерно поемане на рискове, ефективността на управляващото дружество и ПКИПЦК, които то управлява, както и на съгласуваността на политиката за възнагражденията с ефективното управление на риска.
82. Управляващите лица следва да обмислят консервативни политики за оценка и следва да не пренебрегват рисковете от концентрация и рисковите фактори като ликвиден риск и риск от концентрация, които биха могли да поставят ПКИПЦК, които управляващото дружество управлява, 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 приходите за текущата година вместо с печалбата от корекция на риска.
83. 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 ПКИПЦК, които управляващото дружество управлява. Като се имат предвид характерът, обхватът и сложността на управляващото дружество, съществуват алтернативни подходи за свързване на елементите на управлението на риска с политиката за възнагражденията.

12.2 Пенсионни права извън задължителното осигуряване

84. Политиката за възнагражденията следва да обхваща всички аспекти на възнагражденията, включително фиксираните елементи, променливите елементи, пенсионните условия и други подобни конкретни ползи. Пенсионната политика (както фиксираните, така и променливите пенсионни плащания) следва да бъде обвързана с дългосрочните интереси на управляващото дружество и ПКИПЦК, които то управлява.
85. В случай на пенсионни права извън задължителното осигуряване като част от променливите възнаграждения, членът на персонала следва да не се пенсионира или да напуска управляващото дружество с правото да се ползва от тези права, без да се отчита икономическото състояние на ПКИПЦК, които управляващото дружество управлява или рисковете, които са поети от члена на персонала в дългосрочен план.

86. С цел да се обвърже този конкретен вид пенсионни права с икономическото състояние на ПКИПЦК, които управляващото дружество управлява, пенсионните права извън задължителното осигуряване, когато е юридически възможно, съгласно съответното пенсионно законодателство, следва да се изплащат под формата на *инструменти*.
87. В контекста на пенсионирането пенсионните права извън задължителното осигуряване, от които може да се ползва члена на персонала, следва да бъдат предмет на петгодишен *период на задържане*.
88. Когато член на персонала напусне управляващото дружество 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.

12.3 Обезщетения

89. Договореностите за „златен парашут“ за членове на персонала, които напускат управляващото дружество и които генерират големи изплащания без никакви резултати и корекция на риска, следва да се считат за несъответстващи на принципа, изложен в член 14б, параграф 1, буква к) от Директивата за ПКИПЦК. Всички такива плащания следва да са свързани с постигнатите резултати във времето 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 управляващото дружество или на ПКИПЦК, което то управлява, или в случаи на сливане и/или поглъщане.
90. Управляващите дружества следва да изготвят рамка за определяне и одобряване на обезщетенията, в съответствие с общите структури на управляващото дружество за управление на заетостта. Тази рамка следва да гарантира, че неуспехите не се поощряват.
91. Управляващите дружества следва да могат да обяснят пред компетентните органи критериите, които използват за определяне на сумата на обезщетението. Разсрочването на дължимите променливи обезщетения или дългосрочните планове за стимулиране, както и съвпадането им с първоначалните схеми за разсрочване се смятат за добра практика.

12.4 Персонално хеджиране

92. 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.

93. 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 ипотеката 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.
94. Изискването служителите да не използват лични стратегии за хеджиране или застраховане, 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. Управляващите дружества следва да поддържат ефективни мерки, за да гарантират, че членовете на персонала изпълняват това изискване.

13 Насоки относно специалните изисквания за ограничаване на риска

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

13.1 Напълно гъвкава политика за променливите възнаграждения

96. 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 професионалния опит, съответния сектор и регион на стопанска дейност. Индивидуалните равнища на фиксираните възнаграждения следва да бъдат непряко повлияни от основния принцип на ограничаване на риска.

13.2 Ограничаване на риска при променливите възнаграждения

13.2.1 Процес на ограничаване на риска

97. За да се ограничи прекомерното поемане на риск, променливото възнаграждение следва да се основава на постижения и да бъде съобразено с рисковете. За да се постигне тази цел, управляващото дружество следва да гарантира, че стимулите за поемане на рискове са ограничени от стимули за управление на риска. Схемата за възнаграждения следва да бъде съгласувана с ефективното управление на риска и процесите на управление в рамките на управляващото дружество.

13.2.1.1 Процес на измерване на резултатите от дейността и риска

98. Изготвянето на система за възнаграждения следва да започне с определянето на целите на управляващото дружество, подразделението, както и персонала и инвестиционната стратегия на съответните ПКИПЦК. Тези цели следва да произтичат от бизнес плана на управляващото дружество, ако има такъв, и следва да бъдат в съответствие със склонността за поемане на рискове на управляващото дружество и на инвестиционната стратегия на съответните ПКИПЦК. 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 ПКИПЦК и бизнес плана, ако има такъв, или целите на управляващото дружество. 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 вида дейност или съответното ПКИПЦК.

13.2.1.2 Процес на даване на право на възнаграждение

99. След *периода на начисляване* управляващото дружество 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 управляващо дружество, стопанско подразделение и член на персонала, управляващото дружество 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 „предварителна корекция на риска“ следва да коригира възнагражденията спрямо потенциални негативни развития в бъдещето.

13.2.1.3 Процес на изплащане

100. С цел да се обвърже фактическото изплащане на възнаграждението с периода на държане, препоръчан на инвеститорите на ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество 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 и поощрява 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, тъй като по времето, по което е дадено правото на възнаграждение, крайните резултати не могат да бъдат оценени с точност.

