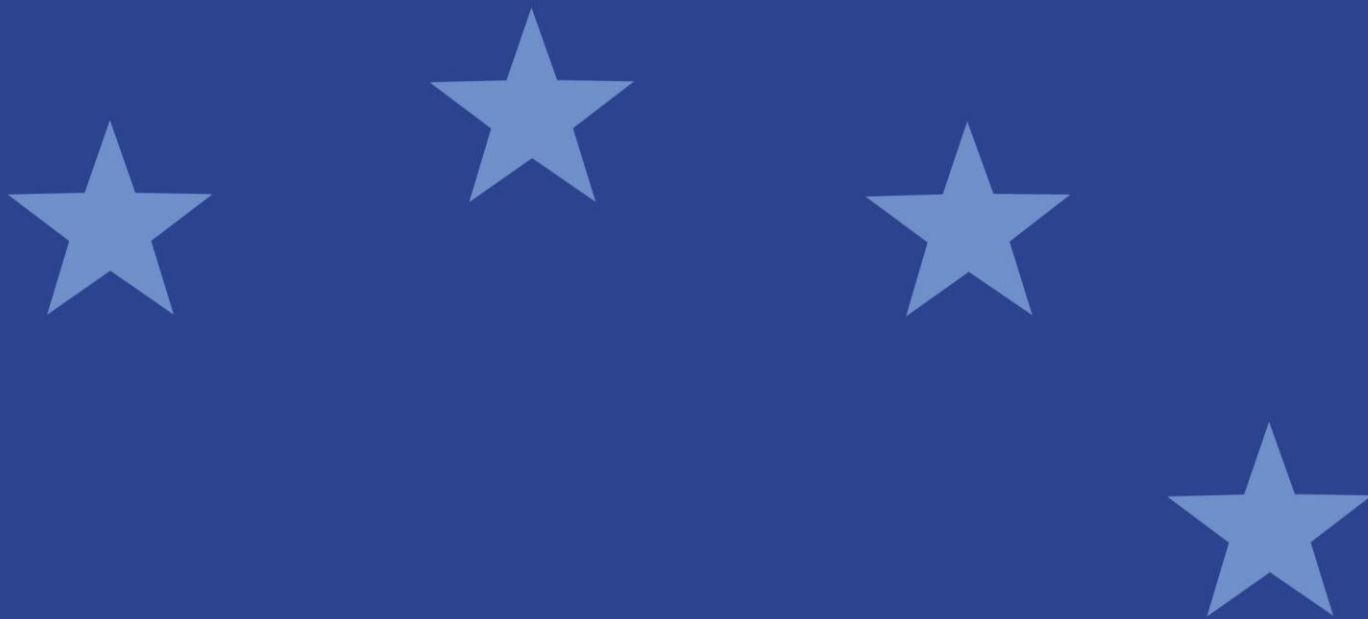




European Securities and
Markets Authority

Κατευθυντήριες γραμμές

Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ορθές μισθολογικές πολιτικές βάσει της οδηγίας σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ)





Πίνακας περιεχομένων

I.	Πεδίο εφαρμογής	4
II.	Ορισμοί	5
III.	Σκοπός	6
IV.	Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων	7
V.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις αμοιβές οι οποίες υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές	7
VI.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον προσδιορισμό των κατηγοριών προσωπικού που υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές	10
VII.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αναλογικότητα	11
VII.I.	Η αναλογικότητα γενικά	11
VII.II.	Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών χαρακτηριστικών των ΔΟΕΕ	13
VII.III.	Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού	14
VIII.	Κατευθυντήριες γραμμές για ΔΟΕΕ ως μέλη ομίλου	15
IX.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την οικονομική κατάσταση του ΔΟΕΕ	15
X.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διακυβέρνηση των αμοιβών	15
X.I.	Διοίκηση	16
X.I.I	Σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αμοιβών	16
X.I.II	Αμοιβές μελών της διοίκησης και της εποπτικής λειτουργίας	17
X.I.III	Συμμετοχή των μετόχων	17
X.I.IV	Επανεξέταση της εφαρμογής της πολιτικής αμοιβών	17
X.II.	Επιτροπή αποδοχών	18
X.II.I	Σύσταση επιτροπής αποδοχών	18
X.II.II	Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών	19
X.II.III	Ρόλος της επιτροπής αποδοχών	20
X.II.IV	Διαδικασίες και λογοδοσία στο πλαίσιο της επιτροπής αποδοχών	20
X.III.	Λειτουργίες ελέγχου	21
X.III.I	Ρόλοι των λειτουργιών ελέγχου	21
X.III.II	Αμοιβές λειτουργιών ελέγχου	21
XI.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους	22
XI.I.	Η γενική πολιτική αμοιβών, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδοτικής πολιτικής	22
XI.II.	Συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας	23
XI.III.	Αποζημίωση λόγω απόλυσης	24
XI.IV.	Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου	24
XII.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους	25
XII.I.	Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τη μεταβλητή αμοιβή	25
XII.II.	Ευθυγράμμιση της μεταβλητής αμοιβής με τους κινδύνους	25
XII.II.I	Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους	25
XII.II.I.I	Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνου	25
XII.II.I.II	Διαδικασία χορήγησης	26
XII.II.I.III	Διαδικασία καταβολής	26
XII.II.II	Κοινές απαιτήσεις για τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους	26
XII.II.II.I	Χρονικός ορίζοντας	26

XII.II.II	Επίπεδα μέτρησης κινδύνου και επιδόσεων	27
XII.II.III	Ποσοτικές και ποιοτικές μετρήσεις	27
XII.II.IV	Μετρήσεις υποκειμενικής κρίσης	28
XII.II.III	Μέτρηση κινδύνων	28
XII.II.IV	Μέτρηση επιδόσεων	29
XII.II.IV.I	Ποιοτικές/ποσοτικές μετρήσεις	29
XII.II.IV.II	Σχετικές/απόλυτες και εσωτερικές/εξωτερικές μετρήσεις	29
XII.III.	Διαδικασία χορήγησης	30
XII.III.I	Καθορισμός και διάθεση ομάδων	30
XII.III.II	Η αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο στη διαδικασία χορήγησης	30
XII.III.II.I	Ποσοτική εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο	31
XII.III.II.II	Ποιοτικές μετρήσεις για την εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο	31
XII.IV.	Διαδικασία καταβολής	31
XII.IV.I	Μη αναβαλλόμενη και αναβαλλόμενη αμοιβή	32
XII.IV.I.I	Χρονικός ορίζοντας και θεμελίωση	32
XII.IV.I.II	Σημείο θεμελίωσης	32
XII.IV.I.III	Αναβαλλόμενο μέρος	32
XII.IV.I.IV	Χρονικό διάστημα μεταξύ λήξης της συσσώρευσης και θεμελίωσης αναβαλλόμενου ποσού	33
XII.IV.II	Μετρητά έναντι χρηματοπιστωτικών μέσων	33
XII.IV.II.I	Τύποι χρηματοπιστωτικών μέσων	33
XII.IV.II.II	Πολιτική διακράτησης	34
XII.IV.II.III	Ελάχιστο μέρος χρηματοπιστωτικών μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου	35
XII.IV.III	Εκ των υστέρων ενσωμάτωση του κινδύνου στη μεταβλητή αμοιβή	36
XII.IV.III.I	Ρητές εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο	36
XII.IV.III.II	Σιωπηρές αναπροσαρμογές	37
XII.IV.III.III	Δυνατότητα αναθεώρησης προς τα πάνω	38
XII.V.	Συμμόρφωση ορισμένων δομών αμοιβής προς τις απαιτήσεις σχετικά με την αναπροσαρμογή της μεταβλητής αμοιβής με γνώμονα τον κίνδυνο, τη διαδικασία χορήγησης και τη διαδικασία καταβολής	38
XIII.	Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη δημοσιοποίηση	38
XIII.I.	Εξωτερική δημοσιοποίηση	38
XIII.I.I	Ειδικές και γενικές απαιτήσεις δημοσιοποίησης	38
XIII.I.II	Πολιτική και πρακτικές	39
XIII.II.	Εσωτερική δημοσιοποίηση	40
Παράρτημα I	Πίνακας αντιστοιχίας σύστασης/οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ	41
Παράρτημα II	Χαρτογράφηση των αρχών για τις αμοιβές οι οποίες περιέχονται στην οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ	42
Παράρτημα III	Σχηματική επισκόπηση ορισμένων μηχανισμών αναβολής	55

I. Πεδίο εφαρμογής

Ποιος;

1. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων (ΔΟΕΕ) και σε αρμόδιες αρχές.

