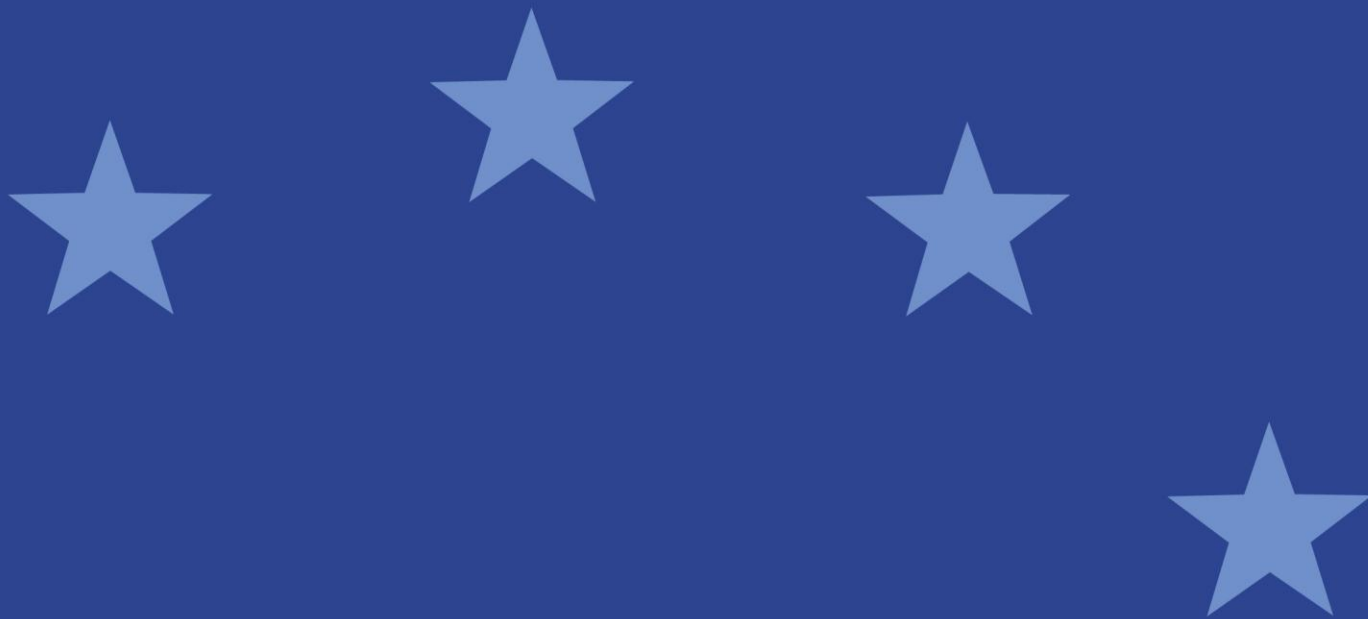




European Securities and  
Markets Authority

## Usmernenia

Usmernenia o správnych politikách odmeňovania podľa smernice o správcoch  
alternatívnych investičných fondov



## Obsah

I.	Rozsah pôsobnosti	4
II.	Vymedzenie pojmov	4
III.	Účel	6
IV.	Povinnosť dodržiavať ustanovenia (compliance) a ohlasovacia povinnosť	6
V.	Usmernenia o druhoch odmeňovania, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia	7
VI.	Usmernenia o spôsoboch určenia kategórií zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú tieto usmernenia	9
VII.	Usmernenia o proporcionalite	10
VII.I.	Všeobecné informácie o proporcionalite	10
VII.II.	Proporcionalita z hľadiska rozličných vlastností správcov AIF	12
VII.III.	Proporcionalita z hľadiska rozličných kategórií zamestnancov	13
VIII.	Usmernenia pre správcov AIF, ktorí sú súčasťou skupiny	13
IX.	Usmernenia k finančnej situácii správcu AIF	13
X.	Usmernenia k riadeniu odmeňovania	14
X.I.	Riadiaci orgán	14
X.I.I	Návrh a schvaľovanie politiky odmeňovania a dohľad nad ňou	14
X.I.II	Odmeňovanie členov riadiaceho orgánu a orgánu vykonávajúceho funkciu dohľadu	15
X.I.III	Zapojenie akcionárov	15
X.I.IV	Preskúmanie vykonávania politiky odmeňovania	16
X.II.	Výbor pre odmeňovanie	16
X.II.I	Zriadenie výboru pre odmeňovanie	16
X.II.II	Zloženie výboru pre odmeňovanie	18
X.II.III	Úloha výboru pre odmeňovanie	18
X.II.IV	Procesná a hierarchická štruktúra výboru pre odmeňovanie	19
X.III.	Zamestnanci v kontrolných funkciách	19
X.III.I	Úlohy zamestnancov v kontrolných funkciách	19
X.III.II	Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách	20
XI.	Usmernenia k všeobecným požiadavkám na zosúladenie s rizikami	20
XI.I.	Všeobecná politika odmeňovania vrátane politiky dôchodkového zabezpečenia	21
XI.II.	Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia	21
XI.III.	Odstupné	22
XI.IV.	Osobné zaistenie	22
XII.	Usmernenia k osobitným požiadavkám na primeranosť rizík	23
XII.I.	Plne pružná politika v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania	23
XII.II.	Zosúladenie s rizikami v pohyblivej zložke odmeňovania	23
XII.II.I	Proces zosúladenia s rizikami	23
XII.II.I.I	Proces merania výkonnosti a rizík	23
XII.II.I.II	Proces priznania odmien	24
XII.II.I.III	Proces vyplácania odmien	24
XII.II.II	Spoločné požiadavky na proces zosúladenia s rizikami	24
XII.II.II.I	Časový horizont	24
XII.II.II.II	Úrovně merania výkonnosti a rizík	25
XII.II.II.III	Kvantitatívne a kvalitatívne opatrenia	25
XII.II.II.IV	Úsudkové opatrenia	25
XII.II.III	Meranie rizika	26
XII.II.IV	Meranie výkonnosti	26
XII.II.IV.I	Kvalitatívne/kvantitatívne opatrenia	26
XII.II.IV.II	Relatívne/absolútne a interné/externé opatrenia	27

XII.III.	Proces priznania odmien _____	28
XII.III.I	Stanovenie výšky a rozdelenie súborov odmien _____	28
XII.III.II	Úprava rizika v rámci procesu priznávania odmien _____	28
XII.III.II.I	Kvantitatívna úprava rizika <i>ex ante</i> _____	28
XII.III.II.II	Kvalitatívne opatrenia, ktoré možno využiť pri úprave rizika <i>ex ante</i> _____	28
XII.IV.	Proces vyplácania odmien _____	29
XII.IV.I	Neodložené a odložené odmeny _____	29
XII.IV.I.I	Časový horizont a pridelenie _____	29
XII.IV.I.II	Moment pridelenia _____	29
XII.IV.I.III	Podiel odmeny, ktorý sa odkladá _____	30
XII.IV.I.IV	Časový interval medzi koncom aktuálneho obdobia a pridelením odloženej sumy _____	30
XII.IV.II	Hotovosť verzus nástroje _____	30
XII.IV.II.I	Typy nástrojov _____	30
XII.IV.II.II	Politika zadržania _____	31
XII.IV.II.III	Minimálny podiel nástrojov a ich rozloženie v čase _____	32
XII.IV.III	Následné ( <i>ex post</i> ) zahrnutie rizík do pohyblivej zložky odmeňovania _____	33
XII.IV.III.I	Explicitná následná úprava rizika <i>ex post</i> _____	33
XII.IV.III.II	Implicitné úpravy _____	34
XII.IV.III.III	Možnosť vykonania revízií smerom nahor _____	34
XII.V.	Súlad niektorých štruktúr odmeňovania s požiadavkami na zosúladenie s rizikami pohyblivej zložky odmeňovania a na procesy priznávania a vyplácania _____	34
XIII.	Usmernenia o zverejňovaní informácií _____	35
XIII.I.	Externé zverejňovanie informácií _____	35
XIII.I.I	Osobitné a všeobecné požiadavky vzťahujúce sa na zverejňovanie informácií _____	35
XIII.I.II	Politika a postupy _____	35
XIII.II.	Interné zverejňovanie informácií _____	36
Príloha I	Tabuľka zhody medzi odporúčaním a smernicou o správcoch AIF _____	37
Príloha II	Prehľad zásad odmeňovania uvedených v smernici o správcoch AIF _____	38
Príloha III	Schematický prehľad niektorých mechanizmov odkladu _____	46

## I. Rozsah pôsobnosti

### Dotknuté subjekty

1. Tieto usmernenia sú určené pre správcov alternatívnych investičných fondov (ďalej len „správcovia AIF“) a príslušné orgány.

Pokým zostanú v platnosti národné režimy, na ktoré sa odkazuje v článku 42 smernice o správcoch alternatívnych investičných fondov (ďalej len „smernica AIFMD“), správcovia AIF z krajín mimo EÚ, ktorí bez európskeho povolenia uvádzajú na trh podielové listy alebo akcie AIF v členských štátoch, určené pre profesionálnych investorov, budú podliehať len ustanoveniam oddielu XIII (Usmernenia o zverejňovaní informácií) týchto usmernení. V plnom rozsahu budú títo správcovia AIF z krajín mimo EÚ podliehať ustanoveniam o odmeňovaní uvedeným v týchto usmerneniach odo dňa ukončenia národných režimov, na ktoré sa odkazuje v článku 42 smernice AIFMD, a keď sa režim európskeho povolenia stanovený v článkoch 37 až 41 smernice AIFMD stane jediným a povinným režimom platným vo všetkých členských štátoch v súlade s ustanoveniami delegovaného aktu prijatého Komisiou, ktorý sa uvádza v článku 68 ods. 6 smernice AIFMD.

2. Na účely týchto usmernení a v súlade s článkom 5 smernice AIFMD, správcami AIF, na ktorých sa vzťahujú zásady odmeňovania, sú buď externý správca alebo samotný AIF v prípade, ak právna forma AIF umožňuje internú správu a ak sa riadiaci orgán AIF rozhodne neurčiť externého správcu AIF. Týmto usmerneniam a ani zásadám odmeňovania stanoveným v smernici AIFMD nepodliehajú AIF, v ktorých sa nevykonáva interná správa a ktoré si určili externého správcu. Zásady odmeňovania stanovené v *odporúčaní* sa však týkajú tých AIF, ako aj správcov AIF, na ktorých sa vzťahujú vyňatia a výnimky uvedené v článkoch 2 alebo 3 smernice AIFMD, v rozsahu, v akom spadajú do rámca vymedzenia pojmu „finančná spoločnosť“, ktoré sa uvádza v ods. 2.1 *odporúčaní*. V prílohe I k týmto usmerneniam sa uvádza tabuľka zhody, ktorá poukazuje na dané zásady stanovené v odporúčaní premietnuté do smernice AIFMD.

### Predmet

3. Tieto usmernenia platia vo vzťahu k politikám a postupom odmeňovania správcov AIF a ich *určených zamestnancov*. V prílohe II k týmto usmerneniam sa uvádzajú podrobné informácie o tom, ktoré usmernenia sa vzťahujú na správcov AIF ako celok, a ktoré platia len pre *určených zamestnancov*.

### Časový rámec

4. Tieto usmernenia platia od 22. júla 2013, pričom podliehajú prechodným ustanoveniam smernice AIFMD.

## II. Vymedzenie pojmov

Pokiaľ sa nestanovuje inak, pojmy uvádzané v smernici Európskeho parlamentu a Rady 2011/61/EÚ z 8. júna 2011 o správcoch alternatívnych investičných fondov a o zmene a doplnení smerníc 2003/41/ES a 2009/65/ES a nariadení (ES) č. 1060/2009 a (EÚ) č. 1095/2010<sup>1</sup> (smernica AIFMD) a v delegovaných

---

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

aktoch prijatých Komisiou na základe ustanovení smernice AIFMD, majú v týchto usmerneniach rovnaký význam. Na účely týchto usmernení platí okrem toho aj toto vymedzenie pojmov:

<i>Odporúčanie</i>	Odporúčanie Komisie 2009/384/ES z 30. apríla 2009 o politikách odmeňovania v odvetví finančných služieb <sup>2</sup>
<i>Určení zamestnanci</i>	Kategórie pracovníkov vrátane vrcholového manažmentu, zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, <i>zamestnancov v kontrolných funkciách</i> a akýchkoľvek zamestnancov poberajúcich celkové odmeny, ktoré ich radia do rovnakej <i>triedy odmeňovania</i> ako vrcholový manažment, a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, ktorých pracovné činnosti majú materiálny vplyv na rizikový profil správcov AIF alebo rizikový profil AIF, ktoré spravujú, a kategórie pracovníkov subjektu (subjektov), na ktorý (-é) správca AIF delegoval činnosti súvisiace so správou portfólia alebo riadením rizík, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil AIF, ktoré správca AIF spravuje
<i>Zamestnanci v kontrolných funkciách</i>	Zamestnanci (okrem vrcholového manažmentu) zodpovední za riadenie rizík, dodržiavanie súladu (compliance), vykonávanie interných auditov a podobných funkcií v rámci činnosti správcu AIF (napr. finančný riaditeľ v rozsahu, v ktorom zodpovedá za prípravu finančných výkazov)
<i>Trieda odmeňovania</i>	Rozsah celkovej odmeny jednotlivých zamestnancov v kategórii vrcholového manažmentu a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká – od zamestnancov s najvyššími odmenami až po zamestnancov s najnižšími odmenami v týchto kategóriách
<i>Nástroje</i>	Podielové listy alebo akcie AIF spravované správcom AIF alebo rovnocenné vlastnícke podiely (vrátane podielových nástrojov v prípade AIF, ktoré emitujú len podielové listy), v závislosti od právnej štruktúry daného AIF a jeho štatútu alebo zakladajúcich dokumentov, alebo nástroje, ktoré s akciami súvisia, alebo rovnocenné nehotovostné nástroje
<i>Malus</i>	Mechanizmus, ktorý umožňuje správcovi AIF neprideliť celú sumu odloženej odmeny alebo jej časť v závislosti od reálneho výskytu rizikových faktorov a výkonnosti správcu AIF ako celku, organizačného útvaru, AIF a podľa možnosti aj výkonnosti konkrétneho zamestnanca. Malus predstavuje formu následnej úpravy rizika ( <i>ex post</i> )
<i>Spätné vrátenie odmeny (clawback)</i>	Zmluvný dohovor, v rámci ktorého zamestnanec súhlasí s vrátením odmeny správcovi AIF za určitých okolností. Tento postup možno uplatniť na preddavkové aj odložené pohyblivé zložky odmeňovania. Ak sa spätné vrátenie odmeny viaže na reálny výskyt rizikových faktorov, predstavuje formu následnej úpravy rizika ( <i>ex post</i> )

---

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

<i>Funkcia dohľadu</i>	Príslušné osoby, príslušný orgán alebo príslušné orgány zodpovedajúce za výkon dohľadu nad vrcholovým manažmentom správcu AIF a za hodnotenie a pravidelnú kontrolu primeranosti a účinnosti procesu riadenia rizík a tiež politik, mechanizmov a postupov zavedených s cieľom plniť povinnosti vyplývajúce zo smernice AIFMD. V prípade správcov AIF, ktorí vzhľadom na svoju veľkosť, vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť svojich činností alebo vzhľadom na svoju právnu štruktúru nemajú samostatnú funkciu dohľadu, treba pod funkciou dohľadu rozumieť člena alebo členov <i>riadiaceho orgánu</i> , ktorí zodpovedajú za tieto funkcie
<i>Riadiaci orgán</i>	Riadiaci orgán správcu AIF
<i>Obdobie zadržania</i>	Obdobie, počas ktorého nemožno predať pohyblivú zložku odmeňovania, ktorá sa už pridělila alebo vyplatila vo forme <i>nástrojov</i>
<i>Akruálne obdobie</i>	Obdobie, počas ktorého sa posudzuje a meria výkonnosť zamestnanca s cieľom stanoviť jeho odmenu.
<i>Obdobie odkladu</i>	Obdobie odkladu je obdobie, počas ktorého sa zadrží pohyblivá zložka odmeňovania po uplynutí akruálneho obdobia
<i>Moment pridelenia</i>	Suma odmeny sa prideli, keď zamestnanec prijme platbu a stáva sa zákonným vlastníkom odmeny. Po pridelení odmeny nemožno vykonať žiadne následné úpravy s výnimkou doložiek, ktoré sa týkajú spätného vrátenia odmeny

### III. Účel

5. Účel týchto usmernení je zabezpečiť spoločné a jednotné uplatňovanie ustanovení o odmeňovaní uvedených v článkoch 13 a 22 ods. 2 písm. e) a f) smernice o správcov AIF a tiež v prílohe II k smernici AIFMD.

### IV. Povinnosť dodržiavať ustanovenia (compliance) a ohlasovacia povinnosť

#### Postavenie usmernení

6. Tento dokument obsahuje usmernenia vydané podľa článku 16 nariadenia o ESMA<sup>3</sup>. V súlade s článkom 16 ods. 3 nariadenia, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán pre cenné papiere a trhy (ESMA), príslušné orgány a účastníci finančných trhov musia vynaložiť všetko úsilie na dodržanie usmernení a odporúčaní.
7. Príslušné orgány, na ktoré sa tieto usmernenia vzťahujú, majú zabezpečiť ich dodržiavanie tak, že ich začlenia do svojich postupov dohľadu aj vrátane prípadov, keď sa osobitné usmernenia v rámci dokumentu zameriavajú najmä na účastníkov finančného trhu.

---

<sup>3</sup> Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 1095/2010 z 24. novembra 2010, ktorým sa zriaďuje Európsky orgán dohľadu (Európsky orgán pre cenné papiere a trhy) a ktorým sa mení a dopĺňa rozhodnutie č. 716/2009/ES a zrušuje rozhodnutie Komisie 2009/77/ES.

## **Ohlasovacie požiadavky**

8. Príslušné orgány, na ktoré sa tieto usmernenia vzťahujú, musia ESMA oznámiť, či dodržiavajú alebo majú v úmysle dodržiavať usmernenia, pričom uvedú aj prípadné dôvody nedodržiavania, a to v lehote dvoch mesiacov odo dňa uverejnenia prekladov orgánom ESMA. V prípade, keď príslušné orgány neposkytnú odpoveď v uvedenej lehote, sa predpokladá, že tieto usmernenia nedodržiavajú. Vzor oznámenia sa nachádza na webovej stránke ESMA.

