



European Securities and
Markets Authority

Obecné pokyny

Obecné pokyny k zásadám řádného odměňování podle směrnice o správcích alternativních investičních fondů





Obsah

I.	Působnost	4
II.	Definice	4
III.	Účel	6
IV.	Dodržování předpisů a oznamovací povinnost	6
V.	Odměny, na něž se vztahují tyto obecné pokyny	7
VI.	Pravidla pro určování kategorií pracovníků, na které se vztahují tyto obecné pokyny	9
VII.	Obecné pokyny k proporcionalitě	10
VII.I.	Proporcionalita obecně	10
VII.II.	Proporcionalita v souvislosti s různými charakteristikami správců	12
VII.III.	Proporcionalita v souvislosti s různými kategoriemi pracovníků	13
VIII.	Obecné pokyny k správcům, kteří jsou součástí skupiny	13
IX.	Obecné pokyny k finanční situaci správce	13
X.	Obecné pokyny k řízení odměňování	14
X.I.	Řídící orgán	14
X.I.I	Koncipování a schvalování politiky odměňování a dohled nad ní	14
X.I.II	Odměňování členů řídicího orgánu a dozorčího orgánu	15
X.I.III	Zapojení akcionářů	15
X.I.IV	Kontrola uplatňování zásad odměňování	16
X.II.	Výbor pro odměňování	16
X.II.I	Zřízení výboru pro odměňování	16
X.II.II	Složení výboru pro odměňování	17
X.II.III	Úloha výboru pro odměňování	18
X.II.IV	Procesní a hierarchické vztahy výboru pro odměňování	18
X.II.V	Zaměstnanci v kontrolních funkcích	19
X.II.VI	Úlohy zaměstnanců v kontrolních funkcích	19
X.II.VII	Odměňování zaměstnanců v kontrolních funkcích	19
XI.	Obecné pokyny k obecným požadavkům na usměrňování rizik	20
XI.I.	Celková politika odměňování včetně penzijní politiky	20
XI.II.	Zvláštní penzijní výhody	21
XI.III.	Odstupné	21
XI.IV.	Osobní zajištění	22
XII.	Obecné pokyny ke specifickým požadavkům na usměrňování rizik	22
XII.I.	Plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny	22
XII.II.	Usměrňování rizik u pohyblivých složek odměny	22
XII.II.I	Proces usměrňování rizik	23
XII.II.I.I	Metoda stanovení výsledků a rizik	23
XII.II.I.II	Proces přiznání	23
XII.II.I.III	Proces výplaty	23
XII.II.II	Společné požadavky na proces usměrňování rizik	24
XII.II.II.I	Časový horizont	24
XII.II.II.II	Měření úrovně rizika a výsledků	24
XII.II.II.III	Kvantitativní a kvalitativní měřítka	24
XII.II.II.IV	Měření na základě odhadu	25
XII.II.III	Měření rizik	25
XII.II.IV	Měření výsledků	25
XII.II.IV.I	Kvalitativní/kvantitativní měřítka	26
XII.II.IV.II	Relativní/absolutní a vnitřní/vnější měřítka	26
XII.III.	Proces přiznání	27

XII.III.I	Stanovení a přidělování celkových objemů odměn	27
XII.III.II	Úprava o riziko v procesu přiznání	27
XII.III.III	Kvantitativní ex-ante úprava o riziko	27
XII.III.IV	Kvalitativní měřítko pro ex-ante úpravu o riziko	28
XII.IV.	Proces výplaty	28
XII.IV.I	Odměna s neodloženou a odloženou splatností	28
XII.IV.I.I	Časový horizont a převod	28
XII.IV.I.II	Okamžik převodu	29
XII.IV.I.III	Podíl části, jejíž splatnost má být odložena	29
XII.IV.I.IV	Časový interval mezi koncem hodnoceného období a převodem částky s odloženou splatností	29
XII.IV.II	Hotovost versus nástroje	29
XII.IV.II.I	Druhy nástrojů	29
XII.IV.II.II	Politika zadržování	30
XII.IV.II.III	Minimální část nástrojů a jejich rozložení v čase	31
XII.IV.III	Ex-post zohlednění rizik v pohyblivé složce odměny	32
XII.IV.III.I	Podmíněné ex-post úpravy o riziko	32
XII.IV.III.II	Implicitní úpravy	33
XII.IV.III.III	Možnost revizí směrem k navýšení	33
XII.V.	Soulad určitých systémů odměňování s požadavky na usměrňování rizik v procesu přiznání a výplaty pohyblivé složky odměny	34
XIII.	Obecné pokyny ke zveřejňování údajů	34
XIII.I.	Externí zveřejňování údajů	34
XIII.I.I	Specifické a obecné požadavky na zveřejňování údajů	34
XIII.I.II	Zásady a postupy	35
XIII.II.	Interní zveřejňování údajů	35
Příloha I Srovnávací tabulka mezi doporučením a směrnicí AIFMD		36
Příloha II Přehled zásad odměňování, jež obsahuje směrnice AIFMD		37
Příloha III Schematický přehled některých systémů odkladu		45

I. Působnost

Dotčené subjekty

1. Tyto obecné pokyny platí pro správce alternativních investičních fondů (dále jen „správci“) a příslušné orgány.

Dokud zůstanou v platnosti vnitrostátní režimy, na něž odkazuje článek 42 směrnice o správcích alternativních investičních fondů (dále jen „směrnice AIFMD“), budou mimounijní správci, kteří nabízejí podílové jednotky nebo akcie alternativních investičních fondů profesionálním investorům v členských státech EU bez pasu, podléhat pouze oddílu XIII (Obecné pokyny ke zveřejňování údajů) těchto obecných pokynů. V plném rozsahu budou tito mimounijní správci ustanovením o odměňování, jež obsahují tyto obecné pokyny, podléhat ode dne, kdy budou ukončeny vnitrostátní režimy, na něž odkazuje článek 42 směrnice AIFMD, a kdy se jediným a povinným režimem platným ve všech členských státech stane režim pasu stanovený v člácích 37 až 41 směrnice AIFMD, dne, který stanoví Komise prostřednictvím aktu v přenesené pravomoci, na něž odkazuje čl. 68 odst. 6 směrnice AIFMD.

2. V souladu s článkem 5 směrnice AIFMD jsou pro účely těchto obecných pokynů správci, na které se tyto zásady odměňování vztahují, buď správce nesamosprávného alternativního investičního fondu, nebo samosprávný alternativní investiční fond, umožňuje-li právní forma alternativního investičního fondu samosprávu a rozhodne-li se řídicí orgán alternativního investičního fondu nejmenovat správce nesamosprávného alternativního investičního fondu. Alternativní investiční fondy, které nejsou samosprávné a jmenovaly správce nesamosprávného alternativního investičního fondu, zásadám odměňování stanoveným ve směrnici AIFMD a těchto obecných pokynech nepodléhají. Pro tyto alternativní investiční fondy, jakož i pro správce, kteří mohou využít výjimek podle článků 2 nebo 3 směrnice AIFMD, však platí zásady odměňování stanovené v *doporučení*, pokud splňují definici „finanční společnosti“ uvedenou v bodě 2.1 *doporučení*. V příloze I těchto obecných pokynů je k dispozici srovnávací tabulka, která poukazuje na zásady stanovené v *doporučení*, které byly převzaty do směrnice AIFMD.

Předmět

3. Tyto obecné pokyny upravují zásady a postupy odměňování správců a jejich *určených zaměstnanců*. V příloze II těchto obecných pokynů je podrobně vymezeno, které obecné pokyny platí pro celou organizaci správce a které platí pouze pro jeho *určené pracovníky*.

Časový rámeček

4. Tyto obecné pokyny se použijí od 22. července 2013 v souladu s přechodnými ustanoveními směrnice AIFMD.

II. Definice

Není-li stanoveno jinak, mají výrazy používané ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/61/EU ze dne 8. června 2011 o správcích alternativních investičních fondů a o změně směrnic 2003/41/ES a 2009/65/ES a nařízení (ES) č. 1060/2009 a (EU) č. 1095/2010¹ (směrnice AIFMD) a v aktech

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

v přenesené pravomoci přijatých Komisí v souladu s ustanoveními směrnice AIFMD stejný význam i v těchto obecných pokynech. Kromě toho se pro účely těchto obecných pokynů uplatňují tyto definice:

<i>Doporučení</i>	Doporučení Komise 2009/384/ES ze dne 30. dubna 2009 o politice odměňování v odvětví finančních služeb ² .
<i>Určení pracovníci</i>	Kategorie pracovníků zahrnující vrcholné vedení, zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik, <i>zaměstnance v kontrolních funkcích</i> a zaměstnance, jejichž celková odměna je řadí do stejné <i>příjmové skupiny</i> jako vrcholné vedení a zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik, jejichž profesní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil správce nebo na rizikový profil jím spravovaného alternativního investičního fondu, a kategorie pracovníků subjektu (subjektů), kterého (které) správce pověřil správou portfolia nebo řízením rizik a jehož (jejichž) profesní činnosti mají podstatný vliv na rizikové profily alternativního investičního fondu spravovaného správcem.
<i>Zaměstnanci v kontrolních funkcích</i>	Zaměstnanci (s výjimkou členů vrcholného vedení) odpovědní za řízení rizik, dodržování předpisů, interní audit a obdobné funkce v rámci správce (např. finanční ředitel, pokud odpovídá za přípravu účetních uzávěrek).
<i>Příjmová skupina</i>	Rozpětí celkové odměny jednotlivých pracovníků v kategorii vrcholného vedení a v kategorii zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik – od pracovníka s nejvyšším příjmem až po pracovníka s nejnižším příjmem v těchto kategoriích.
<i>Nástroje</i>	Podílové jednotky nebo akcie alternativních investičních fondů spravovaných daným správcem nebo odpovídající majetková účast (včetně – u alternativních investičních fondů vydávajících pouze podílové jednotky – nástrojů spojených s podílovými jednotkami), v souladu s právní strukturou dotčených alternativních investičních fondů a jejich statutem nebo zakládacími dokumenty, nebo nástroje spojené s akciemi nebo obdobné nepeněžitě nástroje.
<i>Malus</i>	System, který umožňuje správci nepřiznat nárok na celou částku odměny s odloženou splatností nebo její část vzhledem k výsledkům rizikových operací nebo celkovým výsledkům správce, obchodního útvaru, alternativního investičního fondu a, je-li to možné, daného zaměstnance. Malus je formou <i>ex-post</i> úpravy o riziko.
<i>Zpětné vymáhání částek</i>	Smluvní ujednání, v rámci kterého zaměstnanec souhlasí s tím, že správci za určitých podmínek vrátí vlastnictví určité výše odměny. Tento postup lze uplatnit na pohyblivou složku odměny vyplácenou bez odkladu splatnosti i na pohyblivou složku odměny s odloženou splatností. Je-li zpětné vymáhání částek vázáno na výsledky rizikových operací, je prováděno formou <i>ex-post</i> úpravy o riziko.

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

<i>Dozorčí orgán</i>	Příslušné osoby nebo útvar či útvary odpovědné za dohled nad vrcholným vedením správce a za posuzování a pravidelnou kontrolu přiměřenosti a efektivity procesu řízení rizik a politik, opatření a postupů zavedených ke splnění povinností vyplývajících ze směrnice AIFMD. U správců alternativních investičních fondů, kteří vzhledem ke své velikosti, vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti svých činností nebo ke své právní struktuře nemají samostatný dozorčí orgán, se dozorčím orgánem rozumí člen nebo členové <i>řídícího orgánu</i> odpovědní za výkon těchto funkcí.
<i>Řídící orgán</i>	Řídící orgán správce.
<i>Období zadržování</i>	Období, po které nelze prodat pohyblivou složku odměny, která již byla převedena a vyplacena v podobě <i>nástrojů</i> .
<i>Hodnocené období</i>	Období, za které jsou posuzovány a měřeny výsledky pracovníka pro účely stanovení jeho odměny.
<i>Doba odkladu splatnosti</i>	Doba odkladu splatnosti je období, po které je po skončení <i>hodnoceného období</i> pozdržena výplata pohyblivé složky odměny.
<i>Okamžik převodu</i>	Výše odměny je převedena v okamžiku, kdy pracovník obdrží platbu a stává se zákonným vlastníkem odměny. Po převedení odměny nelze provést žádné podmíněné úpravy <i>ex-post</i> kromě uplatnění doložek o zpětném vymáhání částek.

III. Účel

5. Účelem těchto obecných pokynů je zajistit společné, jednotné a důsledné uplatňování ustanovení o odměňování, jež obsahuje článek 13, čl. 22 odst. 2 písm. e) a f) a příloha II směrnice AIFMD.

IV. Dodržování předpisů a oznamovací povinnost

Status obecných pokynů

6. Tento dokument obsahuje obecné pokyny vydané podle článku 16 nařízení o orgánu ESMA³. V souladu s čl. 16 odst. 3 nařízení o orgánu ESMA musí příslušné orgány a účastníci finančního trhu vynaložit veškeré úsilí, aby se obecnými pokyny a doporučeními řídili.
7. Příslušné orgány, na které se tyto obecné pokyny vztahují, by měly zajistit soulad s nimi tak, že je začlení do svých postupů dohledu, a to i tehdy, pokud jsou konkrétní pokyny v tomto dokumentu určeny primárně účastníkům finančního trhu.

Požadavky na oznámení

8. Příslušné orgány, na které se tyto obecné pokyny vztahují, musí orgánu ESMA oznámit, zda se těmito obecnými pokyny řídí nebo hodlají řídit, případně musí uvést důvody, proč se jimi neřídí, a to do dvou měsíců od zveřejnění překladů těchto pokynů orgánem ESMA. Nebude-li odpověď poskytnuta v této

³ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1095/2010 ze dne 24. listopadu 2010 o zřízení Evropského orgánu dohledu (Evropského orgánu pro cenné papíry a trhy), o změně rozhodnutí č. 716/2009/ES a o zrušení rozhodnutí Komise 2009/77/ES.

lhůtě, bude se předpokládat, že se příslušné orgány těmito obecnými pokyny neřídí. Vzor oznámení je k dispozici na internetových stránkách orgánu ESMA.

9. Správci nejsou povinni hlásit, zda se těmito obecnými pokyny řídí.

V. Odměny, na něž se vztahují tyto obecné pokyny

10. Pouze pro účely těchto obecných pokynů a přílohy II směrnice AIFMD odměna sestává z(e):

- i) veškerých plateb vyplácených nebo výhod poskytovaných správcem v jakékoli podobě;
- ii) veškerých částek vyplácených přímo alternativním investičním fondem, včetně odměny za zhodnocení kapitálu; a

iii) veškerých převodů podílových jednotek nebo akcií alternativního investičního fondu;

výměnou za odborné služby poskytované *určenými pracovníky* správce.

Pro účely podbodu ii) tohoto bodu platí, že kdykoli jsou správci ve prospěch příslušných kategorií jeho pracovníků alternativním investičním fondem vypláceny takové přímé platby za poskytnuté odborné služby (vyjma proplacení nákladů a výdajů), které by mohly vést k obcházení příslušných pravidel odměňování, měly by takové přímé platby být pro účely těchto obecných pokynů a přílohy II směrnice AIFMD považovány za odměnu.

11. Veškeré odměny lze rozdělit na pevnou složku odměny (platby nebo výhody bez ohledu na výkonnostní kritéria) a na pohyblivou složku odměny (další platby nebo výhody závislé na výsledcích nebo, v určitých případech, na jiných smluvních kritériích). Obě složky odměny (pevná i pohyblivá) mohou zahrnovat platby nebo výhody v peněžním vyjádření (jako např. hotovostní platby, akcie, opce, odpuštění půjček pracovníkům při propuštění, příspěvky na důchodové pojištění, odměny poskytované alternativními investičními fondy, např. prostřednictvím modelů s odměnou za zhodnocení kapitálu), anebo výhody v jiném než (přímém) peněžním vyjádření (jako např. slevy, mimoplatové výhody nebo zvláštní příspěvky na automobil, mobilní telefon atd.). Z této definice odměny pro účely požadavků směrnice AIFMD na specifické odměňování v souvislosti s usměrňováním rizik lze vyloučit doplňkové platby nebo výhody, které jsou součástí obecné politiky uplatňované v rámci celé organizace správce a nemotivují k podstupování rizik.