Όσο εξακολουθούν να ισχύουν τα εθνικά καθεστάτα, τα οποία αναφέρονται στο άρθρο 42 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, οι ΔΟΕΕ εκτός ΕΕ οι οποίοι προωθούν εμπορικά σε επαγγελματίες επενδυτές μερίδια ή μετοχές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων σε κράτη μέλη χωρίς διαβατήριο θα υπόκεινται μόνον στο τμήμα XIII (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη δημοσιοποίηση) των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών. Οι εν λόγω ΔΟΕΕ εκτός ΕΕ θα υπόκεινται στο σύνολο των διατάξεων περί αμοιβών των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών από την ημερομηνία παύσης των εθνικών καθεστώτων που αναφέρονται στο άρθρο 42 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, το δε καθεστώς διαβατηρίου που προβλέπεται στα άρθρα 37 έως 41 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ θα καταστεί το μόνο υποχρεωτικό καθεστώς που θα ισχύει σε όλα τα κράτη μέλη, όπως ορίζει η κατ' εξουσιοδότηση πράξη της Επιτροπής, η οποία αναφέρεται στο άρθρο 68 παράγραφος 6 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

2. Σύμφωνα με το άρθρο 5 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, για τους σκοπούς των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, οι ΔΟΕΕ στους οποίους εφαρμόζονται οι μισθολογικές αρχές είναι είτε εξωτερικοί διαχειριστές είτε, εφόσον η νομική μορφή του ΟΕΕ επιτρέπει εσωτερική διαχείριση και εφόσον το διευθυντικό όργανο του ΟΕΕ επιλέγει να μη διορίσει εξωτερικό ΔΟΕΕ, ο ίδιος ο ΟΕΕ. Οι ΟΕΕ οι οποίοι δεν υπόκεινται σε εσωτερική διαχείριση και έχουν διορίσει εξωτερικό ΔΟΕΕ δεν υπόκεινται στις μισθολογικές αρχές οι οποίες θεσπίζονται στην οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ ούτε στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Ωστόσο, οι αναφερόμενες στη *σύσταση* μισθολογικές αρχές αφορούν τους εν λόγω ΟΕΕ, καθώς και τους ΔΟΕΕ, οι οποίοι μπορούν να επωφεληθούν των αποκλεισμών και των εξαιρέσεων που προβλέπονται στο άρθρο 2 και στο άρθρο 3 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, στον βαθμό που εμπίπτουν στον ορισμό της «χρηματοπιστωτικής επιχείρησης», ο οποίος παρέχεται στην παράγραφο 2.1 της *σύστασης*. Στο παράρτημα I των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών παρέχεται πίνακας αντιστοιχίας, στον οποίο υποδεικνύονται οι αρχές της *σύστασης* οι οποίες αντικατοπτρίζονται στην οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

Τι;

3. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε σχέση με τις μισθολογικές πολιτικές και πρακτικές για τους ΔΟΕΕ και τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* τους. Στο παράρτημα II των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών προσδιορίζονται αναλυτικά οι κατευθυντήριες γραμμές οι οποίες εφαρμόζονται στους ΔΟΕΕ στο σύνολό τους και εκείνες οι οποίες εφαρμόζονται μόνον στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* τους.

Πότε;

4. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται από τις 22 Ιουλίου 2013, με την επιφύλαξη των μεταβατικών διατάξεων της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

II. Ορισμοί

Εκτός εάν προσδιορίζεται κάτι διαφορετικό, οι όροι, οι οποίοι χρησιμοποιούνται στην οδηγία 2011/61/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 8ης Ιουνίου 2011 σχετικά με τους διαχειριστές οργανισμών εναλλακτικών επενδύσεων και για την τροποποίηση των οδηγιών 2003/41/ΕΚ και 2009/65/ΕΚ και των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 1060/2009 και (ΕΕ) αριθ. 1095/2010¹ (οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ) καθώς και στις κατ' εξουσιοδότηση πράξεις που εκδίδει η Επιτροπή σύμφωνα με τις διατάξεις της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, έχουν την ίδια έννοια στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Επιπλέον, για τους σκοπούς των παρούσων κατευθυντήριων γραμμών, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

<i>σύσταση</i>	σύσταση 2009/384/ΕΚ της Επιτροπής, της 30ής Απριλίου 2009, σχετικά με τις πολιτικές αποδοχές στον τομέα των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών. ²
<i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>	κατηγορίες υπαλλήλων, που περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, όσους αναλαμβάνουν κινδύνους και όσους διενεργούν ελέγχους, και οποιονδήποτε υπάλληλο ο οποίος λαμβάνει συνολική αμοιβή που τον φέρνει στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και εκείνους που αναλαμβάνουν κινδύνους, και των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά του κινδύνου του ΔΟΕΕ ή του ΟΕΕ που διαχειρίζονται και κατηγορίες υπαλλήλων της (των) οντότητας (-ων) στους οποίους ο ΔΟΕΕ έχει αναθέσει δραστηριότητες διαχείρισης χαρτοφυλακίου ή διαχείρισης κινδύνων, και των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΟΕΕ που διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ.
<i>λειτουργίες ελέγχου</i>	υπάλληλοι (εκτός των ανώτερων διοικητικών στελεχών) υπεύθυνοι για τη διαχείριση κινδύνων, τη συμμόρφωση, τους εσωτερικούς ελέγχους και άλλα παρόμοια καθήκοντα σε έναν ΔΟΕΕ (π.χ. ο οικονομικός διευθυντής στον βαθμό που είναι υπεύθυνος για την κατάρτιση των οικονομικών καταστάσεων).
<i>μισθολογικό κλιμάκιο</i>	το εύρος της συνολικής αμοιβής κάθε υπαλλήλου στις κατηγορίες των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των υπαλλήλων που αναλαμβάνουν κινδύνους – από τον υψηλότερα αμειβόμενο έως τον χαμηλότερα αμειβόμενο υπάλληλο στις εν λόγω κατηγορίες.
<i>χρηματοπιστωτικά μέσα</i>	μερίδια ή μετοχές των ΟΕΕ που διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα (συμπεριλαμβανομένων –για τους ΟΕΕ που εκδίδουν μόνον μερίδια– χρηματοπιστωτικών μέσων που συνδέονται με μερίδια), με την επιφύλαξη της νομικής δομής των οικείων ΟΕΕ και των κανονισμών ή των καταστατικών τους εγγράφων, ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα.
<i>αρνητικό (μάλους) μπόνους</i>	ρύθμιση η οποία επιτρέπει στον ΔΟΕΕ να εμποδίσει τη θεμελίωση, εν όλω ή εν μέρει, του ποσού της χορηγούμενης αναβαλλόμενης αμοιβής σε σχέση με αποτελέσματα κινδύνου ή επιδόσεις του ΔΟΕΕ στο σύνολό του, της επιχειρηματικής μονάδας, του ΟΕΕ και, όπου είναι εφικτό, του υπαλλήλου. Το αρνητικό μπόνους (μάλους) είναι μια μορφή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής

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

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

με γνώμονα τον κίνδυνο.

<i>επιστροφή ποσών</i>	συμβατική συμφωνία βάσει της οποίας ο υπάλληλος συμφωνεί να επιστρέψει μέρος του ποσού αμοιβής στον ΔΟΕΕ υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Μπορεί να εφαρμόζεται τόσο στην αμέσως καταβαλλόμενη όσο και στην αναβαλλόμενη μεταβλητή αμοιβή. Όταν σχετίζεται με αποτελέσματα κινδύνου, η επιστροφή ποσών αποτελεί μορφή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.
<i>εποπτική λειτουργία</i>	τα πρόσωπα ή το όργανο ή τα όργανα που είναι υπεύθυνα για την εποπτεία των ανώτερων διοικητικών στελεχών του ΔΟΕΕ και για την αξιολόγηση και τον περιοδικό έλεγχο της καταλληλότητας και της αποτελεσματικότητας της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνων και των πολιτικών, των ρυθμίσεων και των διαδικασιών που έχουν θεσπισθεί για τη συμμόρφωση προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ. Στους ΔΟΕΕ οι οποίοι, λόγω του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του αντικειμένου και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους ή της νομικής μορφής τους, δεν διαθέτουν χωριστή εποπτική λειτουργία, ως εποπτική λειτουργία νοείται το μέλος (ή τα μέλη) της <i>διοίκησης</i> το οποίο έχει επιφορτισθεί με την άσκηση των εν λόγω καθηκόντων.
<i>διοίκηση</i>	το διευθυντικό όργανο ενός ΔΟΕΕ.
<i>περίοδος διακράτησης</i>	περίοδος κατά την οποία η μεταβλητή αμοιβή, η οποία έχει ήδη θεμελιωθεί και καταβληθεί με τη μορφή <i>χρηματοπιστωτικών μέσων</i> , δεν επιτρέπεται να πωληθεί.
<i>περίοδος συσσώρευσης</i>	περίοδος κατά την οποία οι επιδόσεις του υπαλλήλου αξιολογούνται και μετρώνται προκειμένου να καθορισθεί η αμοιβή του.
<i>περίοδος αναβολής</i>	περίοδος κατά την οποία παρακρατείται η μεταβλητή αμοιβή, μετά τη λήξη της <i>περιόδου συσσώρευσης</i> .
<i>σημείο θεμελίωσης</i>	το ποσό της αμοιβής θεμελιώνεται όταν ο υπάλληλος εισπράττει την πληρωμή και καθίσταται νόμιμος κύριος της αμοιβής. Μετά τη θεμελίωση της αμοιβής, δεν είναι δυνατόν να επέλθει ρητή εκ των υστέρων αναπροσαρμογή πέραν αυτής που πραγματοποιείται μέσω των ρητρών <i>επιστροφής ποσών</i> .