9. Správcovia AIF nie sú povinní ohlásiť, či dodržiavajú tieto usmernenia.

## **V. Usmernenia o druhoch odmeňovania, na ktoré sa vzťahujú tieto usmernenia**

10. Výlučne na účely týchto usmernení a prílohy II k smernici AIFMD odmenu tvoria:

- i) všetky formy platieb alebo prémie, ktoré vypláca správca AIF,
- ii) všetky sumy vyplácané samotným AIF vrátane kapitalizovaného úroku a
- iii) všetky prevody podielových listov alebo akcií AIF,

výmenou za odborné služby poskytované *určenými zamestnancami* správcu AIF.

Na účely bodu ii) tohto odseku platí, že kedykoľvek sa platby (okrem preplácania nákladov a výdavkov) vyplatia priamo z AIF správcovi AIF v prospech príslušných kategórií zamestnancov správcu AIF za poskytnuté odborné služby, ktoré by inak mohli viesť k obchádzaniu príslušných pravidiel odmeňovania, treba tieto platby považovať za odmenu na účely týchto usmernení a prílohy II k smernici AIFMD.

11. Všetky odmeny možno rozdeliť na fixné (platby alebo prémie poskytované bez ohľadu na výkonnostné kritériá) a pohyblivé zložky (dodatkové platby alebo prémie poskytované v závislosti od výkonnosti alebo, v určitých prípadoch, na základe iných zmluvných kritérií). Obe zložky odmeny (t.j. fixná aj pohyblivá) môžu mať podobu peňažných platieb alebo prémie (napríklad hotovosť, akcie, opcie, zrušenie úverov poskytnutých zamestnancom pri prepustení, príspevky na dôchodkové zabezpečenie, odmeňovanie z AIF napr. prostredníctvom modelov kapitalizovaného úroku) alebo nie (priamo) peňažných prémie (napr. zľavy, sociálne výhody alebo osobitné príspevky na auto, mobilný telefón atď.). Podporné výplaty a prémie, ktoré sú súčasťou všeobecnej politiky vzťahujúcej sa na všetkých zamestnancov správcu AIF, a ktoré nemajú stimulačné účinky z hľadiska znášania rizika, možno vylúčiť z tohto vymedzenia odmeňovania na účely osobitných požiadaviek na primeranosť rizík z hľadiska odmeňovania, ktoré vyplývajú zo smernice AIFMD.

12. Žiadne platby uskutočnené priamo z AIF v prospech príslušných kategórií zamestnancov uvádzaných v ods. 2 prílohy II k smernici AIFMD, ktoré tvorí vyplatenie pomerného zisku v rámci návratnosti investície daného zamestnanca do príslušného AIF, nemajú podliehať ustanoveniam o odmeňovaní uvedeným v týchto usmerneniach. Ak sa na návratnosť investície, ktorú investuje zamestnanec do AIF, má vzťahovať výnimka z ustanovení o odmeňovaní, musí byť s danou investíciou spojený skutočný výdavok zo strany zamestnanca (t. j. úvery poskytnuté správcovi AIF zamestnancovi, ktoré danému zamestnancovi umožnia spolupodieľať sa na investovaní do daného AIF, sa nemajú považovať za investíciu, na ktorú sa vzťahuje daná výnimka, ak zamestnanec ešte nesplatil predmetný úver v čase, keď sa vypláca zisk v rámci návratnosti investície).

13. Správcovia AIF majú byť schopní jasne určiť nasledujúce dva typy platieb a podľa toho s nimi primerane rozdielne zaobchádzať:

- časť platby vyplatenú z AIF kategóriám zamestnancov uvedeným v predchádzajúcom texte, ktorá presahuje pomerný zisk v rámci návratnosti investície daného zamestnanca a predstavuje kapitalizovaný úrok, t. j. podiel na ziskoch AIF, ktorý sa zamestnancom vypláca ako odmena za spravovanie AIF (táto časť platby podlieha ustanoveniam o odmeňovaní uvedeným v týchto usmerneniach)<sup>4</sup>;
- časť platby vyplatenú z AIF rovnakým kategóriám zamestnancov, ktorá predstavuje podiel na ziskoch AIF, ktorý sa zamestnancom vypláca ako pomerný zisk v rámci návratnosti investície daného zamestnanca do AIF (táto časť platby nepodlieha ustanoveniam o odmeňovaní uvedeným v týchto usmerneniach).

14. „Prémia vyplatená po období zadržania“ (tzv. retenčná prémia) je forma pohyblivej zložky odmeňovania a možno ju povoliť len v rozsahu, ktorý zaručuje riadne dodržiavanie ustanovení o primeranosti rizík.

15. Správcovia AIF majú zabezpečiť, že pohyblivá zložka odmeňovania sa nebude vyplácať prostredníctvom nástrojov ani metód, ktoré majú za cieľ napomáhať umelému vyhýbaniu sa plneniu ustanovení smernice AIFMD a týchto usmerení. Riadiaci orgán každého správcu AIF primárne zodpovedá za to, že sa nebude nenáležite obchádzať konečný cieľ, ktorý predstavujú kvalitné a spoľahlivé politiky a štruktúry odmeňovania. Z tohto hľadiska môžu väčšie riziko predstavovať tieto okolnosti a situácie: premena častí pohyblivej zložky odmeňovania na prémie, ktoré za bežných okolností nemajú stimulačný účinok na rizikové pozície; externé zadávanie (tzv. outsourcing) odborných služieb prostredníctvom firiem, ktoré nespádajú do rozsahu pôsobnosti smernice AIFMD; využívanie služieb viazaných sprostredkovateľov alebo iných osôb, ktoré z právneho hľadiska nemožno považovať za zamestnancov; transakcie medzi správcami AIF a tretími stranami, do ktorých sú zamestnanci prijímajúci riziká hmotne zainteresovaní; vytváranie štruktúr alebo metód, pri ktorých sa odmena vypláca vo forme dividend alebo podobným spôsobom výplaty (napr. nesprávne využitie výkonnostných poplatkov) a nepeňažné hmotné výhody pridelované ako stimulačné mechanizmy v závislosti od výkonnosti.

16. Tzv. nástroje kapitalizovaného úroku sú obvykle komanditné spoločnosti (alebo iné druhy nástrojov), ktoré sú samotné komanditistami v AIF spoločne s investormi zastupujúcimi tretie strany. Vrcholový manažment AIF tieto nástroje využíva buď na reguláciu vzájomných nárokov vedúcich pracovníkov na kapitalizovaný úrok v dôsledku malého kapitálového vkladu alebo na viazanie kapitálu, ktorý je viac než len nominálny, (t. j. spoluinvestovanie) v transakciách spoločne s AIF. Ak platby z AIF príslušným zamestnancom prostredníctvom týchto nástrojov kapitalizovaného úroku spadajú do rámca vymedzenia kapitalizovaného úroku, majú podliehať ustanoveniam o odmeňovaní uvedeným v týchto usmerneniach. Ak platby z AIF predstavujú pomerné zisky v rámci návratnosti investície zamestnancov do AIF (prostredníctvom nástroja kapitalizovaného úroku), nemajú podliehať takýmto ustanoveniam.

17. Rovnako sa má venovať pozornosť aj pozícii partnerstiev a podobných štruktúr. Na dividendy alebo podobné rozdelenie príjmov, ktoré partneri získavajú ako vlastníci správcovskej spoločnosti AIF, sa

---

<sup>4</sup> V oddiele XII.V (Súlad niektorých štruktúr odmeňovania s požiadavkami na primeranosť rizík pohyblivej zložky odmeny a na procesy priznávania a vyplácania) však uvádzame osobitné ustanovenia, ktoré sa môžu uplatňovať na určité štruktúry odmeňovania.



tieto usmernenia nevzťahujú, pokiaľ reálny výsledok výplaty týchto dividend nevedie k obchádzaniu príslušných pravidiel odmeňovania, pričom sa v tejto súvislosti neprihliada na to, či je obchádzanie predpisov úmyselné alebo neúmyselné.

18. Pri delegovaní riadenia portfólia alebo činností zameraných na riadenie rizík podľa článku 20 smernice AIFMD a príslušných vykonávacích opatrení, má správca AIF zaručiť, že:

- a) subjekty, na ktoré sa deleguje riadenie portfólia alebo činnosti zamerané na riadenie rizík, podliehajú regulačným požiadavkám týkajúcim sa odmeňovania, ktoré sú rovnako účinné ako požiadavky uplatniteľné na základe týchto usmernení; alebo
- b) so subjektmi, na ktoré sa deleguje riadenie portfólia alebo riadenie rizík, sa zavedú náležité zmluvné mechanizmy, ktoré zabránia obchádzaniu pravidiel odmeňovania uvedených v týchto usmerneniach; tieto zmluvné dohovory sa majú vzťahovať na všetky výplaty *určeným zamestnancom* delegovanej spoločnosti, ktoré sa vyplatia ako odmena za výkonnosť portfólia alebo riadenie rizík v mene správcu AIF.

## **VI. Usmernenia o spôsoboch určenia kategórií zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú tieto usmernenia**

19. Správcovia AIF majú určiť *určených zamestnancov* podľa týchto usmernení a podľa akýchkoľvek iných pokynov a kritérií, ktoré im poskytnú príslušné orgány. Správcovia AIF majú byť schopní doložiť príslušným orgánom postupy, prostredníctvom ktorých vykonali posúdenie a výber *určených zamestnancov*.

20. Medzi *určených zamestnancov* sa majú zaradiť tieto kategórie zamestnancov (pokiaľ sa nepreukáže, že nemajú významný vplyv na rizikový profil správcu AIF a na AIF, ktorý spravuje):

- Výkonní a nevýkonní členovia riadiaceho orgánu správcu AIF v závislosti od miestnej právnej štruktúry správcu AIF, napr.: riaditelia, výkonný riaditeľ a výkonní a nevýkonní partneri;
- Vrcholový manažment;
- Zamestnanci v kontrolných funkciách;
- Zamestnanci, ktorí zodpovedajú za riadenie portfólia, administratívy, marketingu, ľudských zdrojov;
- Ostatní zamestnanci, ktorí prijímajú riziko, napr.: zamestnanci, ktorých pracovné činnosti (jednotlivo alebo kolektívne v rámci skupiny, napr. organizačného útvaru alebo časti oddelenia) môžu mať významný vplyv na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje, vrátane zamestnancov, ktorí sú oprávnení uzatvárať zmluvy a prijímať rozhodnutia, ktoré môžu mať významný vplyv na rizikové pozície správcu AIF alebo AIF, ktorý spravuje. Medzi takýchto zamestnancov patria napríklad predajcovia, samostatní obchodníci alebo špecifické obchodné oddelenia.

Pri posudzovaní významnosti vplyvu na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje, majú správcovia AIF vymedziť, čo znamená pojem „významný“ v kontexte daných správcov AIF a AIF, ktoré spravujú. Správcovia AIF majú pri overovaní, či určujú správnych

zamestnancov, zohľadniť kritériá súvisiace s posúdením zamestnancov alebo skupín, ktorých činnosti by prípadne mohli mať významný vplyv na výsledky správcu AIF a/alebo na súvahu a/alebo na výkonnosť AIF, ktoré spravujú.

U správcu AIF sa má vykonať analýza pracovných činností a zodpovedností, a na základe toho riadne posúdiť, či môžu mať dané funkcie významný vplyv na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje. Môžu sa vyskytnúť prípady, keď celkové odmeny daného zamestnanca nie sú vysoké, no napriek tomu môže mať významný vplyv na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje, vzhľadom na osobitné pracovné úlohy a zodpovednosti daného jednotlivca.

Zamestnanci, ako sú napríklad tí, ktorí vykonávajú podporné činnosti v oblasti administratívy alebo logistiky a ktorí vzhľadom na charakter svojej práce zjavne nijakým spôsobom neovplyvňujú rizikový profil správcu AIF alebo AIF, sa nemajú považovať za zamestnancov, ktorí prijímajú riziká. Toto vyňatie sa však týka len zamestnancov, ktorí vykonávajú podporné činnosti. Naopak, ako uvádzame vo štvrtnej zarážke tohto odseku, zamestnanci, ktorí zodpovedajú za riadenie administratívy, majú byť zaradení medzi *určených zamestnancov*.

21. Okrem toho aj iní zamestnanci, resp. osoby, ktoré majú významný vplyv na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje, a ktorých ich celková odmena radí do rovnakej *triedy odmeňovania* ako vrcholových manažérov a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, majú byť zaradení medzi *určených zamestnancov*, napr.: zamestnanci s vysokou odmenou, ktorí nepatria do kategórií uvedených v predchádzajúcom texte, a ktorí majú významný vplyv na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje. Je pravdepodobné, že v niektorých prípadoch zamestnanci, ktorých odmena je prinajmenšom taká vysoká ako odmeny vrcholových manažérov a zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, budú určitým spôsobom významne vplývať na rizikový profil správcu AIF alebo na AIF, ktorý spravuje. V prípade iných správcov táto situácia nemusí nastať.
22. Príklady uvedené v predchádzajúcom texte v odsekoch č. 20 a 21 nie sú vyčerpávajúce. Čím je väčší predpoklad, že do určitého organizačného útvaru patria zamestnanci, ktorí prijímajú riziká, tým dôkladnejšiu analýzu rizík treba vykonať na posúdenie toho, či danú osobu zaradiť medzi zamestnancov, ktorí prijímajú riziká.

## VII. Usmernenia o proporcionality

### VII.I. Všeobecné informácie o proporcionality

23. V *odporúčaní* sa uvádza, že pri prijímaní opatrení na uplatňovanie zásad odmeňovania majú členské štáty zohľadňovať veľkosť, charakter a rozsah činností finančných spoločností. Pri prijímaní opatrení na dosiahnutie súladu so zásadami odmeňovania majú správcovia AIF daný súlad dosiahnuť spôsobom a v rozsahu, ktorý je primeraný z hľadiska ich veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti ich činností. Príloha II k smernici AIFMD a *odporúčanie* teda predpokladajú, že ustanovenia by mali fungovať spôsobom umožňujúcim správcovi AIF zvoliť si pri dodržiavaní súladu (compliance) so zásadou odmeňovania proporcionálny prístup.
24. Plnenie požiadaviek týkajúcich sa odmeňovania sa nemá vzťahovať rovnakým spôsobom a ani v rovnakom rozsahu na všetkých správcov AIF. Proporcionality má fungovať oboma smermi: niektoré správčovské spoločnosti AIF musia na splnenie požiadaviek prijať prepracovanejšie politiky alebo

postupy, zatiaľ čo iné správčovské spoločnosti AIF dokážu splniť požiadavky vyplývajúce zo smernice AIFMD jednoduchším a menej zaťažujúcim spôsobom.

25. Hoci sa zásady odmeňovania uvedené v prílohe II k smernici AIFMD vzťahujú na všetkých správcoch AIF, v niektorých výnimočných prípadoch a po zohľadnení konkrétnych skutočností môže proporionalita viesť k neuplatňovaniu niektorých požiadaviek, ak je to v súlade s rizikovým profilom, ochotou vystaviť sa riziku a so stratégiou správcu AIF a AIF, ktorý spravuje, a v rámci medzi stanovených týmito usmerneniami. Ak správcovia AIF zastávajú názor, že pre daný typ správcu AIF alebo pre *určených zamestnancov* je primerané neuplatňovanie týchto požiadaviek, majú byť schopní vysvetliť príslušným orgánom na požiadanie dôvody, na základe ktorých sa každá jednotlivá požiadavka neuplatňuje. K neuplatňovaniu sa nemá nikdy pristúpiť automaticky len na základe týchto usmernení: správcovia AIF majú na základe pokynov uvedených v nasledujúcom odseku pre každú z požiadaviek týkajúcich sa odmeňovania, ktorá sa možno nebude uplatňovať, vypracovať posudok, ktorý im umožní určiť, či možno z dôvodu proporcionality neuplatňovať každú jednotlivú vybranú požiadavku týkajúcu sa odmeňovania. Ak správcovia AIF dospejú k záveru, že ani v jednom prípade nemožno pristúpiť k neuplatňovaniu, príslušné požiadavky treba uplatňovať bez odchýlky od pravidiel všeobecného uplatňovania.

26. Neuplatňovať možno len nasledujúce požiadavky a aj to len v prípade, ak je to primerané z hľadiska proporcionality:

- požiadavky na proces vyplácania, ku ktorému uvádzame usmernenia ďalej v texte v oddiele XII.IV (Proces vyplácania odmien). To znamená, že niektorí správcovia AIF sa buď v prípade všetkých svojich *určených zamestnancov* alebo v prípade niektorých kategórií *určených zamestnancov* môžu rozhodnúť, že nebudú uplatňovať požiadavky na:
  - pohyblivú zložku odmeňovania v rámci nástrojov,
  - zadržanie,
  - odklad,
  - následné (ex post) zahrnutie rizík do pohyblivej zložky odmeňovania,
- požiadavky na zriadenie výboru pre odmeňovanie; príslušné usmernenia uvádzame ďalej v texte v oddiele X.II (Výbor pre odmeňovanie).

27. V prípade, že dôjde k neuplatňovaniu konkrétnych číselných kritérií stanovených v prílohe II k smernici AIFMD – minimálne *obdobie odkladu* v trvaní tri až päť rokov, minimálny podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa má odložiť, vo výške 40 až 60 % (príloha II ods. 1 písm. n) k smernici AIFMD); minimálny podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa má vyplatiť vo forme *nástrojov*, vo výške 50 % (príloha II ods. 1 písm. m) k smernici AIFMD) – musí ísť o neuplatňovanie v plnom rozsahu. Správca AIF na základe proporcionality nemá umožniť uplatňovanie nižších hraničných hodnôt. Správca AIF sa napríklad môže rozhodnúť, ak je to primerané z hľadiska jeho veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností, že neodloží žiadnu časť pohyblivej zložky odmeňovania, no nesmie rozhodnúť o uplatnení odkladu pohyblivej zložky odmeňovania vo výške 20 %, t. j. ak správca AIF nespĺňa požiadavky, ktoré by mu z dôvodu proporcionality umožňovali neuplatňovať danú požiadavku, musí uplatniť odklad vo výške minimálne 40 %, resp. 60 % v prípade pohyblivej zložky mimoriadne vysokého odmeňovania.