13.2.2 Общи изисквания относно процеса на ограничаване на риска

13.2.2.1 Времеви хоризонт

101. При оценяването на риска и резултатите от дейността управляващите дружества следва да отчетат както текущите, така и бъдещите рискове, поети от члена на персонала, стопанското подразделение, съответното ПКИПЦК или управляващото дружество като цяло. За да се извърши това, управляващите дружества следва да проверят какво би могло да е въздействието на дейностите на члена на персонала върху управляваните от тях ПКИПЦК и краткосрочните и дългосрочните успехи на управляващото дружество. За да може да направи това, управляващото дружество следва да обвърже хоризонта на измерването на риска и резултатите от дейността с периода на държане, препоръчан на инвеститорите на ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество и техните инвестиционни рискове. Изискването управляващото дружество да оцени резултатите от дейността на своя персонал в многогодишна рамка, подходяща за периода на държане, препоръчан на инвеститорите на ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество предполага *период на начисляване* и период на изплащане на краткосрочни и дългосрочни възнаграждения, които обхващат подходящ период общо.

102. Правилният баланс между периодите на начисляване и на изплащане следва да зависи от вида ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество 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 се проявили от началото на *периода на начисляване*.

13.2.2.2 Измерване на равнищата на риска и резултатите от дейността

103. Свързаното с резултатите възнаграждение следва да включва параметри, свързани с рисковете и резултатите от дейността на съответните ПКИПЦК и на стопанското подразделение на управляващото дружество в допълнение към рисковете и резултатите от отделните дейности. 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 съответното ПКИПЦК и резултатите от дейността на управляващото дружество. 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.

104. 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 ръководни кадри, управляващите дружества могат да разработят политиките за възнаграждения така, че да включват финансови измервания, базирани на резултатите на всички ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество, или на цялото управляващо дружество или за резултатите и рисковете на подразделенията, или решения, определени от стратегията на висшето ръководство. За разлика от това променливите за лицето, управляващо стопанско подразделение, в идеалния случай биха били за резултатите и риска на това подразделение.

13.2.2.3 Количествени и качествени измервания

105. 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).

106. 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 възнаграждението съобразно

риска. За да се извърши измерването и корекцията на риска или резултатите, управляващите дружества следва също така да разчитат на качествени подходи.

13.2.2.4 Мерки за преценка

107. В случаите, когато се използва преценка за измерване на риска и резултатите от дейността или корекция на риска, 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.

108. Както за количествените, така и за качествените измервания управляващите дружества следва да бъдат подготвени да разкрият и възпроизведат всички елементи на преценката, включени в техния процес за ограничаване на риска. Управляващите дружества следва също така да предоставят подробна информация пред компетентния орган, ако окончателният резултат след прилагането на мерките за преценка се различава значително от първоначалния резултат, когато са използвани предварително определени мерки.

13.2.3 Измерване на риска

109. Управляващите дружества следва да вземат под внимание всички рискове, независимо дали са включени или не в счетоводния баланс, като отчитат разликата между рисковете, които засягат управляващото дружество, ПКИПЦК, които то управлява, стопанските подразделения и отделните лица. Идентифицирането на риска и неговото количествено изразяване на равнището на ПКИПЦК могат да бъдат намерени в политиката за управление на риска, която управляващото дружество е длъжно да разработи, изпълни и поддържа и която идентифицира всички свързани рискове, на които управляваните от него ПКИПЦК са или могат да бъдат изложени. Управляващите дружества също така следва да определят дали мерките, които използват за корекция на риска, включват „трудни за измерване“ рискове, например рискове, свързани с репутацията и оперативен риск.

110. С цел да се вземат под внимание всички съществени рискове, управляващите дружества следва да използват методи за измерване на риска, които са еднакви с използваните в политиката за управление на риска, въведена за управляваните

от тях ПКИПЦК. Освен това управляващите дружества следва също така да вземат предвид рисковете, произтичащи от допълнителното управление на АИФ и от предоставяните услуги съгласно член 6, параграф 3 от Директивата за ПКИПЦК.

111. Като се отчита пропорционалността, изчисленията на управлението на риска следва да бъдат прозрачни и управляващите дружества следва да могат да демонстрират как изчисленията на риска могат да бъдат сведени до отделните ПКИПЦК и свързаните с управляващото дружество стопански подразделения и различни видове рискови позиции в организацията. Качеството на използваните методи и модели следва да въздейства до степента, в която управляващото дружество следва да въведе по-сложна политика за променливи възнаграждения, основаваща се на измервания на резултатите.

13.2.4 Измерване на резултатите

13.2.4.1 Качествени/Количествени мерки

112. Управляващите дружества следва да използват както количествени (финансови), така и качествени (нефинансови) критерии за оценяване на индивидуалните резултати.
113. 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.
114. 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 възвращаемост (IRR), печалба преди лихви, данъци и амортизационни отчисления (EBITDA), коефициент алфа, абсолютни и относителни печалби, коефициент на Шарп и набиране на активи.
115. 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 *звена 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.

13.2.4.2 Относителни/абсолютни и вътрешни/външни мерки

116. Абсолютните мерки за резултатите са мерки, установени от управляващото дружество въз основа на собствената му стратегия, които включват рисковия профил и склонността за поемане на риск на управляващото дружество и на ПКИПЦК, които то управлява, както допълнително са разработени по-надолу по веригата от равнища на стопанската дейност. Тези мерки помагат да се сведе до минимум рискът да бъде дадено възнаграждение, което да не бъде оправдано от резултатите на управляващото дружество или на ПКИПЦК. 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 ПКИПЦК.
117. 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 управляващи дружества). 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 управляващото дружество, или на управляваните от него ПКИПЦК, 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 управляващи дружества и ПКИПЦК показват слаби резултати, относителните мерки могат въпреки всичко да доведат до положителни резултати (и поради това до незначително свиване на общите променливи възнаграждения на управляващото дружество), дори ако абсолютните резултати са се влошили в сравнение с предишни периоди.
118. Вътрешните (напр. печалби) и външните (напр. цена на акциите) променливи имат своите предимства и недостатъци, които следва да бъдат внимателно балансиращи. 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 управляващо дружество 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 по-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).