12. Ustanovením o odměňování uvedeným v těchto obecných pokynech by neměly podléhat žádné platby provedené přímo alternativním investičním fondem ve prospěch kategorií pracovníků uvedených v bodě 2 přílohy II směrnice AIFMD, jež sestávají z poměrného výnosu z veškerých investic těchto pracovníků do daného alternativního investičního fondu. Výnosy z investic pracovníků do alternativního investičního fondu mohou být z ustanovení o odměňování vyjmuty pouze v případě, že daná investice představuje skutečnou platbu provedenou pracovníkem (to znamená, že za investice, na něž se tyto obecné pokyny nevztahují, by neměly být považovány půjčky poskytnuté správcem pracovníkovi s cílem umožnit mu spoluinvestování v rámci alternativního investičního fondu, pokud pracovník ke dni výplaty výnosu půjčky nevrátí).

13. Správci by měli být schopni jasně rozlišovat následující dva typy plateb a podle toho s nimi zacházet:

- i) část platby vyplacenou alternativním investičním fondem výše uvedeným kategoriím pracovníků, která přesahuje poměrný výnos z investic provedených příslušnými pracovníky a představuje odměnu za zhodnocení kapitálu, tj. podíl na zisku alternativního investičního fondu připsaný pracovníkům jako odměna za správu alternativního investičního fondu (platbou, která podléhá ustanovením o odměňování uvedeným v těchto obecných pokynech)⁴; a
- ii) část platby vyplacenou alternativním investičním fondem stejným kategoriím pracovníků, která představuje podíl na zisku alternativního investičního fondu připsaný pracovníkům jako poměrný výnos z jakýchkoli investic pracovníků do alternativního investičního fondu (platbou, která nepodléhá ustanovením o odměňování uvedeným v těchto obecných pokynech).

14. „Prémie vyplacená po *období zadržování*“ je formou pohyblivé složky odměny a lze ji povolit pouze tehdy, pokud jsou řádně uplatňována ustanovení o usměrňování rizik.

15. Správci by měli zajistit, že při vyplácení pohyblivé složky odměny nebudou používány nástroje či metody mající za cíl úmyslné obcházení ustanovení směrnice AIFMD a těchto obecných pokynů. Řídící orgán každého správce má primární odpovědnost za to, že konečný cíl, tj. mít řádnou a obezřetnou politiku a systémy odměňování, nebude nekale obcházen. Okolnosti a situace, které mohou z tohoto hlediska představovat zvýšené riziko, mohou být tyto: převedení částí pohyblivé složky odměny na výhody, které normálně nemají motivační efekt z hlediska rizikových pozic; externí zadávání odborných služeb společnostem, které stojí mimo oblast působnosti směrnice AIFMD; využívání služeb smluvních zástupců nebo jiných osob, které z právního hlediska nejsou považovány za „zaměstnance“; transakce mezi správci a třetími stranami, na kterých mají hmotný zájem zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik; zavádění systémů nebo metod, jejichž prostřednictvím je odměna vyplácena v podobě dividend nebo v jiné podobné formě výplaty (např. nevhodné používání výkonnostních poplatků), a nepeněžní hmotné výhody udělené jako pobídkové mechanismy vázané na výsledky.

16. Takzvané „nástroje pro odměňování za zhodnocení kapitálu“ (nebo jiné druhy nástrojů) jsou obvykle komanditní společnosti, které jsou samy společníky-komanditisty v alternativním investičním fondu spolu s investory, kteří jsou třetími stranami, a jsou členy vrcholného vedení alternativního investičního fondu využívány buď k vzájemné regulaci nároků těchto výkonných členů na výplatu odměny za zhodnocení kapitálu v důsledku nevelkých kapitálových vkladů, anebo k investování kapitálu do transakcí alternativního investičního fondu, které jsou více než pouze nominální – tj. k spoluinvestování. Jestliže se na platby vyplácené alternativním investičním fondem příslušným pracovníkům prostřednictvím těchto nástrojů pro odměňování za zhodnocení kapitálu vztahuje definice odměny za zhodnocení kapitálu, měly by podléhat ustanovením o odměňování uvedeným v těchto obecných pokynech, avšak jestliže představují poměrný výnos z jakýchkoli investic těchto pracovníků do alternativního investičního fondu (vypláceny prostřednictvím nástroje pro odměňování za zhodnocení kapitálu), neměly by těmto ustanovením podléhat.

17. Pozornost je třeba věnovat také postavení veřejných obchodních společností a obdobných struktur. Na dividendy nebo obdobné způsoby rozdělování zisku, které dostávají společníci veřejné obchodní společnosti jako vlastníci správce, se tyto obecné pokyny nevztahují, pokud hmotný výsledek výplaty

⁴ Některá specifická ustanovení, která se mohou vztahovat na určité systémy odměňování, však naleznete v oddíle XII.V. (Soulad určitých systémů odměňování s požadavky na usměrňování rizik v procesu přiznání a výplaty pohyblivé složky odměny).

takových dividend nevede k obcházení příslušných pravidel odměňování, přičemž v této souvislosti není důležité, zda je obcházení těchto pravidel úmyslné.

18. Při pověření jiné osoby činnostmi správy portfolia nebo řízení rizik podle článku 20 směrnice AIFMD a jejich prováděcích opatření by správce měl zajistit, že:

- a) subjekty, které byly pověřeny činnostmi správy portfolia nebo řízení rizik, podléhají regulačním požadavkům na odměňování, které jsou stejně účinné jako požadavky uplatňované podle těchto obecných pokynů; nebo
- b) existují odpovídající smluvní ujednání se subjekty, které byly pověřeny činnostmi správy portfolia nebo řízení rizik, s cílem zajistit, že nedojde k obcházení pravidel odměňování stanovených v těchto obecných pokynech; tato smluvní ujednání by měla pokrývat veškeré platby vyplácené *určeným pracovníkům* pověřených subjektů jako odměna za výsledky spojené s činnostmi správy portfolia nebo řízení rizik prováděnými jménem dotyčného správce.

VI. Pravidla pro určování kategorií pracovníků, na které se vztahují tyto obecné pokyny

19. Správci by měli určovat okruh *určených pracovníků* podle těchto obecných pokynů nebo podle jakýchkoli jiných pokynů nebo kritérií stanovených příslušnými orgány. Správci by měli být schopni prokázat příslušným orgánům, jak *určené pracovníky* posuzovali a vybrali.

20. Mezi *určené pracovníky* by měly být zahrnuty následující kategorie pracovníků (pokud se neprokáže, že nemají podstatný vliv na rizikový profil správce nebo na jím spravovaný alternativní investiční fond):

- výkonní a nevýkonní členové řídicího orgánu správce v závislosti na místní právní struktuře správce, jako jsou: ředitelé, generální ředitel a společníci s výkonnou pravomocí a bez výkonné pravomoci,
- členové vrcholného vedení,
- zaměstnanci v kontrolních funkcích,
- zaměstnanci odpovědní za řízení správy portfolia, administrativy, nabízení fondu či lidských zdrojů,
- ostatní zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, jako jsou: pracovníci, jejichž profesní činnosti – buď individuálně, anebo společně jako členů skupiny (např. útvaru nebo části oddělení) – mohou mít podstatný vliv na rizikový profil správce nebo na jím spravovaný alternativní investiční fond, včetně osob, které mohou uzavírat smlouvy/pozice a přijímat rozhodnutí, jež podstatně ovlivňují rizikové pozice správce nebo jím spravovaného alternativního investičního fondu. Mezi takové pracovníky mohou patřit například prodejci, samostatní obchodníci a specifické obchodní útvary.

Při posuzování skutečnosti, zda se jedná o podstatný vliv na rizikový profil správce nebo na jím spravovaný alternativní investiční fond, by správci měli určit, co je podstatné v souvislosti s jejich správci a jimi spravovanými alternativními investičními fondy. Kritéria, jimiž se správci mohou řídit, aby prověřili, zda vybírají správné pracovníky, zahrnují posouzení

pracovníků nebo skupiny, jejichž činnosti by potenciálně mohly mít významný vliv na výsledky a/nebo rozvahu správce a/nebo na výsledky jimi spravovaných alternativních investičních fondů.

Za účelem řádného posouzení úloh, které by mohly podstatně ovlivňovat rizikový profil správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů, by měla být u správce provedena analýza pracovních funkcí a odpovědností. Mohly by se vyskytnout případy, kdy výše celkové odměny, kterou si pracovník vydělá, není vysoká, ale tento pracovník by mohl mít podstatný vliv na rizikový profil správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů vzhledem ke své konkrétní pracovní funkci nebo odpovědnostem.

Pracovníci, jako je podpůrný administrativní nebo logistický personál, nejsou vzhledem k povaze svých pracovních funkcí zjevně nijak spojeni s rizikovým profilem správce nebo alternativního investičního fondu, a neměli by být tedy považováni za zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik. Takovéto vyjmutí se však uplatní pouze na podpůrný personál, avšak, jak bylo zmíněno ve čtvrté odrážce tohoto bodu, pracovníci řídicí administrativu by měli být zahrnuti mezi *určené pracovníky*.

21. Kromě toho by mezi *určené pracovníky* měli patřit i ostatní zaměstnanci či osoby, kteří mají podstatný vliv na rizikový profil správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů a jež jejich celková odměna řadí do stejné *příjmové skupiny* jako vrcholné vedení a zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním rizik, jako např.: pracovníci s vysokým příjmem z jiných než výše uvedených kategorií, kteří mají podstatný vliv na rizikový profil správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů. Je pravděpodobné, že v určitých případech pracovníci, jejichž odměna je stejně vysoká nebo vyšší než odměna členů vrcholného vedení a zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik, jistým způsobem ovlivňují rizikový profil správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů. U jiných správců tomu tak být nemusí.
22. Příklady uvedené v bodech 20 a 21 výše nepředstavují kompletní výčet kategorií. Čím závažnější jsou důvody domnívat se, že v určitých obchodních útvarech mohou být zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, tím důkladnější musí být analýza rizik s cílem posoudit, zda určitou osobu je či není třeba považovat za zaměstnance odpovědného za činnosti spojené s podstupováním podstatných rizik.

VII. Obecné pokyny k proporcionalitě

VII.I. Proporcionalita obecně

23. Při přijímání opatření k uplatňování zásad odměňování by členské státy v souladu s *doporučením* měly přihlížet k velikosti, povaze a rozsahu činností finančních společností. Při přijímání opatření v souladu se zásadami odměňování by správci měli zajistit soulad způsobem a v míře, které odpovídají jejich velikosti, vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti jejich činností. Příloha II směrnice AIFMD a *doporučení* tedy předpokládají, že ustanovení by měla fungovat způsobem umožňujícím správcům postupovat při zajištění souladu s jednotlivými zásadami odměňování proporcionalně.
24. Ne od všech správců by mělo být vyžadováno, aby požadavky na odměňování plnili stejným způsobem a ve stejné míře. Proporcionalita by měla fungovat v obou směrech: někteří správci budou muset při plnění požadavků uplatňovat propracovanější zásady nebo postupy; jiní správci mohou vyhovět požadavkům směrnice AIFMD jednodušším nebo méně zatěžujícím způsobem.

25. I když se zásady odměňování stanovené v příloze II směrnice AIFMD vztahují na všechny správce, může proporcionalita ve výjimečných případech a s ohledem na konkrétní skutečnosti vést k tomu, že některé požadavky nebudou uplatněny, je-li to slučitelné s rizikovým profilem, ochotou riskovat a strategií správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů a v mezích stanovených těmito obecnými pokyny. Pokud se správci domnívají, že uplatnění těchto požadavků na jejich typ správce nebo jejich *určené pracovníky* není vhodné, měli by být v případě každého jednotlivého požadavku schopni příslušným orgánům na požádání vysvětlit, proč není uplatňován. K neuplatňování by nemělo nikdy automaticky docházet pouze na základě těchto obecných pokynů: správci by měli provést posouzení u všech požadavků na odměňování, které je podle následujícího bodu možné neuplatňovat, a měli by určit, zda jim zásada proporcionality u konkrétního požadavku umožňuje jej neuplatňovat. Dojdou-li správci k závěru, že ani v jednom případě nelze přistoupit k neuplatňování, neměly by pro ně existovat žádné odchylky od celkového uplatňování takových požadavků.
26. Níže jsou uvedeny veškeré požadavky, které je možné neuplatňovat, a to pouze tehdy, je-li takový postup proporcionální:
- požadavky na postup při vyplácení odměn, pro který jsou obecné pokyny stanoveny níže, v oddíle XII.IV (Proces výplaty). To znamená, že někteří správci se mohou rozhodnout, že buď u všech svých *určených pracovníků*, nebo u některých kategorií *určených pracovníků* nebudou uplatňovat požadavky týkající se:
 - pohyblivé složky odměny vyplácené v *nástrojích*,
 - zadržování odměny,
 - odkladu splatnosti,
 - *ex-post* zohlednění rizik v pohyblivé složce odměny,
 - požadavek na zřízení výboru pro odměňování, ke kterému jsou obecné pokyny uvedeny níže, v oddíle X.II (Výbor pro odměňování).
27. Pro specifická číselná kritéria stanovená v příloze II směrnice AIFMD – minimální doba odkladu splatnosti tří až pěti let, minimální část, jejíž splatnost by měla být odložena, ve výši 40–60 % pohyblivé složky odměny (příloha II odst. 1 písm. n) směrnice AIFMD) a minimální část, která by měla být vyplácena v *nástrojích*, ve výši 50 % pohyblivé složky odměny (příloha II odst. 1 písm. m) směrnice AIFMD) – platí, že buď nebudou uplatněna vůbec, nebo budou uplatněna v plné míře. Nemělo by být možné na základě proporcionality uplatňovat v rámci jednoho správce nižší prahové hodnoty. Například, je-li to oprávněné vzhledem k jeho velikosti, vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti jeho činností, může se správce rozhodnout, že neodloží splatnost žádné pohyblivé složky odměny, avšak nesmí se rozhodnout, že uplatní odklad splatnosti 20 % pohyblivé složky odměny, tj. nesplní-li správce požadavky, které by mu z důvodu proporcionality umožňovaly tento požadavek neuplatnit, musí uplatnit odklad splatnosti nejméně 40 % pohyblivé složky odměny, nebo 60 % pohyblivé složky odměny v případě, že je její výše obzvláště vysoká.
28. Je primárně odpovědností správce, aby posoudil své vlastní charakteristiky a vypracoval a zavedl takové zásady a postupy odměňování, které odpovídajícím způsobem usměrní podstupovaná rizika a budou pro jeho zaměstnance představovat dostatečné a účinné pobídky. Příslušné orgány by měly

přezkoumávat způsoby, jakými správci proporcionalitu skutečně uplatňují, s ohledem na dosažení cílů regulace a potřebu zachovat rovné podmínky pro různé správce a různé jurisdikce.

VII.II. Proporcionalita v souvislosti s různými charakteristikami správců

29. Různé rizikové profily a charakteristiky správců opravňují k proporcionalnímu uplatňování zásad odměňování. Kritérii důležitými pro uplatnění proporcionality jsou velikost správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů, jeho vnitřní organizace a povaha, rozsah a složitost jeho činností.

- a) Velikost: kritérium velikosti může souviset s hodnotou kapitálu správce a hodnotou spravovaných aktiv (včetně veškerých aktiv získaných díky využití pákového efektu) alternativních investičních fondů, které správce spravuje; se závazky nebo expozicí vůči riziku správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů a rovněž s počtem zaměstnanců, poboček nebo dceřiných společností správce. Velikost správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů by při uplatňování proporcionality neměla být posuzována izolovaně. Správce by mohl být považován za „malého“ podle počtu zaměstnanců nebo dceřiných společností, ale může nést vysokou míru podstoupených rizik. Správce by měl přísně dodržovat zásady odměňování, pokud celkový soubor jím spravovaných alternativních investičních fondů – byť každý z nich je považován za „malý“ – nabývá potenciálního systémového významu (např. z hlediska celkové výše jím spravovaných aktiv) nebo vede ke složitým činnostem při správě investic.