28. Je najmä zodpovednosťou správcu AIF, aby posúdil svoje vlastnosti a vypracoval a zaviedol politiky a postupy odmeňovania, ktoré primerane zohľadňujú hroziace riziká a poskytujú vhodné a účinné stimuly pre zamestnancov. Príslušné orgány majú preskúmať spôsoby, akými správcovia AIF vykonávajú proporionalitu, pričom je potrebné zohľadniť plnenie regulačných cieľov a nutnosť zachovať rovnaké podmienky pre všetkých správcov AIF v rámci jednotlivých jurisdikcií.

## VII.II. Proporcionalita z hľadiska rozličných vlastností správcov AIF

29. Rozličné rizikové profily a vlastnosti jednotlivých správcov AIF opodstatňujú proporcionálne vykonávanie zásad odmeňovania. Pri uplatňovaní proporcionality sa postupuje na základe týchto kritérií: veľkosť správcovskej spoločnosti AIF alebo AIF, ktoré spravuje, jej vnútorná organizácia a charakter, rozsah a komplexnosť jej činností.

- a) Veľkosť: kritérium veľkosti sa môže vzťahovať na hodnotu kapitálu správcu AIF alebo na hodnotu aktív fondov AIF, ktoré správca AIF spravuje (vrátane všetkých aktív získaných prostredníctvom pákového efektu); ďalej sa kritérium veľkosti môže vzťahovať na záväzky alebo mieru rizika správcu AIF a fondov AIF, ktoré spravuje, a tiež na počet zamestnancov, pobočiek alebo dcérskych spoločností správcu AIF. Veľkosť správcovskej spoločnosti AIF a fondov AIF, ktoré spravuje, by sa pri uplatňovaní proporcionality nemali posudzovať izolovane. Správcovskú spoločnosť AIF možno považovať za „malú“ z hľadiska počtu zamestnancov alebo pobočiek, ale môže sa zapájať do činností s vysokou mierou rizika. Správca AIF má dôsledne dodržiavať zásady odmeňovania v prípade, ak sa celkový súbor fondov AIF, ktoré spravuje (pričom sa každý považuje za „malý“), stane potenciálne systematicky dôležitým (napr. z hľadiska celkových spravovaných aktív) alebo ak vedie k činnostiam komplexného riadenia investícií.

Všeobecná povinnosť uplatňovať správne politiky a postupy odmeňovania sa vzťahuje na všetkých správcov AIF bez ohľadu na ich veľkosť alebo systémovú dôležitosť.

- b) Vnútorná organizácia: môže sa týkať právnej štruktúry správcu AIF alebo fondov AIF, ktoré spravuje, komplexnosti štruktúry vnútorného riadenia správcovskej spoločnosti AIF alebo kótovania správcu AIF alebo fondov AIF, ktoré spravuje, na regulovaných trhoch.

Toto kritérium sa má posudzovať s ohľadom na celkovú organizáciu správcu AIF vrátane všetkých fondov AIF, ktoré spravuje. To znamená, že napríklad kótovanie jedného fondu AIF ešte nepostačuje na to, aby sa daný správca AIF považoval za správcu so zložitou vnútornou organizáciou.

- c) Charakter, rozsah a komplexnosť činností: pri posudzovaní tohto kritéria sa majú zohľadniť podkladové rizikové profily vykonávaných obchodných činností. Dôležitými prvkami môžu byť:

- typ povolenej činnosti (buď len funkcie riadenia investícií uvedené v ods. 1 prílohy I k smernici AIFMD, alebo aj dodatočné funkcie uvedené v ods. 2 prílohy I k smernici AIFMD alebo dodatočné služby uvedené v článku 6 ods. 4 smernice AIFMD),
- typ investičných politik a stratégií fondov AIF, ktoré spravuje správca AIF,
- vnútroštátny alebo cezhraničný charakter obchodných činností (správca, ktorý spravuje a/alebo aj uvádza na trh fondy AIF v jednej alebo viacerých jurisdikciách EÚ alebo mimo EÚ) a

- dodatočná správa podnikov kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov.

30. Pri posudzovaní proporcionality sa treba zamerať na kombináciu všetkých uvedených kritérií (veľkosť, vnútorná organizácia a charakter, rozsah a komplexnosť činností), prípadne na akékoľvek ďalšie príslušné kritériá, keďže uvedený zoznam kritérií nie je úplný. Obchodný objem správcu AIF môže byť napríklad malý, no napriek tomu môže zahŕňať komplexné rizikové profily súvisiace s charakterom činností alebo so zložitou spravovanými fondov AIF.

### **VII.III. Proporcionalita z hľadiska rozličných kategórií zamestnancov**

31. V rámci správcu AIF sa má proporcionality uplatňovať aj z hľadiska niektorých osobitných požiadaviek. Kategórie zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil, majú spĺňať osobitné požiadavky, ktorých cieľom je riadiť riziká spojené s príslušnými pracovnými činnosťami. Majú sa uplatňovať rovnaké kritériá z hľadiska veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností. Okrem toho sa majú v náležitých prípadoch zohľadniť aj tieto prvky (uvedený zoznam nie je úplný):

- veľkosť záväzkov, ku ktorým môže zamestnanec prijímajúci riziko pristupovať v mene správcu AIF,
- veľkosť skupiny osôb, ktoré majú len spoločne významný vplyv na rizikový profil správcu AIF,
- štruktúra odmeňovania zamestnancov (napr. stály plat s pohyblivou zložkou odmeňovania alebo mechanizmus, ktorý umožňuje vyplácať podiely na zisku), predovšetkým tieto prvky:
  - výška dohodnutej pohyblivej zložky odmeňovania,
  - percentuálny podiel pohyblivej zložky odmeňovania vzhľadom na fixnú zložku odmeňovania.

### **VIII. Usmernenia pre správcov AIF, ktorí sú súčasťou skupiny**

32. Tieto usmernenia sa uplatňujú v každom prípade na všetkých správcov AIF. Predovšetkým nemajú vznikať žiadne výnimky z uplatňovania zásad odmeňovania platných v danom odvetví, ktoré sa stanovujú v smernici AIFMD a v týchto usmerneniach, v prípade správcov AIF, ktoré sú dcérskymi spoločnosťami úverovej inštitúcie.

33. Zabezpečenie súladu s týmito odvetvovými zásadami odmeňovania zo strany správcovských spoločností AIF, ktoré patria do bankových, poisťovacích, investičných skupín alebo do finančných konglomerátov, treba zo strany predmetnej skupiny považovať za zaistenie dodržiavania zásad odmeňovania, ktoré sa vzťahujú na danú skupinu s osobitným ohľadom na správcu AIF.

### **IX. Usmernenia k finančnej situácii správcu AIF**

34. S cieľom zaručiť sústavné dodržiavanie súladu (compliance) s požiadavkami článku 9 ods. 1 až 3, článku 9 ods. 5 a článku 9 ods. 7 smernice AIFMD, majú správcovia AIF dbať na to, aby zachovávali rozumnú rovnováhu medzi dobrou finančnou situáciou a priznávaním, vyplácaním a pridelovaním pohyblivej zložky odmeňovania.

35. Správcovia AIF majú zaručiť, že na ich finančnú situáciu nebude mať nepriaznivý vplyv:

- 1) celkový súbor pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku priznajú,
- 2) suma pohyblivých zložiek odmeňovania, ktoré sa v danom roku vyplatia alebo pridelia.

36. Skutočnosť, že správca AIF nedokáže udržať dobrú finančnú situáciu, alebo ak hrozí, že správca AIF nebude schopný udržať dobrú finančnú situáciu, majú sa okrem iných spustiť aj tieto procesy: a) zníženie fondov, ktoré sú v danom roku určené na pohyblivú zložku odmeňovania; b) využitie opatrení na úpravu výkonnosti v danom finančnom roku (t. j. *malus* alebo *clawback*)<sup>5</sup>. Namiesto priznávania, vyplácania alebo pridelovania pohyblivej zložky odmeňovania sa čistý zisk správcu AIF v danom roku a prípadne aj v ďalších rokoch má radšej využiť na posilnenie jeho finančnej situácie. Správca AIF to nemá neskôr kompenzovať tým, že prizná, vyplatí alebo pridelí vyššiu než bežnú sumu pohyblivej zložky odmeňovania, pokiaľ sa v nasledujúcich rokoch nepreukáže, že finančné výsledky správcu AIF oprávňujú prijatie takýchto opatrení.

## X. Usmernenia k riadeniu odmeňovania

37. Všeobecné požiadavky na riadenie odmeňovania sa majú uplatňovať na správcu AIF ako celok.

### X.I. Riadiaci orgán

#### X.I.I Návrh a schvaľovanie politiky odmeňovania a dohľad nad ňou

38. Politika správcu AIF v oblasti odmeňovania má podnecovať zosúladenie s rizikami, ktoré prijímajú príslušní zamestnanci, s tými, ktoré podstupujú im spravované AIF, investori takýchto AIF a správca AIF samotný. Politika odmeňovania má predovšetkým náležite zabezpečiť zosúladenie s rizikami z hľadiska riadenia rizík a tiež z hľadiska expozície príslušným rizikám.

39. Orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zodpovedať za schválenie a zachovávanie politiky odmeňovania daného správcu AIF a majú vykonávať dohľad nad vykonávaním tejto politiky. Politiku odmeňovania nemajú primárne kontrolovať výkonní členovia zodpovedajúci za vykonávanie *funkcie dohľadu*. V rámci *funkcie dohľadu* sa majú schvaľovať všetky ďalšie významné výnimky alebo zmeny v politike odmeňovania, pričom je potrebné dôkladne zvážiť a sledovať účinky, ktoré dané zmeny vyvolajú. Postupy na stanovenie odmeny majú byť jasné, kvalitne zdokumentované a interne transparentné. Treba napríklad riadne zdokumentovať proces rozhodovania, proces vyberania *určených zamestnancov*, opatrenia na zabránenie vzniku konfliktu záujmov, mechanizmy na úpravu rizika atď.

40. Pri návrhu politik správcu AIF v oblasti odmeňovania a pri vykonávaní dohľadu nad ňou orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zohľadňovať vstupné údaje poskytnuté všetkými príslušnými obchodnými funkciami (t. j. riadenie rizík, dodržiavanie súladu (compliance), ľudské zdroje, strategické plánovanie atď.). V dôsledku toho sa tieto obchodné funkcie majú v dostatočnej miere podieľať na návrhu politiky správcu AIF v oblasti odmeňovania .

41. *Orgány plniace funkciu dohľadu* majú v konečnom dôsledku zabezpečiť, aby politika odmeňovania v danej správcovskej spoločnosti AIF podporovala docielenie kvalitného a účinného riadenia rizík. Politika odmeňovania:

---

<sup>5</sup> Pozri aj oddiel XII (Usmernenia k osobitným požiadavkám na primeranosť rizík).

- má byť v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami správcu AIF,
  - nemá podnecovať nadmerné prijímanie rizík v porovnaní s investičnou politikou fondov AIF, ktoré daný správca spravuje,
  - má umožniť správcovi AIF, aby zosúladiť záujmy fondov AIF a záujmy ich investorov so záujmami *určených zamestnancov*, ktorí spravujú dané fondy AIF, a tiež aby dosiahol a udržal stabilnú finančnú situáciu.
42. Orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť, že pri návrhu a uplatňovaní postupov a politík odmeňovania daného správcu AIF sa zohľadnia celkové obchodné zásady a štruktúry riadenia v rámci danej správcovskej spoločnosti AIF a ich vzájomné prepojenie so systémom odmeňovania. Orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť zohľadnenie týchto faktorov: jasné rozlíšenie medzi prevádzkovými a *kontrolnými funkciami*, požiadavky na členov *riadiaceho orgánu* z hľadiska zručností a nezávislosti, úloha interných výborov vrátane výboru pre odmeňovanie, záruky na zabránenie konfliktom záujmov, systém vnútorného podávania správ a predpisy týkajúce sa transakcií pridružených strán.

#### **X.I.II Odmeňovanie členov riadiaceho orgánu a orgánu vykonávajúceho funkciu dohľadu**

43. Odmeňovanie členov *riadiaceho orgánu* má byť v súlade s ich právomocami, úlohami, odbornými znalosťami a zodpovednosťami.
44. Ak je to primerané z hľadiska veľkosti správcovskej spoločnosti AIF, jej vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností, *riadiaci orgán* nemá stanovovať výšku svojej vlastnej odmeny. Orgány plniace *funkciu dohľadu* majú určiť výšku odmeny pre členov *riadiaceho orgánu* a vykonať príslušný dohľad. V rozsahu, ktorý pripúšťajú vnútroštátne právne predpisy, orgány plniace *funkciu dohľadu* majú tiež osobitne schvaľovať odmeňovanie vrcholových manažérov a zamestnancov, ktorým sa vyplácajú najvyššie sumy z celkových odmien v rámci správcovskej spoločnosti AIF, a vykonávať dohľad nad týmto odmeňovaním.
45. V prípade správcov AIF so samostatným orgánom vykonávajúcim *funkciu dohľadu* môže byť vhodnejšie (s cieľom primerane riešiť konflikty záujmov), aby zamestnanci vykonávajúci funkciu dohľadu dostávali len fixnú zložku odmeňovania. Ak sa zavedú stimulačné mechanizmy, majú byť prispôsobené výhradne na úlohy monitorovania a kontroly, pričom majú odrážať schopnosti daného jednotlivca a dosiahnuté výsledky. V prípade poskytnutia *nástrojov* treba prijať primerané opatrenia (napr. *obdobie zadržania* až do konca mandátu) s cieľom zachovať nezávislosť úsudku daných členov *riadiaceho orgánu*. V prípade správcov AIF, ktorí vzhľadom na svoju veľkosť, vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť svojich činností nemajú samostatný orgán vykonávajúci *funkciu dohľadu*, sa zásada, podľa ktorej je vhodnejšie, ak zamestnanci vykonávajúci *funkciu dohľadu* dostávajú len fixnú zložku odmeňovania, má uplatňovať výhradne na nevykonných členov *riadiaceho orgánu*, ktorí vykonávajú úlohy súvisiace s *funkciou dohľadu*.

#### **X.I.III Zapojenie akcionárov**

46. Schválenie politiky odmeňovania správcu AIF a rozhodnutí súvisiacich s odmeňovaním členov *riadiaceho orgánu* môže vykonať aj valné zhromaždenie akcionárov správcu AIF v závislosti od charakteristických vlastností daného správcu alebo od vnútroštátnych predpisov platných v jurisdikcii,

v ktorej sa daný správca AIF zriadil. Hlasovanie akcionárov môže byť záväzné alebo môže mať poradný charakter. Preto je potrebné, aby boli akcionári náležite informovaní, čo im umožní prijať kvalifikované rozhodnutia.

47. *Orgány plniace funkciu dohľadu* zodpovedajú za návrhy predkladané valnému zhromaždeniu akcionárov správcovskej spoločnosti AIF a tiež za samotné vykonávanie zmien v postupoch a politikách odmeňovania a za vykonávanie súvisiaceho dohľadu.

#### **X.I.IV Preskúmanie vykonávania politiky odmeňovania**

48. Orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť, aby sa minimálne raz ročne preskúmalo vykonávanie politiky odmeňovania správcu AIF. Predmetné ústredné a nezávislé preskúmania majú posúdiť, či celkový systém odmeňovania:

- funguje podľa plánov (predovšetkým, že sa plnia všetky dohodnuté plány/programy, že sa vyplácajú primerané odmeny, a že sa náležite prihliada na rizikový profil, dlhodobé zámery a ciele správcu AIF) a
- je v súlade s vnútroštátnymi a medzinárodnými nariadeniami, zásadami a normami.

49. Príslušné vnútorné *kontrolné funkcie* (t. j. funkcie interného auditu, riadenia rizík, dodržiavania súladu (compliance) a pod.) spolu s ostatnými kľúčovými výbormi zodpovedajúcimi za *funkcie dohľadu* (t. j. výbory pre audit, riziká a nominácie) sa majú vo významnej miere podieľať na preskúvaní systému odmeňovania v danej správcovskej spoločnosti AIF.

50. V prípade, ak z pravidelného preskúmania vyplynie, že systém odmeňovania nefunguje podľa plánov alebo v súlade s predpismi, orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zabezpečiť včasné zavedenie plánu nápravných opatrení.

51. Ak je to primerané z hľadiska proporcionality, pravidelné preskúmanie vykonávania postupov a politik odmeňovania možno zadať externej firme, a to buď sčasti alebo v plnej miere. Väčšie a komplexnejšie správcovské spoločnosti AIF majú mať dostatok zdrojov na vykonávanie predmetných preskúmaní internými prostriedkami, hoci v prípade potreby možno využiť aj služby externých poradcov, ktorí môžu dopĺňať alebo podporovať správcov AIF pri vykonávaní daných úloh. V súlade so zásadou proporcionality sa môžu menšie a menej komplexné správcovské spoločnosti AIF rozhodnúť pre tieto možnosti: zadať vykonanie celého hodnotenia externej firme, vykonávať dané preskúmanie menej často ako raz ročne alebo aspoň raz ročne vykonať interné posúdenie, ktorého rozsah je menší ako v prípade celkového nezávislého preskúmania. V každom prípade orgány plniace *funkciu dohľadu* majú zodpovedať za preskúmanie postupov a politik odmeňovania a za zabezpečenie následnej činnosti na základe výsledkov predmetného preskúmania. Do daného procesu sa majú aktívne zapájať aj *zamestnanci v kontrolných funkciách*.

### **X.II. Výbor pre odmeňovanie**

#### **X.II.I Zriadenie výboru pre odmeňovanie**

52. O zriadení výboru pre odmeňovanie by mali pouvažovať, ako to ukazujú osvedčené postupy, aj tí správcovia AIF, ktorí podľa ods. 3 prílohy II k smernici AIFMD nemajú povinnosť takýto výbor zriadiť.



53. Ak chceme určiť, či sa má zriadiť výbor pre odmeňovanie, treba zväziť faktory uvedené v oddiele VII (Usmernenia o proporcionalite). Pri posudzovaní toho, či je daný správca AIF významný, má predmetný správca AIF zohľadniť úhrnný výskyt všetkých troch faktorov (t. j. svoju veľkosť alebo veľkosť fondov AIF, ktoré spravuje, svoju vnútornú organizáciu a charakter, rozsah a komplexnosť svojich činností). Správca AIF, ktorý je významný len z hľadiska jedného alebo dvoch z troch uvedených faktorov, nemá povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie.

54. Bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia predchádzajúceho odseku, v nasledujúcom texte uvádzame osobitné (nevyčerpávajúce) prvky, ktoré treba zohľadniť pri rozhodovaní o tom, či zriadiť výbor pre odmeňovanie:

- kótovanie daného správcu AIF,
- právna štruktúra správcu AIF,
- počet zamestnancov správcu AIF,
- hodnota aktív, ktoré spravuje správca AIF,
- informácia o tom, či je daný správca AIF zároveň aj správcovskou spoločnosťou podnikov kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov („UCITS“),
- poskytovanie služieb uvedených v článku 6 ods. 4 smernice o správcoch AIF.

55. Zohľadňujúc zásady uvedené v predchádzajúcom texte a berúc do úvahy všetky okolnosti, v ďalšom texte uvádzame príklady správcov AIF, ktorí nemusia zriadiť výbor pre odmeňovanie.

- Správcovia AIF, ktorých hodnota portfólií spravovaných fondov AIF nepresahuje 1,25 mld. EUR, pričom počet ich zamestnancov nie je vyšší ako 50 vrátane zamestnancov, ktorí sa výhradne venujú správe UCITS a poskytovaniu služieb spomínaných v článku 6 ods. 4 smernice o správcoch AIF,
- Správcovia AIF patriaci do bankových, poisťovacích, investičných skupín alebo do finančných konglomerátov, v rámci ktorých má daný subjekt povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie; tento výbor vykonáva svoje úlohy a povinnosti pre celú skupinu za predpokladu, že predpisy stanovujúce zloženie, úlohy a právomoci takéhoto výboru pre odmeňovanie sú rovnocenné s ustanoveniami týchto usmernení, pričom existujúci výbor pre odmeňovanie zodpovedá za kontrolu súladu správcu AIF s predpismi uvedenými v týchto usmerneniach.

56. Je treba mať na pamäti aj to, že, ako sa uvádza v predchádzajúcom texte v ods. 52, správcovia AIF, na ktorých sa vzťahujú uvedené príklady, sa môžu rozhodnúť zriadiť výbor pre odmeňovanie z vlastnej iniciatívy v rámci osvedčených postupov.

57. Správcom AIF, na ktorých sa nevzťahujú uvedené príklady, nemá automaticky vzniknúť povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie. Na tieto účely teda treba správcov AIF, ktorí sú nad úrovňou hraničných hodnôt uvedených v ods. 55, považovať z hľadiska ich veľkosti, resp. veľkosti spravovaných fondov AIF za významných. Pri rozhodovaní o tom, či sa na ne vzťahuje povinnosť zriadiť výbor pre odmeňovanie, však títo správcovia AIF majú posúdiť aj to, či sú významní z hľadiska svojej vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti svojich činností.

### **X.II.II Zloženie výboru pre odmeňovanie**

58. Na to, aby mohol výbor pre odmeňovanie fungovať nezávisle od vrcholových manažérov, má pozostávať z členov *funkcie dohľadu*, ktorí nevykonávajú výkonné funkcie, pričom prinajmenšom väčšina z nich by mala spĺňať kritériá nezávislosti.
59. Predseda výboru pre odmeňovanie má byť nezávislým členom bez výkonných funkcií.
60. Primeraný počet členov výboru pre odmeňovanie má mať dostatočné odborné znalosti a skúsenosti z oblasti riadenia rizík a kontrolných činností, najmä pokiaľ ide o mechanizmus zosúladenia štruktúry odmeňovania s rizikovým a kapitálovým profilom daného správcu AIF.
61. Výbor pre odmeňovanie sa má usilovať vyhľadať odborné poradenstvo z vnútorného (napr. od zamestnancov pôsobiacich v oblasti riadenia rizík) i vonkajšieho prostredia. Výkonný riaditeľ sa nemá zúčastňovať na zasadnutiach výboru pre odmeňovanie, na ktorých sa debatuje a rozhoduje o jeho odmene.

### **X.II.III Úloha výboru pre odmeňovanie**

62. Výbor pre odmeňovanie má:

- zodpovedať za prípravu odporúčaní pre orgány plniace *funkciu dohľadu*, pokiaľ ide o odmeňovanie členov *riadiaceho orgánu* a tiež zamestnancov s najvyššími platmi v rámci správcu AIF,
- poskytovať podporu a poradenstvo orgánom plniacim *funkciu dohľadu* pri návrhu celkovej politiky odmeňovania v rámci správcovskej spoločnosti AIF,
- mať prístup k vnútornému aj vonkajšiemu poradenstvu, ktoré je nezávislé od poradenstva poskytovaného vrcholovému manažmentu, resp. od poradenstva poskytovaného vrcholovým manažmentom,
- prehodnocovať vymenovanie externých poradcov pre odmeňovanie, ktorých sa orgány plniace *funkciu dohľadu* rozhodnú prizvať na poskytovanie poradenstva a podpory,
- podporovať *funkciu dohľadu* pri vykonávaní dohľadu nad návrhom a fungovaním systému odmeňovania v mene *funkcie dohľadu*,
- venovať osobitnú pozornosť posúdeniu zavedených mechanizmov s cieľom zabezpečiť, aby:
  - systém odmeňovania primerane zohľadňoval všetky druhy rizík a úrovne likvidity a spravovaných aktív,
  - celková politika odmeňovania bola v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami správcu AIF a fondov AIF, ktoré spravuje, a tiež investorov týchto AIF,

- formálne prehodnocovať viacero možných scenárov s cieľom overiť, aká bude reakcia systému odmeňovania na budúce vonkajšie a vnútorné udalosti, pričom je potrebné vykonať aj spätné testovanie.

63. Samotný výbor pre odmeňovanie môže zodpovedať za vykonávanie dohľadu nad ústredným a nezávislým preskúmaním vykonávania postupov a politík odmeňovania.

#### **X.II.IV Procesná a hierarchická štruktúra výboru pre odmeňovanie**

64. Výbor pre odmeňovanie má:

- mať neobmedzený prístup k všetkým údajom a informáciám o rozhodovacom procese orgánov plniacich *funkciu dohľadu* a o návrhu a vykonávaní systému odmeňovania;
- mať neobmedzený prístup k všetkým údajom a informáciám od zamestnancov vykonávajúcich riadenie rizík a od *zamestnancov v kontrolných funkciách*. Predmetný prístup by nemal brániť bežnej činnostiach správcu AIF;
- zabezpečiť primerané zapojenie vnútornej kontroly a ostatných príslušných funkcií (napr. ľudské zdroje a strategické plánovanie). Výbor pre odmeňovanie by mal spolupracovať s inými riadiacimi výbormi, ktorých činnosť má vplyv na návrh a riadne fungovanie postupov a politík odmeňovania (napr. rizikový audit, nominačné výbory);
- orgánom plniacim *funkciu dohľadu* a v prípade potreby aj valnému zhromaždeniu akcionárov správcu AIF poskytnúť potrebné informácie o vykonaných činnostiach.

### **X.III. Zamestnanci v kontrolných funkciách**

#### **X.III.I Úlohy zamestnancov v kontrolných funkciách**

65. Správcovia AIF by mali zabezpečiť, že *zamestnanci v kontrolných funkciách* budú zohrávať aktívnu úlohu pri návrhu, dohľade a preskúmaní politík odmeňovania v ostatných obchodných oblastiach.

66. *Zamestnanci v kontrolných funkciách* by mali úzko spolupracovať s výborom pre odmeňovanie, s orgánmi plniacimi *funkciu dohľadu* a s *riadiacim orgánom* a mali by sa podieľať na stanovení celkovej stratégie odmeňovania, ktorá sa uplatní v rámci daného správcu AIF, pričom je potrebné podporiť účinné riadenie rizík.

67. V rámci funkcie riadenia rizík treba posúdiť, aký vplyv má štruktúra pohyblivej zložky odmeňovania na rizikový profil správcu AIF. V súlade s osvedčenými postupmi by sa v rámci funkcie riadenia rizík mali overiť a posúdiť údaje týkajúce sa úpravy rizika, pričom o daných údajoch treba informovať aj na zasadnutí výboru pre odmeňovanie.

68. Zamestnanci zodpovední za dodržiavanie súladu by mali preskúmať, aký vplyv má štruktúra odmeňovania na dodržiavanie právnych predpisov, nariadení a interných politík zo strany správcu AIF.

69. Zamestnanci zodpovední za interný audit by mali pravidelne vykonávať nezávislý audit návrhu, vykonávania a účinkov politík odmeňovania, ktoré využíva daný správca AIF.

### **X.III.II Odmeňovanie zamestnancov v kontrolných funkciách**

70. Úroveň odmeňovania *zamestnancov v kontrolných funkciách* by mala správcovi AIF umožniť, aby na tieto pozície zamestnal kvalifikovaných pracovníkov s dostatočnými skúsenosťami.
71. Ak sa *zamestnancom v kontrolných funkciách* vypláca aj pohyblivá zložka odmeňovania, mala by sa odvíjať od napĺňania cieľov, ktoré sú špecifické pre danú oblasť. Výška pohyblivej zložky odmeňovania by teda nemala závisieť len od výkonnostných kritérií, ktoré sa uplatňujú v rámci celej správcovskej spoločnosti AIF.
72. Štruktúra odmeňovania *zamestnancov v kontrolných funkciách* by nemala mať nepriaznivý vplyv na ich nezávislosť a nemala by ani spôsobovať konflikty záujmov pri poskytovaní poradenstva výboru pre odmeňovanie, *orgánom plniacim funkciu dohľadu* alebo *riadiacemu orgánu*. Ak je súčasťou odmeňovania *zamestnancov v kontrolných funkciách* aj zložka založená na výkonnostných kritériách, ktoré sa uplatňujú v rámci celej správcovskej spoločnosti AIF, zvyšuje sa riziko vzniku konfliktu záujmov, a preto treba tomuto problému venovať náležitú pozornosť.
73. V prípade správcov AIF, ktorí musia povinne zriadiť výbor pre odmeňovanie, sa odmeňovanie vrcholových zamestnancov zodpovedajúcich za riadenie *zamestnancov v kontrolných funkciách* nemá ponechať len na orgány plniace *funkciu dohľadu*, ale má naň priamo dohliadať výbor pre odmeňovanie. Odmeňovanie zamestnancov zodpovedných za dodržiavanie súladu a za riadenie rizík musí byť navrhnuté tak, aby nedochádzalo ku konfliktom záujmov vo vzťahu k obchodným útvarom, na ktoré dohliadajú, a preto sa výška ich odmeny musí stanoviť nezávisle. Výbor pre odmeňovanie by mal vypracovať odporúčania pre *riadiaci orgán*, pokiaľ ide o odmeny, ktoré treba vyplatiť vrcholovým manažérom zodpovedným za riadenie rizík a za dodržiavanie súladu.
74. V prípade správcov AIF, ktorí nemusia povinne zriadiť výbor pre odmeňovanie, by na odmeňovanie vrcholových zamestnancov zodpovedajúcich za riadenie *kontrolných funkcií* mali dohliadať orgány plniace *funkciu dohľadu*.
75. Treba primerane riešiť aj konflikty záujmov, ktoré môžu vzniknúť v prípade, ak iné obchodné oblasti majú neprímeraný vplyv na odmeňovanie zamestnancov v rámci *kontrolných funkcií*. Neprimeranému vplyvu treba zabrániť najmä v prípade, ak *zamestnanci v kontrolných funkciách* pôsobia v iných obchodných oblastiach. V rámci procesu posudzovania je však potrebné primerane zohľadniť stanoviská iných obchodných oblastí.
76. *Zamestnanci v kontrolných funkciách* by sa nemali dostávať do situácií, keď napríklad schválenie transakcie, prijatie rozhodnutia alebo poskytnutie poradenstva vo veci finančnej kontroly a kontroly rizík môže mať priamy dosah na zvýšenie alebo zníženie výkonnostnej zložky ich odmeny.

### **XI. Usmernenia k všeobecným požiadavkám na zosúladenie s rizikami**

77. Správcovia AIF sú povinní uplatňovať všeobecné požiadavky na primeranosť rizík len na individuálne balíky odmeňovania *určených zamestnancov*, no ako sa uvádza v prílohe II, dôrazne sa odporúča uplatňovanie na všetkých zamestnancov daného správcu AIF, hoci je dobrovoľné. Správcovia AIF by mali posúdiť, či tieto požiadavky uplatniť na správcovskej spoločnosti AIF ako celok. V prípade, že dané požiadavky uplatnia len na *určených zamestnancov*, mali by byť v prípade potreby pripravení doložiť príslušným orgánom dôvody, ktoré ich k tomu viedli.

## **XI.I. Všeobecná politika odmeňovania vrátane politiky dôchodkového zabezpečenia**

78. Súčasťou dlhodobej stratégie správcu AIF by mala byť aj celková obchodná stratégia a vyčíslené hraničné rizikové úrovne vo viacročnom horizonte, a tiež iné podnikové hodnoty, napr. kultúra dodržiavania súladu, etika, správanie voči investorom fondov AIF, ktoré daný správca spravuje, opatrenia na zmiernenie konfliktov záujmov a pod. Štruktúra systémov odmeňovania by mala byť v súlade s rizikovými profilmi, štatútom alebo zakladajúcimi dokumentmi fondov AIF, ktoré daný správca spravuje, a s cieľmi stanovenými v stratégiách správcu AIF a fondov AIF, ktoré daný správca spravuje, pričom je potrebné zohľadniť aj prípadné zmeny v týchto stratégiách. Správcovia AIF by preto mali zabezpečiť kvalitný návrh štruktúry systémov odmeňovania a ich správne vykonávanie. Do tejto oblasti patrí aj správna rovnováha medzi pohyblivou a fixnou zložkou odmeňovania, meranie výkonnosti a štruktúra, prípadne aj úprava pohyblivej zložky odmeňovania v dôsledku výskytu rizík. Aj menší, resp. menej sofistikovaní správcovia AIF by mali vyvinúť maximálne úsilie na zosúladenie politiky odmeňovania so svojimi záujmami, so záujmami fondov AIF, ktoré spravujú, a so záujmami investorov daných fondov AIF.
79. Pri tvorbe politiky odmeňovania by správcovia AIF mali venovať náležitú pozornosť tomu, ako daný systém odmeňovania bráni prijímaniu príliš veľkého rizika. Zároveň by mali zohľadniť aj účinnosť správcu AIF a účinnosť fondov AIF, ktoré spravuje, a tiež súlad politiky odmeňovania s účinným riadením rizík.
80. Správcovia by mali zvážiť konzervatívne politiky oceňovania a mali by brať ohľad aj na koncentráciu rizík a rizikových faktorov, napríklad na riziko likvidity a riziko koncentrácie, v dôsledku ktorých by sa fondy AIF, ktoré daný správca spravuje, mohli v budúcnosti dostať pod tlak. V prípade, ak pohyblivú zložku odmeňovania tvoria najmä *nástroje* vyplácané okamžite, bez mechanizmov odkladu alebo následnej úpravy rizika (*malus* alebo *clawback*), podnecuje to k tomu, aby sa nedodržiavali záväzky uvedené v predchádzajúcom texte. Rovnaký účinok má vyplácanie pohyblivej zložky odmeňovania podľa vzorca, ktorý sa vypočítava na základe príjmov za aktuálny rok, a nie na základe zisku vyčísleného po zohľadnení výskytu rizík.
81. Na vyváženie spomínaných hrozieb by sa do politiky odmeňovania mali zapracovať aj prvky riadenia rizík. Pohyblivá zložka odmeňovania, ktorá má správnu štruktúru a vykonáva sa náležitým spôsobom, môže predstavovať účinný nástroj na zosúladenie záujmov zamestnancov so záujmami fondov AIF, ktoré daný správca spravuje. Existujú aj alternatívne prístupy na zapracovanie prvkov riadenia rizík do politiky odmeňovania, ktoré zohľadňujú charakter, rozsah a komplexnosť činností daného správcu AIF.

## **XI.II. Dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia**

82. Politika odmeňovania by sa mala vzťahovať na všetky aspekty odmeňovania vrátane fixnej zložky, pohyblivej zložky, podmienok dôchodkového zabezpečenia a podobných osobitných dávok. Politika dôchodkového zabezpečenia (fixné aj pohyblivé platby dôchodkového zabezpečenia) by mala byť v súlade s dlhodobými záujmami správcu AIF a fondov AIF, ktoré daný správca spravuje.
83. V prípade dobrovoľných platieb dôchodkového zabezpečenia v rámci pohyblivej zložky odmeňovania by zamestnanec nemal odísť do dôchodku ani opustiť správcovskú spoločnosť AIF, pokiaľ má pridelené spomínané platby, bez ohľadu na hospodársku situáciu fondov AIF, ktoré daný správca spravuje, a riziká, ktoré zamestnanci z dlhodobého hľadiska prijali.

84. S cieľom zosúladiť tento osobitný druh dôchodkovej dávky s hospodárskou situáciou fondov AIF, ktoré daný správca spravuje, dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia by sa mali vyplácať vo forme *nástrojov*, ak to umožňujú príslušné právne predpisy upravujúce oblasť dôchodkového zabezpečenia.
85. V súvislosti s odchodom do dôchodku by sa na dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia pridelené danému zamestnancovi malo vzťahovať *obdobie zadržania* v trvaní päť rokov.
86. Ak zamestnanec opustí správcu AIF pred odchodom do dôchodku, dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia by sa nemali prideliť pred uplynutím lehoty päť rokov a pred vyplatením by sa na ne malo vzťahovať posúdenie výkonnosti a následná úprava rizika.

### **XI.III. Odstupné**

87. Tzv. „zlatý padák“ (vyplatenie vysokej sumy, ktorá sa neupravuje v závislosti od výkonnosti alebo výskytu rizík) pre zamestnancov, ktorí odchádzajú zo správcovskej spoločnosti AIF, je v rozpore so zásadou uvedenou v ods. 1 písm. k) prílohy II k smernici o správcoch AIF. Všetky takéto platby by mali odrážať výkonnosť dosiahnutú za dlhšie obdobie a mali by byť navrhnuté tak, aby sa neodmeňovalo zlyhanie. To by nemalo vylučovať platby spojené s predčasným ukončením zmluvy, ak nastanú zmeny v stratégii správcu AIF alebo v stratégii fondov AIF, ktoré spravuje, alebo v prípade zlúčenia s inou spoločnosťou, resp. v prípade prevzatia inou spoločnosťou.
88. Správcovia AIF majú stanoviť rámec na určovanie a schvaľovanie odstupného v súlade so všeobecnými štruktúrami riadenia, ktoré v rámci správcov AIF zodpovedajú za zamestnávanie. Predmetný rámec by mal zaručiť, že sa nebude odmeňovať zlyhanie.
89. Správcovia AIF majú byť schopní vysvetliť príslušným orgánom kritériá, ktoré použili na stanovenie výšky odstupného. V rámci osvedčených postupov sa odporúča odložiť nevyplatené platby pohyblivej zložky odmeňovania, resp. dlhodobé stimulačné plány, pričom je potrebné, aby odrážali pôvodné mechanizmy odkladu.