III. Σκοπός

5. Σκοπός των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών είναι να διασφαλίζεται κοινή, ομοιόμορφη και συνεπής εφαρμογή των διατάξεων περί αμοιβών που περιέχονται στο άρθρο 13, στο άρθρο 22 παράγραφος 2 στοιχεία ε) και στ) και στο παράρτημα II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

IV. Συμμόρφωση και υποχρεώσεις υποβολής εκθέσεων

Καθεστώς των κατευθυντήριων γραμμών

6. Το παρόν έγγραφο περιέχει κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες εκδίδονται βάσει του άρθρου 16 του κανονισμού ESMA³. Σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφος 3 του κανονισμού ESMA, οι αρμόδιες αρχές και οι συμμετέχοντες στις χρηματοοικονομικές αγορές καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να συμμορφωθούν προς τις κατευθυντήριες γραμμές και τις συστάσεις.
7. Οι αρμόδιες αρχές στις οποίες εφαρμόζονται οι κατευθυντήριες γραμμές πρέπει να συμμορφώνονται ενσωματώνοντάς τες στις εποπτικές πρακτικές τους, ακόμη και όταν συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται πρωτίστως σε συμμετέχοντες στις χρηματοοικονομικές αγορές.

Απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων

8. Οι αρμόδιες αρχές στις οποίες εφαρμόζονται οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές οφείλουν να κοινοποιούν στην ESMA κατά πόσον συμμορφώνονται ή προτίθενται να συμμορφωθούν προς τις κατευθυντήριες γραμμές, αναφέροντας τους λόγους της ενδεχόμενης μη συμμόρφωσης, εντός δύο μηνών από την ημερομηνία δημοσίευσης των μεταφράσεων από την ESMA. Εφόσον η ως άνω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, οι αρμόδιες αρχές θεωρείται ότι δεν συμμορφώνονται. Υπόδειγμα για τις κοινοποιήσεις διατίθεται στον δικτυακό τόπο της ESMA.
9. Οι ΔΟΕΕ δεν υποχρεούνται να αναφέρουν στην ESMA εάν συμμορφώνονται ή όχι προς τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

V. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις αμοιβές οι οποίες υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές

10. Αποκλειστικά για τους σκοπούς των κατευθυντήριων γραμμών και του παραρτήματος II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, οι αμοιβές περιλαμβάνουν

(i) κάθε είδους πληρωμές ή παροχές τις οποίες καταβάλλουν οι ΔΟΕΕ,

(ii) κάθε ποσό το οποίο καταβάλλεται από τον ίδιο τον ΟΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της τυχόν συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας, και

(iii) κάθε μεταβίβαση μεριδίων ή μετοχών του ΟΕΕ,

ως αντάλλαγμα για τις επαγγελματικές υπηρεσίες που παρέχουν *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* του ΔΟΕΕ.

Για τους σκοπούς του σημείου (ii) της παρούσας παραγράφου, οσάκις πραγματοποιούνται πληρωμές, μη συμπεριλαμβανομένων επιστροφών εξόδων και δαπανών, απευθείας από τον ΟΕΕ στον ΔΟΕΕ προς όφελος των οικείων κατηγοριών υπαλλήλων του ΔΟΕΕ για τις παρασχεθείσες επαγγελματικές υπηρεσίες, οι οποίες θα μπορούσαν άλλως να συνεπάγονται την παράκαμψη των σχετικών κανόνων

³ Κανονισμός (ΕΕ) αριθ. 1095/2010 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24ης Νοεμβρίου 2010, σχετικά με τη σύσταση Ευρωπαϊκής Εποπτικής Αρχής (Ευρωπαϊκή Αρχή Κινητών Αξιών και Αγορών), την τροποποίηση της απόφασης αριθ. 716/2009/ΕΚ και την κατάργηση της απόφασης 2009/77/ΕΚ.

περί αμοιβών, αυτές πρέπει να θεωρούνται αμοιβές για τους σκοπούς των κατευθυντήριων γραμμών και του παραρτήματος II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

11. Κάθε αμοιβή διακρίνεται σε πάγια αμοιβή (πληρωμές ή παροχές ανεξάρτητες από τυχόν κριτήρια επιδόσεων) και μεταβλητή αμοιβή (πρόσθετες πληρωμές ή παροχές εξαρτημένες από κριτήρια επιδόσεων ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, άλλα συμβατικά κριτήρια). Αμφότερα τα σκέλη της αμοιβής (πάγια και μεταβλητή) μπορεί να περιλαμβάνουν χρηματικές πληρωμές ή παροχές (όπως μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, ακύρωση δανείων προς μέλη του προσωπικού κατά την απόλυση, συνταξιοδοτικές εισφορές, αμοιβή από τον ΟΕΕ, π.χ. μέσω μοντέλων συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας) ή μη (άμεσες) χρηματικές παροχές (όπως εκπτώσεις, επιδόματα ή ειδικές αποζημιώσεις για αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο κ.λπ.). Συμπληρωματικές πληρωμές ή παροχές, οι οποίες εντάσσονται στη γενικότερη, μη ασκούμενη κατά διακριτική ευχέρεια πολιτική που εφαρμόζεται στο σύνολο του ΔΟΕΕ και δεν έχουν συνέπειες παρότρυνσης όσον αφορά την ανάληψη κινδύνων, μπορούν να αποκλείονται από τον παρόντα ορισμό της αμοιβής για τους σκοπούς των συγκεκριμένων απαιτήσεων της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ περί ευθυγράμμισης της αμοιβής με τον κίνδυνο.
12. Καμία πληρωμή η οποία καταβάλλεται απευθείας από τον ΟΕΕ προς όφελος των κατηγοριών υπαλλήλων που αναφέρονται στο παράρτημα II παράγραφος 2 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, η οποία συνίσταται σε αναλογική απόδοση επί οποιασδήποτε επένδυσης πραγματοποιήθηκε από τους εν λόγω υπαλλήλους στον ΟΕΕ, δεν πρέπει να υπόκειται σε οποιαδήποτε από τις διατάξεις περί αμοιβών οι οποίες θεσπίζονται με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Για να θεωρηθεί ότι η απόδοση επί επένδυσης η οποία πραγματοποιήθηκε από τον υπάλληλο στον ΟΕΕ εξαιρείται από τις διατάξεις περί αμοιβών, η επένδυση πρέπει να συνίσταται σε πραγματική εκταμίευση εκ μέρους του υπαλλήλου (δηλαδή το δάνειο που χορηγείται από τον ΔΟΕΕ στον υπάλληλο, με σκοπό μια συνεπένδυση στον ΟΕΕ, δεν πρέπει να θεωρείται επένδυση για τους σκοπούς της εξαίρεσης, εάν το δάνειο δεν επιστράφηκε από τον υπάλληλο κατά τον χρόνο καταβολής της απόδοσης).
13. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να είναι σε θέση να προσδιορίζουν σαφώς και να προβαίνουν στις σχετικές διακρίσεις όσον αφορά τη μεταχείριση:
 - (i) αφενός, του μέρους της πληρωμής που καταβάλλεται από τον ΟΕΕ στις ως άνω αναφερόμενες κατηγορίες υπαλλήλων, το οποίο υπερβαίνει την αναλογική απόδοση επένδυσης για την επένδυση που πραγματοποιήθηκε από τους οικείους υπαλλήλους και αποτελεί συμμετοχή επί της δημιουργίας υπεραξίας, δηλαδή μερίδιο των κερδών του ΟΕΕ που περιέρχεται στους υπαλλήλους ως αντιστάθμιση για τη διαχείριση του ΟΕΕ (το οποίο υπόκειται στις διατάξεις περί αμοιβών των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών)⁴, και
 - (ii) αφετέρου, του μέρους της πληρωμής που καταβάλλεται από τον ΟΕΕ στις ίδιες κατηγορίες υπαλλήλων, το οποίο αντιπροσωπεύει μερίδιο των κερδών του ΟΕΕ που περιέρχεται στους υπαλλήλους ως αναλογική απόδοση επί οποιασδήποτε επένδυσης των υπαλλήλων στον ΟΕΕ (το οποίο δεν υπόκειται στις διατάξεις περί αμοιβών των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών).
14. Το «μόνους διακράτησης» είναι μια μορφή μεταβλητής αμοιβής και επιτρέπεται μόνον στον βαθμό που εφαρμόζονται ορθά οι διατάξεις περί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο.