Obecná povinnost mít zavedeny zásady a postupy řádného odměňování se vztahuje na všechny správce bez ohledu na jejich velikost nebo systémový význam.

- b) Vnitřní organizace: ta může souviset s právní strukturou správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů, složitostí vnitřní organizační struktury správce a kótováním správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů na regulovaných trzích.

Toto kritérium by mělo být posuzováno s ohledem na celou organizaci správce včetně všech jím spravovaných alternativních investičních fondů, což znamená, že například kótování jednoho alternativního investičního fondu by samo o sobě nemělo být dostatečným důvodem, aby byl správce považován za správce se složitou vnitřní organizací.

- c) Povaha, rozsah a složitost činností: při zvažování tohoto kritéria by měly být vzaty v úvahu příslušné rizikové profily prováděných obchodních činností. Důležitými prvky mohou být:

- typ povolených činností (pouze činnosti spojené se správou investic uvedené v bodě 1 přílohy I směrnice AIFMD nebo i další činnosti uvedené v bodě 2 přílohy I směrnice AIFMD a/nebo další služby uvedené v čl. 6 odst. 4 směrnice AIFMD),
- typ investičních politik a strategií alternativních investičních fondů, které dotýčný správce spravuje,
- vnitrostátní nebo přeshraniční povaha obchodních činností (správce spravující a/nebo nabízející alternativní investiční fondy v jedné nebo více jurisdikcích EU nebo mimo EU) a
- dodatečná správa SKIPCP.

30. Při posuzování toho, co je proporcionální, by se pozornost měla zaměřit na kombinaci všech zmíněných kritérií (velikost, vnitřní organizace a povaha, rozsah a složitost činností) a, protože tento seznam není vyčerpávající, na veškerá další důležitá kritéria. Například obchodní činnost správce může být malého rozsahu, ale přesto by mohla zahrnovat složité rizikové profily vzhledem k povaze jeho činností nebo složitosti spravovaných alternativních investičních fondů.

VII.III. Proporcionalita v souvislosti s různými kategoriemi pracovníků

31. Proporcionalita by měla u správce fungovat také pro některé specifické požadavky. Kategorie pracovníků, jejichž profesní činnosti mají podstatný vliv na jejich rizikový profil, by měly splňovat specifické požadavky zaměřené na řízení rizik, jež jsou s jejich činnostmi spojeny. Měla by být uplatňována stejná kritéria velikosti, vnitřní organizace a povahy, rozsahu a složitosti činností. Navíc by tam, kde je to relevantní, měly být vzaty v úvahu následující prvky, jejichž seznam však není vyčerpávající :

- velikost závazků, které může zaměstnanec odpovídající za činnosti spojené s podstupováním rizik jménem správce přijímat,
- velikost skupiny osob, které mají pouze společně podstatný vliv na rizikový profil správce,
- systém odměňování pracovníků (např. pevný plat s pohyblivou složkou odměny, nebo mechanismy, které umožňují vyplácet podíl na zisku), zejména následující prvky:
 - předpokládaná výše pohyblivé složky odměny,
 - procentuální podíl pohyblivé složky odměny v poměru k pevné složce odměny.

VIII. Obecné pokyny k správcům, kteří jsou součástí skupiny

32. Tyto obecné pokyny se uplatňují v každém případě na veškeré správce. Ze zásad odměňování, které jsou pro jednotlivá odvětví stanoveny ve směrnici AIFMD a v těchto obecných pokynech, by zejména neměly existovat výjimky pro správce, kteří jsou dceřinými společnostmi úvěrových institucí.

33. Na dodržování těchto odvětvových zásad odměňování ze strany správců, kteří působí v rámci bankovních, pojišťovacích a investičních skupin nebo finančních konglomerátů, je třeba pohlížet jako na zajištění toho, že zásady odměňování vztahující se na danou skupinu se zvláštním ohledem na správce bude dodržovat i daná skupina.

IX. Obecné pokyny k finanční situaci správce

34. Aby bylo zajištěno soustavné dodržování požadavků čl. 9 odst. 1 až 3, čl. 9 odst. 5 a čl. 9 odst. 7 směrnice AIFMD, měli by správci zajistit, že zachovají rozumnou vyváženost mezi zdravou finanční situací a příznáním, vyplacením nebo převedením pohyblivé složky odměny.

35. Správce by měl zajistit, že jeho finanční situace nebude nepříznivě ovlivněna:

- 1) celkovým objemem pohyblivých složek odměny, které budou příznány za daný rok; a
- 2) částkou pohyblivých složek odměny, která bude v daném roce vyplacena nebo převedena.

36. Skutečnost, že správce není schopen (nebo riskuje, že nebude schopen) zachovat zdravou finanční situaci, by měla mimo jiné vést k(e): a) snížení celkového objemu pohyblivých složek odměny za daný rok a b) uplatnění opatření úpravy podle výsledků (tj. *malusu* nebo *zpětného vymáhání částek*) za daný účetní rok⁵. Správce by neměl svůj čistý zisk za daný rok a případně i za roky následující použít na přiznání a výplatu pohyblivé složky odměny nebo povolení jejího převodu, ale na zlepšení své finanční situace. Správci by to později neměli kompenzovat tím, že přiznají, vyplatí nebo převedou větší částky pohyblivé složky odměny, než jaké měli v úmyslu původně, pokud v následujících letech nebude zjevné, že finanční výsledky správce k takovým krokům opravňují.

X. Obecné pokyny k řízení odměňování

37. Obecné požadavky na řízení odměňování by měly být uplatňovány na celou organizaci správce.

X.I. Řídící orgán

X.I.I Koncipování a schvalování politiky odměňování a dohled nad ní

38. Politika správce v oblasti odměňování by měla napomáhat usměrňování rizik tak, aby rizika, jež podstupují jeho zaměstnanci, byla srovnatelná s těmi, která podstupují jím spravované alternativní investiční fondy, investoři takových alternativních investičních fondů a správce samotný. Politika odměňování by zejména měla náležitě zohledňovat potřebu usměrnění rizik z hlediska řízení rizik a expozice vůči rizikům.

39. Za schvalování a zachování politiky správce v oblasti odměňování a dohled nad jejím prováděním by měl být odpovědný *dozorčí orgán*. Politika odměňování by primárně neměla být kontrolována výkonnými členy *dozorčího orgánu*. *Dozorčí orgán* by měl také schvalovat veškeré následné významné výjimky nebo významné změny v politice odměňování a měl by pečlivě zvažovat a sledovat jejich důsledky. Postupy pro vyměření odměny by měly být jasné, řádně zdokumentované a interně transparentní. Měla by být například zajištěna řádná dokumentace procesu přijímání rozhodnutí, určení okruhu *určených pracovníků*, uplatňovaných opatření k předcházení střetu zájmů, používaných mechanismů úpravy o riziko atd.

40. Při koncipování politiky správce v oblasti odměňování a dohledu nad ní by *dozorčí orgán* měl zohlednit vstupy od všech příslušných funkcí v rámci společnosti (tj. řízení rizik, dodržování předpisů, lidské zdroje, strategické plánování atd.). V důsledku toho by se tyto funkce měly řádně podílet na koncipování politiky správce v oblasti odměňování.

41. V konečném důsledku by *dozorčí orgán* měl zajišťovat, že politika správce v oblasti odměňování je v souladu s řádným a účinným řízením rizik a že takové řízení rizik podporuje. Politika odměňování by:

- měla být v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a zájmy správce,
- neměla povzbuzovat k podstupování nadměrných rizik v porovnání s investiční politikou alternativních investičních fondů spravovaných správcem a

⁵ Viz též oddíl XII (Obecné pokyny ke specifickým požadavkům na usměrňování rizik).

- měla správci umožňovat sladění zájmů alternativních investičních fondů a jejich investorů se zájmy *určených pracovníků*, kteří takové alternativní investiční fondy spravují, a dosažení a zachování zdravé finanční situace.

42. *Dozorčí orgán* by měl zajistit, že při koncipování a provádění zásad a postupů správce v oblasti odměňování jsou zohledněny celkové zásady a systémy podnikového řízení správce, jakož i jejich provázanost se systémem odměňování. *Dozorčí orgán* by měl zajistit, že v úvahu budou vzaty tyto prvky: jasné rozlišení mezi provozními pracovníky a *zaměstnanci v kontrolních funkcích*, požadavky na dovednosti a nezávislost členů *řídícího orgánu*, úloha, kterou plní vnitropodnikové výbory včetně výboru pro odměňování, záruky předcházení střetu zájmů a vnitřní systém výkaznictví a pravidla transakcí se spřízněnými stranami.

X.I.II Odměňování členů řídícího orgánu a dozorčího orgánu

43. Odměňování členů *řídícího orgánu* by mělo odpovídat jejich pravomocem, úkolům, odborným znalostem a odpovědnostem.
44. Tam, kde je to vhodné s ohledem na velikost správce, jeho vnitřní organizaci a povahu, rozsah a složitost jeho činností, by *řídící orgán* neměl rozhodovat o svém vlastním odměňování. Odměny členů *řídícího orgánu* by měl stanovovat *dozorčí orgán* a měl by na ně také dohlížet. V míře slučitelné s vnitrostátními právními předpisy by *dozorčí orgán* měl rovněž výslovně schvalovat odměňování členů vrcholného vedení a zaměstnanců, kterým jsou v rámci správce vypláceny nejvyšší částky celkové odměny.
45. U správců, kteří mají samostatný *dozorčí orgán*, by pro řádné řešení střetu zájmů mohlo být vhodnější, aby členové *dozorčího orgánu* byli odměňováni pouze pevnou složkou odměny. Pokud jsou zavedeny pobídkové mechanismy, měly by být přesně přizpůsobeny přiděleným úkolům v oblasti sledování a kontroly, přičemž by měly odrážet schopnosti jednotlivce a dosažené výsledky. Je-li poskytována odměna v podobě *nástrojů*, měla by být přijata příslušná opatření, jako např. *období zadržování až do konce mandátu*, s cílem zajistit nezávislost úsudku těchto členů *řídícího orgánu*. U správců, kteří vzhledem ke své velikosti, vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti svých činností nemají samostatný *dozorčí orgán*, by zásada, podle níž může být vhodnější odměňovat členy *dozorčího orgánu* pouze pevnou složkou odměny, měla být uplatňována pouze v případě nevykonných členů *řídícího orgánu*, kteří plní úkoly *dozorčího orgánu*.

X.I.III Zapojení akcionářů

46. Schvalování politiky správce v oblasti odměňování a jeho rozhodnutí týkajících se odměňování členů *řídícího orgánu* může být v závislosti na charakteristikách správce nebo na vnitrostátních pravidlech platných v rámci jurisdikce, ve které je správce zřízen, svěřeno valné hromadě akcionářů správce. Hlasování akcionářů může mít poradní nebo závazný charakter. Za tímto účelem by akcionářům měly být poskytnuty dostatečné informace, aby mohli přijímat informovaná rozhodnutí.
47. *Dozorčí orgán* je i nadále odpovědný za návrhy předkládané valné hromadě akcionářů správce, a stejně tak i za skutečné provádění veškerých změn v zásadách a postupech odměňování a dohled nad nimi.

X.I.IV Kontrola uplatňování zásad odměňování

48. *Dozorčí orgán* by měl zajistit, že uplatňování zásad odměňování správce bude nejméně jednou ročně podrobena kontrole. Takové centrální a nezávislé kontroly by měly posoudit, zda celkový systém odměňování:
- funguje tak, jak má (zejména, že zahrnuje všechny schválené plány/programy; že výplaty odměn jsou správné a že je dostatečně zohledněn rizikový profil, dlouhodobé záměry a cíle správce), a
 - je v souladu s vnitrostátními a mezinárodními nařízeními, zásadami a normami.
49. Na kontrole systému odměňování v rámci správce by se měli významně podílet příslušní *interní zaměstnanci v kontrolních funkcích* (tj. zaměstnanci odpovědní za interní audit, řízení rizik, dodržování předpisů atd.) a také jiné klíčové výbory *dozorčího orgánu* (tj. výbory pro audit, rizika a nominace).
50. Pokud pravidelné kontroly zjistí, že systém odměňování nefunguje tak, jak má nebo jak je předepsáno, měl by *dozorčí orgán* zajistit, že bude včas zaveden plán nápravných opatření.
51. Pravidelná kontrola uplatňování zásad a postupů odměňování může být částečně nebo plně zadána externě, je-li to vhodné z důvodu proporcionality. Větší správci a správci se složitějšími činnostmi by měli mít dostatek zdrojů na interní provádění kontrol, avšak při plnění takových úkolů mohou, je-li to vhodné, správce doplnit a podpořit externí konzultanti. V souladu s proporcionalitou se menší správci a správci s méně složitými činnostmi mohou rozhodnout, že externě zadají celou kontrolu, přičemž budou kontrolu provádět méně často než jednou ročně nebo budou provádět nejméně jednou ročně vnitřní posouzení v rozsahu menším než v případě úplné nezávislé kontroly. V každém případě by za kontrolu zásad a postupů odměňování a za zajištění toho, že správce se bude výsledky kontroly řídit, měl zůstat odpovědný *dozorčí orgán*; významně by se na ní měli navíc podílet i příslušní *zaměstnanci v kontrolních funkcích*.

X.II. Výbor pro odměňování

X.II.I Zřízení výboru pro odměňování

52. O zřízení výboru pro odměňování by měly uvažovat, jak ukazují osvědčené postupy, dokonce i ti správci, kteří podle odstavce 3 přílohy II směrnice AIFMD nejsou povinni takový výbor zřízovat.
53. Aby se zjistilo, zda má být výbor pro odměňování zřízen, je nutno zvážit faktory uvedené v oddíle VII (Obecné pokyny k proporcionalitě). Při posuzování, zda správce je či není významný, by správce měl zvážit kumulativní zastoupení všech tří těchto faktorů (tj. jeho velikost nebo velikost jím spravovaných alternativních investičních fondů, jeho vnitřní organizace a povaha, rozsah a složitost jeho činností). Od správce, který je významný pouze z hlediska jednoho nebo dvou výše uvedených faktorů, by zřízení výboru pro odměňování nemělo být vyžadováno.
54. Aniž je dotčen předchozí bod, specifické prvky, které je třeba vzít v úvahu při rozhodování o tom, zda zřídit či nezřídit výbor pro odměňování, jsou tyto (seznam není vyčerpávající):
- zda se jedná nebo nejedná o správce kótovaného na burze,

- právní struktura správce,
- počet zaměstnanců správce,
- aktiva spravovaná správcem,
- zda je správce rovněž správcovskou společností SKIPCP,
- poskytování služeb uvedených v čl. 6 odst. 4 směrnice AIFMD.

55. Dále jsou uvedeny příklady správců, kteří při zohlednění výše uvedených zásad a s přihlédnutím ke všem okolnostem nemusí zřizovat výbor pro odměňování:

- správci, u nichž hodnota portfolií jimi spravovaných alternativních investičních fondů nepřesahuje 1,25 miliardy EUR a které nemají více než 50 zaměstnanců včetně zaměstnanců, kteří se zabývají správou SKIPCP a poskytováním služeb uvedených v čl. 6 odst. 4 směrnice AIFMD,
- správci, kteří jsou součástí bankovních, pojišťovacích a investičních skupin nebo finančních konglomerátů, kdy je subjekt povinen zřídit výbor pro odměňování, který plní své úkoly a povinnosti za celou skupinu, pod podmínkou, že pravidla upravující složení, úlohu a pravomoci takového výboru pro odměňování jsou rovnocenné pravidlům stanoveným v těchto obecných pokynech a že stávající výbor pro odměňování převezme odpovědnost za kontrolu nad tím, jak správce dodržuje pravidla stanovená v těchto obecných pokynech.