### **XI.IV. Osobné zaistenie**

90. Možno povedať, že daný zamestnanec sa zaistil proti riziku úpravy odmeny smerom nadol, ak uzavrel zmluvu s treťou stranou, na základe ktorej je tretia strana povinná priamo alebo nepriamo vyplatiť tomuto zamestnancovi sumy zodpovedajúce zníženiu pohyblivej zložky odmeňovania daného zamestnanca. Predmetná zmluva môže mať napríklad podobu opcie alebo inej derivátovej zmluvy, prípadne môže ísť o iný druh zmluvy, ktorý poskytuje ľubovoľnú formu zaistenia pohyblivej zložky odmeňovania zamestnanca.
91. Ak sa má zabezpečiť účinnosť primeranosti rizika, zamestnanci by nemali podpisovať poisťné zmluvy, na základe ktorých by sa im vyplatila náhrada v prípade, ak by sa výška ich odmeny upravila smerom nadol. Vo všeobecnosti však platí, že predmetné ustanovenie nebráni v uzatváraní poisťní na pokrytie osobných platieb, napr. odvodov na zdravotné poisťenie alebo splátok hypoték (za predpokladu, že hypotekárne pokrytie sa vzťahuje na okolnosti súvisiace so zdravotným stavom, v dôsledku ktorých by zamestnanec nebol schopný pracovať v rovnakej pozícii), hoci každý jednotlivý prípad treba posudzovať samostatne.
92. Požiadavka súvisiaca s nevyužívaním stratégií osobného zaistenia ani poisťenia, ktorými by sa oslabovali účinky ovplyvňujúce primeranosť rizík v rámci dohodnutého spôsobu odmeňovania zamestnancov, by sa mala vzťahovať aj na odložené a zadržané pohyblivé zložky odmeňovania.

Správcovia AIF majú zaviesť účinné opatrenia, ktoré zabezpečia dodržiavanie predmetnej požiadavky zo strany zamestnanca.

## **XII. Usmernenia k osobitným požiadavkám na primeranosť rizík**

93. Správcovia AIF sú povinní uplatňovať osobitné požiadavky na primeranosť rizík len na individuálne balíky odmeňovania *určených zamestnancov*, no správcovia AIF môžu vždy zvážiť uplatňovanie všetkých alebo vybraných osobitných požiadaviek v rámci celej správcovskej spoločnosti AIF (alebo aspoň vo väčšej miere ako je na základe príslušných predpisov nevyhnutne potrebné). V prílohe II sa uvádzajú osobitné požiadavky, pri ktorých sa dôrazne odporúča dobrovoľné uplatňovanie na všetkých zamestnancov správcu AIF.

### **XII.I. Plne pružná politika v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania**

94. Plne pružná politika v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania znamená nielen to, že pohyblivá zložka odmeňovania by sa mala znížiť v dôsledku nepriaznivej výkonnosti, ale aj to, že v niektorých prípadoch sa môže znížiť až na nulu. Z hľadiska praktického uplatňovania by fixná zložka odmeňovania mala byť dostatočne vysoká na zaplatenie poskytnutých odborných služieb, pričom je potrebné zohľadniť úroveň vzdelania, služobné postavenie, požadované odborné znalosti a zručnosti, obmedzenia a praktické skúsenosti a tiež konkrétne odvetvie a región. Na individuálne úrovne fixných zložiek odmeňovania by mala nepriamo vplývať základná zásada týkajúca sa zosúladenia rizík.

### **XII.II. Zosúladenie s rizikami v pohyblivej zložke odmeňovania**

#### **XII.II.I Proces zosúladenia s rizikami**

95. S cieľom zabrániť prijímaniu nadmerného rizika má pohyblivá zložka odmeňovania závisieť od výkonnosti a má sa upravovať v závislosti od výskytu rizík. Správca AIF má preto vyvážiť stimuly, ktoré podnecujú k prijímaniu rizika, stimulmi, ktoré podnecujú k riadeniu rizika. Systém odmeňovania má byť v súlade s účinným riadením rizík a procesmi riadenia fungujúcimi v rámci správcovskej spoločnosti AIF.

#### **XII.II.I.I Proces merania výkonnosti a rizík**

96. Tvorba systému odmeňovania sa má začať vymedzením cieľov správcu AIF, daného útvaru a príslušných zamestnancov a tiež stanovením investičnej stratégie príslušných fondov AIF. Tieto ciele majú vychádzať z podnikateľského plánu správcu AIF (pokiaľ existuje) a majú byť v súlade s ochotou daného správcu AIF vystaviť sa riziku a tiež v súlade s investičnou stratégiou príslušných fondov AIF. Výkonnostné kritériá, prostredníctvom ktorých sa hodnotí, či daný zamestnanec počas *akruálneho obdobia* dosiahol stanovené ciele, možno priamo odvodiť od predmetných cieľov. Nárok na pohyblivú zložku odmeňovania sa udeľuje („priznáva“) na konci *akruálneho obdobia* alebo v priebehu *akruálneho obdobia*, ktorého dĺžka je minimálne jeden rok, no môže trvať aj dlhšie. V niektorých prípadoch môže dôjsť k prekrytiu viacerých *akruálnych období*. Ak je meranie výkonnosti správne nastavené, spája odmeňovanie s dosiahnutím stanovenej investičnej stratégie príslušných fondov AIF a podnikateľského plánu (ak existuje) alebo s naplnením cieľov správcu AIF. Naopak nesprávne nastavené výkonnostné kritériá môžu byť stimulom k prijímaniu prílišného rizika. Pri hodnotení výkonnosti by sa mali zohľadňovať len efektívne výsledky. Zosúladenie s rizikami počas merania výkonnosti možno zabezpečiť pomocou výkonnostných kritérií, ktoré sa automaticky upravujú v závislosti od výskytu rizík, prípadne následnou úpravou výkonnostných kritérií v závislosti od

výskytu rizík. Úprava rizík sa môže líšiť v závislosti od činnosti jednotlivých zamestnancov, útvarov alebo príslušných fondov AIF.

#### **XII.II.I.II Proces priznania odmien**

97. Po skončení *akruálneho obdobia* by mal správca AIF pomocou vopred určeného procesu priznania odmeny vyčísliť pohyblivú zložku odmeňovania pre jednotlivých zamestnancov na základe výsledkov hodnotenia výkonnosti. Zvyčajne to prebieha prostredníctvom tzv. „súborov“ pohyblivých zložiek odmeňovania, pričom najprv sa stanoví ich výška a neskôr sa rozdelia. Keďže nie je vhodné, aby sa všetky merania výkonnosti a rizík využívali na úrovni správcu AIF, organizačného útvaru a zamestnancov, správca AIF by mal na každej úrovni identifikovať príslušné riziká a zabezpečiť, aby sa pomocou nápravných prostriedkov primerane zohľadnil rozsah a trvanie rizika na každej jednotlivej úrovni. Táto tzv. „predbežná úprava rizika (*ex ante*)“ má upraviť odmeňovanie z hľadiska prípadného nepriaznivého vývoja v budúcnosti.

#### **XII.II.I.III Proces vyplácania odmien**

98. S cieľom zosúladiť vyplatenie odmeny so životným cyklom a politikou vyplácania príslušných fondov AIF, ktoré spravuje daný správca AIF, a s ich investičnými rizikami, mala by sa časť pohyblivej zložky odmeňovania vyplatiť vopred (krátkodobá zložka) a vyplatenie zostávajúcej časti by sa malo odložiť na neskôr (dlhodobá zložka). Krátkodobá zložka odmeňuje zamestnanca za výkony predvedené v *akruálnom období* a mala by sa vyplatiť hneď po jej priznaní. Dlhodobá zložka by sa mala zamestnancovi priznať v priebehu *obdobia odkladu* a po jej ukončení. Dlhodobá zložka by mala zamestnanca odmeniť za dlhodobú udržateľnosť výkonnosti, ktorá je výsledkom rozhodnutí prijatých v minulosti. Pred vyplatením odloženej časti odmeny by sa malo vykonať opätovné posúdenie výkonnosti a v prípade potreby by sa mala daná odmena upraviť v dôsledku výskytu rizík s cieľom zosúladiť pohyblivú zložku odmeňovania s rizikami a chybami v hodnotení výkonnosti a rizík, ktoré sa vyskytli od doby priznania pohyblivej zložky odmeňovania danému zamestnancovi. Túto tzv. „následnú úpravu rizík (*ex post*)“ treba uplatniť vždy, pretože v čase priznania odmeny nemožno s istotou posúdiť konečnú výkonnosť.

### **XII.II.II Spoločné požiadavky na proces zosúladenia s rizikami**

#### **XII.II.II.I Časový horizont**

99. Správcovia AIF by pri hodnotení výkonnosti a rizík mali zohľadňovať súčasné aj budúce riziká, ktoré prijíma zamestnanec, organizačný útvar, príslušný AIF alebo správcovská spoločnosť AIF ako celok. V rámci tohto procesu by mali správcovia AIF preskúmať, aký dosah môže mať činnosť zamestnanca na fondy AIF, ktoré spravuje, a na krátkodobú a dlhodobú úspešnosť daného správcu AIF. Na tento účel by mal správca AIF zosúladiť časový horizont merania výkonnosti a rizík so životným cyklom a politikou vyplácania príslušných fondov AIF, ktoré spravuje daný správca AIF, a s ich investičnými rizikami. Z požiadavky, aby správca AIF hodnotil výkonnosť svojich zamestnancov v horizonte viacerých rokov, ktorý je primeraný životnému cyklu fondov AIF spravovaných daným správcom AIF, vyplýva, že celkový predmetný primeraný časový horizont pozostáva z *akruálneho obdobia*, obdobia vyplácania krátkodobej zložky odmeny a obdobia vyplácania dlhodobej zložky odmeny.

100. Správne vyváženie medzi *akruálnym obdobím* a obdobím vyplácania závisí od typu fondov AIF, ktoré daný správca spravuje, a od druhu obchodov a činností, ktorým sa venuje daný zamestnanec. Využívanie viacročných *akruálnych období* je však obozretnejšie, pretože posúdenie výkonnosti môže s určitosťou zohľadniť viac rizík, ktoré sa objavili od začiatku *akruálneho obdobia*.



#### **XII.II.II.II Úroveň merania výkonnosti a rizík**

101. Odmeňovanie závislé od výkonnosti má okrem parametrov súvisiacich s rizikami a výkonnosťou jednotlivých činností zahŕňať aj parametre súvisiace s rizikami a výkonnosťou príslušného AIF a príslušného organizačného útvaru správcu AIF. Výška pohyblivej zložky odmeňovania, na ktorú má zamestnanec nárok, by teda mala závisieť od jeho individuálnej výkonnosti, od výkonnosti jeho organizačného útvaru alebo príslušného AIF a od výkonnosti správcu AIF. Pomerný význam jednotlivých úrovní výkonnostných kritérií sa má určiť vopred a má byť primerane vyvážený tak, aby zohľadňoval pracovnú pozíciu a zodpovednosť daného zamestnanca.
102. S cieľom dosiahnuť čo najväčší vplyv na správanie zamestnancov by premenné, prostredníctvom ktorých sa merajú riziká a výkonnosť, mali byť čo najužšie prepojené s úrovňou rozhodnutí prijímaných zamestnancom, na ktorého sa vzťahuje úprava rizík. Súčasťou výkonnostných kritérií by mali byť aj dosiahnuteľné ciele a opatrenia, ktoré môže zamestnanec aspoň sčasti priamo ovplyvniť. Napríklad v prípade vrcholových manažérov môžu správcovia AIF vytvoriť politiky odmeňovania tak, aby zahŕňali finančné opatrenia na základe výkonnosti všetkých fondov AIF spravovaných daným správcom AIF alebo na základe výkonnosti celej správcovskej spoločnosti AIF, prípadne na základe výkonnosti a rizík organizačných útvarov alebo na základe rozhodnutí, ktoré sa prijali v dôsledku stratégie vrcholových manažérov. Naopak premenné na výpočet odmeny vedúceho organizačného útvaru by v ideálnom prípade mali zahŕňať výkonnosť a riziká daného útvaru.

#### **XII.II.II.III Kvantitatívne a kvalitatívne opatrenia**

103. Proces zosúladenia s rizikami má zahŕňať kombináciu kvantitatívnych a kvalitatívnych prostriedkov (napr. meranie výkonnosti alebo rizík, určenie súboru a úprava v dôsledku výskytu rizík).
104. Vopred stanovené kvantitatívne opatrenia sú z hľadiska transparentnosti výhodnejšie. Preto dokážu priamejšie ovplyvniť správanie zamestnancov. Prostredníctvom výlučne kvantitatívnych opatrení alebo kritérií nemožno v postačujúcej miere zmerať všetky riziká a výkony, na základe ktorých by sa dala vykonať úprava rizika. Ak chcú správcovia AIF vykonať úplné meranie a úpravu rizík alebo výkonnosti, mali by uplatniť aj kvalitatívne prostriedky.

#### **XII.II.II.IV Úsudkové opatrenia**

105. Ak sa do merania rizík a výkonnosti alebo do úpravy rizika zapája úsudok, treba:
- vypracovať jasnú politiku stanovujúcu parametre a kľúčové faktory, na základe ktorých sa dospeje k danému úsudku;
  - vypracovať jasnú a úplnú dokumentáciu ku konečnému rozhodnutiu, pokiaľ ide o meranie rizika a výkonnosti alebo o úpravu rizika;
  - zapojiť do daného procesu príslušných odborných zamestnancov v kontrolných funkciách;
  - získať súhlas na primeraných úrovniach rozhodovania, napr. súhlas od riadiaceho orgánu, orgánov plniacich funkciu dohľadu alebo od výboru pre odmeňovanie;
  - zvážiť osobné podnety vedúceho zamestnanca, ktorý robí daný úsudok, napr. prostredníctvom prehľadu ukazovateľov výkonu.

106. Pri kvantitatívnych aj kvalitatívnych opatreniach majú byť správcovia AIF pripravení sprístupniť a reprodukovať všetky úsudkové zložky, ktoré sú súčasťou procesu zosúlaďovania s rizikami. Správcovia AIF tiež majú poskytnúť príslušnému orgánu podrobné informácie v prípade, ak konečný výsledok po uplatnení úsudkových opatrení je výrazne odlišný od prvotného výsledku, ktorý sa dosiahol na základe vopred stanovených kritérií.

### **XII.II.III Meranie rizika**

107. Správcovia AIF majú zohľadniť všetky riziká, súvahové aj mimosúvahové, pričom je potrebné rozlišovať medzi rizikami, ktoré majú dosah na správcu AIF, na fondy AIF, ktoré spravuje, na organizačné útvary a na jednotlivcov. Pri identifikovaní a vyčíslení rizika na úrovni AIF možno vychádzať z politiky riadenia rizík, ktorú musí povinne vytvoriť, uplatňovať a aktualizovať každý správca AIF. V tejto politike sa uvádzajú všetky príslušné riziká, ktorým sú spravované fondy AIF vystavené, alebo ktorým by prípadne mohli byť dané fondy vystavené. Správcovia tiež majú stanoviť, či opatrenia, prostredníctvom ktorých upravujú riziko, zahŕňajú aj riziká, ktoré ťažko zmerať, napríklad prevádzkové riziká alebo riziká súvisiace s dobrou povestou spoločnosti.

108. Ak chcú správcovia AIF zohľadniť všetky významné riziká, majú používať rovnaké postupy na meranie rizika, aké sa používajú v rámci politiky riadenia rizika v prípade fondov AIF, ktoré spravuje daný správca AIF. Okrem toho správcovia AIF majú zohľadniť aj: i) riziká súvisiace s dodatočnou správou podnikov kolektívneho investovania do prevoditeľných cenných papierov a so službami uvedenými v článku 6 ods. 4 smernice o správcoch AIF; ii) potenciálne riziká profesijnej zodpovednosti za škody, ktoré musia správcovia pokryť prostredníctvom dodatočných vlastných zdrojov alebo prostredníctvom poistenia profesijnej zodpovednosti za škody podľa článku 9 ods. 7 smernice o správcoch AIF.

109. V súvislosti s proporcionalitou je pri riadení rizík potrebné zabezpečiť transparentnosť výpočtov. Správcovia AIF by mali rozčleniť jednotlivé výpočty rizík podľa jednotlivých fondov AIF, podľa jednotlivých organizačných útvarov správcu AIF a podľa rôznych typov rizikových pozícií v rámci celej organizácie. Podľa kvality uplatnených postupov a modelov by sa mal stanoviť rozsah, v akom by mal daný správca AIF zaviesť sofistikovanejšiu politiku pohyblivého odmeňovania na základe meraní výkonnosti.

### **XII.II.IV Meranie výkonnosti**

#### **XII.II.IV.I Kvalitatívne/kvantitatívne opatrenia**

110. Na posúdenie jednotlivých výkonností by mal správca AIF využívať kvantitatívne (finančné) aj kvalitatívne (nefinančné) kritériá.

111. Vhodná kombinácia kvantitatívnych a kvalitatívnych kritérií by mala závisieť od úloh a zodpovedností daných zamestnancov. V každom prípade je potrebné špecifikovať a jasne zdokumentovať kvantitatívne a kvalitatívne kritériá a rovnováhu medzi nimi, a to na každej úrovni a pre všetky kategórie zamestnancov.

112. Kvantitatívne opatrenia by sa mali vzťahovať na dostatočne dlhé obdobie, počas ktorého možno zohľadniť riziká vyplývajúce z konania daného zamestnanca. Medzi kvantitatívne opatrenia výkonnosti, ktoré sa používajú v odvetví správy aktív, a ktoré spĺňajú požiadavky uvedené v predchádzajúcom texte, patria: vnútorná miera návratnosti (IRR), zisk pred úrokmi, zdanením,

odpismi a amortizáciou (EBITDA), ukazovateľ alfa, absolútna a relatívna návratnosť, Sharpeov pomer a objem aktív.