13.3 Процес на даване на право на възнаграждение

13.3.1 Създаване и разпределяне на фондове

119. Управляващите дружества 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.

13.3.2 Корекция на риска в процеса на даване на право на възнаграждения

120. При определяне на фондовете за възнаграждения или индивидуалните възнаграждения, управляващите дружества 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 предварителни корекции, за да се гарантира, че променливите възнаграждения са изцяло обвързани с поетите рискове. Управляващите дружества следва да установят дали използваните от тях критерии за корекция на риска отчитат сериозните рискове или неблагоприятните условия.

121. Управляващите дружества 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. Управляващите дружества следва да определят степента на детайлност, подходяща за всяко равнище.

13.3.2.1 Количествена предварителна корекция на риска

122. За да има стабилна и ефективна схема за възнаграждения, управляващите дружества следва да използват редица различни количествени мерки за своя процес на корекция на риска. Обикновено тези мерки следва да се основават на всеобхватна рамка за корекция на риска.

123. При измерването на доходността на управляващото дружество и неговите стопански подразделения, както и на управляваните от него ПКИПЦК, измерването следва да се основава на нетните приходи, като се включват всички преки и непреки разходи, свързани с дейността. Управляващите дружества следва да не изключват разходите за ИТ, разходите за проучвания, правните такси, разходите за маркетинг и разходите за дейностите, изпълнени от външни изпълнители. Управляващите дружества следва да гарантират, че фондовете за възнаграждения не са „адаптирани“ към изискванията за възнаграждения.

124. Направените от управляващите дружества предварителни количествени корекции на риска следва да зависят до голяма степен от съществуващите мерки в рамките на управляващите дружества, 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 процеса на 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.

13.3.2.2 Качествени мерки за предварителна корекция на риска

125. Управляващите дружества следва да отчитат качествените елементи на риска. Качествените предварителни корекции биха могли да се въведат при създаването на фондове за възнаграждения за цялото управляващо дружество и стопанските подразделения или при определянето или разпределението на индивидуалните възнаграждения. Качествените предварителни корекции на риска са често срещани на равнище фондове и индивидуални възнаграждения, за разлика от количествените корекции, които се извършват най-често само на равнище фондове.

126. Управляващите дружества 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).

13.4 Процес на изплащане

13.4.1 Неразсрочени и разсрочени възнаграждения

127. 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.

128. 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. Управляващите дружества 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 управляващо дружество комбинира тези елементи, следва да доведе до разумна

схема за разсрочване, в която дългосрочните стимули за ограничаване на риска са ясни.

13.4.1.1 Времени хоризонт и получаване на право

129. *Периодът на разсрочване* винаги започва да тече от момента, в който бъде изплатена предварителната част от променливите възнаграждения 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 три години. Управляващите дружества следва да определят *периода на разсрочване*, който се изчислява въз основа на периода на държане, препоръчан на инвеститорите на ПКИПЦК и в зависимост от потенциалното въздействие на служителите върху рисковия профил на ПКИПЦК. Действителният *период на разсрочване* следва допълнително да бъде съобразен с отговорностите и задачите на персонала, както и очакваните колебания в стойността на активите на ПКИПЦК, което в много случаи означава по-дълги временни хоризонти. Управляващото дружество следва да обмисли по-дълги *периоди на разсрочване* най-малко за членовете на *управляващия орган*.

13.4.1.2 Получаване на право

130. 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 от годините $n+1$, $n+2$ 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).

131. Във всички случаи придобиването на правото следва да не е по-често от веднъж годишно (напр. не на всеки шест месеца).

13.4.1.3 Разсрочена част

132. 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 ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество и изпълняваните отговорности и задачи и в зависимост от размера на променливите възнаграждения. Ако управляващите дружества решат да определят частта, която се отлага от стъпаловидна система от абсолютни стойности (вместо проценти от общото променливо възнаграждение — напр. част между 0 и 100: 100% авансово; част между 100 и 200: 50% авансово и останалата част отложено; част над 200: 25 % авансово и останалата част отложено...), на средно претеглена база, подобни управляващи дружества следва да спазват прага от 40—60 %.

13.4.1.4 Времеви отрязък между края на начисляването и придобиването на правото върху разсрочената сума

133. 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.

13.4.2 Пари срещу инструменти

13.4.2.1 Видове инструменти

134. Персоналът следва да получава възнаграждения единствено чрез *инструменти*, ако това не поражда несъответствия на интересите или не насърчава поемането на рискове, които не са съобразени с рисковите профили, устава или учредителните документи на съответните ПКИПЦК. Несъответствие на интересите може да възникне във връзка с *идентифицирания персонал*, който не участва пряко в управлението на инвестиции. Поощряването на тези лица с *инструменти* на ПКИПЦК може да представлява конфликт на интереси във връзка със задължението им да изпълняват по независим начин своите функции, свързани с тези ПКИПЦК.