56. Je třeba rovněž mít na paměti, jak již bylo uvedeno výše v bodě 52, že správci, na které se vztahují příklady uvedené výše, se mohou rozhodnout zřídit výbor pro odměňování z vlastní iniciativy v souladu s osvědčenými postupy.

57. U správců, kteří nejsou ve výše uvedených příkladech zahrnuti, by zřízení výboru pro odměňování nemělo být automaticky vyžadováno. Pro tento účel by správci, kteří překračují prahové hodnoty stanovené v bodě 55, měli být považováni za významné z hlediska jejich velikosti nebo velikosti jimi spravovaných alternativních investičních fondů. Při rozhodování o tom, zda musí či nemusí zřídit výbor pro odměňování, by však takoví správci přesto měli posoudit, zda jsou či nejsou významní z hlediska své vnitřní organizace a povahy, rozsahu a složitosti svých činností.

X.II.II Složení výboru pro odměňování

58. Aby mohl výbor pro odměňování působit nezávisle na členech vrcholného vedení, měl by být složen z členů *dozorčího orgánu*, kteří nezastávají žádné výkonné funkce, přičemž alespoň většina z nich by měla splňovat kritéria nezávislosti.

59. Předseda výboru pro odměňování by měl být nezávislým členem bez výkonných funkcí.

60. Přiměřený počet členů výboru pro odměňování by měl mít dostatečné odborné znalosti a profesní zkušenosti v oblasti řízení rizik a kontrolních činností, a sice související s mechanismem pro přizpůsobení systému odměňování rizikovému a kapitálovému profilu správce.

61. Výbor pro odměňování by měl být podporován v tom, aby usiloval o odborné poradenství interní (např. od zaměstnanců působících v oblasti řízení rizik) i externí. Generální ředitel by se neměl účastnit zasedání výboru pro odměňování, na kterém se jedná a rozhoduje o jeho odměně.

X.II.III Úloha výboru pro odměňování

62. Výbor pro odměňování by měl:

- být odpovědný za přípravu doporučení pro *dozorčí orgán* týkajících se odměňování členů *řídícího orgánu* a také zaměstnanců správce s nejvyššími platy,
- poskytovat *dozorčímu orgánu* podporu a poradenství týkající se koncipování celkové politiky správce v oblasti odměňování,
- mít přístup k internímu i externímu poradenství, které je nezávislé na poradenství poskytovaném vrcholným vedením nebo vrcholnému vedení,
- přezkoumávat jmenování externích konzultantů v oblasti odměňování, které se může *dozorčí orgán* rozhodnout najmout za účelem poradenství nebo podpory,
- podporovat *dozorčí orgán* tím, že bude jeho jménem dohlížet na koncipování a fungování systému odměňování,
- věnovat zvláštní pozornost posuzování mechanismů přijímaných k zajištění toho, že:
 - systém odměňování řádně zohledňuje všechny druhy rizik a úroveň likvidity a spravovaných aktiv a
 - celková politika odměňování je v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a zájmy správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů a investorů takových alternativních investičních fondů a
- formálně přezkoumávat řadu možných scénářů s cílem prověřit, jak bude systém odměňování reagovat na budoucí vnější i vnitřní události, a provádět i jeho zpětné kontroly.

63. Samotný výbor pro odměňování může řídit dohled nad centrální a nezávislou kontrolou uplatňování zásad a postupů odměňování.

X.II.IV Procesní a hierarchické vztahy výboru pro odměňování

64. Výbor pro odměňování by měl:

- mít neomezený přístup ke všem údajům a informacím o rozhodovacím procesu *dozorčího orgánu* v souvislosti s koncipováním a uplatňováním systému odměňování,
- mít neomezený přístup ke všem informacím a údajům od zaměstnanců působících v oblasti řízení rizik a od *zaměstnanců v kontrolních funkcích*. Takový přístup by správci neměl bránit v běžných činnostech,

- zajistit řádné zapojení pracovníků působících v oblasti vnitřní kontroly a jiných příslušných funkcích (např. v oblasti lidských zdrojů či v oblasti strategického plánování). Výbor pro odměňování by měl spolupracovat s jinými řídicími výbory správní rady, jejichž činnosti mohou mít vliv na koncipování a řádné fungování zásad a postupů odměňování (např. výbory pro audit rizik a pro nominace), a
- poskytovat *dozorčímu orgánu*, a je-li to vhodné, valné hromadě akcionářů správce náležitě informace o prováděných činnostech.

X.II.V Zaměstnanci v kontrolních funkcích

X.II.VI Úlohy zaměstnanců v kontrolních funkcích

65. Správci by měli zajistit, aby se *zaměstnanci v kontrolních funkcích* aktivně zapojovali do koncipování politiky odměňování v jiných oblastech činnosti, do průběžného dohledu nad takovou politikou a její kontroly.
66. *Zaměstnanci v kontrolních funkcích* by měli napomáhat při stanovování celkové strategie odměňování vhodné pro daného správce z hlediska podpory efektivního řízení rizik, přičemž by měli úzce spolupracovat s výborem pro odměňování, *dozorčím orgánem* a *řídicím orgánem*.
67. Zaměstnanci odpovědní za řízení rizik by měli posoudit, jak systém pohyblivé složky odměny ovlivňuje rizikový profil správce. Je osvědčeným postupem, aby zaměstnanci odpovědní za řízení rizik ověřovali a posuzovali údaje o úpravě o rizika a aby se za tímto účelem účastnili zasedání výboru pro odměňování.
68. Zaměstnanci odpovědní za dodržování předpisů by měli analyzovat, jak systém odměňování ovlivňuje dodržování právních předpisů, nařízení a vnitřních zásad správce.
69. Zaměstnanci vnitřního auditu by měli pravidelně provádět nezávislý audit koncepce, uplatňování a důsledků zásad správce v oblasti odměňování.

X.II.VII Odměňování zaměstnanců v kontrolních funkcích

70. Úroveň odměňování *zaměstnanců v kontrolních funkcích* by měla správci umožnit zaměstnávat v těchto funkcích kvalifikovaný a zkušený personál.
71. Jestliže je *zaměstnancům v kontrolních funkcích* poskytována pohyblivá složka odměny, měla by být založena na dosažení cílů pro jednotlivé funkce a neměla by být stanovena pouze podle kritérií celkových výsledků správce.
72. Systém odměňování *zaměstnanců v kontrolních funkcích* by neměl ohrozit jejich nezávislost nebo vyvolávat střet zájmů při výkonu jejich poradní úlohy vůči výboru pro odměňování, *dozorčímu orgánu* a/nebo *řídicímu orgánu*. Zahrnuje-li odměňování *zaměstnanců v kontrolních funkcích* složku založenou na kritériích celkových výsledků správce, riziko střetu zájmů se zvyšuje, a proto by mělo být odpovídajícím způsobem řešeno.
73. U správců, u nichž se vyžaduje, aby měli výbor pro odměňování, by odměňování vrcholných zaměstnanců odpovědných za řízení *zaměstnanců v kontrolních funkcích* nemělo být ponecháno pouze na *dozorčím orgánu*, ale měl by na ně přímo dohlížet výbor pro odměňování. Odměňování

zaměstnanců odpovědných za dodržování předpisů a za řízení rizik musí být koncipováno způsobem, který zabrání střetu zájmů souvisejícímu s obchodním útvarem, na který dohlíží, a proto by mělo být posuzováno a stanovováno nezávisle. Výbor pro odměňování by měl předkládat *řídícímu orgánu* doporučení týkající se odměňování vrcholných zaměstnanců odpovědných za řízení rizik a dodržování předpisů.

74. U správců, u kterých se nevyžaduje, aby měli výbor pro odměňování, by dohled nad odměňováním vrcholných zaměstnanců odpovědných za řízení *zaměstnanců v kontrolních funkcích* měl vykonávat *dozorčí orgán*.
75. Je třeba náležitě řešit střet zájmů, který by mohl vzniknout, kdyby na odměňování *zaměstnanců v kontrolních funkcích* měly nežádoucí vliv jiné oblasti činnosti. Potřeba zabránit nežádoucímu vlivu je obzvláště důležitá, pokud jsou *zaměstnanci v kontrolních funkcích* zainteresováni na jiných oblastech činnosti. Názory zástupců z jiných obchodních útvarů by však měly být součástí posuzování.
76. *Zaměstnanci v kontrolních funkcích* by neměli být obsazováni na pozice, v rámci kterých by například schvalování transakcí, rozhodování nebo poskytování poradenství k záležitostem týkajícím se rizik a finanční kontroly mohlo být přímo spojeno s růstem nebo poklesem jejich odměny založené na výsledcích.

XI. Obecné pokyny k obecným požadavkům na usměrňování rizik

77. Obecné požadavky na usměrňování rizik by správci měli uplatňovat pouze na individuální odměňování *určených pracovníků*, důrazně se však doporučuje jejich dobrovolné uplatňování na všechny zaměstnance správce, jak je uvedeno v příloze II. Správci by měli posoudit, zda by tyto požadavky měly být uplatňovány v rámci celé organizace, a v případě potřeby by měli být schopni příslušným orgánům prokázat, proč tyto požadavky uplatnili pouze vůči *určeným pracovníkům*.

XI.I. Celková politika odměňování včetně penzijní politiky

78. Dlouhodobá strategie správce by měla zahrnovat celkovou obchodní strategii a kvantifikované úrovně tolerance vůči rizikům ve víceletém horizontu a také další firemní hodnoty, jako je kultura dodržování právních předpisů, etika, chování vůči investorům jím spravovaných alternativních investičních fondů, opatření ke zmírnění střetu zájmů atd. Koncipování systémů odměňování by mělo být v souladu s rizikovými profily, statutem nebo zakládajícími dokumenty alternativních investičních fondů, které správce spravuje, a s cíli stanovenými ve strategiích správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů a musí být zohledněny možné změny v těchto strategiích. Správci by proto měli zajistit, aby jejich systémy odměňování byly správně koncipovány a prováděny. To zahrnuje zejména správný poměr mezi pohyblivou a pevnou složkou odměny, měření výsledků a také úpravu struktury pohyblivé složky odměny a případně její úpravu o rizika. I menší správce nebo správce s méně složitými činnostmi by měl udělat vše pro to, aby co nejlépe přizpůsobil svou politiku odměňování svým zájmům a zájmům jím spravovaných alternativních investičních fondů a jejich investorů.
79. Při vypracování své politiky odměňování by správci měli věnovat náležitou pozornost tomu, jak odměňování přispívá k prevenci podstupování nadměrných rizik, k efektivnosti správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů a k souladu politiky odměňování s efektivním řízením rizik.

80. Vedoucí pracovníci by měli zvažovat konzervativní politiku odměňování a neměli by ignorovat rizika koncentrace a rizikové faktory, např. riziko likvidity a riziko koncentrace, které by mohly alternativní investiční fondy spravované správcem někdy v budoucnu vystavit napětí. Existují pádné důvody odmítat takové závazky v případech, kdy pohyblivou část odměny tvoří převážně *nástroje*, prostřednictvím kterých se výplata provádí okamžitě, bez jakéhokoli odkladu splatnosti nebo mechanismů *ex-post* úpravy o riziko (*malus* nebo *zpětné vymáhání částek*) a/nebo které jsou založeny na vzorci, který spojuje pohyblivou složku odměny s výnosy běžného roku, a nikoli se ziskem upraveným o riziko.
81. Aby se vyvážila uvedená nebezpečí, je třeba s politikou odměňování spojit prvky řízení rizik. Je-li správně strukturována a uplatňována, může pohyblivá složka odměny být účinným nástrojem pro přizpůsobení zájmů pracovníků zájmům alternativních investičních fondů, které správce spravuje. S ohledem na povahu, rozsah a složitost správce existují alternativní přístupy pro spojení politiky odměňování s prvky řízení rizik.

XI.II. Zvláštní penzijní výhody

82. Politika odměňování by měla zahrnovat všechny aspekty odměňování včetně pevných složek, pohyblivých složek, penzijních podmínek a jiných obdobných specifických výhod. Dlouhodobým zájmům správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů by měla být přizpůsobena i penzijní politika (pevné i proměnlivé platby související s penzí).
83. V případě zvláštních penzijních výhod, které jsou součástí pohyblivé složky odměny, by zaměstnanec neměl odcházet do důchodu nebo odcházet od správce s tím, že jsou mu takové výhody převedeny bez ohledu na ekonomickou situaci alternativních investičních fondů spravovaných správcem nebo na rizika, která byla daným zaměstnancem dlouhodobě podstupována.
84. Aby byl tento specifický druh penzijních výhod přizpůsoben ekonomické situaci alternativních investičních fondů spravovaných správcem, měly by být zvláštní penzijní výhody tam, kde to umožňují příslušné právní předpisy v oblasti důchodového zabezpečení, vypláceny v podobě *nástrojů*.
85. V souvislosti s odchodem do důchodu by mělo být na zvláštní penzijní výhody převedené pracovníkovi uplatňováno pětileté období zadržování.
86. Pokud pracovník odchází od správce před odchodem do důchodu, neměly by mu být zvláštní penzijní výhody převedeny dříve než po uplynutí pěti let a před výplatou by mělo být provedeno posouzení výsledků a *ex-post* úprava o rizika.

XI.III. Odstupné

87. Systémy „zlatých padáků“ pro pracovníky odcházející od správce, které vedou k výplatám velkých částek bez ohledu na výsledky a rizika, nutno považovat za porušení zásady uvedené v odst. 1 písm. k) přílohy II směrnice AIFMD. Veškeré takové výplaty by měly být spojeny s výsledky dosaženými v průběhu doby a měly by být koncipovány tak, aby nebyly odměnou za selhání. To by nemělo bránit výplatě odstupného v situacích, jako je předčasné ukončení smlouvy v důsledku změn ve strategii správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů nebo v situacích sloučení a/nebo převzetí.

88. Správci by měli stanovit rámec pro vyměření a schválení odstupného v souladu s obecnými systémy řízení zaměstnanosti. Tento rámec by měl zajistit, aby nedocházelo k odměně za selhání.
89. Správci by měli být schopni vysvětlit příslušným úřadům kritéria, jež pro vyměření výše odstupného používají. Osvědčeným postupem je odložit splatnost veškerých dosud nevyplacených pohyblivých složek nebo dlouhodobých pobídkových plánů tak, aby odpovídaly původním systémům odkladu splatnosti.

XI.IV. Osobní zajištění

90. Uzavře-li pracovník smlouvu s třetí stranou, podle které je tato třetí strana povinna vyplácet zaměstnanci přímo či nepřímo platby, které jsou vázány na částky, o něž byla pracovníkovi snížena pohyblivá složka odměny, nebo jsou s takovými částkami souměřitelné, může to být vykládáno tak, že se pracovník zajistil před rizikem úpravy odměny směrem k jejímu snížení. Smlouva by například mohla mít formu opce nebo jakékoli jiné derivátové smlouvy nebo jiné formy smlouvy, jež poskytuje jakýkoli typ zajištění pohyblivé složky odměny zaměstnance.
91. Aby byla zajištěna efektivita usměrňování rizik, neměli by pracovníci uzavírat pojistnou smlouvu, která jim poskytne náhradu v případě úpravy odměny směrem k jejímu snížení. Obecně vzato by to však nemělo znamenat zákaz pojištění určeného k pokrytí osobních plateb, jako jsou splátky zdravotního pojištění a hypoték (za předpokladu, že pokrytí hypotéky se týká okolností souvisejících se zdravím, které by vedly k neschopnosti pracovníka pracovat v rovnocenné pozici), avšak každý případ by měl být posuzován jednotlivě.
92. Požadavek, aby zaměstnanci nepoužívali osobní zajišťovací strategie či pojištění, jimiž by mohli ohrožit výsledky usměrňování rizik zakotveného v systémech jejich odměňování, by se měl uplatňovat i na pohyblivou složku odměny s odloženou splatností a na zadržovanou pohyblivou složkou odměny. Správci by měli mít zavedeny efektivní systémy zajišťující, že zaměstnanci budou tento požadavek dodržovat.