113. Okrem kvantitatívnych výkonnostných opatrení by priznávanie pohyblivej zložky odmeňovania malo závisieť aj od výkonnosti daného zamestnanca z hľadiska kvalitatívnych (nefinančných) opatrení. Medzi príklady kvalitatívnych (nefinančných) opatrení patria: dosiahnutie strategických cieľov, spokojnosť investorov, dodržiavanie politiky riadenia rizík, súlad s internými a externými predpismi, vodcovstvo, riadenie, práca v kolektíve, tvorivosť, motivácia a spolupráca s inými organizačnými útvarmi a so *zamestnancami v kontrolných funkciách*. Pri takto stanovených kvalitatívnych kritériách možno vychádzať z dodržiavania opatrení na riadenie rizika (napr. hraničné hodnoty alebo výsledky auditu). Negatívne nefinančné výsledky, predovšetkým neetické správanie alebo konanie, ktoré je v rozpore so stanovenými predpismi, by pri priznávaní odmeny mali mať väčšiu váhu ako prípadné dobré finančné výsledky dosiahnuté daným zamestnancom, a preto by sa v dôsledku takýchto negatívnych výsledkov mala znížiť pohyblivá zložka odmeňovania daného zamestnanca.

#### **XII.II.IV.II Relatívne/absolútne a interné/externé opatrenia**

114. Absolútne opatrenia výkonnosti sú opatrenia, ktoré stanoví správca AIF na základe svojej stratégie, pričom zahŕňajú ochotu vystaviť sa riziku a rizikový profil správcu AIF a fondov AIF, ktoré spravuje. Postupne sa rozpracujú na jednotlivé články reťazca obchodných úrovní. Predmetné opatrenia pomáhajú minimalizovať riziko, že sa prizná odmena, ktorú nemožno odôvodniť z hľadiska výkonnosti správcu AIF alebo z hľadiska výkonnosti fondov AIF. Absolútne opatrenia zväčša predstavujú dlhodobé stimuly. V niektorých prípadoch je však náročné presne nastaviť absolútne opatrenia výkonnosti, najmä ak ide o nových účastníkov alebo o nové druhy finančných činností (s ťažko merateľnými rizikami), ktoré súvisia so správou fondov AIF.
115. Relatívne opatrenia výkonnosti sú opatrenia, ktoré porovnávajú výkonnosť s partnermi pracujúcimi na podobných postoch. Ide buď o interných partnerov, t. j. iných zamestnancov v rámci danej organizácie, alebo o externých partnerov (podobné správcovske spoločnosti AIF). Relatívne opatrenia výkonnosti sa dajú jednoduchšie stanoviť, pretože referenčné hodnoty sú ľahko dostupné. Pri takýchto opatreniach však hrozí riziko, že sa vyplatia aj pohyblivé zložky odmeňovania, ktoré nepodporujú dlhodobú úspešnosť daného organizačného útvaru, správcu AIF alebo fondov AIF, ktoré spravuje. V čase, keď celé odvetvie dosahuje priaznivé finančné výsledky, by to mohlo viesť k prílišnému zvyšovaniu ponúk alebo k stádovitosti, v dôsledku čoho by sa vytvorili stimuly na prijímanie nadmerného rizika. V čase, keď sa hospodársky cyklus nachádza v recesii a väčšina správcov AIF a fondov AIF nedosahuje dobré výsledky, však príslušné opatrenia môžu priniesť priaznivé výsledky (a teda aj primerané zníženie celkovej pohyblivej zložky odmeňovania v rámci danej správcovskej spoločnosti AIF), a to aj v prípade, ak sa absolútna výkonnosť v porovnaní s predchádzajúcimi obdobiami zhorší.
116. Interné (napr. zisk) a externé (napr. cena akcie) opatrenia majú svoje výhody aj nevýhody, a preto ich treba dobre vyvážiť. Pri interných opatreniach výkonnosti sa vo väčšej miere prejavuje zaangažovanosť zamestnancov, pretože dokážu ovplyvniť výsledok svojím vlastným konaním. Platí to najmä v prípade, ak sú interné opatrenia stanovené na úrovni organizačného útvaru (t. j. nie na úrovni správcovskej spoločnosti ako celku). Okrem toho je jednoduchšie zaviesť postupy na úpravu rizika na základe interných opatrení, pretože prepojenie na techniky riadenia rizika v rámci danej spoločnosti je oveľa dostupnejšie. Na druhej strane môže dôjsť k manipulácii takýchto opatrení, čo v krátkodobom horizonte vedie k skresleniu výsledkov. Externé opatrenia výkonnosti sú v menšej miere vystavené

tejto hrozbe manipulácie, no aj tak môže dochádzať k pokusom o umelé zvýšenie ceny akcií (toto konštatovanie sa pravdepodobne vzťahuje len na vrcholových manažérov).

### **XII.III. Proces priznania odmien**

#### **XII.III.I Stanovenie výšky a rozdelenie súborov odmien**

117. Správcovia AIF by mali prijať kvalitne zdokumentovanú politiku zameranú na proces priznávania odmien. Zároveň je potrebné zabezpečiť, aby sa uchovávali záznamy o stanovených súboroch celkových pohyblivých zložiek odmeňovania.

#### **XII.III.II Úprava rizika v rámci procesu priznávania odmien**

118. Pri stanovovaní súborov odmien a aj pri určovaní výšky individuálnych odmien by správcovia AIF mali zohľadňovať celú škálu súčasných a potenciálnych (neočakávaných) rizík, ktoré súvisia s vykonanými činnosťami. Môže sa stať, že výkonnostné opatrenia použité pri stanovovaní súboru odmien primerane neodzrkadľujú prijaté riziká, a preto treba uplatniť predbežné úpravy s cieľom v plnej miere zosúladiť pohyblivú zložku odmeňovania s prijatými rizikami. Správcovia AIF by mali oznámiť, či stanovené kritériá nastavené na úpravu rizika zohľadňujú aj závažné riziká a mimoriadne náročné podmienky.

119. Správcovia AIF by mali určiť, do akej úrovne dokážu vykonať kvantitatívnu úpravu výpočtov pohyblivej zložky odmeňovania – či ide o úroveň organizačného útvaru, alebo dokážu ísť v danej štruktúre ešte nižšie na úroveň obchodných oddelení, či dokonca na úroveň individuálnych zamestnancov. Správcovia AIF by mali stanoviť mieru podrobnosti vhodnú pre jednotlivé úrovne.

##### **XII.III.II.I Kvantitatívna úprava rizika ex ante**

120. Správcovia AIF by na dosiahnutie stabilného a účinného mechanizmu odmeňovania mali využívať viacero rozličných kvantitatívnych opatrení, na základe ktorých môžu riadiť proces úpravy rizika. Za bežných okolností by tieto opatrenia mali vychádzať z prierezového rámca na úpravu rizika.

121. Pri meraní ziskovosti správcu AIF, jeho jednotlivých organizačných útvarov a fondov AIF, ktoré spravuje, treba vychádzať z čistých príjmov po zohľadnení všetkých priamych aj nepriamych nákladov spojených s danou činnosťou. Správcovia AIF by teda nemali vylúčiť náklady na informačné technológie, náklady na výskum, právne poplatky, marketingové náklady a náklady na vykonávanie činností prostredníctvom externých firiem. Správcovia AIF by mali zaistiť, že súbory odmien sa nebudú spätne prispôsobovať požiadavkám na výšku odmien.

122. Kvantitatívna úprava rizík ex ante vykonaná zo strany správcov AIF by mala vo veľkej miere využívať už existujúce opatrenia v rámci danej správcovskej spoločnosti AIF. Ide najmä o opatrenia využívané na účely riadenia rizík. V dôsledku toho sa obmedzenia a možné problémy spojené s predmetnými opatreniami týkajú aj procesu odmeňovania. Pri úprave rizika treba využiť skúsenosti nadobudnuté pri riadení týchto rizík v rámci iných okolností. Úpravu rizika možno spochybníť rovnako ako všetky ostatné zložky procesu riadenia rizika.

##### **XII.III.II.II Kvalitatívne opatrenia, ktoré možno využiť pri úprave rizika ex ante**

123. Správcovia AIF by mali brať do úvahy aj kvalitatívne prvky rizika. Kvalitatívne úpravy ex ante možno vykonať pri stanovovaní súborov odmien pre celú správcovskú spoločnosť AIF a pre organizačné útvary alebo pri stanovovaní a rozdeľovaní odmien pre jednotlivých zamestnancov. Kvalitatívna úprava rizika ex ante je bežná na úrovni súborov aj jednotlivcov, zatiaľ čo kvantitatívne úpravy sa obvykle vykonávajú len na úrovni súborov.
124. Správcovia AIF vykonávajú kvalitatívne úpravy rizika pri rozdeľovaní, resp. stanovovaní odmien pre jednotlivcov prostredníctvom posudkov, ktoré by mali výslovne zahŕňať aj hľadiská kontroly a rizika, napr. porušenie predpisov, nedodržanie rizikových hraničných hodnôt, zlyhanie vnútornej kontroly (napr. na základe výsledkov interného auditu).

## **XII.IV. Proces vyplácania odmien**

### **XII.IV.I Neodložené a odložené odmeny**

125. Hoci sa primeranosť rizika zabezpečuje prostredníctvom predbežnej úpravy rizika (ex ante), z dôvodu neistoty a s cieľom dosiahnuť úplnú primeranosť stimulov treba zaviesť aj prostriedky na následnú úpravu rizika (ex post). Možno to docieľiť, ak sa časť odmeny odloží na neskoršie obdobie.
126. Program odkladu možno vymedziť na základe rozličných prvkov: a) časový horizont odkladu; b) podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorý sa odkladá; c) rýchlosť pridelenia odloženej odmeny (*moment pridelenia*); d) časový interval medzi aktuálnym obdobím a vyplatením prvej odloženej sumy; e) forma odloženej pohyblivej zložky odmeňovania. Správcovia AIF môžu obmieňať svoje programy odkladu na základe rozlíšenia uvedených piatich zložiek. Ak sa jedna zložka uplatňuje prísnejšie ako je potrebné, môže to mať dosah na kontrolu inej zložky. Kombinácia uvedených zložiek, ktorú si daný správca AIF zvolí, by v každom prípade mala viesť k vytvoreniu zmysluplného programu odkladu, v ktorom sú jasne vymedzené stimuly na zabezpečenie dlhodobej primeranosti rizík.

#### **XII.IV.I.I Časový horizont a pridelenie**

127. *Obdobie odkladu* začína vždy v momente, keď sa vyplatí preddavková časť pohyblivej zložky odmeňovania, pričom môže ísť o hotovostnú pohyblivú zložku odmeňovania alebo pohyblivú zložku odmeňovania vyplácanú vo forme *nástrojov*. *Obdobie odkladu* sa končí pridelením poslednej pohyblivej zložky odmeňovania. Minimálne trvanie *obdobia odkladu* je tri až päť rokov, pokiaľ správca AIF nemôže preukázať, že životný cyklus príslušného AIF je kratší. To znamená, že ak životný cyklus príslušného AIF trvá napríklad jeden rok, minimálne *obdobie odkladu* je jeden rok. Správcovia AIF by mali stanovovať *obdobie odkladu* na základe životného cyklu a politiky vyplácania daného AIF a v závislosti od možného vplyvu zamestnancov na rizikový profil AIF. Samotné *obdobie odkladu* má byť usporodované na zodpovednosti a úlohy vykonávané jednotlivými zamestnancami a na očakávané výkyvy hodnoty aktív AIF, čo v mnohých prípadoch znamená dlhšie časové horizonty. Správcovia AIF majú uvažovať o dlhších *obdobiach odkladu* aspoň v prípade členov *riadiaceho orgánu*.

#### **XII.IV.I.II Moment pridelenia**

128. Pomerné pridelenie (alebo vyplatenie) znamená, že pri *období odkladu* v trvaní napr. tri roky sa na konci každého roka ( $n+1$ ,  $n+2$  a  $n+3$ ) prideli jedna tretina odloženej odmeny, kde „ $n$ “ predstavuje moment merania výkonnosti na stanovenie výšky pohyblivej zložky odmeňovania. V prílohe III uvádzame diagram znázorňujúci príklad pomerného rozloženia v rámci mechanizmu odkladu, kde sa odkladá 60 % pohyblivej zložky odmeňovania (prvý diagram).

129. Pridelovanie by nemalo byť častejšie ako raz ročne (t. j. nie napríklad každých šesť mesiacov).

#### **XII.IV.I.III Podiel odmeny, ktorý sa odkladá**

130. Podiel pohyblivej zložky odmeňovania, ktorý sa odkladá, môže byť v rozsahu od 40 % do 60 % v závislosti od toho, aký vplyv môže mať daný zamestnanec (alebo daná kategória zamestnancov) na rizikový profil fondov AIF, ktoré spravuje správca AIF, a tiež v závislosti od vykonávaných úloh a zodpovedností a od výšky pohyblivej zložky odmeňovania. Ak sa správcovia AIF rozhodnú určiť pomer odkladu odstupňovaním absolútnych hodnôt (namiesto percentuálnych podielov celkovej pohyblivej zložky odmeňovania – napr. časť v rozmedzí od 0 do 100: 100 % preddavkovo, časť v rozmedzí od 100 do 200: 50 % preddavkovo a zvyšok sa odkladá, časť nad 200: 25 % preddavkovo a zvyšok sa odkladá atď.) na základe priemernej váhy, takíto správcovia AIF by tiež mali dodržiavať prahové hodnoty od 40 % do 60 %.

#### **XII.IV.I.IV Časový interval medzi koncom akruálneho obdobia a pridelením odloženej sumy**

131. Na zabezpečenie riadneho zhodnotenia výsledkov výkonnosti, a teda na vykonanie správnej následnej úpravy rizika je potrebné, aby sa prvá odložená časť odmeny nevyplatila príliš skoro po skončení *akruálneho obdobia*. Ak má byť odklad skutočne účinný z hľadiska stimulov pre zamestnancov, nemala by sa prvá odložená časť odmeny prideliť skôr ako dvanásť mesiacov po skončení *akruálneho obdobia*.

### **XII.IV.II Hotovosť verzus nástroje**

#### **XII.IV.II.I Typy nástrojov**

132. Zamestnancom by sa mala priznávať odmena vo forme *nástrojov* len v prípade, ak to nevedie k nesúladu s príslušnými záujmami a ak nedochádza k podnecovaniu prijímania rizika, ktoré je v rozpore s rizikovými profilmi, štatútom alebo zakladajúcimi dokumentmi daného AIF (resp. daných fondov AIF). K nesúladu záujmov môže dôjsť, ak *určení zamestnanci* nie sú priamo zapojení do riadenia portfólia. Ak sa týmto osobám prizná odmena vo forme *nástrojov* určitého AIF, môže nastať konflikt záujmov z hľadiska nezávislého výkonu povinností daných osôb vo vzťahu k predmetnému AIF.

133. Ak daný správca spravuje viacero fondov AIF, z hľadiska zosúladenia záujmov *určených zamestnancov* so záujmami príslušných fondov AIF je potrebné, aby sa *určeným zamestnancom* priznávali *nástroje* súvisiace najmä s fondmi AIF, na ktoré zameriavajú svoju činnosť, a to vždy, ak to umožňuje organizácia správcu AIF a právna štruktúra spravovaných fondov AIF, a za predpokladu, že nevznikne nadmerná koncentrácia z hľadiska držby *nástrojov*, ktorá by umožňovala prijímať nadmerné riziko zo strany *určených zamestnancov*. Ak napríklad zamestnanec správcu AIF spravujúceho tri fondy AIF (x, y, a z) vykonáva svoju činnosť len v alternatívnom investičnom fonde x, v zásade by sa tomuto zamestnancovi mali priznávať *nástroje* súvisiace najmä s alternatívnym investičným fondom x. Ak by však uplatňovanie tejto zásady viedlo k situácii, že *určení zamestnanci* majú príliš silný záujem v AIF, v ktorom vykonávajú svoju činnosť, správca AIF by mal zvažiť rozšírenie škály priznávaných *nástrojov* s cieľom zabrániť prijímaniu nadmerného rizika zo strany *určených zamestnancov*, pokiaľ ide o daný AIF (resp. dané fondy AIF).

134. Dostupnosť *nástrojov* závisí od právnej štruktúry daných fondov AIF a od ich štatútu alebo zakladajúcich dokumentov. V prípade fondov AIF, ktoré majú právnu štruktúru korporáčného fondu,

by mali akcie alebo nástroje, ktoré s akciami súvisia, zosúladiť záujmy akcionárov a zamestnancov. Nástroje, ktoré súvisia s akciami, sú také nástroje, ktorých hodnota závisí od zhodnotenia trhovej hodnoty akcií, pričom ich referenčnou hodnotou je cena akcie, napr. práva na zhodnotenie akcií, typy syntetických akcií.

135. V prípade fondov AIF, ktoré sú podielovými fondmi, *nástroje* majú tvoriť podielové listy daného AIF alebo rovnocenné vlastnícke podiely. V prípade mnohých takýchto fondov AIF nie je možné využiť nástroje súvisiace s akciami vzhľadom na právnu formu daného AIF. Dokonca aj v prípade nekótovaných korporačných fondov môže byť problematické stanoviť cenu akcie, ktorá predstavuje čistú hodnotu aktív daného AIF v období medzi dvoma výpočtami čistej hodnoty aktív (majú sa vykonávať minimálne raz za rok). V takýchto prípadoch možno využiť alternatívne nástroje, ktoré odrážajú hodnotu AIF a majú rovnaké plánované účinky ako nástroje, ktoré súvisia s akciami.
136. Pred pridelením by sa z *nástrojov* nemali vyplácať dividendy ani úroky.