135. За управляващите дружества, които управляват няколко ПКИПЦК, с цел да се обвържат интересите на *идентифицирания персонал* с тези на съответните ПКИПЦК, когато е възможно съгласно организацията на управляващото дружество и правната структура на управляваните ПКИПЦК, *идентифицираният персонал* следва да получава *инструменти*, свързани основно с ПКИПЦК, 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* — е създадена. Например, ако член на персонала на управляващо дружество, който управлява три ПКИПЦК („x“, „y“ и „z“) изпълнява своите дейности само за ПКИПЦК „x“, принципно този член на персонала следва да придобива *инструменти*, свързани главно с ПКИПЦК „x“; въпреки това, в случай че прилагането на този принцип доведе до ситуация, в която *идентифицираният персонал* има твърде силни интереси в ПКИПЦК, за който изпълняват своите дейности, управляващото дружество следва да обмисли увеличаване на спектъра от *инструменти*, които се изплащат, с цел да се предотврати прекомерно поемане на риск от *идентифицирания персонал* във връзка със съответните ПКИПЦК.

136. Достъпността на *инструментите* е зависима от правната структура на съответните ПКИПЦК и техните устав или учредителни документи. За ПКИПЦК, чиято правна структура представлява корпоративен фонд, акциите или свързаните с акции инструменти следва да могат да обвържат интересите на инвеститорите 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. Без да се засягат указанията, предвидени в параграфи 135 и 136, когато това е целесъобразно за осигуряване на по-добро съответствие с интересите на инвеститорите, може да е възможно да се определят възнагражденията на *идентифицирания персонал* под формата на непарични инструменти, чиито резултати са свързани с изпълнението на управляваните от тях портфейли, при условие че тези инструменти притежават също толкова ефективни стимули колкото всеки от инструментите, посочени в член 14б, параграф 1, буква м) от Директивата за ПКИПЦК.

137. За ПКИПЦК, които представляват общи фондове, *инструментите* следва да се състоят от дялове от съответните ПКИПЦК или равностойни участия в собствеността; за много от тези ПКИПЦК инструментите, свързани с акциите, не са вариант поради правната им форма.
138. Преди придобиването на право не следва да се изплащат нито дивиденди, нито лихви върху *инструментите*.

13.4.2.2 Политика за задържане

139. В своята политика за възнагражденията управляващото дружество следва да определи политика за задържане. Управляващото дружество следва да може да обясни как политиката за задържане е свързана с други мерки за ограничаване на риска в общата политика за възнагражденията и следва да обясни дали и как се прави разграничение между предварително платените *инструменти* и разсрочените *инструменти*.
140. 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 години, *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.
141. В случай на предварително платени *инструменти*, *периодите на задържане* са единствения механизъм, с който 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 управляващото дружество и ПКИПЦК, които то управлява и инвеститорите в тези ПКИПЦК.
142. 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 управляващото дружество *периоди на задържане* са достатъчни и подходящи.

143. Минималният *период на задържане* следва да бъде достатъчен за обвързване на стимулите с дългосрочните интереси на управляващото дружество, на ПКИПЦК, 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 управляващото дружество и ПКИПЦК, които то управлява.
144. 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 своите най-висши служители големите и сложни управляващи дружества следва да обмислят използването на *период на задържане* за предварително платени *инструменти*, които се простира отвъд *периода на разсрочване* за разсрочените *инструменти*.
145. 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* и за по-късните последващи корекции на броя *инструменти*.
146. 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 основните резултати, което може да доведе до намаляване на броя на *инструментите*, които ще бъдат платени накрая (втората диаграма в приложение III).

13.4.2.3 Минимална част на инструментите и тяхното разпределение във времето

147. Изискването в член 14б, параграф 1, буква м) от Директивата за ПКИПЦК, да се прилага минималната стойност от 50 % (когато е приложимо) както за частта от променливия елемент на възнаграждението, която се разсрочва, така и за частта от променливия елемент на възнаграждението, която не е разсрочена, означава, че минималният праг от 50 % за *инструменти* следва да се прилага еднакво за неразсрочената и разсрочената част; с други думи, управляващите дружества следва да прилагат същото избрано съотношение между *инструменти* и парични средства за своите общи променливи възнаграждения за авансовата и разсрочената част.

Примери:

- Добра практика: За определена категория в рамките на своя *идентифициран персонал* управляващото дружество 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 в 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* управляващото дружество установява съотношение 70 дяла в *инструменти*/30 дяла парични средства за променливите възнаграждения, в комбинация със схема на разсрочване 40% (т.е. неразсрочените променливи възнаграждения 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*, управляващо дружество установява съотношение 50 дяла в *инструменти*/50 дяла в парични средства за променливите възнаграждения, в комбинация със схема на разсрочване 40%, управляващото дружество не може да реши 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*, управляващо дружество установява съотношение 70 дяла в *инструменти*/30 дяла в парични средства за променливите възнаграждения, в комбинация със схема на разсрочване 50%, управляващото дружество не може да реши 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.
148. Втората диаграма в приложение III представя пример за това равно разпределение на *инструменти* в неразсрочените и разсрочените части на възнагражденията.
149. За целите на изискването минимум 50% от променливите възнаграждения да се изплащат в *инструменти*, освен ако управлението на ПКИПЦК представлява по-малко от 50% от общия портфейл, управляван от управляващото дружество, прагът от 50% следва да се основава на нетната стойност на активите на всички ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество. За целите на същото изискване, общият портфейл, управляван от управляващото дружество следва да представлява портфейли, колективно и индивидуално управлявани от управляващото дружество в съответствие с неговото разрешение съгласно Директивата за ПКИПЦК и неговото разрешение съгласно Директивата относно ЛУАИФ, ако има такива.