⁴ Βλ., ωστόσο, τμήμα XII.V (Συμμόρφωση ορισμένων δομών αμοιβής προς τις απαιτήσεις σχετικά με την αναπροσαρμογή της μεταβλητής αμοιβής με γνώμονα τον κίνδυνο, τη διαδικασία χορήγησης και τη διαδικασία καταβολής), όπου θεσπίζονται ορισμένες ειδικές διατάξεις οι οποίες ενδέχεται να εφαρμόζονται σε συγκεκριμένες δομές αμοιβών.

15. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι η μεταβλητή αμοιβή δεν καταβάλλεται μέσω φορέων και ότι δεν χρησιμοποιούνται μέθοδοι με σκοπό την τεχνητή αποφυγή της εφαρμογής των διατάξεων της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ και των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών. Το διευθυντικό όργανο κάθε ΔΟΕΕ φέρει πρωτίστως την ευθύνη να διασφαλίζει ότι ο απώτερος στόχος της ύπαρξης χρηστών και συνετών πολιτικών και δομών αμοιβών δεν παρακάμπτεται ανάρμοστα. Υπό το πρίσμα αυτό, περιπτώσεις και καταστάσεις οι οποίες ενδέχεται να συνιστούν μεγαλύτερο κίνδυνο ενδέχεται να είναι η μετατροπή μέρους της μεταβλητής αμοιβής σε παροχές οι οποίες κανονικά δεν έχουν παροτρυντικές συνέπειες όσον αφορά θέσεις κινδύνου, ο εξωπορισμός επαγγελματικών υπηρεσιών σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, η χρήση συνδεδεμένων αντιπροσώπων ή άλλων προσώπων που δεν θεωρούνται «υπάλληλοι» από νομική άποψη, οι συναλλαγές μεταξύ των ΔΟΕΕ και τρίτων στις οποίες έχουν ουσιώδη συμφέροντα τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, καθώς και η θέσπιση δομών ή μεθόδων μέσω των οποίων οι αμοιβές καταβάλλονται με τη μορφή μερισμάτων ή παρόμοιων καταβολών (π.χ. ανάρμοστη χρήση αμοιβών επιδόσεων) και μη χρηματικών ουσιωδών παροχών οι οποίες χορηγούνται ως μηχανισμοί παροχής κινήτρων συνδεδεμένοι με τις επιδόσεις.
16. Οι λεγόμενοι «φορείς συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας» είναι συνήθως ετερόρρυθμες εταιρείες (ή άλλου είδους φορείς) και συμμετέχουν ως ετερόρρυθμοι εταίροι στον ΟΕΕ μαζί με τρίτους επενδυτές, χρησιμοποιούνται δε από τα ανώτερα διοικητικά στελέχη του ΟΕΕ είτε για τη μεταξύ τους ρύθμιση των δικαιωμάτων των ανώτερων διοικητικών στελεχών στη δημιουργία υπεραξίας, ως αποτέλεσμα μικρής συνεισφοράς στο κεφάλαιο, είτε για την ανάληψη υποχρέωσης καταβολής κεφαλαίου το οποίο δεν είναι απλώς ονομαστικό –δηλαδή συνεπενδύσεις– σε συναλλαγές από κοινού με τον ΟΕΕ. Εάν οι πληρωμές που καταβάλλονται από τον ΟΕΕ στους οικείους υπαλλήλους μέσω των εν λόγω φορέων συμμετοχών επί της δημιουργίας υπεραξίας εμπίπτουν στον ορισμό της συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας, πρέπει να υπόκεινται στις διατάξεις περί αμοιβών των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, ενώ εάν αποτελούν αναλογική απόδοση επί οποιασδήποτε επένδυσης από τους υπαλλήλους (μέσω του φορέα συμμετοχής επί της δημιουργίας υπεραξίας) στον ΟΕΕ, δεν πρέπει να υπόκεινται στις εν λόγω διατάξεις.
17. Πρέπει επίσης να εξετάζεται η θέση των εταιρικών σχέσεων και άλλων παρόμοιων δομών. Τα μερίσματα ή άλλες παρόμοιες διανομές που εισπράττουν οι εταίροι ως κύριοι ενός ΔΟΕΕ δεν υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές, εκτός εάν το ουσιώδες αποτέλεσμα της καταβολής τέτοιων μερισμάτων είναι η παράκαμψη των οικείων κανόνων περί αμοιβών, ενώ οποιαδήποτε πρόθεση παράκαμψης των εν λόγω κανόνων δεν έχει σημασία για τον συγκεκριμένο σκοπό.
18. Όταν αναθέτει δραστηριότητες διαχείρισης χαρτοφυλακίου ή διαχείρισης κινδύνων, σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ και τα εκτελεστικά μέτρα αυτής, ο ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζει ότι:
 - α) οι οντότητες στις οποίες ανατίθενται δραστηριότητες διαχείρισης χαρτοφυλακίου ή διαχείρισης κινδύνων υπόκεινται σε κανονιστικές απαιτήσεις όσον αφορά τις αμοιβές οι οποίες είναι εξίσου αποτελεσματικές με τις εφαρμοστέες απαιτήσεις βάσει των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών, ή
 - β) θεσπίζονται κατάλληλες συμβατικές ρυθμίσεις με τις οντότητες στις οποίες ανατίθενται δραστηριότητες διαχείρισης χαρτοφυλακίου ή διαχείρισης κινδύνων ώστε να διασφαλίζεται ότι οι κανόνες περί αμοιβών οι οποίοι προβλέπονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές δεν παρακάμπτονται. Οι εν λόγω συμβατικές ρυθμίσεις πρέπει να καλύπτουν κάθε πληρωμή η οποία καταβάλλεται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* του αναδόχου ως αμοιβή για

την εκτέλεση δραστηριοτήτων διαχείρισης χαρτοφυλακίου ή κινδύνων για λογαριασμό του ΔΟΕΕ.

VI. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον προσδιορισμό των κατηγοριών προσωπικού που υπάγονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές

19. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να προσδιορίζουν τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*, σύμφωνα με τις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και με τυχόν άλλες κατευθύνσεις ή κριτήρια τα οποία παρέχουν οι αρμόδιες αρχές. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να μπορούν να καταδείξουν στις αρμόδιες αρχές με ποιον τρόπο αξιολόγησαν και επέλεξαν τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*.

20. Εκτός εάν αποδεικνύεται ότι δεν έχουν κανέναν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή ενός ΟΕΕ τον οποίο αυτός διαχειρίζεται, οι ακόλουθες κατηγορίες υπαλλήλων πρέπει να περιλαμβάνονται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*:

- Εκτελεστικά και μη εκτελεστικά μέλη του διευθυντικού οργάνου του ΔΟΕΕ, ανάλογα με την τοπική νομική δομή του ΔΟΕΕ, όπως τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος και οι εκτελεστικοί και οι μη εκτελεστικοί εταίροι.
- Ανώτερα διοικητικά στελέχη
- Λειτουργίες ελέγχου
- Προϊστάμενοι των τμημάτων διαχείρισης χαρτοφυλακίου, διοίκησης, μάρκετινγκ, ανθρώπινων πόρων
- Άλλοι υπάλληλοι οι οποίοι αναλαμβάνουν κινδύνους, όπως υπάλληλοι των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες –είτε μεμονωμένα είτε συλλογικά, στο πλαίσιο ομάδας (π.χ. μιας μονάδας ή τμήματος μιας υπηρεσίας)– μπορούν να ασκήσουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή ενός ΟΕΕ τον οποίο αυτός διαχειρίζεται, συμπεριλαμβανομένων προσώπων τα οποία μπορούν να συνάπτουν συμβάσεις/να λαμβάνουν θέσεις και να λαμβάνουν αποφάσεις οι οποίες επηρεάζουν ουσιωδώς τις θέσεις κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται. Το εν λόγω προσωπικό μπορεί να περιλαμβάνει, για παράδειγμα, πωλητές, μεμονωμένους διαπραγματευτές και προσωπικό που στελεχώνει ειδικές θυρίδες συναλλαγών.