#### **XII.IV.II.II Politika zadržania**

137. Politiku zadržania má správca AIF vymedziť v rámci svojej politiky odmeňovania. Správca AIF by mal vedieť vysvetliť, aký je vzťah politiky zadržania k ostatným opatreniam na zosúladenie s rizikami v rámci celkovej politiky odmeňovania. Správca AIF má tiež vedieť vysvetliť, či a ako bude rozlišovať medzi *nástrojmi* vyplácanými preddavkovo a odloženými *nástrojmi*.
138. *Obdobia zadržania*, ktoré predstavujú najdôležitejší prvok politiky zadržania, sa majú spájať s pridelovaním *nástrojov*. *Obdobie zadržania* je nezávislé od *obdobia odkladu*. To znamená, že ak sa má dodržať požiadavka, aby *obdobie odkladu* trvalo najmenej tri až päť rokov (v príslušných prípadoch), *obdobie zadržania* sa nepočíta. *Obdobie zadržania* môže trvať kratšie alebo dlhšie ako *obdobie odkladu* uplatňované na *nástroje*, ktoré sa nevyplácajú preddavkovo.
139. Pri *nástrojoch* vyplácaných preddavkovo predstavujú *obdobia zadržania* jediný mechanizmus na zdôraznenie rozdielu medzi preddavkovo vyplácanými hotovostnými prostriedkami a *nástrojmi*, ktoré sa priznávajú vopred s cieľom zosúladiť stimuly s dlhodobjšími záujmami správcu AIF, záujmami fondov AIF, ktoré spravuje, a záujmami investorov daných fondov AIF.
140. V prípade odložených *nástrojov* začínajú *obdobia zadržania* po každej pridelenej časti (tieto koncepcie znázorňuje druhý diagram v prílohe III). Príslušné orgány môžu posúdiť, či sú *obdobia zadržania* navrhované správcom AIF postačujúce a primerané.
141. Minimálne *obdobie zadržania* by malo postačovať na zosúladenie stimulov s dlhodobými záujmami správcu AIF, záujmami fondov AIF, ktoré spravuje, a záujmami investorov daných fondov AIF. Na dĺžku *obdobia zadržania* vplyvajú viaceré faktory. Dlhšie *obdobia zadržania* treba uplatniť v prípade zamestnancov, ktorí majú najvýznamnejší vplyv na rizikový profil správcu AIF a na fondy AIF, ktoré spravuje.
142. *Obdobie zadržania* môže trvať kratšie ako *obdobie odkladu* uplatňované na *nástroje*, ktoré sa nevyplácajú preddavkovo. Ako príklad proporcionality by však väčšie a komplexnejšie správcovske spoločnosti AIF mali na preddavkovo vyplácané *nástroje* uplatňovať *obdobie zadržania*, ktoré ide nad rámec *obdobia odkladu* uplatňovaného na odložené *nástroje*.

143. Hodnota *nástrojov* by sa mala určiť ku dňu vyplatenia týchto *nástrojov* (na konci *akruálneho obdobia*). Predmetná hodnota slúži na výpočet počiatočného počtu *nástrojov* a na následné úpravy počtu *nástrojov* v budúcnosti.
144. Preddavkové vyplatenie *nástrojov*, hoci aj s minimálnym *obdobím zadržania*, napr. tri roky, nezodpovedá odloženým *nástrojom*. Na odložené *nástroje* sa vzťahuje následná úprava rizika na základe spätného testovania výkonnosti, čo môže viesť k zníženiu počtu *nástrojov*, ktoré sa v budúcnosti vyplatia (druhý diagram v prílohe III).

#### XII.IV.II.III      **Minimálny podiel nástrojov a ich rozloženie** v čase

145. Požiadavka uvedená v ods. 1 písm. m) prílohy II k smernici o správcoch AIF, na základe ktorej sa má uplatniť minimálne 50 % hranica na časť pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa odkladá, aj na časť pohyblivej zložky odmeňovania, ktorá sa neodkladá, znamená, že minimálnu prahovú hodnotu vo výške 50 % treba uplatniť na odloženú aj na neodloženú časť. Inak povedané, správcovia AIF by mali uplatniť rovnaký zvolený pomer medzi *nástrojmi* a hotovosťou v rámci celkovej pohyblivej zložky odmeňovania pri časti, ktorá sa vypláca preddavkovo, aj pri časti, ktorá sa odkladá.

Príklady:

- Osvedčený postup: Pre určitú kategóriu zamestnancov v rámci *určených zamestnancov* stanoví správca AIF pre pohyblivú zložku odmeňovania pomer 50 vo forme *nástrojov* ku 50 v hotovosti, v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 60 % (t.j. 40 % predstavuje neodložená pohyblivá zložka odmeňovania). Výsledkom takéhoto postupu je preddavkové vyplatenie 20 (t.j. 50 % zo 40) v *nástrojoch* a 20 v hotovosti. Odloženú časť tvorí 30 v *nástrojoch* a 30 v hotovosti.
  - Osvedčený postup: Pre určitú kategóriu zamestnancov v rámci *určených zamestnancov* stanoví správca AIF pre pohyblivú zložku odmeňovania pomer 70 vo forme *nástrojov* ku 30 v hotovosti, v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 40 % (t.j. 60% predstavuje neodložená pohyblivá zložka odmeňovania). Výsledkom takéhoto postupu je preddavkové vyplatenie 42 (t.j. 70% zo 60) v *nástrojoch* a 18 v hotovosti. Odloženú časť tvorí 28 v *nástrojoch* a 12 v hotovosti.
  - Nesprávny postup: Ak by pre určitú kategóriu zamestnancov v rámci *určených zamestnancov* stanovil správca AIF pre pohyblivú zložku odmeňovania pomer 50 vo forme *nástrojov* ku 50 v hotovosti, v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 40 %, správca AIF nemôže rozhodnúť o vyplatení 50 preddavkovo v hotovosti a 10 v *nástrojoch*, v dôsledku čoho by sa malo v rámci odloženej výplaty prideliť 40 v *nástrojoch*.
  - Nesprávny postup: Ak by pre určitú kategóriu zamestnancov v rámci *určených zamestnancov* stanovil správca AIF pre pohyblivé odmeňovanie pomer 70 vo forme *nástrojov* ku 30 v hotovosti, v kombinácii s harmonogramom odkladu v miere 50 %, správca AIF nemôže rozhodnúť o vyplatení 50 preddavkovo v *nástrojoch* a 0 v hotovosti, v dôsledku čoho by sa malo v rámci odloženej výplaty prideliť 20 v *nástrojoch* a 30 v hotovosti.
146. Druhý diagram v prílohe III znázorňuje príklad takéhoto rovnomerného rozloženia *nástrojov* medzi neodloženú a odloženú časť pohyblivej zložky odmeňovania.



147. Pokiaľ ide o požiadavku vyplatiť aspoň 50 % pohyblivej zložky odmeňovania v *nástrojoch*, okrem prípadov, ak správa AIF predstavuje menej ako 50 % z celkového portfólia, ktoré správca AIF spravuje, prahová hodnota 50 % by mala vychádzať z čistej hodnoty aktív fondov AIF.

### **XII.IV.III Následné (*ex post*) zahrnutie rizík do pohyblivej zložky odmeňovania**

#### **XII.IV.III.I Explicitná následná úprava rizika *ex post***

148. Pojem „následná úprava rizika“ naznačuje, že aj po priznaní počiatkovej pohyblivej zložky odmeňovania a po vyplatení preddavkovej časti môže správca AIF v priebehu času upravovať (znižovať) pohyblivú zložku odmeňovania v závislosti od toho, v podobe akých výsledkov sa prejaví činnosť daného zamestnanca.

149. Následná úprava rizika predstavuje explicitný mechanizmus na úpravu rizík, prostredníctvom ktorého samotný správca AIF upravuje odmeňovanie zamestnancov pomocou možností ako sú *malus* alebo *clawback* (napr. znížením odmeny vyplatenej v hotovosti alebo priznaním nižšieho počtu *nástrojov*). Následná úprava rizika by mala byť vždy úzko spätá s výkonnosťou. Techniky, ktoré vychádzajú napríklad z výšky dividend alebo z vývoja ceny akcie, nie sú postačujúce, pretože prepojenie na výkonnosť zamestnanca nie je dostatočne priame. Preto sa následná úprava rizika často označuje aj pojmom „úprava v dôsledku výkonnosti“, keďže reaguje na výsledky činnosti zamestnanca z hľadiska rizika. Výkonnosťné opatrenia by v tejto fáze mali správcovi AIF umožniť vykonať analýzu podobnú spätnému testovaniu, v rámci ktorej môže zhodnotiť, či na začiatku správne vykonal predbežnú úpravu rizika. Správcovia AIF by mali zabezpečiť vytvorenie prepojenia medzi počiatkovým meraním výkonnosti a spätným testovaním. Rozsah, v ktorom treba uplatniť následnú úpravu rizika, teda závisí od kvality (presnosti) predbežnej úpravy rizika.

150. Účinok *malusov* sa nemá umelo zvyšovať tým, že sa zamestnancovi vyplatí nadmerne vysoký úrok (nad rámec trhových úrokových mier) na odložené hotovostné odmeny. *Malusy* fungujú tak, že ovplyvňujú *moment pridelenia*, a teda nemôžu pôsobiť po skončení *obdobia odkladu*. Na následnú úpravu pohyblivej zložky odmeňovania možno využiť aj *clawback* (spätne vrátenie odmeny).

151. Správcovia AIF môžu stanoviť presné kritériá, pri ktorých sa uplatní *malus* (na tú časť odloženej odmeny, ktorá sa vypláca v hotovosti, aj na tú časť odloženej odmeny, ktorá sa vypláca vo forme *nástrojov*) a *clawback*. Medzi takéto kritériá patria napríklad:

- a. dôkaz o nesprávnom konaní alebo o závažnej chybe zamestnanca (napr. porušenie kódexu správania, ak existuje, alebo iných interných predpisov, najmä čo sa týka rizika);
- b. údaje o tom, či AIF alebo správca AIF alebo organizačný útvar následne zaznamená výrazný pokles svojej finančnej výkonnosti (treba použiť osobitné ukazovatele);
- c. údaje o tom, či AIF alebo správca AIF alebo organizačný útvar, v ktorom zamestnanec pracuje, zaznamená výrazné problémy s riadením rizík;
- d. významné zmeny v celkovej finančnej situácii správcu AIF.

152. Spätne vrátenie odmeny (*clawback*) sa zvyčajne uplatňuje v prípade potvrdeného podvodu alebo zavádzajúcich informácií. V prípade potreby môžu správcovia AIF uplatniť doložky o spätnom vrátení

odmeny (*clawback*) aj v iných prípadoch, napr. získanie odmeny v rozpore so smernicou o správcoch AIF alebo v rozpore s týmito usmerneniami.

153. Následnú úpravu rizika možno vykonať na základe kvantitatívnych opatrení alebo na základe kvalifikovaného úsudku.
154. S cieľom dosiahnuť čo najväčší vplyv na stimuly pre zamestnancov by premenné mali merať výsledky v čo najužšom prepojení na úroveň rozhodnutí prijímaných zamestnancom, na ktorého sa vzťahuje explicitná následná úprava rizika. Napríklad premenné v prípade vrcholových manažérov by sa mali vzťahovať na výsledky správcovskej spoločnosti AIF ako celku alebo na výsledky organizačných útvarov alebo rozhodnutí, ktoré sa prijali na základe stratégie vrcholových manažérov. Naopak premenné vzťahujúce sa na vedúceho určitého organizačného útvaru by v ideálnom prípade mali odrážať výsledky daného útvaru.

#### **XII.IV.III.II      Implicitné úpravy**

155. Ak sa pohyblivá zložka odmeňovania vypláca vo forme *nástrojov*, konečná platba zamestnancovi bude čiastočne závisieť od trhových cien vzhľadom na výkyvy počas *doby odkladu* alebo *obdobia zadržania*. Táto implicitná úprava odmeny nesúvisí s explicitnými rozhodnutiami správcu AIF, ale tvorí prirodzenú súčasť mechanizmu, ktorý sa používa na výplatu odmien. Vývoj čistej hodnoty aktív AIF alebo v prípade kótovaných AIF vývoj ceny akcií nemožno v žiadnom prípade považovať za postačujúci spôsob následnej úpravy rizika. Vždy by sa mala uplatňovať explicitná úprava rizika z iniciatívy správcu AIF. Najmä v prípade zamestnancov, ktorí nezastávajú vrcholové pozície, nemusí existovať žiadne priame prepojenie medzi rozhodnutiami týchto zamestnancov a hodnotou AIF.
156. Pokiaľ ide o *nástroje*, samotné *obdobie zadržania* nepostačuje na vytvorenie mechanizmu na následnú úpravu rizík, a preto by nemalo nahrádzať dlhšiu *dobu odkladu*.

#### **XII.IV.III.III      Možnosť vykonania revízií smerom nahor**

157. Trhová cena *nástrojov* sa môže aj zvýšiť, takže ich hodnota môže implicitne stúpať aj klesať.
158. Explicitná následná úprava rizika nesmie v žiadnom prípade (ani pre *nástroje*, ani pre hotovosť) viesť k zvýšeniu odloženej časti.

#### **XII.V.      Súlad niektorých štruktúr odmeňovania s požiadavkami na zosúladenie s rizikami pohyblivej zložky odmeňovania a na procesy priznávania a vyplácania**

159. Hoci je potrebné individuálne zohľadňovať všetky príslušné okolnosti, usmernenia uvedené v oddieloch XII.II (Zohľadnenie primeranosti rizík v pohyblivej zložke odmeňovania), XII.III (Proces priznania odmien) a XII.IV (Proces vyplácania odmien) možno splniť za týchto predpokladov:
- a) správca AIF musí najprv investorom, ktorí prispeli do daného fondu AIF, ktorý daný správca spravuje, vrátiť všetok kapitál a sumu ziskov podľa vopred dohodnutej minimálnej miery návratnosti (ak existuje), a až potom sa môže *určeným zamestnancom* vyplatiť pohyblivá zložka odmeňovania za správu daného AIF;
  - b) na výplaty priznávané *určeným zamestnancom* správcu AIF sa vzťahuje spätné vrátenie odmien (*clawback*) až do likvidácie daného AIF.

### **XIII. Usmernenia o zverejňovaní informácií**

#### **XIII.I. Externé zverejňovanie informácií**

##### **XIII.I.I Osobitné a všeobecné požiadavky vzťahujúce sa na zverejňovanie informácií**

160. Správcovia AIF by mali brať do úvahy aj dodatočné požiadavky na zverejňovanie informácií o odmeňovaní, ktoré sa uvádzajú v *odporúčaní* v ods. 8, a to v primeranom rozsahu, ktorý sa vzťahuje na daného správcu. Spôsob zverejňovania informácií, ktoré sa spomínajú v odporúčaní, má byť flexibilný. Správcovia AIF môžu predmetné informácie zverejniť napr. vo forme samostatného prehlásenia o politike odmeňovania, vo forme pravidelného zverejňovania v rámci výročnej správy alebo v inej vhodnej forme. V každom prípade je však potrebné, aby správca AIF zabezpečil jednoznačnosť, zrozumiteľnosť a jednoduchú dostupnosť zverejnených informácií.
161. Bez toho, aby boli dotknuté príslušné právne predpisy o ochrane osobných údajov a dôvernosť informácií, je potrebné, aby správcovia AIF zverejnili podrobné informácie o svojich postupoch a politikách odmeňovania pre zamestnancov, ktorých pracovné činnosti majú významný vplyv na rizikový profil fondov AIF, ktoré daný správca spravuje. Správcovia AIF majú tiež poskytnúť všeobecné informácie o základných črtách svojich politík a postupov odmeňovania, ktoré uplatňujú v rámci celej správcovskej spoločnosti AIF.
162. Zverejňovanie informácií o odmeňovaní podľa požiadaviek vyplývajúcich z *odporúčania* možno vykonať na báze proporcionality. Celkovú proporcionalitu v rámci odmeňovania možno uplatniť na typ a množstvo zverejnených informácií. Od malých a nezložitých správcovských spoločností AIF, resp. fondov AIF sa očakávajú len kvalitatívne informácie a v prípade potreby len úplne základné kvantitatívne informácie. V praxi to znamená, že od takýchto správcovských spoločností AIF, resp. fondov AIF netreba očakávať predloženie všetkých informácií uvedených v *odporúčaní* v ods. 8. Správcovia AIF majú zverejniť spôsob uplatnenia proporcionality.
163. Príslušné informácie treba zverejniť minimálne raz ročne v čo najskoršom možnom termíne po tom, čo sú dané informácie k dispozícii.
164. Zverejnenie informácií, ktoré sa vykoná na základe ustanovení tohto oddielu, sa uplatňuje bez toho, aby boli dotknuté povinnosti správcu AIF súvisiace so zverejňovaním informácií potenciálnym investorom podľa článku 23 smernice o správcoch AIF.

##### **XIII.I.II Politika a postupy**

165. V správe o zverejňovaní informácií sa má opísať proces rozhodovania spojený so stanovením politiky odmeňovania pre dotknuté osoby. Môže zahŕňať aj postup riadenia spojený s vytvorením politiky odmeňovania. Zároveň treba uviesť informácie o orgánoch (vrátane ich zloženia a funkčného obdobia), napr. informácie o výbore pre odmeňovanie alebo informácie o externých poradcov, ktorí zohrali významnú úlohu pri tvorbe politiky odmeňovania. Správcovia AIF majú načrtnúť úlohu všetkých subjektov, ktoré sa podieľali na stanovení politiky odmeňovania. Okrem toho by zverejnenie informácií malo zahŕňať aj opis regionálneho rozsahu politiky odmeňovania daného správcu AIF, typy zamestnancov, ktorí sa považujú za prijímateľov významného rizika, a kritériá, na základe ktorých možno identifikovať daných zamestnancov.