13.4.3 Последващо включване на риска за променливото възнаграждение

13.4.3.1 Изрични последващи корекции на риска

150. „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, управляващото дружество все още може да коригира чрез намаляване променливите възнаграждения в течение на времето след материализирането на резултатите от действията на члена на персонала.
151. Последващата корекция на риска е изричен механизъм за ограничаване на риска, чрез който самото управляващо дружество коригира възнаграждението на члена на персонала чрез 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 бъде 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“, тъй като са отговор на действителните рискови резултати от действията на члена на персонала. Вземите на този етап мерки за резултатите следва да позволят на управляващото дружество да направи анализ (подобен на бек тест) дали неговата първоначална предварителна корекция на риска е правилна. Управляващите дружества следва да гарантират, че съществува връзка между първоначалното измерване на резултатите и бек теста. Поради това степента, до която е необходима последващата корекция на риска, зависи от качеството (точността) на предварителната корекция на риска.
152. 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 момента на *придобиване 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.
153. Управляващите дружества може да си служат със специални критерии, чрез които се прилагат *мярката за „лоши резултати“* (както за паричната част, така и за частта в *инструменти* от разсроченото възнаграждение) и *отнемането на вече начислено възнаграждение*. Тези критерии следва да включват например следното:

- a. 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 рисковете);
 - b. дали ПКИПЦК и/или управляващото дружество, и/или стопанското подразделение не претърпяват впоследствие значителен спад на финансовите си резултати (следва да се използват специфични показатели);
 - c. дали ПКИПЦК и/или управляващото дружество, и/или стопанското подразделение, в което работи членът на персонала, не претърпяват значителен неуспех в управлението на риска;
 - d. значителни промени в общото финансово положение на управляващото дружество.
154. *Отнемане на вече начислено възнаграждение* следва обикновено да се прилага в случай на установена измама или подвеждаща информация. Когато е приложимо, управляващите дружества следва да включват клаузи за *отнемане на вече начислено възнаграждение* в допълнение към тези случаи, например за възнаграждения, получени в нарушение на Директивата за ПКИПЦК и/или настоящите насоки.
155. Последващата корекция на риска може да се основава както на количествени мерки, така и на информирана преценка.
156. 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 изрична корекция. Например, променливите за висшето изпълнително ръководство вероятно следва да са за резултатите на управляващото дружество като цяло, или за 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.

13.4.3.2 Косвени корекции

157. 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 управляващото дружество, но е присъща на формата, избрана за плащането. Развитието на нетната стойност на активите на ПКИПЦК или, за регистрирани ПКИПЦК, 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 управляващото дружество. По-специално за невисшия персонал може да няма пряка връзка между неговите решения и стойността на ПКИПЦК.

158. Сам по себе си *периодът на задържане* никога не е достатъчен за изготвяне на последваща корекция на риска за *инструменти* и следва да не бъде заместител за по-дълъг *период на разсрочване*.

13.4.3.3 Възможност за възходящи преразглеждания

159. Пазарната цена на *инструментите* може да се покачи, така че косвено те са предмет на движения на стойността им и в двете посоки.
160. 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.

14 Насоки относно оповестяването на информация

14.1 Външно оповестяване на информация

14.1.1 Специални и общи изисквания за оповестяването на информация

161. Управляващите дружества следва да обмислят допълнителното оповестяване на информация, изисквано съгласно параграф 8 от *Препоръката*, до степента, в която последната може също да се отнася за тях. Управляващите дружества следва да притежават гъвкавостта да оповестяват посочената в *Препоръката* информация чрез независимо изявление относно политиката за възнаграждения, периодично оповестяване в годишния отчет или каквато и да било друга форма. Във всички случаи обаче управляващото дружество следва да гарантира, че оповестяването е ясно, лесно разбираемо и достъпно.
162. Без да се засягат поверителността и приложимото законодателство във връзка със защитата на данните, управляващите дружества следва да оповестяват подробна информация относно своите политики и практики за възнагражденията за членове на персонала, чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху рисковия профил на ПКИПЦК, които се управляват от управляващото дружество.
163. 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 на пропорционалност на възнагражденията. От малки или несложни управляващи дружества/ПКИПЦК следва единствено да се очаква да предоставят качествена информация и съвсем основни количествени данни, когато това е целесъобразно. На практика

това може да означава, че от тези управляващи дружества/ПКИПЦК не се очаква да предоставят цялата информация съгласно параграф 8 от *Препоръката*. Управляващите дружества следва да оповестяват как са приложили принципа на пропорционалността.

164. Оповестяването следва да бъде публикувано най-малко ежегодно и при първа възможност след като информацията стане достъпна.

14.1.2 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. Управляващите дружества следва да очертаят ролите на всички свързани 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 управляващото дружество, видовете персонал, които се считат за поемащи съществен риск и използваните критерии за определяне на този персонал .
166. Докладът следва да включва информация за това как са свързани заплащането и резултатите. Тази информация следва да включва описание на основните показатели за резултатите, използвани за: управляващото дружество, бизнес линиите от най-горните равнища и отделните лица (т.е. системи от показатели). Управляващите дружества следва да оповестяват информация, свързана с проектирането и структурата на процесите на възнаграждение, например основните характеристики и цели на политиката за възнаграждения и как управляващото дружество 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 управляващото дружество отчита настоящите и бъдещите рискове, на които са изложени при изпълнението на методологиите за възнаграждения, както и какво представляват тези рискове. Управляващите дружества 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 управляващите дружества следва да оповестят начините, по които смятат да коригират възнагражденията, за да вземат под внимание дългосрочните резултати — например в политиката на управляващото дружество за коригиране на разсрочванията, придобиването на право на възнаграждение и резултатите.

168. Количествените (финансовите), както и качествените (нефинансовите) критерии, използвани от управляващите дружества за оценяване на индивидуалните резултати, които са свързани с определянето на политиките и практиките за възнаграждения и са описани в раздел 13.2.4.1 (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.