Όταν αξιολογούν τον ουσιώδη χαρακτήρα της επίδρασης στα χαρακτηριστικά κινδύνου ενός ΔΟΕΕ ή του ΟΕΕ τον οποίο αυτός διαχειρίζεται, οι ΔΟΕΕ πρέπει να ορίζουν τι είναι ουσιώδες στο πλαίσιο του ΔΟΕΕ και του ΟΕΕ τον οποίο αυτός διαχειρίζεται. Μεταξύ των κριτηρίων που μπορούν να εφαρμόζουν οι ΔΟΕΕ για να ελέγξουν κατά πόσον λαμβάνονται υπόψη τα ενδεικνυόμενα μέλη του προσωπικού περιλαμβάνονται η αξιολόγηση των μελών του προσωπικού ή της ομάδας, των οποίων οι δραστηριότητες ενδέχεται να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στα αποτελέσματα ή/και στον ισολογισμό του ΔΟΕΕ ή/και στις επιδόσεις των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται.

Για την ορθή αξιολόγηση των καθηκόντων που μπορούν να επηρεάσουν ουσιωδώς τα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, πρέπει να διενεργείται ανάλυση των επαγγελματικών καθηκόντων και αρμοδιοτήτων στον ΔΟΕΕ. Ενδέχεται να υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες ένας υπάλληλος δεν λαμβάνει υψηλή

συνολική αμοιβή, όμως έχει ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, λαμβανομένων υπόψη των συγκεκριμένων επαγγελματικών καθηκόντων ή αρμοδιοτήτων του εν λόγω προσώπου.

Είναι προφανές, λόγω της φύσης των επαγγελματικών τους καθηκόντων, ότι υπάλληλοι, όπως το διοικητικό προσωπικό ή το προσωπικό υλικοτεχνικής υποστήριξης, δεν έχουν καμία σχέση με τα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ και, επομένως, δεν πρέπει να θεωρούνται πρόσωπα τα οποία αναλαμβάνουν κινδύνους. Ωστόσο, η εξαίρεση αυτή ισχύει μόνον για το προσωπικό υποστήριξης ενώ, όπως αναφέρεται στην τέταρτη κουκίδα της παρούσας παραγράφου, οι προϊστάμενοι της διοίκησης πρέπει να περιλαμβάνονται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*.

21. Εξάλλου, άλλοι υπάλληλοι/άλλα πρόσωπα, οι οποίοι ενδέχεται να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται και βάσει της συνολικής αμοιβής τους εντάσσονται στο ίδιο *μισθολογικό κλιμάκιο* με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και τα πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους, πρέπει να περιλαμβάνονται στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*, π.χ. οι υπάλληλοι με υψηλές αποδοχές που δεν εντάσσονται ήδη στις ως άνω αναφερόμενες κατηγορίες και οι οποίοι έχουν σημαντικό αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται. Σε ορισμένες περιπτώσεις, ενδέχεται υπάλληλοι οι οποίοι λαμβάνουν αμοιβή ίση ή υψηλότερη εκείνης των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των προσώπων που αναλαμβάνουν κινδύνους να ασκούν καθ' οιονδήποτε τρόπο ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται. Τέτοιες περιπτώσεις ενδέχεται να μη απαντούν σε άλλους ΔΟΕΕ.
22. Τα παραδείγματα που αναφέρονται στις παραγράφους 20 και 21 ανωτέρω δεν είναι απόλυτα. Όσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να υπάρχουν πρόσωπα που αναλαμβάνουν κινδύνους σε ορισμένες επιχειρηματικές μονάδες τόσο εμβριθέστερη πρέπει να είναι η ανάλυση κινδύνων για να αξιολογηθεί κατά πόσον ένα πρόσωπο πρέπει να θεωρείται ότι αναλαμβάνει κινδύνους που μπορούν να έχουν ουσιώδη αντίκτυπο.

VII. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αναλογικότητα

VII.I. Η αναλογικότητα γενικά

23. Σύμφωνα με τη *σύσταση*, κατά τη λήψη μέτρων για την εφαρμογή των αρχών περί αμοιβών, τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη φύση, το μέγεθος, καθώς και το πεδίο δραστηριοτήτων των χρηματοπιστωτικών επιχειρήσεων. Τα μέτρα συμμόρφωσης προς τις αρχές περί αμοιβών πρέπει να αποβλέπουν στη συμμόρφωση των ΔΟΕΕ κατά τρόπο και στον βαθμό που αρμόζει στο μέγεθος, στην εσωτερική οργάνωση και στη φύση, στο πεδίο και στην πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό, το παράρτημα II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ και η *σύσταση* προβλέπουν ότι οι διατάξεις πρέπει να ωθούν τον ΔΟΕΕ να υιοθετήσει μια αναλογική προσέγγιση για τη συμμόρφωση προς μια αρχή σχετική με τις αμοιβές.
24. Δεν υποχρεούνται όλοι οι ΔΟΕΕ να υλοποιήσουν με τον ίδιο τρόπο και στην ίδια έκταση τις απαιτήσεις σχετικά με τις αμοιβές. Η αναλογικότητα πρέπει να λειτουργεί με δύο τρόπους: ορισμένοι ΔΟΕΕ πρέπει να εφαρμόσουν πιο εξειδικευμένες πολιτικές ή πρακτικές για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις, ενώ άλλοι μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ με πιο απλό ή λιγότερο επαχθή τρόπο.

25. Παρότι οι αρχές περί αμοιβών οι οποίες περιέχονται στο παράρτημα II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ εφαρμόζονται σε όλους τους ΔΟΕΕ, η αναλογικότητα μπορεί να οδηγήσει, σε εξαιρετικές περιπτώσεις και λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, στη μη εφαρμογή ορισμένων απαιτήσεων, εάν κάτι τέτοιο μπορεί να συμβιβάζεται με τα χαρακτηριστικά κινδύνου, τη διάθεση ανάληψης κινδύνων και τη στρατηγική του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται και εντός των ορίων που θέτουν οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές. Εάν οι ΔΟΕΕ κρίνουν ενδεδειγμένη τη μη εφαρμογή των εν λόγω απαιτήσεων στον τύπο του ΔΟΕΕ ή σε συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού τους, πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσουν στις αρμόδιες αρχές, εφόσον τους ζητηθεί, τη συλλογιστική για κάθε επιμέρους απαίτηση που δεν εφαρμόζουν. Η μη εφαρμογή δεν πρέπει ποτέ να αποφασίζεται στη βάση των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών και μόνον: οι ΔΟΕΕ πρέπει να διενεργούν αξιολόγηση κάθε επιμέρους απαίτησης που αφορά τις αμοιβές, η οποία ενδέχεται να μην εφαρμοστεί σύμφωνα με την ακόλουθη παράγραφο, και να καθορίζουν κατά πόσον η αναλογικότητα τους επιτρέπει να μην εφαρμόζουν κάθε επιμέρους απαίτηση. Εάν οι ΔΟΕΕ καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι δεν είναι δυνατή η μη εφαρμογή των προαιρετικού χαρακτήρα απαιτήσεων, δεν πρέπει να υπάρχει καμία απόκλιση στη γενική εφαρμογή των εν λόγω απαιτήσεων στους ΔΟΕΕ.
26. Οι απαιτήσεις που ακολουθούν είναι οι μόνες που έχουν προαιρετικό χαρακτήρα και τούτο μόνον εφόσον ένα τέτοιο μέτρο είναι αναλογικό:
- οι απαιτήσεις που αφορούν τη διαδικασία καταβολής για την οποία παρέχονται κατευθυντήριες γραμμές κατωτέρω στο τμήμα XII.IV (Διαδικασία καταβολής). Αυτό σημαίνει ότι ορισμένοι ΔΟΕΕ μπορούν, είτε για το σύνολο των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* τους είτε για ορισμένες κατηγορίες *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* τους, να αποφασίσουν τη μη εφαρμογή των απαιτήσεων που αφορούν:
 - τη μεταβλητή αμοιβή σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*
 - τη διακράτηση
 - την αναβολή
 - την εκ των υστέρων ενσωμάτωση κινδύνου για τη μεταβλητή αμοιβή
 - η απαίτηση σύστασης μιας επιτροπής αποδοχών για την οποία παρέχονται κατευθυντήριες γραμμές κατωτέρω στο τμήμα X.II (Επιτροπή αποδοχών).
27. Η τυχόν μη εφαρμογή των ειδικών ποσοτικών κριτηρίων που προβλέπονται στο παράρτημα II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ –η ελάχιστη *περίοδος αναβολής* τριών έως πέντε ετών, το ελάχιστο μέρος ύψους 40 έως 60% της μεταβλητής αμοιβής του οποίου η καταβολή μπορεί να αναβληθεί (παράγραφος 1 στοιχείο ιδ) του παραρτήματος II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ) και το ελάχιστο μέρος ύψους 50% της μεταβλητής αμοιβής το οποίο πρέπει να καταβληθεί σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* (παράγραφος 1 στοιχείο ιγ) του παραρτήματος II της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ)– αφορά το σύνολό τους. Δεν πρέπει να επιτρέπεται η εφαρμογή, στο πλαίσιο ενός ΔΟΕΕ, χαμηλότερων κατώτατων ορίων βάσει της αναλογικότητας. Για παράδειγμα, όταν κάτι τέτοιο δικαιολογείται από το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του, ο ΔΟΕΕ μπορεί να αποφασίσει να μην αναβάλει την καταβολή οποιουδήποτε μεταβλητού σκέλους της αμοιβής, αλλά δεν μπορεί να αποφασίσει να εφαρμόσει αναβολή της καταβολής 20% της μεταβλητής αμοιβής. Δηλαδή εάν ο ΔΟΕΕ δεν πληροί τις προϋποθέσεις της αναλογικότητας για τη μη