XII. Obecné pokyny ke specifickým požadavkům na usměrňování rizik

93. Specifické požadavky na usměrňování rizik by měly být správci uplatňovány pouze na individuální odměňování *určených pracovníků*, ale správci mohou vždy zvážit uplatnění všech nebo některých těchto specifických požadavků v rámci celé organizace správce (nebo alespoň „širší uplatňování, než je zcela nezbytné“). V příloze II jsou uvedeny specifické požadavky, které se důrazně doporučuje uplatňovat dobrovolně v rámci celé organizace správce.

XII.I. Plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny

94. Mít zaveden plně flexibilní systém vyplácení pohyblivé složky odměny znamená nejen to, že pohyblivá složka odměny by se v důsledku negativních výsledků měla snižovat, ale že v některých případech může poklesnout až na nulu. Z hlediska praktického uplatňování to rovněž znamená, že pevná složka odměny by měla být dostatečně vysoká, aby zaplatila poskytované odborné služby v souladu s úrovní vzdělání, pozicí ve služební hierarchii, úrovní požadovaných odborných znalostí a dovedností, omezeními a pracovními zkušenostmi, příslušným obchodním odvětvím a regionem. Na individuální úroveň pevné složky odměny by měla mít nepřímý dopad základní zásada usměrňování rizik.

XII.II. Usměrňování rizik u pohyblivých složek odměny

XII.II.I Proces usměrňování rizik

95. Aby se omezilo podstupování nadměrných rizik, měla by být pohyblivá složka odměny založená na výsledcích a upravená o rizika. K dosažení tohoto cíle by správce měl zajistit, že pobídky k přijímání rizik jsou omezeny pobídkami k řízení rizik. Systém odměňování by měl být v souladu s procesy efektivního řízení rizik a řízení správce.

XII.II.I.I Metoda stanovení výsledků a rizik

96. Vytvoření systému odměňování by mělo začít vymezením cílů správce, útvaru a cílů personální a investiční strategie dotčených alternativních investičních fondů. Tyto cíle by měly být odvozeny od obchodního plánu správce, existuje-li, a měly by být v souladu s ochotou správce riskovat a s investiční strategií dotčených alternativních investičních fondů. Od těchto cílů mohou být přímo odvozena výkonnostní kritéria, která by měla být použita při hodnocení dosažení cílů pracovníkem za *hodnocené období*. Nárok na poskytnutí pohyblivé složky odměny je poskytnut („přiznán“) na konci *hodnoceného období* nebo v průběhu *hodnoceného období*, které by mělo být nejméně jednorozhodné, ale může být i delší. V některých případech se různá *hodnocená období* mohou překrývat. Je-li správně nastaveno, váže posouzení výsledků odměny na dosažení investiční strategie dotčených alternativních investičních fondů a splnění obchodního plánu, existuje-li, nebo cílů správce. Pokud jsou však výkonnostní kritéria nastavena špatně, mohou být pobídkou pro podstupování příliš velkého rizika. Při posuzování výsledků by měly být zohledněny pouze skutečné výsledky. Usměrnění rizika při měření výsledků může být dosaženo uplatněním výkonnostních kritérií upravených o riziko nebo zpětnou úpravou měřítek výkonnosti o riziko. Úprava o riziko se může lišit podle činnosti pracovníka a podle obchodní linie nebo podle dotčeného alternativního investičního fondu.

XII.II.I.II Proces přiznání

97. Po skončení *hodnoceného období* by měl správce použít stanovený proces pro přiznání odměny, aby převedl posouzení výsledků do pohyblivé složky odměny pro každého pracovníka. To by se mělo obvykle provádět prostřednictvím celkových objemů pohyblivé složky odměny (tzv. „pools“), které jsou nejprve vyměřeny, a posléze přiděleny. Vzhledem k tomu, že ne všechna měřítka výsledků a rizik je vhodné uplatňovat na úrovni správce, obchodního útvaru i pracovníků, měl by správce určit rizika na každé úrovni a zajistit, že korekce o riziko odpovídajícím způsobem zachytí velikost a trvání rizika na každé úrovni. Tato tzv. „*ex-ante* úprava o riziko“ by měla upravit odměnu s ohledem na možný nepříznivý vývoj v budoucnu.

XII.II.I.III Proces výplaty

98. Aby bylo možné přizpůsobit skutečně vyplácenou odměnu životnímu cyklu a pravidlům pro zpětný odkup alternativních investičních fondů spravovaných správcem a jejich investičním rizikům, měla by pohyblivá složka odměny být vyplácena zčásti bez odkladu splatnosti (krátkodobá část) a zčásti s odkladem splatnosti (dlouhodobá část). Krátkodobá složka by měla být vyplácena ihned po jejím přiznání a odměňuje zaměstnance za výsledky dosažené v *hodnoceném období*. Dlouhodobá složka by měla být zaměstnanci přiznána během *doby odkladu splatnosti* a po ní. Měla by zaměstnance odměňovat za dlouhodobou udržitelnost výsledků, která je výsledkem rozhodnutí přijatých v minulosti. Před výplatou části s odloženou splatností by mělo být vyžadováno opětovné posouzení výsledků a podle potřeby i úprava o riziko, aby pohyblivá složka odměny byla upravena o rizika a chyby v posouzení výsledků a rizik zjištěné od doby, kdy byla pracovníkům přiznána pohyblivá složka

odměny. Tato tzv. *ex-post* úprava o rizika by měla být uplatněna vždy, protože v době přiznání odměny nemohou být s jistotou posouzeny konečné výsledky.

XII.II.II Společné požadavky na proces usměrňování rizik

XII.II.II.I Časový horizont

99. Správci by při posuzování rizik a výsledků měli zohlednit současná i budoucí rizika, jež podstupuje pracovník, obchodní útvar, dotčený alternativní investiční fond nebo správce jako celek. Za tímto účelem by správci měli zkoumat, jaký dopad by činnosti dotčeného pracovníka mohly mít na alternativní investiční fondy, které spravuje, a na krátkodobý a dlouhodobý úspěch správce. Aby tak mohl učinit, měl by správce přizpůsobit horizont měření rizik a výsledků životnímu cyklu a pravidlům pro zpětný odkup alternativních investičních fondů, které spravuje, a jejich investičním rizikům. Z požadavku, aby správce posuzoval výsledky svých zaměstnanců ve víceletém rámci, který odpovídá životnímu cyklu jím spravovaných alternativních investičních fondů, vyplývá, že *hodnocené období* a doba výplaty krátkodobé a dlouhodobé složky odměny mají být celkově stanoveny ve vhodné délce.
100. Správný poměr mezi délkou *hodnoceného období* a dobou výplaty by měl záviset na typu alternativních investičních fondů spravovaných správcem a na typu obchodů a činnosti, které daný pracovník provádí. Rozumnější je však používat víceletá *hodnocená období*, neboť při posuzování výsledků je možné zohlednit s jistotou více rizik, která se projevila od začátku *hodnoceného období*.

XII.II.II.II Měření úrovně rizika a výsledků

101. Odměňování na základě výsledků by spolu s riziky a výsledky činností jednotlivce mělo zahrnovat parametry spojené s riziky a výsledky dotčeného alternativního investičního fondu a obchodního útvaru správce. Výše pohyblivé složky odměny, která pracovníkovi přísluší, by tak měla být určována jeho individuálními výsledky, výsledky jeho obchodní linie nebo dotčeného alternativního investičního fondu a výsledky správce. Poměrný význam každé úrovně výkonnostních kritérií by měl být stanoven předem a měl by být náležitě vyvážený, aby zohledňoval pozici, kterou daný zaměstnanec zaujímá, a odpovědnosti, které nese.
102. K docílení co největšího dopadu na chování zaměstnanců by proměnné používané pro měření rizika a výsledků měly být co nejúžeji spojeny s úrovní rozhodnutí přijímaných pracovníkem, u kterého se provádí úprava o riziko. Výkonnostní kritéria by měla zahrnovat dosažitelné cíle a měřítka, na které má zaměstnanec určitý přímý vliv. Například pro členy vrcholného vedení může správce nastavit politiku odměňování tak, aby zahrnovala finanční měřítka založená na výsledcích všech alternativních investičních fondů, které správce spravuje, nebo správce jako celku, nebo výsledky a rizika útvarů, nebo rozhodnutí, která byla přijata na základě strategie vrcholného vedení. Pro vedoucího obchodního útvaru by však proměnné ideálně vyjadřovaly výsledky a rizika tohoto útvaru.

XII.II.II.III Kvantitativní a kvalitativní měřítka

103. Proces usměrňování rizik by měl využívat soubor kvantitativních a kvalitativních metod (např. měření výsledků nebo rizik; určení celkového fondu odměn a úprava o riziko).
104. Kvantitativní měřítka, jsou-li stanovena předem, mohou mít určité výhody z hlediska transparentnosti. Mohou proto bezprostředněji ovlivnit chování pracovníků. Ke změření všech rizik

nebo výsledků či provedení úpravy odměny o rizika však kvantitativní měřítka nebo kritéria nestačí. K provedení měření a úprav podle rizik a výsledků by správci měli využívat rovněž kvalitativní metody.

XII.II.IV Měření na základě odhadu

105. Kdykoli je k měření rizika a výsledků nebo k úpravě rizika používán odhad, měly by existovat:

- jasná písemná politika vymezující parametry a hlavní kritéria, na kterých bude odhad založen,
- jasné a úplné zdokumentování konečného rozhodnutí o měření rizik a výsledků nebo úpravě o rizika,
- zapojení příslušných odborníků – *zaměstnanců v kontrolních funkcích*,
- získané schválení na příslušné úrovni, např. na úrovni *řídícího orgánu* nebo *dozorčího orgánu* nebo výboru pro odměňování a
- zvážení osobních pobídek pro vedoucího pracovníka provádějícího odhad, např. s využitím přehledů ukazatelů výsledků.

106. U kvantitativních i kvalitativních měřítek by správci měli být připraveni zpřístupnit a reprodukovat veškeré prvky odhadu použité v procesu usměrňování rizik. Správci by rovněž měli poskytnout příslušnému orgánu podrobné informace, pokud se konečný výsledek po uplatnění měření odhadem významně liší od počátečního výsledku s použitím předem stanovených měřítek.

XII.II.III Měření rizik

107. Správci by měli zohlednit veškerá rizika zahrnutá v rozvaze nebo mimo ni, přičemž by měli rozlišovat mezi riziky týkajícími se správce, jím spravovaných alternativních investičních fondů, obchodních útvarů a jednotlivců. Zjištění a vyčíslení rizik na úrovni alternativního investičního fondu lze nalézt v politice řízení rizik, kterou jsou správci povinni zavést, provádět a udržovat a která označuje všechna příslušná rizika, jimž jsou nebo mohou být jimi spravované alternativní investiční fondy vystaveny. Správci by měli rovněž určit, zda měřítka, jež používají pro úpravu o rizika, zahrnují „obtížně změřitelná“ rizika, jako je dobrá pověst a operační riziko.

108. Aby se zohlednila všechna podstatná rizika, měli by správci použít stejné metody měření rizik, jako jsou metody, které se používají v politice řízení rizik zavedené pro jím spravované alternativní investiční fondy. Správci by dále měli zohlednit i) rizika vznikající z dodatečného spravování SKIPCP a ze služeb poskytovaných podle čl. 6 odst. 4 směrnice AIFMD a ii) potenciální rizika spojená s profesní odpovědností, která musí správci řešit pomocí dodatečného kapitálu nebo pojištěním odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu povolání podle čl. 9 odst. 7 směrnice AIFMD.

109. S ohledem na proporcionalitu by výpočty řízení rizik měly být transparentní a správci by měli být schopni prokázat, jak lze výpočty rizik rozdělit podle jednotlivých alternativních investičních fondů a podle obchodních útvarů správce a různých typů rizikových pozic v rámci celé organizace. Kvalita používaných metod a modelů by měla ovlivnit rozsah, v němž by správce měl zavést vyspělejší systém pohyblivých složek odměny založený na měření výsledků.

XII.II.IV Měření výsledků

XII.II.IV.I Kvalitativní/kvantitativní měřítka

110. Při posuzování výsledků jednotlivců by správci měli používat kvantitativní (finanční) i kvalitativní (nefinanční) kritéria.
111. Volba vhodného souboru kvantitativních a kvalitativních kritérií by měla vycházet z úkolů a odpovědností daného pracovníka. V každém případě by kvalitativní a kvantitativní kritéria a poměr mezi nimi měly být určeny a jasně zdokumentovány pro každou úroveň a každou kategorii pracovníků.
112. Kvantitativní měřítka by měla zahrnovat období dostatečně dlouhé na to, aby bylo možné správně posoudit riziko činností, které zaměstnanec provádí. Příkladem kvantitativních měřítek výsledků používaných v odvětví obhospodařování aktiv, jež vyhovují výše uvedeným ustanovením, jsou míra vnitřní návratnosti (IRR), zisk před odečtením úroků, daní a odpisů (EBITDA), alfa-koefficient, absolutní a relativní návratnost, Sharpeho index a získaná aktiva.
113. Kromě kvantitativních měřítek výsledků by přiznání pohyblivé složky odměny mělo citlivě reagovat i na výsledky pracovníků související s kvalitativními (nefinančními) měřítky. Jako příklad lze uvést dosažení strategických cílů, spokojenost investorů, dodržování politiky řízení rizik, dodržování vnitřních a vnějších pravidel, vůdčí úlohu, řízení, týmovou práci, kreativitu, motivaci a spolupráci s ostatními obchodními útvary a se *zaměstnanci v kontrolních funkcích*. Takto stanovená kvalitativní kritéria by mohla vycházet z dodržování opatření v oblasti kontroly rizik, jako jsou mezní hodnoty a výsledky auditů. Negativní výsledky nefinančního charakteru, zejména neetické chování a nedodržování pravidel, by měly být nadřazeny veškerým dobrým finančním výsledkům dosaženým příslušným pracovníkem a měly by vést ke snížení pohyblivé složky jeho odměny.

XII.II.IV.II Relativní/absolutní a vnitřní/vnější měřítka

114. Absolutní měřítka výsledků jsou měřítka stanovená správcem na základě jeho vlastní strategie, která zahrnuje rizikový profil a ochotu riskovat správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů a která je dále postupně rozvíjena na nižších provozních úrovních. Taková měřítka pomáhají minimalizovat riziko, že bude přiznána odměna, která není oprávněná vzhledem k výsledkům správce nebo alternativních investičních fondů. Často také představují dlouhodobé pobídky. Přesné nastavení absolutních měřítek výsledků však může být obtížné, zejména u nových zaměstnanců nebo nových druhů finančních činností (s obtížně měřitelnými riziky) spojených se správou alternativních investičních fondů.
115. Relativní měřítka výsledků jsou měřítka, která srovnávají výsledky se srovnatelnými hodnotami, buď „vnitřními“ (tj. v rámci organizace), nebo „vnějšími“ (obdobnými správci alternativních investičních fondů). Relativní měřítka výsledků se stanovují snáze, protože referenční hodnoty jsou snadno dostupné. Taková měřítka však představují riziko, že pohyblivá složka odměny, která není podložena dlouhodobým úspěchem obchodního útvaru nebo správce nebo jím spravovaných alternativních investičních fondů, bude přesto vyplacena. V období, kdy celé odvětví dosahuje příznivých finančních výsledků, by to mohlo vést ke „zvýšení nabídek“ a/nebo ke „stádní“ mentalitě, jež vybízí k podstupování nadměrného rizika. V období, kdy se hospodářský cyklus nachází v recesi a většina správců alternativních investičních fondů si může vést špatně, mohou relativní měřítka přesto vést k pozitivním výsledkům (a tedy i k nedostatečnému snížení celkové proměnlivé složky odměny u správce), ačkoli absolutní výsledky se oproti předchozím obdobím zhoršily.