14.2 Вътрешно оповестяване на информация

170. Политиката за възнаграждения на управляващото дружество следва да бъде достъпна за всички членове на персонала на това управляващото дружество. Управляващите дружества 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 управляващото дружество, 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 за ПКИПЦК

	Препоръка	Директивата за ПКИПЦК
1.	Раздел II, параграф 3.1.	Член 14 б, параграф 1, буква а)
2.	Раздел II, параграфи 3.2. и 6.1.	Член 14 б, параграф 1, буква б)
3.	Раздел II, параграф 6.2.	Член 14 б, параграф 1, буква в)
4.	Раздел II, параграф 6.5.	Член 14 б, параграф 1, буква г)
5.	Раздел II, параграф 6.6.	Член 14 б, параграф 1, буква д)
6.	Раздел II, параграфи 5.1. и 5.4.	Член 14 б, параграф 1, буква ж)
7.	Раздел II, параграф 5.2.	Член 14 б, параграф 1, буква з)
8.	Раздел II, параграфи 4.1. и 4.2.	Член 14 б, параграф 1, буква й)
9.	Раздел II, параграф 4.5.	Член 14 б, параграф 1, буква к)
10.	Раздел II, параграф 5.3.	Член 14 б, параграф 1, буква л)
11.	Раздел II, параграф 4.4.	Член 14 б, параграф 1, буква м)
12.	Раздел II, параграф 4.3.	Член 14 б, параграф 1, буква н)
13.	Раздел II, параграф 6.4.	Член 14 б, параграф 4

Приложение II

Очертаване на принципите за възнаграждение, включени в Директивата за ПКИПЦК

Изисквания в Директивата за ПКИПЦК — член 14б	Параграфи в настоящите насоки, свързани със съответното изискване	Обхват
Член 14 б, параграф 1, буква а)	политиката за възнагражденията съответства и насърчава разумно и ефективно управление на риска и не насърчава поемането на рискове, което не е съобразено с рисковите профили, устава или учредителните документи на управляваните от управляващото дружество ПКИПЦК;	80 – 83 Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но много препоръчително за цялото управляващо дружество и, ако се изисква, управляващите дружества следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за <i>идентифицирания персонал</i>
Член 14 б, параграф 1, буква б)	политиката за възнагражденията съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и интересите на управляващото дружество и на управляваните от него ПКИПЦК или на инвеститорите в тези ПКИПЦК и включва мерки за предотвратяване на конфликти на интереси;	80 – 83 40 – 53 Параграфи 80— 83 → Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но силно препоръчително за цялото управляващо дружество и, ако се изисква, управляващите дружества следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за <i>идентифицирания персонал</i> Параграфи 40—53 → задължително за цялото управляващо дружество

<p>Член 14 б, параграф 1, буква в)</p>	<p>политиката за възнагражденията е приета от управляващия орган на управляващото дружество в неговата надзорна функция и този орган приема и преглежда поне годишно, общите принципи на политиката за възнагражденията, носи отговорност и контролира тяхното изпълнение; посочените в тази точка задачи се извършват само от членове на управляващия орган, които не изпълняват каквито и да е ръководни функции в съответното управляващо дружество и които имат опит в управлението на риска и възнагражденията;</p>	<p>40 – 53</p>	<p>Задължително за цялото управляващо дружество</p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква г)</p>	<p>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;</p>	<p>50 – 53</p>	<p>Задължително за цялото управляващо дружество</p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква д)</p>	<p>служителите, изпълняващи контролни функции, получават възнаграждение, съобразено с постигането на целите, свързани с функциите им, независимо от резултатите на секторите на дейност, които контролират;</p>	<p>72 – 78</p>	<p>Задължително за цялото управляващо дружество</p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква е)</p>	<p>възнагражденията на висшите служители, работещи в областта на управлението на риска и съответствието, се</p>	<p>72 – 78</p>	<p>Задължително за цялото управляващо дружество</p>

	контролират пряко от Комисията по възнагражденията, където такава комисия съществува;		
Член 14 б, параграф 1, буква ж)	когато възнаграждението е обвързано с постигнатите резултати, неговият общ размер се основава на комбинация от оценката за резултатите на отделното лице и на съответното стопанско подразделение или съответното ПКИПЦК и на техните рискове и цялостните резултати на управляващото дружество при оценката на индивидуалните резултати, като се вземат предвид финансови и нефинансови критерии;	103 – 108 112 – 115	Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но много препоръчително за цялото управляващо дружество
Член 14 б, параграф 1, буква з)	оценката на резултатите е част от многогодишна рамка, съобразена с периода на държане, препоръчан на инвеститорите на ПКИПЦК, управлявани от управляващото дружество, за да се гарантира, че процесът на оценка се основава на по-дългосрочните резултати на ПКИПЦК и инвестиционните му рискове и че фактическото изплащане на елементите от възнаграждението, обвързани с резултатите, се разсрочва за същия период;	101 – 103 129 – 133	Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но винаги е възможно доброволно прилагане за цялото управляващо дружество
Член 14 б, параграф 1, буква и)	гарантираното променливо възнаграждение е изключение, предоставя се единствено в контекста на назначаването на нови служители и е ограничено до първата година след назначаването;	Няма	Задължително за цялото управляващо дружество