εφαρμογή της απαίτησης, πρέπει να προβεί σε αναβολή της πληρωμής σε ποσοστό τουλάχιστον 40% ή σε αναβολή της πληρωμής σε ποσοστό 60% σε περίπτωση μεταβλητού σκέλους αμοιβής το οποίο ανέρχεται σε ιδιαίτερα υψηλό ποσό.

28. Είναι πρωτίστως ευθύνη του ΔΟΕΕ να αξιολογήσει τα χαρακτηριστικά του και να αναπτύξει και να εφαρμόσει πολιτικές και πρακτικές αμοιβών οι οποίες ευθυγραμμίζονται δεόντως με τους κινδύνους που αντιμετωπίζει και παρέχουν κατάλληλα και αποτελεσματικά κίνητρα στο προσωπικό του. Οι αρμόδιες αρχές πρέπει να εξετάζουν τους τρόπους με τους οποίους οι ΔΟΕΕ εφαρμόζουν την αναλογικότητα στην πράξη, λαμβάνοντας υπόψη την επίτευξη κανονιστικών στόχων και την αναγκαιότητα διατήρησης ισότιμων όρων ανταγωνισμού μεταξύ διαφορετικών ΔΟΕΕ και δικαιοδοσιών.

VII.Π. Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών χαρακτηριστικών των ΔΟΕΕ

29. Τα διαφορετικά χαρακτηριστικά κινδύνου των ΔΟΕΕ δικαιολογούν αναλογική εφαρμογή των αρχών για τις αμοιβές. Συναφή κριτήρια για την εφαρμογή της αναλογικότητας αποτελούν το μέγεθος του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, η εσωτερική οργάνωση και η φύση, το πεδίο και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του.

- α) Μέγεθος: το κριτήριο του μεγέθους μπορεί να σχετίζεται με α) την αξία του κεφαλαίου του ΔΟΕΕ και των περιουσιακών στοιχείων (συμπεριλαμβανομένων τυχόν περιουσιακών στοιχείων τα οποία απέκτησε μέσω μόχλευσης) που διαχειρίζονται οι ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ, β) τις υποχρεώσεις ή την έκθεση σε κινδύνους του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται και γ) τον αριθμό των υπαλλήλων, των καταστημάτων ή των θυγατρικών του ΔΟΕΕ. Το μέγεθος του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται δεν πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα κατά την εφαρμογή της αρχής αναλογικότητας. Ο ΔΟΕΕ μπορεί να θεωρείται «μικρός» με γνώμονα τον αριθμό των υπαλλήλων ή των θυγατρικών του, αλλά να αναλαμβάνει κινδύνους υψηλού επιπέδου. Ο ΔΟΕΕ πρέπει να τηρεί αυστηρά τις αρχές περί αμοιβών, εάν το συνολικό άθροισμα των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται –ακόμη και αν ο καθένας απ' αυτούς θεωρείται «μικρός»- είναι ενδεχομένως σημαντικό από συστημική άποψη (π.χ. με γνώμονα το σύνολο υπό διαχείριση περιουσιακών στοιχείων) ή συνεπάγεται πολύπλοκες δραστηριότητες διαχείρισης επενδύσεων.

Η γενική υποχρέωση εφαρμογής ορθών πολιτικών και πρακτικών όσον αφορά τις αμοιβές εφαρμόζεται σε όλους τους ΔΟΕΕ, ανεξάρτητα από το μέγεθος ή τη συστημική σημασία τους.

- β) Εσωτερική οργάνωση: το συγκεκριμένο κριτήριο μπορεί να αφορά τη νομική δομή του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, την πολυπλοκότητα της εσωτερικής δομής διακυβέρνησης του ΔΟΕΕ, την εισαγωγή του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται σε ρυθμιζόμενες αγορές.

Το κριτήριο αυτό πρέπει να αξιολογείται με γνώμονα το σύνολο της οργάνωσης του ΔΟΕΕ, συμπεριλαμβανομένων όλων των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται. Τούτο σημαίνει, για παράδειγμα, ότι η εισαγωγή ενός ΟΕΕ σε ρυθμιζόμενη αγορά δεν αρκεί από μόνη της για να θεωρηθεί ότι ο ΔΟΕΕ έχει πολύπλοκη εσωτερική οργάνωση.

- γ) Φύση, πεδίο και πολυπλοκότητα δραστηριοτήτων: κατά την εξέταση του συγκεκριμένου κριτηρίου, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα υποκείμενα χαρακτηριστικά κινδύνου των ασκούμενων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Σχετικά στοιχεία μπορούν να είναι:

- ο τύπος της εγκεκριμένης δραστηριότητας (μόνον οι λειτουργίες διαχείρισης επενδύσεων οι οποίες απαριθμούνται στο σημείο 1 του παραρτήματος I της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ ή οι πρόσθετες λειτουργίες οι οποίες απαριθμούνται στο σημείο 2 του παραρτήματος I της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ ή/και οι πρόσθετες υπηρεσίες οι οποίες απαριθμούνται στο άρθρο 6 παράγραφος 4 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ)
- ο τύπος των επενδυτικών πολιτικών και στρατηγικών των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ·
- η εθνική ή διασυνοριακή φύση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (ΔΟΕΕ ο οποίος διαχειρίζεται ή/και προωθεί εμπορικά ΟΕΕ σε μία ή περισσότερες δικαιοδοσίες της ΕΕ ή εκτός ΕΕ), και
- η πρόσθετη διαχείριση ΟΣΕΚΑ.

30. Κατά την αξιολόγηση της αναλογικότητας, έμφαση πρέπει να δίνεται στον συνδυασμό όλων των προαναφερθέντων κριτηρίων (μέγεθος, εσωτερική οργάνωση και φύση, πεδίο και πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων) και σε κάθε άλλο συναφές κριτήριο, καθώς ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός. Για παράδειγμα, η επιχειρηματική δραστηριότητα ενός ΔΟΕΕ μπορεί κάλλιστα να είναι μικρής κλίμακας αλλά παρ' όλα αυτά να έχει πολύπλοκα χαρακτηριστικά κινδύνου λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων του ή της πολυπλοκότητας των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται.

VII.III. Η αναλογικότητα υπό το πρίσμα των διαφορετικών κατηγοριών προσωπικού

31. Η αναλογικότητα πρέπει επίσης να εφαρμόζεται στο εσωτερικό του ΔΟΕΕ για ορισμένες από τις ειδικές απαιτήσεις. Οι κατηγορίες προσωπικού των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου τους πρέπει να συμμορφώνονται προς συγκεκριμένες απαιτήσεις, οι οποίες αποσκοπούν στη διαχείριση των κινδύνων που συνεπάγονται οι δραστηριότητές τους. Τα κριτήρια του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου εφαρμογής και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων εφαρμόζονται και σε αυτή την περίπτωση. Επιπλέον, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, εφόσον συντρέχει λόγος, τα στοιχεία που ενδεικτικώς παρατίθενται κατωτέρω:

- το μέγεθος των υποχρεώσεων τις οποίες μπορεί να αναλάβει ένα πρόσωπο που αναλαμβάνει κινδύνους για λογαριασμό του ΔΟΕΕ
- το μέγεθος της ομάδας προσώπων τα οποία έχουν μόνον ως σύνολο ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ
- η δομή της αμοιβής των μελών του προσωπικού (π.χ. πάγιος μισθός με μεταβλητή αμοιβή έναντι ρυθμίσεων συμμετοχής στα κέρδη) και ιδίως τα ακόλουθα στοιχεία:
 - το ποσό της εισπραττόμενης μεταβλητής αμοιβής
 - το ποσοστό της μεταβλητής αμοιβής σε σχέση με την πάγια αμοιβή.