116. Vnitřní proměnné (např. zisky) a vnější proměnné (např. cena akcií) mají své výhody i nevýhody, které by měly být pečlivě vyváženy. Vnitřní měřítka výsledků mohou vyvolat větší zapojení pracovníků, mohou-li ovlivnit výsledek svým vlastním chováním. To platí zvláště v případě, že měřítka výsledků jsou stanovena na úrovni obchodních útvarů (a nikoli na úrovni celé organizace správce). Kromě toho lze u vnitřních měřítek snadněji zavádět opatření úpravy o rizika, protože spojení s domácími technikami řízení rizik je snáze dostupné. Na druhé straně lze s takovými měřítky manipulovat a mohou krátkodobě vést ke zkresleným výsledkům. Vnější měřítka výsledků tomuto nebezpečí manipulace podléhají méně, ačkoli i tam může (pravděpodobně pouze u výkonných vrcholných zaměstnanců) docházet k pokusům o umělé navýšení ceny akcií.

XII.III. Proces přiznání

XII.III.I Stanovení a přidělování celkových objemů odměn

117. Správci by měli přijmout zdokumentovanou politiku pro proces přiznání a zajistit, že záznamy o stanovení celkového objemu pohyblivých složek odměny jsou uchovávány.

XII.III.II Úprava o riziko v procesu přiznání

118. Při stanovení celkových objemů odměn nebo přiznání odměn jednotlivcům by správci měli zvážit celý okruh současných a potenciálních (neočekávaných) rizik, která jsou s vykonávanými činnostmi spojena. Měřítka výsledků používaná při stanovení celkového objemu odměn nemusí plně nebo v dostatečné míře vyjadřovat podstupovaná rizika, a proto by měly být prováděny úpravy *ex-ante*, aby se zajistilo, že pohyblivá složka odměny je plně v souladu s podstupovanými riziky. Správci by měli stanovit, zda jimi uplatňovaná kritéria úpravy o riziko zohledňují závažná rizika nebo mimořádné náročné podmínky.

119. Správci by měli určit, do jaké úrovně jsou schopni ve svých výpočtech pohyblivé složky odměny provádět kvantitativní úpravu o riziko – zda do úrovně obchodních útvarů nebo ještě níže v podnikové hierarchii, na úrovni obchodního místa, existuje-li, nebo až na úrovni jednotlivce. Pro každou úroveň by správci měli stanovit vhodnou míru podrobností.

XII.III.III Kvantitativní ex-ante úprava o riziko

120. Aby získali řádný a efektivní systém odměňování, měli by správci pro svůj proces úpravy o riziko používat řadu různých kvantitativních měřítek. Normálně by tato měřítka měla být založena na všeobecném rámci pro úpravu o riziko.

121. Při měření ziskovosti správce a jeho obchodních útvarů a také jím spravovaných alternativních investičních fondů by měření mělo být založeno na čistých výnosech, ve kterých jsou zahrnuty všechny přímé a nepřímé náklady spojené s příslušnou činností. Správci by z toho neměli vyjímát náklady na IT, náklady na výzkumné činnosti, právní poplatky, náklady na nabízení a náklady na externě zadávané činnosti. Správci by měli zajistit, aby fondy odměňování nebyly „zpětně přizpůsobovány“ tak, aby splňovaly požadavky na odměňování.

122. *Ex-ante* kvantitativní úpravy o riziko prováděné správci by se měly z větší části opírat o stávající měřítka používaná v rámci organizace správce pro účely řízení jiných rizik. V důsledku toho by omezení a potenciální problémy spojené s těmito měřítky měly být relevantní i pro proces odměňování. Používané úpravy o riziko by měly využívat zkušeností získaných při řešení těchto rizik

v jiných kontextech a měly by být zpochybnitelné stejně jako všechny ostatní složky procesu řízení rizik.

XII.III.IV Kvalitativní měřítko pro ex-ante úpravu o riziko

123. Správci by měli zvažovat kvalitativní prvky rizika. Ke kvalitativním úpravám *ex-ante* by mohlo dojít při stanovení fondů odměn v rámci celé organizace správce nebo v rámci obchodního útvaru nebo při vyměřování nebo přidělování odměny jednotlivcům. Kvalitativní *ex-ante* úpravy o riziko se obvykle provádějí na úrovni celkového objemu odměn i na úrovni jednotlivců, na rozdíl od kvantitativních úprav, ke kterým většinou dochází pouze na úrovni celkového objemu odměn.
124. Kvalitativní úpravy o riziko správci provádějí, když přidělují/vyměřují odměnu jednotlivcům na základě posouzení, která mohou výslovně zahrnovat hlediska rizik a kontroly, jako je porušení předpisů, porušení mezní hranice rizika a selhání vnitřní kontroly (např. na základě výsledků interního auditu).

XII.IV. Proces výplaty

XII.IV.I Odměna s neodloženou a odloženou splatností

125. Ačkoli odměňování je usměrňováno pomocí *ex-ante* úprav o riziko, měly by vzhledem k nejistotě být zavedeny *ex-post* úpravy o riziko, s cílem udržet pobídky plně usměrněné. To lze učinit pouze tehdy, byla-li u části odměny odložena splatnost.
126. Rozvržení plateb s odloženou splatností je určováno na základě různých prvků: a) časový horizont odkladu splatnosti; b) podíl části pohyblivé složky odměny, jejíž splatnost je odložena; c) rychlost, s jakou je odměna s odloženou splatností převedena (*okamžik převodu*); d) časový interval od skončení *hodnoceného období* až po výplatu první částky s odloženou splatností a e) forma pohyblivé složky odměny s odloženou splatností. Správci mohou své plány odložených plateb diferencovat pomocí různých kombinací těchto pěti prvků. Uplatňování odkladu splatnosti u jednoho z těchto prvků v míře přísnější, než je nezbytně nutné, může ovlivnit kontrolní dohled nad jiným prvkem. V každém případě způsob, kterým správce tyto prvky kombinuje, by měl vést k smysluplnému rozvržení plateb s odloženou splatností, ve kterém jsou pobídky k dlouhodobému usměrňování rizik jasně patrné.

XII.IV.I.I Časový horizont a převod

127. *Doba odkladu splatnosti* vždy začíná v okamžiku, kdy je vyplacena část pohyblivé složky s neodloženou splatností, a může se týkat buď pohyblivé složky odměny vyplácené v hotovosti, nebo pohyblivé složky odměny vyplácené v *nástrojích*. Končí, když byla převedena poslední část pohyblivé složky odměny. Minimální délka *odkladu splatnosti* je tři až pět let, pokud správce neprokáže, že životní cyklus dotčeného alternativního investičního fondu je kratší; to znamená, že je-li např. délka životního cyklu dotčeného alternativního investičního fondu jeden rok, pak minimální *doba odkladu splatnosti* může být jednoletá. Správci by měli stanovit *dobu odkladu splatnosti*, která by měla být vypočtena na základě životního cyklu a pravidel pro zpětný odkup dotčeného alternativního investičního fondu a v závislosti na potenciálním dopadu činností daného zaměstnance na rizikový profil daného alternativního investičního fondu. Skutečná *doba odkladu splatnosti* by měla být dále přizpůsobena odpovědnostem a úkolům, které daný zaměstnanec vykonává, a předpokládaným výkyvům v hodnotě aktiv alternativního investičního fondu, z čehož v mnoha případech vyplyne delší

časový horizont. Správce by měl zvážit stanovení delších *dob odkladu splatnosti* alespoň pro členy *řídícího orgánu*.

XII.IV.I.II Okamžik převodu

128. Převod (nebo výplata) poměrných částí znamená, že při *době odkladu splatnosti* např. v délce tří let je třetina odměny s odloženou splatností převedena na konci každého roku $n+1$, $n+2$ a $n+3$, kde „ n “ je okamžik, ke kterému byly změřeny výsledky pro účely stanovení pohyblivé složky odměny. Příloha III obsahuje diagram, který ukazuje příklad poměrného rozložení plateb v rámci plánu odkladu výplaty, při kterém je odloženo 60 % pohyblivé složky odměny (první diagram).
129. V žádném případě by k převodu nemělo docházet častěji než jednou za rok (nikoli např. jednou za půl roku).

XII.IV.I.III Podíl části, jejíž splatnost má být odložena

130. Podíl části pohyblivé složky odměny, jejíž splatnost by měla být odložena, se pohybuje od 40 do 60 % v závislosti na dopadu, který může mít činnost daného pracovníka (nebo kategorie pracovníků) na rizikový profil alternativních investičních fondů spravovaných správcem, a na jejich odpovědnostech a vykonávaných úkolech a v závislosti na výši pohyblivé složky odměny. Rozhodnou-li se správci stanovit podíl části odměny, jejíž splatnost se odkládá, jako odstupňovaný sled absolutních částek (a nikoli v procentech celkové pohyblivé složky odměny – např. část v intervalu 0 až 100: výplata 100 % bez odložené splatnosti, část v intervalu 100 až 200: výplata 50 % bez odložené splatnosti a zbytek s odkladem splatností, část nad 200: výplata 25 % bez odložené splatnosti a zbytek s odloženou splatností ...) na základě váženého průměru, měli by takoví správci dodržet prahovou hodnotu 40 až 60 %.

XII.IV.I.IV Časový interval mezi koncem hodnoceného období a převodem částky s odloženou splatností

131. Aby bylo možné zajistit řádné posouzení výsledků činnosti, a tedy provést řádnou *ex-post* úpravu o riziko, neměla by být první část s odloženou splatností vyplacena příliš brzy po skončení *hodnoceného období*. Má-li být odklad splatnosti, pokud jde o pobídky pro zaměstnance, skutečně efektivní, neměla by první částka být převedena dříve než 12 měsíců po skončení *hodnoceného období*.

XII.IV.II Hotovost versus nástroje

XII.IV.II.I Druhy nástrojů

132. Zaměstnanci by měli být odměňováni pomocí *nástrojů* pouze tehdy, nevyvolá-li to nesoulad zájmů nebo nebude-li to povzbuzovat k podstupování rizik, která nejsou v souladu s rizikovými profily, statutem nebo zakládajícími dokumenty daného alternativního investičního fondu (fondů). Nesoulad zájmů by mohl vzniknout u *určených pracovníků*, kteří se přímo nepodílejí na správě portfolia. Odměňování těchto jednotlivců pomocí *nástrojů* alternativních investičních fondů by mohlo představovat střet zájmů s jejich povinností vykonávat jejich funkci související s těmito alternativními investičními fondy nezávisle.
133. V případě správců spravujících několik alternativních investičních fondů, aby byly přizpůsobeny zájmy *určených pracovníků* zájmům daných alternativních investičních fondů, pokud to umožňují organizace správce a právní struktura spravovaného alternativního investičního fondu (fondů), by

určení pracovníci měli obdržet *nástroje* související hlavně s alternativním investičním fondem (fondy), pro který vykonávají své činnosti, pod podmínkou, že nedojde k nadměrné koncentraci držení *nástrojů* – usnadňující podstupování nadměrného rizika *určenými pracovníky*. Např. pokud jeden zaměstnanec správce spravujícího tři alternativní investiční fondy (x, y a z) vykonává činnosti pouze pro alternativní investiční fond x, měl by tento zaměstnanec v zásadě obdržet nástroje související hlavně s alternativním investičním fondem x. Pokud by však uplatnění této zásady mělo vést k situaci, kdy je *určený pracovník* příliš silně zainteresován v alternativním investičním fondu, pro který vykonává činnosti, měl by správce zvážit rozšíření spektra vyplácených *nástrojů*, aby předešel podstupování nadměrných rizik určeným pracovníkem v souvislosti s daným alternativním investičním fondem (fondy).

134. Dostupnost *nástrojů* závisí na právní struktuře dotčených alternativních investičních fondů a jejich statutu nebo zakládajících dokumentech. U alternativních investičních fondů, které mají právní formu fondu s právní subjektivitou, by akcie nebo nástroje spojené s akciemi měly napomoci přizpůsobení zájmů akcionářů a zaměstnanců. Nástroje spojené s akciemi jsou takové nástroje, jejichž hodnota je založena na zhodnocení tržní hodnoty akcií a u kterých je referenčním bodem cena akcií, např. práva zhodnocení akcií, druhy syntetických akcií.
135. V případě alternativních investičních fondů, které jsou podílovými fondy, by *nástroje* měly tvořit podílové jednotky dotčeného alternativního investičního fondu nebo odpovídající majetkové účasti; mnoho těchto alternativních investičních fondů totiž nemůže kvůli své právní formě využívat nástroje spojené s akciemi. I u fondů s právní subjektivitou, které nejsou kótovány na burze, může být obtížné určit cenu akcií, jež představuje čistou hodnotu aktiv alternativního investičního fondu mezi dvěma výpočty čisté hodnoty aktiv (prováděnými nejméně jednou za rok). V těchto případech mohou být použity alternativní nástroje, které vyjadřují hodnotu alternativního investičního fondu a mají stejný zamýšlený účinek jako nástroje spojené s akciemi.
136. Před převodem *nástrojů* by v souvislosti s nimi neměly být vypláceny dividendy ani úroky.

XII.IV.II.II Politika zadržování

137. V rámci politiky odměňování by správce měl stanovit i politiku zadržování. Správce by měl být schopen vysvětlit, jak politika zadržování v rámci celkové politiky odměňování souvisí s jinými opatřeními k usměrňování rizik, a měl by vysvětlit, zda a jak tato opatření rozlišují mezi *nástroji* vyplácenými bez odložené splatnosti a *nástroji* vyplácenými s odkladem splatnosti.
138. *Období zadržování* by jako nejdůležitější prvek politiky zadržování měla být kombinována s převodem nástrojů. *Období zadržování* je nezávislé na *době odkladu splatnosti*. To znamená, má-li být splněn požadavek minimální *doby odkladu splatnosti* v délce tří až pěti let (kde je to použitelné), *období zadržování* se nijak nezapočítává. *Období zadržování* může být kratší nebo delší než *doba odkladu splatnosti* uplatněná na *nástroje* s odloženou splatností.
139. V případě *nástrojů* vyplácených bez odložené splatnosti jsou *období zadržování* jediným dostupným mechanismem pro zdůraznění rozdílu mezi hotovostí vyplácenou bez odložení splatnosti a *nástroji* přiznanými bez odložení splatnosti, s cílem přizpůsobit pobídky dlouhodobějším zájmům správce a alternativních investičních fondů, které spravuje, a zájmům investorů takových alternativních investičních fondů.

140. V případě *nástrojů* s odloženou splatností *období zadržování* začínají po každé převedené části (tyto koncepce ilustruje druhý diagram v příloze III). Příslušné orgány mohou určit, zda *období zadržování*, která správci navrhují, jsou dostatečná a vhodná.
141. Minimální délka *období zadržování* by měla být dostačující pro přizpůsobení pobídek dlouhodobějším zájmům správce, jím spravovaných alternativních investičních fondů a jejich investorů. Tomu, zda by toto období mohlo být delší nebo kratší, mohou často nasvědčovat různé faktory. Delší *období zadržování* by měla být uplatňována u pracovníků s nejvýznamnějším vlivem na rizikový profil správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů.
142. *Období zadržování* může být kratší než *doba odkladu splatnosti* pro *nástroje* s odloženou splatností. S ohledem na proporcionalitu by však u nejvýše postavených pracovníků měli velcí správci a správci se složitými činnostmi zvážit uplatňování takového *období zadržování* pro *nástroje* vyplácené bez odložení splatnosti, které přesahuje *dobu odkladu splatnosti* pro *nástroje* s odkladem splatnosti.
143. Hodnota *nástrojů* by měla být vyčíslena k datu přiznání (na konci *hodnoceného období*) těchto *nástrojů*. Tato hodnota je základem pro stanovení počátečního počtu *nástrojů* a pro pozdější *ex-post* úpravy počtu *nástrojů*.
144. Vyplácení *nástrojů* bez odložení splatnosti, dokonce s minimálním, např. tříletým *obdobím zadržování*, neodpovídá povaze *nástrojů* s odloženou splatností. *Nástroje* s odloženou splatností podléhají *ex-post* úpravě o riziko prováděné na základě zpětné kontroly příslušných výsledků, což může vést ke snížení počtu *nástrojů*, který bude nakonec vyplacen (druhý diagram v příloze III).