<p>Член 14 б, параграф 1, буква й)</p>	<p>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, включително възможност да не се изплащат променливи елементи на възнаграждението;</p>	<p>96</p>	<p>Само за <i>идентифицирания персонал</i>, но много препоръчително за цялото управляващо дружество</p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква к)</p>	<p>свързаните с предсрочното прекратяване на договор плащанията отразяват постигнатите в течение на времето резултати и са определени по такъв начин, че да не се стимулира неуспехът;</p>	<p>89 – 91</p>	<p>Само за <i>идентифицирания персонал</i>, но много препоръчително за цялото управляващо дружество и, ако се изисква, управляващите дружества следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за <i>идентифицирания персонал</i></p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква л)</p>	<p>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;</p>	<p>109 – 111 119 – 126</p>	<p>Само за <i>идентифицирания персонал</i>, но много препоръчително за цялото управляващо дружество</p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква м)</p>	<p>в зависимост от правната структура на ПКИПЦК и неговия устав или учредителни документи значителна част, и при всички случаи най-малко 50 % от всеки променлив елемент на възнаграждението, се състои</p>	<p>134 – 149</p>	<p>Само за <i>идентифицирания персонал</i>, но винаги е възможно доброволно прилагане за цялото управляващо дружество</p>

	<p>от дялове от съответното ПКИПЦК, равностойни права на собственост, или инструменти, свързани с акциите, или равностойни непарични инструменти със същата степен на ефективност като всеки от инструментите, посочени в тази буква, освен ако управлението на ПКИПЦК представлява по-малко от 50 % от общия портфейл, управляван от управляващото дружество, в който случай минималната стойност от 50 % не се прилага.</p> <p>По отношение на инструментите, посочени в настоящата буква, се прилага подходяща политика за задържане, целяща постигане на съответствие между стимулите и интересите на управляващото дружество и на управляваните от него ПКИПЦК и на инвеститорите в такива ПКИПЦК. 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 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;</p>		
Член 14 б, параграф 1,	съществена част и при всички случаи най-малко 40 %, от променливия елемент на	127 – 133	Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но винаги е

<p>буква н)</p>	<p>възнаграждението се разсрочва за срок, съобразен с периода на държане, препоръчан на инвеститорите на съответното ПКИПЦК и съответства точно на естеството на рисковете на това ПКИПЦК.</p> <p>Срокът, посочен в настоящата буква, е най-малко три години; възнаграждение, дължимо съгласно договорености за разсрочване, се получава изцяло при спазване най-малко на принципа за пропорционално изплащане във времето; при особено голям размер на променливия елемент на възнаграждението изплащането на най-малко 60 % от сумата се разсрочва;</p>		<p>възможно доброволно прилагане за цялото управляващо дружество</p>
<p>Член 14 б, параграф 1, буква о)</p>	<p>променливото възнаграждение, включително разсрочената част от него, се изплаща или е дължимо единствено ако е устойчиво в съответствие с финансовото състояние на управляващото дружество като цяло и е оправдано от гледна точка на резултатите на стопанското подразделение, на ПКИПЦК и на съответния служител.</p> <p>Общият размер на променливото възнаграждение като правило се намалява значително при посредствени или отрицателни финансови резултати на управляващото дружество или на съответното ПКИПЦК, като се вземат предвид както текущи компенсации, така и намаления в изплащането на суми,</p>	<p>36 – 38 119 – 126 150 – 160</p>	<p>Само за <i>идентифицирания персонал</i>, но винаги е възможно доброволно прилагане за цялото управляващо дружество</p>

	начислени за минал период, включително и чрез мерки за "лоши резултати" или отнемане на вече начислено възнаграждение;		
Член 14 б, параграф 1, буква п)	<p>пенсионната политика съответства на бизнес стратегията, целите, ценностите и дългосрочните интереси на управляващото дружество и на управляваните от него ПКПЦК.</p> <p>Ако служителят напусне управляващото дружество преди пенсиониране, пенсионните права извън задължителното осигуряване се държат от управляващото дружество за срок от пет години под формата на определените в буква м) инструменти. В случай че служителят достигне пенсионна възраст, дължимото по пенсионните права извън задължителното осигуряване се изплаща на служителю под формата на определените в буква м) инструменти, за които се прилага петгодишен срок на задържане;</p>	80 – 88	Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но много препоръчително за цялото управляващо дружество и, ако се изисква, управляващите дружества следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за <i>идентифицирания персонал</i>
Член 14 б, параграф 1, буква р)	от служителите се изисква да се задължат 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;	92 – 94	Само за <i>идентифицирания персонал</i> , но много препоръчително за цялото управляващо дружество и, ако се изисква, управляващите дружества следва да могат да демонстрират защо изискването е приложено само за <i>идентифицирания персонал</i>

Член 14б, параграф 1, буква с)	променливото възнаграждение не се изплаща посредством инструменти или методи, които улесняват заобикалянето на изискванията, предвидени в настоящата директива.	14 – 17	Задължително за цялото управляващо дружество
Член 14 б, параграф 2	<p>В съответствие с член 35 от Регламент (ЕС) № 1095/2010 ESMA може да поиска от компетентните органи информация за политиките и практиките за възнагражденията, посочени в член 14а от настоящата директива.</p> <p>ESMA, в тясно сътрудничество с ЕБО, включва в насоките си относно политиката за възнагражденията разпоредби за това, как различните секторни принципи на възнаграждение, като тези посочени в Директива 2011/61/ЕС на Европейския парламент и на Съвета и в Директива 2013/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета, трябва да се прилагат, когато служители или други категории персонал извършват услуги, които подлежат на различни секторни принципи на възнаграждение.</p>	30 – 35	
Член 14 б, параграф 3	Принципите, предвидени в точка 1, се прилагат за всякакъв вид възнаграждения, изплащани от управляващото дружество, за всички суми, изплащани пряко от самото ПКИПЦК, включително възнаграждения за постигнати резултати и за всяко прехвърляне на дялове или акции от ПКИПЦК в полза на	11 – 21	Задължително за цялото управляващо дружество