VIII. Κατευθυντήριες γραμμές για ΔΟΕΕ ως μέλη ομίλου

32. Οι παρούσες κατευθυντήριες γραμμές εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση στο σύνολο των ΔΟΕΕ. Ειδικότερα, δεν επιτρέπονται εξαιρέσεις ΔΟΕΕ οι οποίοι λειτουργούν ως θυγατρικές πιστωτικού ιδρύματος από τις αρχές για τις αμοιβές στον συγκεκριμένο τομέα οι οποίες καθορίζονται στην οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ και στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.
33. Η συμμόρφωση προς τις συγκεκριμένες τομεακές αρχές περί αμοιβών από τους ΔΟΕΕ οι οποίοι είναι μέλη τραπεζικών, ασφαλιστικών και επενδυτικών ομίλων ή ομίλων ετερογενών χρηματοοικονομικών δραστηριοτήτων πρέπει να θεωρείται ότι διασφαλίζει την τήρηση από τον εν λόγω όμιλο των αρχών περί αμοιβών που εφαρμόζονται στον όμιλο ειδικότερα όσον αφορά τον ΔΟΕΕ.

IX. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την οικονομική κατάσταση του ΔΟΕΕ

34. Για την κατοχύρωση της συνεχούς συμμόρφωσης προς τις απαιτήσεις του άρθρου 9 παράγραφοι 1 έως 3, του άρθρου 9 παράγραφος 5 και του άρθρου 9 παράγραφος 7 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ, οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι διατηρούν συνετή ισορροπία μεταξύ της χρηστής οικονομικής κατάστασης και της χορήγησης, της καταβολής ή της θεμελίωσης μεταβλητής αμοιβής.
35. Ο ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζει ότι η οικονομική του κατάσταση δεν θα επηρεαστεί δυσμενώς από:
- 1) τη συνολική ομάδα μεταβλητών αμοιβών που θα χορηγηθούν για το συγκεκριμένο έτος, και
 - 2) το ποσό των μεταβλητών αμοιβών που θα καταβληθούν ή θα θεμελιωθούν στο συγκεκριμένο έτος.
36. Το γεγονός ότι ο ΔΟΕΕ δεν είναι, ή κινδυνεύει να μην είναι, σε θέση να διατηρήσει χρηστή οικονομική κατάσταση πρέπει να επισπεύσει, μεταξύ άλλων: α) τη μείωση της ομάδας μεταβλητών αμοιβών για το συγκεκριμένο έτος, και β) την εφαρμογή μέτρων αναπροσαρμογής των επιδόσεων (δηλαδή αρνητικό μπόνους (μάλους) ή επιστροφή ποσών) στο συγκεκριμένο οικονομικό έτος⁵. Αντί της χορήγησης, της καταβολής της μεταβλητής αμοιβής ή της αναγνώρισης της θεμελίωσης της μεταβλητής αμοιβής, τα καθαρά κέρδη του ΔΟΕΕ για το συγκεκριμένο έτος, και ενδεχομένως για τα προσεχή έτη, πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την ενίσχυση της οικονομικής του κατάστασης. Ο ΔΟΕΕ δεν πρέπει να ανπισταθμίζει την επιλογή αυτή μεταγενέστερα χορηγώντας, καταβάλλοντας ή αναγνωρίζοντας υψηλότερο ποσό μεταβλητής αμοιβής από εκείνο που θα χορηγούσε, θα κατέβαλλε ή θα αναγνώριζε διαφορετικά, εκτός εάν καταστεί προφανές στο μέλλον ότι τα οικονομικά αποτελέσματα του ΔΟΕΕ δικαιολογούν τέτοιες ενέργειες.

X. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη διακυβέρνηση των αμοιβών

37. Οι γενικές απαιτήσεις σχετικά με τη διακυβέρνηση των αμοιβών πρέπει να εφαρμόζονται στο σύνολο του ΔΟΕΕ.

⁵ Βλ. επίσης τμήμα XII (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους).

X.I. Διοίκηση

X.I.1 Σχεδιασμός, έγκριση και επίβλεψη της πολιτικής αμοιβών

38. Η πολιτική αμοιβών του ΔΟΕΕ πρέπει να ωθεί προς την ευθυγράμμιση των κινδύνων που αναλαμβάνει το προσωπικό του με εκείνους των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, των επενδυτών των εν λόγω ΟΕΕ και του ίδιου του ΔΟΕΕ. Ειδικότερα, η πολιτική αμοιβών πρέπει να λαμβάνει δεόντως υπόψη την αναγκαιότητα ευθυγράμμισης των κινδύνων όσον αφορά τη διαχείριση των κινδύνων και την έκθεση στον κίνδυνο.
39. Η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να είναι υπεύθυνη για την έγκριση και τη διατήρηση της πολιτικής αμοιβών του ΔΟΕΕ καθώς και για την επίβλεψη της εφαρμογής της. Η πολιτική αμοιβών δεν πρέπει να ελέγχεται πρωτίστως από εκτελεστικά μέλη της *εποπτικής λειτουργίας*. Η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να εγκρίνει επίσης κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη εξαίρεση ή αλλαγή στην πολιτική αμοιβών και να εξετάζει και να παρακολουθεί με την οφειλόμενη προσοχή τις συνέπειές της. Οι διαδικασίες για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να είναι σαφείς, τεκμηριωμένες και να εκτελούνται με διαφάνεια. Για παράδειγμα, πρέπει να παρέχεται κατάλληλη τεκμηρίωση σχετικά με τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τον καθορισμό των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού*, τα μέτρα που χρησιμοποιούνται για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, τους χρησιμοποιούμενους μηχανισμούς αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο κ.λπ.
40. Κατά τον σχεδιασμό και την επίβλεψη των πολιτικών αμοιβών του ΔΟΕΕ, η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις πληροφορίες που παρέχουν όλες οι αρμόδιες εταιρικές λειτουργίες (δηλαδή διαχείριση κινδύνων, συμμόρφωση, ανθρώπινοι πόροι, στρατηγικός προγραμματισμός κ.λπ.). Ως εκ τούτου, οι εν λόγω λειτουργίες πρέπει να συμμετέχουν δεόντως στον σχεδιασμό της πολιτικής αμοιβών του ΔΟΕΕ.
41. Εν κατακλείδι, η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να διασφαλίζει ότι η πολιτική αμοιβών του ΔΟΕΕ συνάδει με την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων και την προάγει. Η πολιτική αμοιβών πρέπει:
- να είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα του ΔΟΕΕ,
 - να μην ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων σε σύγκριση με την επενδυτική πολιτική των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ, και
 - να παρέχει τη δυνατότητα στον ΔΟΕΕ να ευθυγραμμίζει τα συμφέροντα των ΟΕΕ και των επενδυτών τους με εκείνα των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* που διαχειρίζονται τους εν λόγω ΟΕΕ, καθώς και να επιτυγχάνει και να διατηρεί χρηστή οικονομική κατάσταση.
42. Η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να διασφαλίζει ότι οι συνολικές αρχές και δομές εταιρικής διακυβέρνησης του ΔΟΕΕ, καθώς και οι αλληλεπιδράσεις τους με το σύστημα αμοιβών εξετάζονται στο πλαίσιο του σχεδιασμού και της εφαρμογής των πολιτικών και των πρακτικών αμοιβών του ΔΟΕΕ. Η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία: η σαφής διάκριση μεταξύ επιχειρησιακών λειτουργιών και *λειτουργιών ελέγχου*, οι απαιτήσεις όσον αφορά τις δεξιότητες και την ανεξαρτησία των μελών της *διοίκησης*, ο ρόλος των εσωτερικών επιτροπών, συμπεριλαμβανομένης της επιτροπής αποδοχών, οι εγγυήσεις για την πρόληψη συγκρούσεων συμφερόντων και το εσωτερικό σύστημα υποβολής εκθέσεων και οι κανόνες συναλλαγών των συνδεδεμένων μερών.