XII.IV.II.III Minimální část nástrojů a jejich rozložení v čase

145. Požadavek uvedený v bodě 1 písm. m) přílohy II směrnice AIFMD, aby byl (kde je to možné) uplatňován minimálně 50% podíl části pohyblivé složky odměny, jejíž splatnost je odložena, a 50% podíl části pohyblivé složky odměny, jejíž splatnost odložena není, znamená, že v případě *nástrojů* by minimální prahová hodnota 50 % měla být uplatňována stejně u části vyplácené bez odložení splatnosti i u části vyplácené s odkladem splatnosti, jinými slovy, správci by měli v rámci celkové pohyblivé složky odměny uplatnit stejný zvolený poměr mezi *nástroji* a hotovostí u části vyplácené bez odložení splatnosti i části vyplácené s odkladem splatnosti.

Příklady:

- Osvědčený postup: Pro určitou kategorii svých *určených pracovníků* stanoví správce u pohyblivé složky odměny poměr *nástrojů* a hotovosti 50 : 50 v kombinaci s 60% podílem odložených výplat (tj. 40 % tvoří pohyblivá složka odměny, jejíž splatnost není odložena). To vede k bezodkladné výplatě 20 jednotek v *nástrojích* (tj. 50 % ze 40) a 20 jednotek v hotovosti. Část, jejíž výplata byla odložena, se skládá z 30 jednotek v *nástrojích* a 30 jednotek v hotovosti.
- Osvědčený postup: Pro určitou kategorii svých *určených pracovníků* stanoví správce u pohyblivé složky odměny poměr *nástrojů* a hotovosti 70 : 30 v kombinaci se 40% podílem odložených výplat (tj. 60 % tvoří pohyblivá složka odměny, jejíž splatnost není odložena). To vede k bezodkladné výplatě 42 jednotek v *nástrojích* (tj. 70 % ze 60) a 18 jednotek v hotovosti. Část, jejíž výplata byla odložena, se skládá z 28 jednotek v *nástrojích* a 12 jednotek v hotovosti.

- **Nesprávný postup:** Pokud by správce pro určitou kategorii svých *určených pracovníků* stanovil u pohyblivé složky odměny poměr *nástrojů* a hotovosti 50 : 50 v kombinaci s 40% podílem odložených výplat, nemůže rozhodnout o bezodkladném vyplacení 50 jednotek v hotovosti a 10 jednotek v *nástrojích* vedoucímu k odložené výplatě 40 jednotek v *nástrojích*.
- **Nesprávný postup:** Pokud by správce pro určitou kategorii svých *určených pracovníků* stanovil u pohyblivé složky odměny poměr *nástrojů* a hotovosti 70 : 30 v kombinaci s 50% podílem odložených výplat, nemůže rozhodnout o bezodkladném vyplacení 50 jednotek v *nástrojích* a o jednotek v hotovosti vedoucímu k odložené výplatě 20 jednotek v *nástrojích* a 30 jednotek v hotovosti.

146. Příklad tohoto rovnoměrného rozložení *nástrojů* v částech odměny bez odkladu splatnosti a v částech odměny s odloženou splatností je znázorněn na druhém diagramu v příloze III.

147. Pro účely požadavku, aby bylo nejméně 50 % pohyblivé složky odměny vypláceno v *nástrojích*, pokud správa alternativních investičních fondů nepředstavuje méně než 50 % celkového portfolia spravovaného správcem, by tato 50 % hranice měla být založena na čisté hodnotě aktiv alternativních investičních fondů.

XII.IV.III

Ex-post zohlednění rizik v pohyblivé složce odměny

XII.IV.III.I

Podmíněné ex-post úpravy o riziko

148. „*Ex-post* úprava o riziko“ by měla znamenat, že poté, co byla zaměstnanci přiznána počáteční pohyblivá složka odměny a část, která má být bezodkladně vyplacena, již byla vyplacena, je správce přesto schopen s postupem času a s tím, jak se projevují výsledky činností daného zaměstnance, upravit pohyblivou složku odměny jejím snížením.

149. *Ex-post* úprava o riziko je specifickým důvodem podmíněný mechanismus usměrnění rizik, pomocí kterého samotný správce upravuje odměňování pracovníka uplatněním doložek o *malusu* nebo *zpětném vymáhání částek* (např. tak, že sníží odměnu vyplácenou v hotovosti nebo přizná menší počet *nástrojů*). *Ex-post* úprava o riziko by měla vždy souviset s výsledky: techniky, které jsou založeny například na výši dividend nebo na vývoji ceny akcií, nepostačují, protože spojení s výsledky pracovníka není dostatečně přímé. Proto jsou také *ex-post* úpravy o riziko často nazývány „úpravami podle výsledků“, protože reagují na skutečné výsledky rizik vzešlé z činností zaměstnance. Měřítka výsledků přijatá v této fázi by měla správci umožnit provedení analýzy (obdobné zpětné kontrole), zda počáteční *ex-ante* úprava o riziko byla správná. Správci by měli zajistit, aby existovalo spojení mezi počátečním měřením výsledků a zpětnou kontrolou. Rozsah *ex-post* úpravy o riziko, kterou je třeba provést, tak závisí na kvalitě (přesnosti) *ex-ante* úpravy o riziko.

150. Dopad *malusů* by neměl být zvyšován tím, že bude pracovníkovi vyplácen uměle navýšený úrok (nad tržními hodnotami) z části vyplácené v hotovosti s odloženou splatností. *Malusy* fungují tak, že ovlivňují výši odměny v *okamžiku převodu*, a nemohou být používány po skončení *doby odkladu splatnosti*. Jednou z metod pro dosažení *ex-post* úpravy pohyblivé složky odměny o riziko může dále být *zpětné vymáhání částek*.

151. Správci mohou použít specifická kritéria pro uplatnění *malusu* (na část odložené odměny, která se vyplácí v hotovosti, i na část odložené odměny, která se vyplácí v *nástrojích*) a *zpětného vymáhání částek*. Taková kritéria by měla například zahrnovat:

- a. důkazy o pochybení nebo závažné chybě ze strany pracovníka (např. porušení etického kodexu, existuje-li, a jiných interních pravidel, zejména týkajících se rizik),
- b. zda u alternativního investičního fondu a/nebo správce a/nebo v obchodním útvaru následně došlo k výraznému poklesu v jejich finančních výsledcích (měly by být použity specifické ukazatele),
- c. zda u alternativního investičního fondu a/nebo správce a/nebo v obchodním útvaru, ve kterém pracovník pracuje, došlo k závažnému selhání při řízení rizik,
- d. významné změny v celkové finanční situaci správce.

152. *Zpětné vymáhání částek* by typicky mělo být využíváno v případě zjištěného podvodu nebo poskytování zavádějících informací. Kromě těchto případů by správci měli doložky o *zpětném vymáhání částek* uplatňovat v případě potřeby, např. v rámci odměn získaných v rozporu se směrnicí AIFMD a/nebo těmito obecnými pokyny.

153. *Ex-post* úprava o riziko by mohla být založena na kvantitativních měřítcích a informovaném odhadu.

154. Aby měly co největší dopad na pobídky pro pracovníky, měly by proměnné měřit výsledky co nejbližší k úrovni rozhodnutí přijímaných pracovníkem, kterého se podmíněná úprava *ex-post* týká. Například proměnné pro členy vrcholného vedení by se pravděpodobně měly týkat výsledků správce jako celku nebo výsledků útvarů nebo rozhodnutí, která byla přijata na základě strategie vrcholného vedení. Naproti tomu proměnné pro vedoucího pracovníka odpovědného za obchodní útvar by v ideálním případě měly odrážet výsledky tohoto útvaru.

XII.IV.III.II Implicitní úpravy

155. Pokud je pohyblivá složka odměny poskytována v podobě *nástrojů*, bude konečná výplata pracovníkovi částečně záviset na pohybu tržních cen v důsledku výkyvů během *doby odkladu splatnosti* nebo *období zadržování*. Tato implicitní úprava odměny nesouvisí s žádným výslovným rozhodnutím správce, ale odvíjí se od formy, která se pro výplatu používá. Za dostačující formu *ex-post* úpravy o riziko by za žádných okolností neměl být považován pouze vývoj čisté hodnoty aktiv alternativního investičního fondu nebo v případě alternativních investičních fondů kótovaných na burze vývoj ceny akcií. Vždy by měla existovat možnost podmíněné úpravy o riziko z podnětu správce na základě konkrétního rozhodnutí. Zejména u zaměstnanců, kteří nejsou členy vrcholného vedení, nemusí existovat žádný přímý vztah mezi jejich rozhodnutími a hodnotou alternativního investičního fondu.

156. *Období zadržování* samo o sobě nikdy nemůže být dostačující pro koncipování *ex-post* úpravy o riziko u *nástrojů* a nemělo by nahrazovat delší *dobu odkladu splatnosti*.

XII.IV.III.III Možnost revizí směrem k navýšení

157. Tržní cena *nástrojů* se může zvýšit, nástroje tedy implicitně podléhají změnám v jejich hodnotě v obou směrech.

158. Podmíněná *ex-post* úprava o riziko (u hotovosti i u *nástrojů*) by za žádných okolností neměla vést ke zvýšení části odměny s odloženou splatností.

XII.V. Soulad určitých systémů odměňování s požadavky na usměrňování rizik v procesu přiznání a výplaty pohyblivé složky odměny

159. Je nezbytné zohlednit všechny příslušné okolnosti v každém jednotlivém případě, obecné pokyny uvedené v oddílech XII.II (Usměrňování rizik u pohyblivých složek odměny), XII.III (Proces přiznání) a XII.IV (Proces výplaty) však mohou být splněny za těchto předpokladů:

- a) správce musí nejprve vrátit investorům alternativního investičního fondu všechny kapitál vložený investory jím spravovaného alternativního investičního fondu a výši zisku podle předem dohodnuté minimální míry návratnosti (existuje-li), dříve než *určení pracovníci* správce mohou obdržet jakoukoli pohyblivou složku odměny za správu příslušného alternativního investičního fondu; a
- b) odměna obdržená *určenými pracovníky* správce podléhá *zpětnému vymáhání částek* až do likvidace příslušného alternativního investičního fondu.

XIII. Obecné pokyny ke zveřejňování údajů

XIII.I. Externí zveřejňování údajů

XIII.I.I Specifické a obecné požadavky na zveřejňování údajů

160. Správci by měli zvážit další zveřejňování údajů o odměnách, které je vyžadováno podle odstavce 8 *doporučení*, v rozsahu, v jakém se tento odstavec může vztahovat také na ně. Správci by měli mít možnost zvolit si, zda budou zpřístupňovat informace uvedené v *doporučení* formou samostatného prohlášení o politice odměňování, pravidelného zveřejňování informací ve výroční zprávě nebo jakýmkoli jiným způsobem. V každém případě by však správce měl zajistit, aby zveřejněné údaje byly jasné, snadno srozumitelné a snadno dostupné.

161. Aniž je dotčena důvěrnost údajů a platné právní předpisy o ochraně údajů, měli by správci zveřejňovat podrobné informace o svých zásadách a postupech odměňování zaměstnanců, jejichž profesní činnosti mají podstatný vliv na rizikový profil alternativních investičních fondů, které daný správce spravuje. Správci by rovněž měli poskytovat obecné informace o hlavních charakteristikách zásad a postupů odměňování v rámci celé organizace správce.

162. Zpřístupnění údajů o odměňování v souladu s *doporučením* může být provedeno proporcionálně a na druh a množství zveřejněných informací se uplatní celková zásada proporcionality související s odměňováním. Od menších nebo méně složitých správců / alternativních investičních fondů by mělo být vyžadováno, aby poskytli pouze některé kvalitativní informace a případně nejzákladnější kvantitativní informace. V praxi by to mohlo znamenat, že od takových správců / alternativních investičních fondů se neočekává poskytnutí všech informací podle odstavce 8 *doporučení*. Správci by měli zveřejnit, jak uplatnili proporcionalitu.

163. Zpřístupněné údaje by měly být zveřejněny alespoň jednou do roka a co možná nejdříve poté, co jsou k dispozici.

164. Zveřejňování údajů v souladu s tímto oddílem by se nemělo dotknout povinnosti informovat budoucí investory podle článku 23 směrnice AIFMD.

XIII.I.II Zásady a postupy

165. Zpráva se zpřístupněnými údaji by měla ozřejmit rozhodovací proces použitý pro stanovení politiky odměňování jednotlivců, na které se vztahuje. To může zahrnovat postup řízení související s vypracováním politiky odměňování a mělo by zahrnovat informace o subjektech (včetně jejich složení a funkce), jako je výbor pro odměňování nebo externí poradci, kteří se hráli významnou úlohu při vypracování politiky odměňování. Správci by měli objasnit úlohu všech příslušných zainteresovaných subjektů, které se podílely na stanovení politiky odměňování. Zpřístupněné informace by dále měly zahrnovat popis regionální oblasti působnosti politiky odměňování správce, druhů pracovníků považovaných za zaměstnance odpovědné za činnosti spojené s podstupováním podstatných rizik a kritéria použitá k určení takových pracovníků.
166. Zpráva by měla obsahovat informace o tom, jak je odměna vázána na výsledky. Takové informace by měly zahrnovat popis hlavních měřítek výsledků použitých pro: správce, obchodní linie na nejvyšší úrovni a pro jednotlivce (tj. přehledy ukazatelů výsledků). Správci by měli zpřístupnit informace týkající se koncepce a systému procesů odměňování, jako jsou klíčové charakteristiky a cíle politiky odměňování a to, jak správce zajišťuje, aby *zaměstnanci v kontrolních funkcích* byli odměňováni nezávisle na obchodech, na které dohlížejí. Zpráva by rovněž měla obsahovat popis různých forem použitých pohyblivých složek odměny (tj. hotovost, akcie, opce, jiné kapitálové nástroje a dlouhodobé pobídkové plány) a měla by zahrnovat odůvodnění, proč jsou použity tyto různé formy a jak budou přidělovány různým kategoriím pracovníků. Zpráva by navíc měla zahrnovat pojednání o parametrech použitých pro přidělování složek odměny s odloženou a neodloženou splatností různým kategoriím pracovníků.
167. Zprávy se zpřístupněnými údaji by měly popsat, jak správci zohledňují současná a budoucí rizika, jimž jsou vystaveni při uplatňování metod odměňování, a o jaká rizika se jedná. Správci by rovněž měli popsat opatření použitá k zohlednění těchto rizik a způsoby, jakými tato měřítka ovlivňují odměňování. Správci by mimoto měli objasnit opatření, pomocí kterých se snaží upravovat odměňování tak, aby zohledňovalo dlouhodobější výsledky – jako je politika odkladů splatnosti, převodů a úprav podle výsledků.
168. Ve zprávách se zpřístupněnými údaji by měla být zveřejněna také kvantitativní (finanční) i kvalitativní (nefinanční) kritéria používaná správci pro posuzování výsledků jednotlivců, která jsou důležitá pro stanovení zásad a postupů odměňování a jsou popsána v oddíle XII.II.IV.I (Kvalitativní/kvantitativní měřítka).
169. Zveřejňování údajů by měl provádět a měl by za ně být odpovědný *řídící orgán*, který má konečné slovo v rozhodnutích o odměňování.

XIII.II. Interní zveřejňování údajů

170. Informace o politice odměňování uplatňované správcem by měly být zpřístupněny všem jeho zaměstnancům. Správci by měli zajistit, že interně zveřejňované informace o politice odměňování obsahují přinejmenším tytéž podrobnosti, které jsou zveřejňovány externě. V závislosti na velikosti, vnitřní organizaci a povaze, rozsahu a složitosti činností správce mohou proto informace poskytované zaměstnancům obsahovat některé prvky uvedené v oddíle III (Uveřejňování) *doporučení*. Zaměstnanci by měli vědět, jaká kritéria budou použita pro stanovení jejich odměňování. Proces hodnocení by měl být řádně zdokumentovaný a pro dotčené zaměstnance transparentní. Důvěrné kvantitativní aspekty odměňování pracovníků by neměly být interně zpřístupněny.