	<p>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 висшето ръководство и на служителите, поемащи рискове — чиито професионални дейности имат съществено въздействие върху техния рисков профил или рисковите профили на управляваните от тях ПКИПЦК.</p>		
Член 14 б, параграф 4	<p>Управляващи дружества, които са значими от гледна точка на размера си или на размера на управляваните от тях ПКИПЦК, на вътрешната си организация и на естеството, обхвата и сложността на дейността си, създават Комисия 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.</p> <p>Когато е уместно, Комисията по възнагражденията, която е създадена в съответствие с насоките на ESMA, посочени в член 14а, параграф 4, отговаря за подготовката на решенията относно възнагражденията, включително такива, които оказват влияние върху риска и</p>	54 – 66	Задължително за цялото управляващо дружество

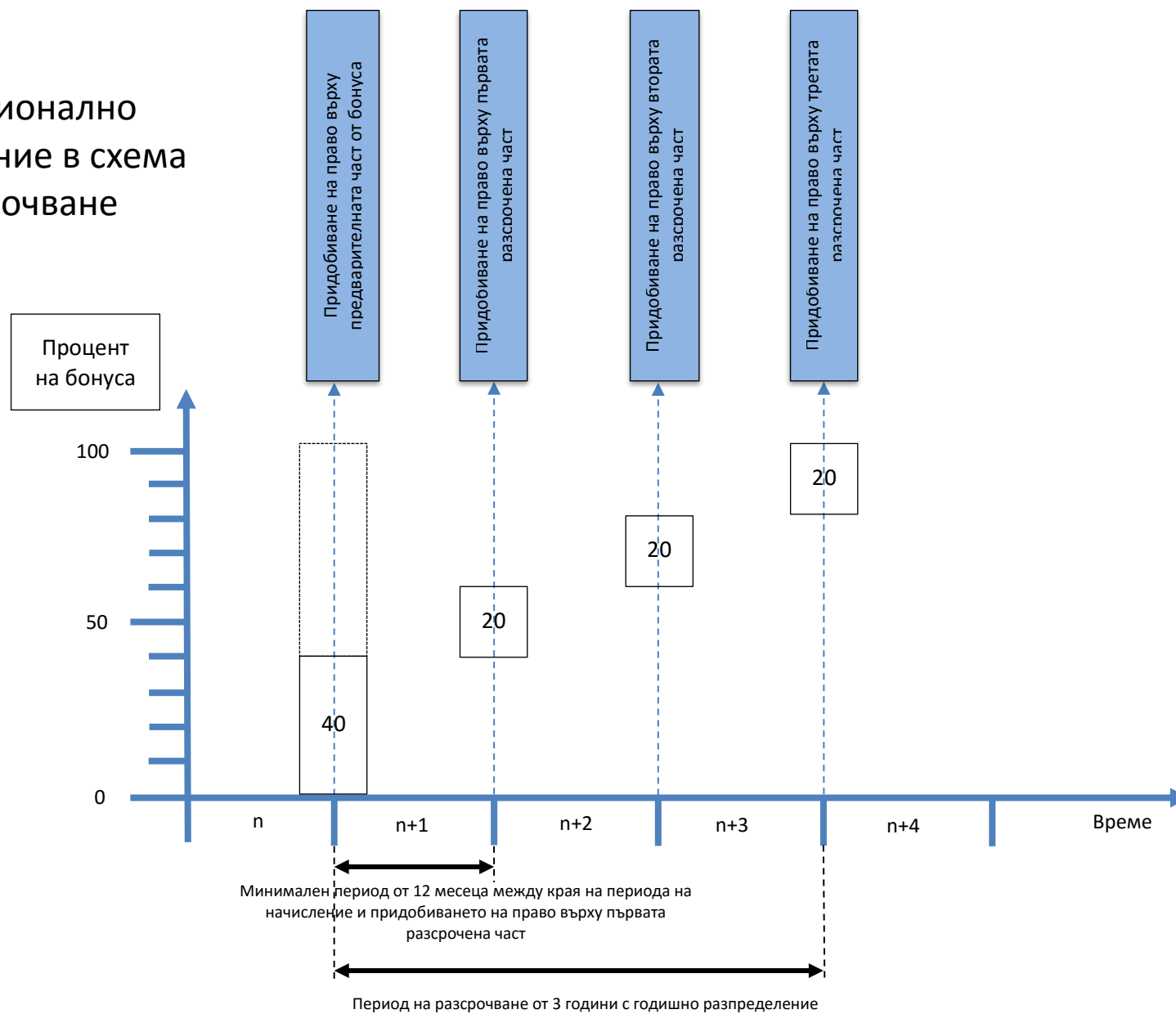
	<p>управлението на риска на съответните управляващи дружества или ПКИПЦК и които трябва да бъдат взети от управляващия орган в изпълнение на надзорната му функция. Комисията по възнагражденията се председателства от член на управляващия орган, който няма изпълнителни функции в съответното управляващо дружество. Членовете на Комисията по възнагражденията са членове на управляващия орган, които нямат изпълнителни функции в съответното управляващо дружество.</p> <p>Ако представителството на служителите в управляващия орган се предвижда от националното право, то Комисията по възнагражденията трябва да включва един или повече представители на служителите. При изготвянето на решенията си Комисията по възнагражденията отчита дългосрочния интерес на инвеститорите и другите заинтересовани страни и обществения интерес.</p>		
--	--	--	--



Приложение III

Схематичен преглед на някои механизми за разсрочване

Пропорционално разпределение в схема за разсрочване



Начисляване с/у разсрочване с/у задържане