166. V správe majú byť aj informácie o prepojení výkonnosti a odmeňovania. Súčasťou týchto informácií má byť aj opis hlavných ukazovateľov výkonnosti, ktoré sa uplatnia na správcu AIF, vrcholové obchodné útvary a na jednotlivcov (t. j. prehľady ukazovateľov výkonu). Správcovia AIF majú zverejniť informácie o návrhu a štruktúre procesov odmeňovania, napr. kľúčové vlastnosti a ciele politiky odmeňovania a tiež informácie o tom, ako chce správca AIF zabezpečiť, aby *zamestnanci v kontrolných funkciách* boli odmeňovaní nezávisle od obchodov, na ktoré dozerajú. V správe treba uviesť aj opis rozličných foriem pohyblivej zložky odmeňovania (t. j. hotovosť, vlastný kapitál, opcie, iné kapitálové nástroje a dlhodobé stimulačné plány). Zároveň treba uviesť odôvodnenie použitia jednotlivých foriem pohyblivej zložky odmeňovania z hľadiska ich pridelenia rozličným kategóriám zamestnancov. Okrem toho by sa v správe mal uviesť aj rozbor parametrov použitých na pridelenie odložených a neodložených odmien jednotlivým kategóriám zamestnancov.
167. V správe o zverejňovaní informácií treba opísať, akým spôsobom zohľadňuje správca AIF súčasné aj budúce riziká pri uplatňovaní metodiky odmeňovania. Zároveň je potrebné opísať tieto riziká, ktorým musí daný správca čeliť. Správcovia AIF majú opísať aj opatrenia použité na zohľadnenie predmetných rizík, a tiež účinky týchto opatrení na odmeňovanie. Správcovia AIF majú okrem toho zverejniť aj postupy, ktoré používajú na úpravu odmeňovania tak, aby sa zohľadnila dlhodobější výkonnosť (napr. politika správcu AIF v oblasti úpravy odkladov, pridelovania odmien a výkonnosti).
168. V správach o zverejňovaní informácií treba zverejniť aj kvantitatívne (finančné) a kvalitatívne (nefinančné) kritériá, pomocou ktorých správcovia AIF hodnotia jednotlivé výkonnosti pri tvorbe postupov a politik odmeňovania – pozri oddiel XII.II.IV.I (Kvalitatívne a kvantitatívne opatrenia).
169. Zverejňovanie informácií má vykonávať a vlastníkom zverejnených informácií má byť *riadiaci orgán*, ktorý má konečné slovo, pokiaľ ide o rozhodnutia o odmeňovaní.

### **XIII.II. Interné zverejňovanie informácií**

170. Politika odmeňovania správcu AIF má byť prístupná všetkým jeho zamestnancom. Správca AIF má dbať na to, aby interne zverejnené informácie o politike odmeňovania obsahovali prinajmenšom rovnakú mieru podrobností ako informácie zverejnené externe. V závislosti od veľkosti, vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti činností správcu AIF, majú informácie poskytované zamestnancom obsahovať aspoň niektoré z prvkov uvedených v *odporúčaní* v oddiele III (Zverejňovanie). Zamestnanci majú dopredu poznať kritériá, na základe ktorých sa stanoví výška ich odmeny. Príslušný proces hodnotenia treba riadne zdokumentovať a pre daného zamestnanca má byť transparentný. Dôverné kvantitatívne aspekty odmeňovania jednotlivých zamestnancov sa nemajú interne zverejňovať.

## Príloha I Tabuľka zhody medzi odporúčaním a smernicou o správcoch AIF

	<b>Odporúčanie</b>	<b>Smernica o správcoch AIF</b>
1.	Oddiel II ods. 3.1.	Príloha II ods. 1 písm. a)
2.	Oddiel II ods. 3.2. a 6.1.	Príloha II ods. 1 písm. b)
3.	Oddiel II ods. 6.2.	Príloha II ods. 1 písm. c)
4.	Oddiel II ods. 6.5.	Príloha II ods. 1 písm. d)
5.	Oddiel II ods. 6.6.	Príloha II ods. 1 písm. e)
6.	Oddiel II ods. 5.1. a 5.4.	Príloha II ods. 1 písm. g)
7.	Oddiel II ods. 5.2.	Príloha II ods. 1 písm. h)
8.	Oddiel II ods. 4.1. a 4.2.	Príloha II ods. 1 písm. j)
9.	Oddiel II ods. 4.5.	Príloha II ods. 1 písm. k)
10.	Oddiel II ods. 5.3.	Príloha II ods. 1 písm. l)
11.	Oddiel II ods. 4.4.	Príloha II ods. 1 písm. m)
12.	Oddiel II ods. 4.3.	Príloha II ods. 1 písm. n)
13.	Oddiel II ods. 6.4.	Príloha II ods. 3

## Príloha II Prehľad zásad odmeňovania uvedených v smernici o správcoch AIF

Požiadavky vyplývajúce zo smernice o správcoch AIF – príloha II		Odseky z týchto usmernení, ktoré sa vzťahujú na príslušnú požiadavku	Rozsah pôsobnosti	Možné neuplatňovanie danej požiadavky na základe proporcionality
Ods. 1 písm. a)	politika odmeňovania je v súlade s riadnym a účinným riadením rizík a podporuje ho, pričom nepodnecuje k prijímaniu rizika, ktoré nie je v súlade s rizikovými profilmi, štatútom ani zakladajúcimi dokumentmi spravovaných AIF;	78 – 81	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcu AIF, pričom správcovia AIF by v prípade potreby mali byť schopní doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i>	Nie
Ods. 1 písm. b)	politika odmeňovania je v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a záujmami správcu AIF a AIF, ktoré spravuje, alebo investorov takýchto AIF a zahŕňa opatrenia na zabránenie konfliktu záujmov;	78 – 81 38 – 51	Odseky 78 – 81 → Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcu AIF, pričom správcovia AIF by v prípade potreby mali byť schopní doložiť, prečo uplatnili	Nie

			príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i>  Odseky 38 – 51 → povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	
Ods. 1 písm. c)	riadiaci orgán správcu AIF v rámci svojej funkcie dohľadu prijíma a pravidelne skúma všeobecné zásady politiky odmeňovania a zodpovedá za jej uplatňovanie;	38 – 51	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. d)	vykonávanie politiky odmeňovania sa aspoň raz ročne podrobuje ústrednému a nezávislému vnútornému preskúmaniu dodržiavania politik a postupov odmeňovania prijatých riadiacim orgánom v rámci jeho funkcie dohľadu;	48 – 51	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. e)	pracovníci zodpovední za kontrolné funkcie sú odmeňovaní na základe plnenia cieľov súvisiacich s ich funkciami bez ohľadu na výkonnosť oblastí podnikania, ktoré kontrolujú;	70 – 76	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. f)	odmeňovanie vrcholových pracovníkov vo funkciách riadenia rizík a dodržiavania súladu je priamo podriadené dohľadu výboru pre odmeňovanie;	70 – 76	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. g)	ak je odmeňovanie závislé od výkonnosti, celková výška odmeny sa zakladá na kombinácii hodnotenia výkonnosti príslušného pracovníka a príslušného	101 – 106 110 – 113	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča pôsobnosť na	Nie

	organizačného útvaru alebo dotknutého AIF a hodnotenia celkových výsledkov správcu AIF, pričom sa pri hodnotení výkonnosti jednotlivca berú do úvahy finančné aj nefinančné kritériá;		všetkých zamestnancov správcu AIF	
Ods. 1 písm. h)	hodnotenie výkonnosti sa uskutočňuje vo viacročnom rámci, ktorý je primeraný z hľadiska životného cyklu AIF, ktoré tento správca AIF spravuje, s cieľom zabezpečiť, aby sa proces hodnotenia zakladal na dlhodobej výkonnosti a aby sa skutočná výplata výkonnostných zložiek odmeňovania rozložila na obdobie zohľadňujúce politiku vyplácania spravovaných AIF a ich investičné riziká;	99 – 100 127 – 131	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne možno uplatniť aj na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. i)	garantované pohyblivé odmeňovanie je výnimočné a používa sa len v súvislosti s prijímaním nových pracovníkov a obmedzuje sa na prvý rok;	Žiadne	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. j)	fixná a pohyblivá zložka celkového odmeňovania sú primerane vyvážené a fixná zložka predstavuje dostatočne vysoký podiel celkového odmeňovania, aby bolo možné uplatňovať plne pružnú politiku v oblasti pohyblivých zložiek odmeňovania vrátane možnosti nevyplatiť žiadnu pohyblivú zložku;	94	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. k)	platby spojené s predčasným ukončením zmluvy odrážajú dosiahnuté výsledky za dlhšie obdobie a sú navrhnuté tak, aby sa neodmeňovalo zlyhanie;	87 – 89	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých	Nie



			zamestnancov správcu AIF, pričom správcovia AIF by v prípade potreby mali byť schopní doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i>	
Ods. 1 písm. l)	meranie výkonnosti používané na výpočet pohyblivých zložiek odmeňovania alebo zoskupení pohyblivých zložiek odmeňovania zahŕňa komplexný mechanizmus úpravy na integráciu všetkých relevantných typov súčasných a budúcich rizík;	107 – 109 117 – 124	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča na pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 1 písm. m)	v závislosti od právnej štruktúry AIF a jeho štatútu alebo zakladajúcich dokumentov významná časť predstavujúca minimálne 50 % akejkoľvek pohyblivej odmeny pozostáva z podielových listov alebo akcií dotknutého AIF, alebo rovnocenných vlastníckych podielov, alebo nástrojov, ktoré s akciami súvisia, alebo rovnocenných nehotovostných nástrojov, okrem prípadov, ak správa AIF predstavuje menej ako 50 % z celkového portfólia, ktoré správca AIF spravuje, pričom v tomto prípade sa minimum 50 % neuplatňuje.  Nástroje uvedené v tomto písmene podliehajú náležitej vernostnej politike, ktorá je zameraná na	132 – 147	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne možno uplatniť aj na všetkých zamestnancov správcu AIF	Áno

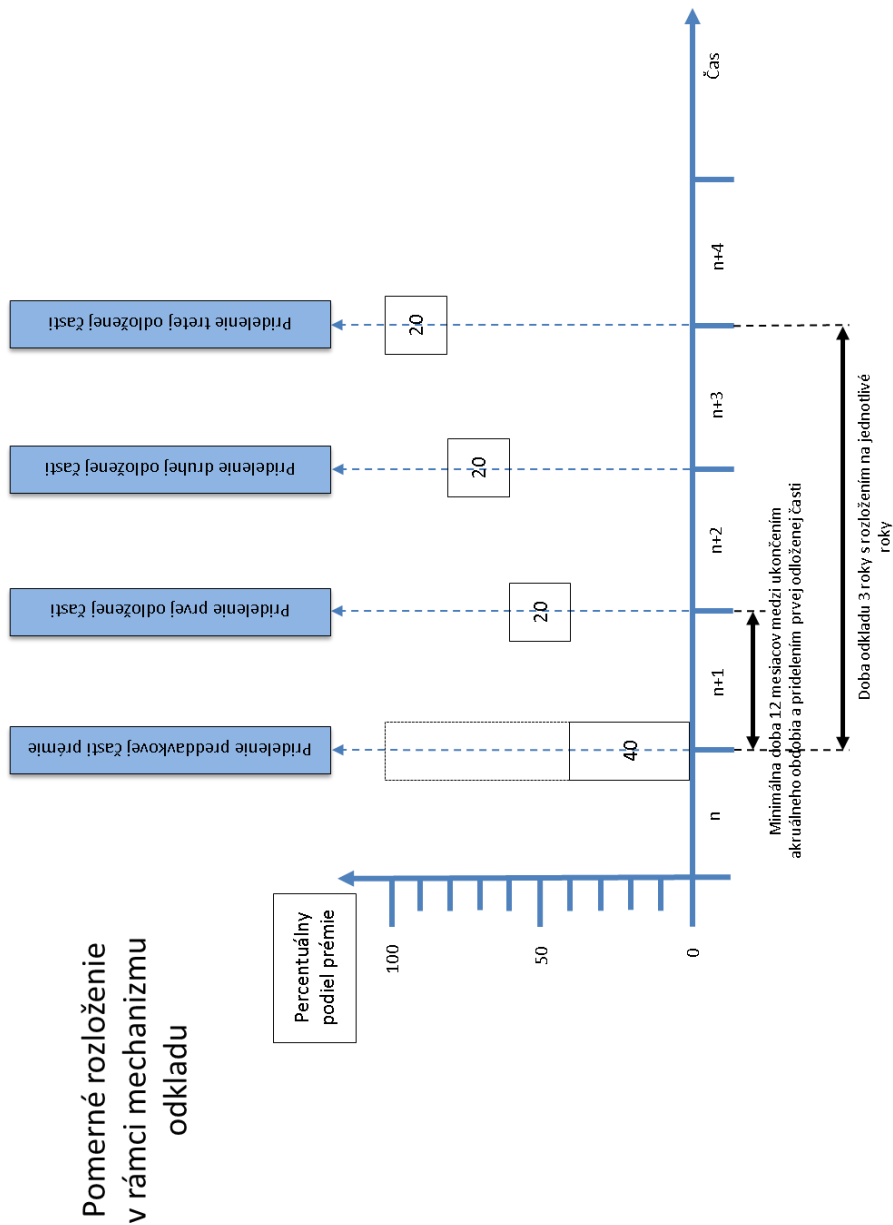
	<p>zosúladienie stimulov so záujmami správcu AIF a AIF, ktorý spravuje, a investorov takých AIF. Členské štáty alebo ich príslušné orgány môžu v náležitých prípadoch zaviesť obmedzenia druhov a foriem týchto nástrojov alebo zakázať niektoré nástroje. Toto písmeno sa uplatňuje na časť pohyblivej zložky odmeňovania odloženú v súlade s písmenom n) a neodloženú časť pohyblivej zložky;</p>			
Ods. 1 písm. n)	<p>významná časť, ktorá tvorí minimálne 40 % pohyblivej zložky odmeňovania, sa odkladá na obdobie, ktoré je primerané z hľadiska životného cyklu a politiky vyplácania dotknutého AIF, a je náležite zosúladená s charakterom rizík daného AIF.</p> <p>Doba uvedená v tomto písmene je minimálne tri až päť rokov, pokiaľ nie je životný cyklus dotknutého AIF kratší. Splatná odložená odmena sa neprideľuje rýchlejšie ako na pomernom základe. V prípade variabilnej zložky odmeňovania, ktorá je obzvlášť vysoká, sa odkladá minimálne 60 % sumy;</p>	125 – 131	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne možno uplatniť aj na <i>všetkých zamestnancov správcu AIF</i>	Áno
Ods. 1 písm. o)	<p>pohyblivá zložka odmeňovania vrátane odloženej časti sa vypláca alebo prideľuje, len ak to umožňuje finančná situácia správcu AIF ako celku a je to odôvodnené na základe výkonnosti organizačného útvaru, AIF a dotknutého jednotlivca.</p> <p>Celková pohyblivá zložka odmeňovania sa vo všeobecnosti</p>	34 – 36 117 – 124 148 – 158	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dobrovoľne možno uplatniť aj na <i>všetkých zamestnancov správcu AIF</i>	Áno

	výrazne skrúti, ak sa finančné výsledky dotknutého správcu AIF alebo samotných AIF zhoršia alebo dosiahnu záporné hodnoty, pričom sa zohľadňuje aktuálna odmena, ako aj zníženie vyplácania súm zarobených skôr, a to aj prostredníctvom malusu alebo dohôd o vrátení (clawback arrangements);			
Ods. 1 písm. p)	<p>politika dôchodkového zabezpečenia je v súlade s obchodnou stratégiou, cieľmi, hodnotami a dlhodobými záujmami správcu AIF a AIF, ktorý spravuje.</p> <p>Ak zamestnanec odíde od správcu AIF pred odchodom do dôchodku, dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia správcu AIF zadrží počas obdobia piatich rokov vo forme nástrojov vymedzených v písmene m). V prípade zamestnanca, ktorý dosiahne dôchodkový vek, sa dobrovoľné platby dôchodkového zabezpečenia vyplácajú zamestnancovi formou nástrojov vymedzených v písmene m) a podliehajú päťročnému obdobiu zadržania;</p>	78 – 86	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcu AIF, pričom správcovia AIF by v prípade potreby mali byť schopní doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i>	Nie
Ods. 1 písm. q)	od pracovníkov sa požaduje, aby sa zaviazali, že nebudú využívať stratégie osobného zaistenia ani poistenia odmeňovania a zodpovednosti, ktorými by oslabovali účinky ovplyvňujúce primeranosť rizík vyplývajúce z dojednaného spôsobu ich odmeňovania;	90 – 92	Len na <i>určených zamestnancov</i> , no dôrazne sa odporúča rozšíriť pôsobnosť na všetkých zamestnancov správcu AIF, pričom správcovia AIF by v prípade potreby mali byť	Nie

			schopní doložiť, prečo uplatnili príslušnú požiadavku len na <i>určených zamestnancov</i>	
Ods. 1 písm. r)	pohyblivá zložka odmeňovania sa nevypláca prostredníctvom nástrojov ani metód, ktoré napomáhajú vyhýbaniu sa plnenia požiadaviek tejto smernice.	15 – 18	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 2	Zásady stanovené v odseku 1 sa uplatňujú na všetky druhy odmeňovania vyplácaného správcom AIF, na každú sumu, ktorú priamo vypláca AIF vrátane kapitalizovaného úroku a na každý prevod podielových listov alebo akcií AIF v prospech týchto kategórií pracovníkov vrátane vrcholového manažmentu, zamestnancov, ktorí prijímajú riziká, zamestnancov v kontrolných funkciách a akýchkoľvek zamestnancov poberajúcich celkové odmeny, ktoré ich radia do rovnakej triedy odmeňovania ako vrcholový manažment a zamestnanci, ktorí prijímajú riziká, ktorých pracovné činnosti majú materiálny vplyv na ich rizikový profil alebo rizikové profily AIF, ktoré spravujú.	10 – 22	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Nie
Ods. 3	Správcovia AIF, ktorí sú významní z hľadiska svojej veľkosti alebo veľkosti AIF, ktoré spravujú, svojej vnútornej organizácie a charakteru, rozsahu a komplexnosti svojich činností, zriadia výbor pre odmeňovanie. Výbor pre odmeňovanie sa zriadi takým	52 – 64	Povinne na všetkých zamestnancov správcu AIF	Áno

	<p>spôsobom, aby bol spôsobilý kompetentne a nezávisle posudzovať politiky a postupy odmeňovania a stimuly vytvorené na riadenie rizika.</p> <p>Výbor pre odmeňovanie zodpovedá za vypracovanie rozhodnutí týkajúcich sa odmeňovania vrátane tých, ktoré majú dôsledky na riziká a riadenie rizík dotknutého správcu AIF alebo AIF a ktoré má prijímať riadiaci orgán v rámci svojej funkcie dohľadu. Výboru pre odmeňovanie predsedá člen riadiaceho orgánu, ktorý v dotknutom správcovi AIF nemá žiadne výkonné funkcie. Členovia výboru pre odmeňovanie sú členmi riadiaceho orgánu, ktorí v dotknutom správcovi AIF nemajú žiadne výkonné funkcie.</p>			
--	--	--	--	--

## Príloha III Schematický prehľad niektorých mechanizmov odkladu



## Porovnanie akruálneho obdobia, obdobia odkladu a obdobia zadržania