Příloha I Srovnávací tabulka mezi doporučením a směrnicí AIFMD

	Doporučení	Směrnice AIFMD
1.	Oddíl II bod 3.1	Příloha II bod 1 písm. a)
2.	Oddíl II body 3.2 a 6.1	Příloha II bod 1 písm. b)
3.	Oddíl II bod 6.2	Příloha II bod 1 písm. c)
4.	Oddíl II bod 6.5	Příloha II bod 1 písm. d)
5.	Oddíl II bod 6.6	Příloha II bod 1 písm. e)
6.	Oddíl II body 5.1 a 5.4	Příloha II bod 1 písm. g)
7.	Oddíl II bod 5.2	Příloha II bod 1 písm. h)
8.	Oddíl II body 4.1 a 4.2	Příloha II bod 1 písm. j)
9.	Oddíl II bod 4.5	Příloha II bod 1 písm. k)
10.	Oddíl II bod 5.3	Příloha II bod 1 písm. l)
11.	Oddíl II bod 4.4	Příloha II bod 1 písm. m)
12.	Oddíl II bod 4.3	Příloha II bod 1 písm. n)
13.	Oddíl II bod 6.4	Příloha II bod 3

Příloha II Přehled zásad odměňování, jež obsahuje směrnice AIFMD

Požadavky podle směrnice AIFMD – přílohy II		Odstavce těchto obecných pokynů, které se týkají příslušného požadavku	Působnost	Možnost neuplatňování tohoto požadavku na základě proporcionality
Bod 1 písm. a)	zásady odměňování jsou v souladu s řádným a účinným řízením rizik, toto řízení rizik podporují a nepovzbuzují k podstupování rizik, které není slučitelné s rizikovým profilem, statutem nebo zakládacími dokumenty spravovaných alternativních investičních fondů;	78 – 81	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace správce a správci by na požádání měli být schopni zdůvodnit, proč uplatnili tento požadavek pouze vůči <i>určeným pracovníkům</i>	Ne
Bod 1 písm. b)	zásady odměňování jsou v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a zájmy správce a spravovaných alternativních investičních fondů nebo jejich investorů a zahrnují opatření pro předcházení střetu zájmů;	78 – 81 38 – 51	Body 78 – 81 → Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace správce a správci by na požádání měli být schopni zdůvodnit, proč uplatnili tento požadavek pouze	Ne

			vůči <i>určeným pracovníkům</i> Body 38 – 51 → Povinné v rámci celé organizace správce	
Bod 1 písm. c)	řídící orgán správce ve své kontrolní funkci přijímá a pravidelně přezkoumává obecné zásady odměňování a odpovídá za jejich provádění;	38 – 51	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. d)	uplatňování zásad odměňování je nejméně jednou ročně podrobeno centrální a nezávislé interní kontrole s cílem ujistit se, zda jsou dodržovány zásady a postupy odměňování přijaté řídícím orgánem v rámci jeho kontrolní funkce;	48 – 51	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. e)	zaměstnanci v kontrolních funkcích jsou odměňováni podle míry plnění úkolů souvisejících s jejich funkcemi, nezávisle na výsledcích obchodních útvarů, které kontrolují;	70 – 76	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. f)	na odměňování vrcholných zaměstnanců odpovědných za řízení rizik a dodržování předpisů dohlíží přímo výbor pro odměňování;	70 – 76	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. g)	je-li odměna vázána na výsledky, měla by být celková částka odměny založena na kombinaci posouzení výsledků daného jednotlivce a obchodního útvaru nebo alternativního investičního fondu a posouzení celkových výsledků správce, přičemž při	101 – 106 110 – 113	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace	Ne

	posuzování výsledků daného jednotlivce by se mělo přihlížet ke kritériím finančního i nefinančního charakteru;		správce	
Bod 1 písm. h)	posuzování výsledků je zasazeno do víceletého rámce odpovídajícího hospodářskému cyklu alternativního investičního fondu spravovaného správcem, aby se zajistilo, že proces posouzení bude založen na dlouhodobějších výsledcích a že skutečně vyplacené výkonnostní složky odměny budou rovnoměrně rozloženy do období, v němž jsou zohledněny jak pravidla pro zpětný odkup alternativního investičního fondu, který spravuje, tak investiční rizika s tím spojená;	99 – 100 127 – 131	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale vždy je možné dobrovolně uplatňovat v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. i)	smluvně zaručená pohyblivá složka odměny je poskytována výjimečně a pouze v souvislosti s náborem nových zaměstnanců a je omezena na první rok;	žádný	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. j)	pevná a pohyblivá složka celkové odměny jsou přiměřeně vyváženy a pevná složka tvoří dostatečně velkou část celkové odměny, aby umožňovala provádění plně flexibilního systému vyplácení pohyblivé složky odměny, včetně možnosti nevyplacení pohyblivé složky odměny;	94	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. k)	platby spojené s předčasným ukončením smlouvy odrážejí výsledky dosažené v průběhu doby a jsou koncipovány tak, aby	87 – 89	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat	Ne

	nebyly odměnou za selhání;		v rámci celé organizace správce a správci by na požádání měli být schopni zdůvodnit, proč uplatnili tento požadavek pouze vůči <i>určeným pracovníkům</i>	
Bod 1 písm. l)	měření výsledků používané jako základ pro výpočet pohyblivých složek odměny nebo celkových pohyblivých složek odměny zahrnuje komplexní mechanismus úprav zohledňující všechny relevantní typy stávajících i budoucích rizik;	107 – 109 117 – 124	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 1 písm. m)	pokud správa alternativního investičního fondu nepředstavuje méně než 50 % celkového portfolia spravovaného dotčným správcem, tvoří v souladu s právní strukturou alternativního investičního fondu a jeho zakládacími dokumenty nebo statutem značnou část, nejméně však 50 %, pohyblivé složky odměny podílové jednotky nebo akcie dotčeného alternativního investičního fondu nebo odpovídající majetková účast či s akciemi spojené nástroje nebo obdobné nepeněžité nástroje; pokud správa alternativního investičního fondu představuje méně než 50 % celkového portfolia, 50% minimální požadavek se nepoužije. Nástroje uvedené v tomto písmeni	132 – 147	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale vždy je možno dobrovolně uplatňovat v rámci celé organizace správce	Ano

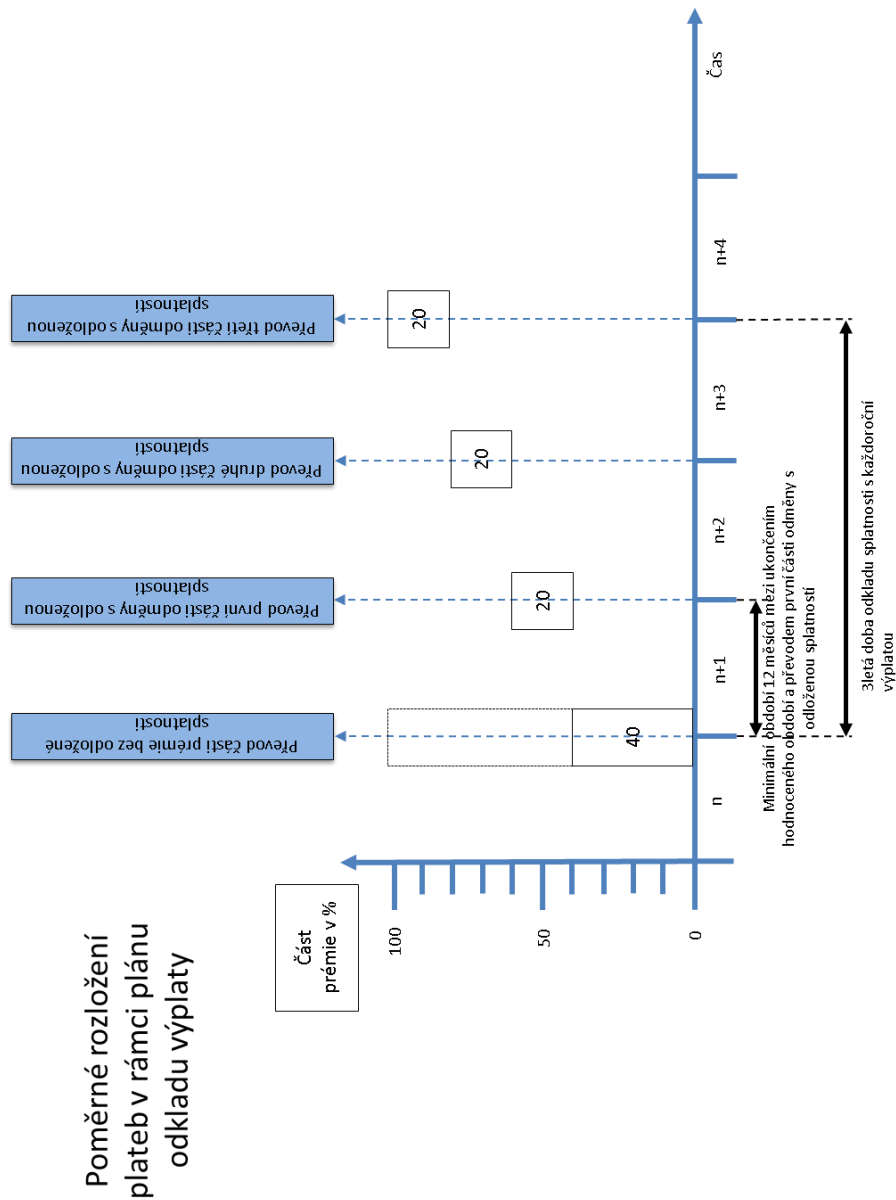
	<p>podléhají vhodné „zadržovací“ politice, jejímž účelem je přizpůsobit pobídky zájmům správce, jím spravovaných alternativních investičních fondů a investorů alternativních investičních fondů. Členské státy nebo jejich příslušné orgány mohou typy a podobu těchto nástrojů omezit či případně některé nástroje zakázat. Toto písmeno se vztahuje jak na část pohyblivé složky odměny, jež byla v souladu s písmenem n) odložena, tak na část pohyblivé složky odměny, jež odložena nebyla;</p>			
<p>Bod 1 písm. n)</p>	<p>výplata podstatné části, nejméně však 40 % pohyblivé složky odměny, se odkládá na dobu, která je přiměřená z hlediska životního cyklu a pravidel pro zpětný odkup dotčeného alternativního investičního fondu a náležitým způsobem odpovídá povaze rizik spojených s příslušným alternativním investičním fondem.</p> <p>Období uvedené v tomto písmenu činí nejméně tři až pět let, pokud není životní cyklus daného alternativního investičního fondu kratší; odměna, která má být vyplacena v souladu s podmínkami odkladu splatnosti, se nepřevádí rychleji, než by tomu bylo na poměrném základě; v případě pohyblivé složky odměny představující zvlášť vysokou částku se odkládá výplata</p>	<p>125 – 131</p>	<p>Pouze u <i>určených pracovníků</i>, ale vždy je možné dobrovolně uplatňovat v rámci celé organizace správce</p>	<p>Ano</p>

	alespoň 60 % této částky;			
Bod 1 písm. o)	<p>pohyblivá složka odměny, včetně části s odloženou splatností, se vyplácí či převádí pouze v případě, že je to udržitelné vzhledem k finanční situaci správce jako celku a odůvodněné vzhledem k výsledkům daného obchodního útvaru, daného alternativního investičního fondu a daného jednotlivce.</p> <p>V případě slabých či záporných finančních výsledků správce nebo daného alternativního investičního fondu je obvykle celková pohyblivá složka odměny podstatně snížena, ať už jde o stávající odměny či o výplaty již dříve vydělaných částek, včetně systému malusů nebo zpětného vymáhání částek;</p>	<p>34 – 36</p> <p>117 – 124</p> <p>148 – 158</p>	<p>Pouze u <i>určených pracovníků</i>, ale vždy je možné dobrovolně uplatňovat v rámci celé organizace správce</p>	Ano
Bod 1 písm. p)	<p>penzijní politika je v souladu s obchodní strategií, cíli, hodnotami a dlouhodobými zájmy správce a jím spravovaných alternativních investičních fondů.</p> <p>Pokud zaměstnanec opustí správce před odchodem do důchodu, měl by správce zvláštní penzijní výhody zadržet po dobu pěti let v podobě nástrojů stanovených v písmenu m). Pokud zaměstnanec odejde do důchodu, vyplatí se zvláštní penzijní výhody tomuto zaměstnanci v podobě nástrojů stanovených v písmenu m) a měly by být zadržovány po dobu pěti let;</p>	78 – 86	<p>Pouze u <i>určených pracovníků</i>, ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace správce a správci by na požádání měli být schopni zdůvodnit, proč uplatnili tento požadavek pouze vůči <i>určeným pracovníkům</i></p>	Ne

Bod 1 písm. q)	zaměstnanci se musí zavázat, že nebudou používat osobní zajišťovací strategie či pojištění spojené s odměnou či odpovědností, jimiž by mohli ohrozit výsledky usměrňování rizik zakotveného v systémech jejich odměňování;	90 – 92	Pouze u <i>určených pracovníků</i> , ale důrazně se doporučuje uplatňovat v rámci celé organizace správce a správci by na požádání měli být schopni zdůvodnit, proč uplatnili tento požadavek pouze vůči <i>určeným pracovníkům</i>	Ne
Bod 1 písm. r)	pohyblivá složka odměny není vyplácena s využitím nástrojů či metod, které umožňují obejít požadavky této směrnice.	15 – 18	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne
Bod 2	Zásady uvedené v bodě 1 se vztahují na všechny druhy odměn vyplácené správcem, na veškeré částky vyplácené přímo alternativním investičním fondem, včetně odměny za zhodnocení kapitálu, a na veškeré převody podílových jednotek nebo akcií alternativního investičního fondu ve prospěch těch kategorií pracovníků včetně vrcholného vedení, zaměstnanců odpovědných za činnosti spojené s podstupováním rizik, zaměstnanců v kontrolních funkcích a všech zaměstnanců, kterým je vyplácena celková odměna, díky níž se dostávají do stejné příjmové skupiny jako vrcholné vedení a zaměstnanci odpovědní za činnosti spojené s podstupováním rizik, jejichž	10 – 22	Povinné v rámci celé organizace správce	Ne

	činnosti mají podstatný dopad na jejich rizikový profil nebo na rizikové profily alternativního investičního fondu, který spravují.			
Bod 3	<p>Správci, kteří jsou významní z hlediska své velikosti nebo z hlediska velikosti alternativních investičních fondů, které spravují, jakož i z hlediska své vnitřní organizace a povahy, rozsahu a složitosti svých činností, zřídí výbor pro odměňování. Výbor pro odměňování je složen tak, aby mohl kompetentně a nezávisle posuzovat zásady a postupy odměňování a rovněž pobídky vytvořené pro řízení rizik.</p> <p>Výbor pro odměňování odpovídá za přípravu rozhodnutí týkajících se odměňování, včetně rozhodnutí, která mají důsledky pro riziko dotčeného správce nebo alternativního investičního fondu a jejich řízení rizik a která mají být přijata řídicím orgánem v rámci jeho kontrolní funkce. Výboru pro odměňování předsedá člen řídicího orgánu, jenž v dotčeném správci nezastává žádné výkonné funkce. Členové výboru pro odměňování jsou členy řídicího orgánu, kteří v dotčeném správci nezastávají žádné výkonné funkce.</p>	52 – 64	Povinné v rámci celé organizace správce	Ano

Příloha III Schematický přehled některých systémů odkladu



Porovnání hodnoceného období, doby odkladu splatnosti a období zadržování