X.I.II Αμοιβές μελών της διοίκησης και της εποπτικής λειτουργίας

43. Η αμοιβή των μελών της *διοίκησης* πρέπει να είναι συνεπής με τις εξουσίες, τα καθήκοντα, την εμπειρογνωμοσύνη και τις αρμοδιότητές τους.
44. Όπου ενδείκνυται, ανάλογα με το μέγεθος του ΔΟΕΕ, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση το πεδίο εφαρμογής και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του, η *διοίκηση* δεν πρέπει να καθορίζει η ίδια τις αμοιβές των μελών της. Η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να καθορίζει και να επιβλέπει την αμοιβή των μελών της *διοίκησης*. Στον βαθμό που το εθνικό δίκαιο το επιτρέπει, η *εποπτική λειτουργία* πρέπει επίσης να εγκρίνει και να επιβλέπει την αμοιβή των ανώτερων διοικητικών στελεχών και των μελών του προσωπικού που εισπράττουν τις υψηλότερες συνολικές αμοιβές στον ΔΟΕΕ.
45. Στους ΔΟΕΕ που διαθέτουν χωριστή *εποπτική λειτουργία* με στόχο την ορθή αντιμετώπιση των συγκρούσεων συμφερόντων είναι ενδεχομένως προσφορότερο τα μέλη της *εποπτικής λειτουργίας* να αμείβονται μόνον με πάγια αμοιβή. Η τυχόν λειτουργία μηχανισμών που βασιζονται στην παροχή κινήτρων πρέπει να είναι αυστηρά προσαρμοσμένη στα ανατεθέντα καθήκοντα παρακολούθησης και ελέγχου και να επιβραβεύει τις ικανότητες του προσώπου και τα επιτευχθέντα αποτελέσματα. Εάν χορηγούνται *χρηματοπιστωτικά μέσα*, πρέπει να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα, όπως *περίοδοι διακράτησης* έως τη λήξη της εντολής, προκειμένου να διατηρείται η ανεξαρτησία της κρίσης των μελών της *διοίκησης*. Στους ΔΟΕΕ οι οποίοι λόγω του μεγέθους, της εσωτερικής οργάνωσης και της φύσης, του πεδίου εφαρμογής και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους δεν διαθέτουν χωριστή *εποπτική λειτουργία*, η αρχή σύμφωνα με την οποία ενδείκνυται να αμείβονται τα μέλη της *εποπτικής λειτουργίας* μόνον με πάγια αμοιβή πρέπει να εφαρμόζεται μόνον στα μη εκτελεστικά μέλη της *διοίκησης* τα οποία ασκούν τα καθήκοντα της *εποπτικής λειτουργίας*.

X.I.III Συμμετοχή των μετόχων

46. Η έγκριση της πολιτικής αμοιβών του ΔΟΕΕ και οι αποφάσεις που σχετίζονται με την αμοιβή των μελών της *διοίκησης* μπορούν να ανατεθούν στη συνέλευση των μετόχων του ΔΟΕΕ, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του ΔΟΕΕ ή με τους εθνικούς κανόνες που ισχύουν στη δικαιοδοσία στην οποία είναι εγκαταστημένος ο ΔΟΕΕ. Η ψήφος των μετόχων μπορεί να είναι συμβουλευτική ή δεσμευτική. Για τον σκοπό αυτόν, πρέπει να παρέχεται στους μετόχους κατάλληλη πληροφόρηση, ώστε να μπορούν να λαμβάνουν ενημερωμένες αποφάσεις.
47. Η *εποπτική λειτουργία* παραμένει υπεύθυνη για τις προτάσεις οι οποίες υποβάλλονται στη συνέλευση των μετόχων του ΔΟΕΕ, καθώς και για την υλοποίηση και επίβλεψη τυχόν αλλαγών στις πολιτικές και τις πρακτικές για τις αμοιβές.

X.I.IV Επανεξέταση της εφαρμογής της πολιτικής αμοιβών

48. Η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να διασφαλίζει ότι η εφαρμογή της πολιτικής αμοιβών του ΔΟΕΕ θα επανεξετάζεται τουλάχιστον σε ετήσια βάση. Η εν λόγω κεντρική και ανεξάρτητη επανεξέταση πρέπει να αξιολογεί κατά πόσον το συνολικό σύστημα αμοιβών:
- λειτουργεί κατά τα προβλεφθέντα (ειδικότερα, ότι καλύπτονται όλα τα συμφωνηθέντα σχέδια/προγράμματα, ότι οι αμοιβές είναι πρόσφορες και ότι τα χαρακτηριστικά κινδύνου, οι μακροπρόθεσμοι σκοποί και στόχοι του ΔΟΕΕ λαμβάνονται υπόψη δεόντως), και
 - είναι σύμφωνο προς τους εθνικούς και διεθνείς κανονισμούς, τις αρχές και τα πρότυπα.

49. Οι σχετικές εσωτερικές *λειτουργίες ελέγχου* (δηλαδή ο εσωτερικός έλεγχος, η διαχείριση κινδύνων, οι λειτουργίες συμμόρφωσης κ.λπ.), καθώς και άλλες βασικές επιτροπές της *εποπτικής λειτουργίας* (δηλαδή οι επιτροπές ελέγχου, κινδύνων και ορισμών), πρέπει να συμμετέχουν εκ του σύνεγγυς στην επανεξέταση του συστήματος αμοιβών του ΔΟΕΕ.
50. Εάν οι περιοδικές επανεξετάσεις δείξουν ότι το σύστημα αμοιβών δεν λειτουργεί κατά τα προβλεφθέντα ή όπως ορίζεται, η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να διασφαλίζει την έγκαιρη εφαρμογή σχεδίου επανόρθωσης.
51. Η περιοδική επανεξέταση της εφαρμογής των πολιτικών και των πρακτικών για τις αμοιβές μπορεί να ανατεθεί, εν μέρει ή στο σύνολό της, εξωτερικά, όταν μια τέτοια επιλογή ενδείκνυται βάσει της αναλογικότητας. Οι μεγαλύτεροι και πιο πολύπλοκοι ΔΟΕΕ πρέπει να διαθέτουν επαρκείς πόρους για τη διενέργεια της επανεξέτασης εσωτερικά, παρότι εξωτερικοί σύμβουλοι μπορεί να συμπληρώνουν και να υποστηρίζουν τον ΔΟΕΕ στην εκτέλεση τέτοιων καθηκόντων κατά περίπτωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, οι μικρότεροι και λιγότερο πολύπλοκοι ΔΟΕΕ μπορούν να αποφασίσουν τον εξωπορισμό ολόκληρης της επανεξέτασης, διενεργώντας την επανεξέταση σπανιότερα από ό,τι σε ετήσια βάση ή διενεργώντας τουλάχιστον σε ετήσια βάση εσωτερική αξιολόγηση η οποία δεν ισοδυναμεί με πλήρη ανεξάρτητη επανεξέταση. Σε όλες τις περιπτώσεις, η *εποπτική λειτουργία* πρέπει να παραμένει υπεύθυνη για την επανεξέταση των πολιτικών και των πρακτικών για τις αμοιβές και για τη διασφάλιση της παρακολούθησης των αποτελεσμάτων της επανεξέτασης. Περαιτέρω, οι οικείες *λειτουργίες ελέγχου* πρέπει να συμμετέχουν εκ του σύνεγγυς στη διαδικασία.

X.II. Επιτροπή αποδοχών

X.II.I Σύσταση επιτροπής αποδοχών

52. Η σύσταση επιτροπής αποδοχών πρέπει να εξετάζεται ως ορθή πρακτική ακόμη και από τους ΔΟΕΕ οι οποίοι δεν υποχρεούνται να συστήσουν μια τέτοια επιτροπή βάσει της παραγράφου 3 του παραρτήματος ΙΙ της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.
53. Για να καταδειχθεί η σκοπιμότητα της σύστασης επιτροπής αποδοχών, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι παράγοντες οι οποίοι αναφέρονται στο τμήμα VII (Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την αναλογικότητα). Κατά την αξιολόγηση της σημαίνουσας θέσης του ΔΟΕΕ, ο ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζει κατά πόσον συντρέχουν σωρευτικά και οι τρεις παράγοντες (δηλαδή το μέγεθος του ή το μέγεθος των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται, η εσωτερική οργάνωση και η φύση, το πεδίο εφαρμογής και η πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του). Ένας ΔΟΕΕ ο οποίος κρίνεται σημαντικός μόνον σε σχέση με έναν ή δύο από τους τρεις ανωτέρω παράγοντες δεν πρέπει να υποχρεούται να συστήσει επιτροπή αποδοχών.
54. Με την επιφύλαξη της προηγούμενης παραγράφου, η μελέτη σκοπιμότητας του κατά πόσον πρέπει να συσταθεί επιτροπή αποδοχών πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία (η απαρίθμηση είναι ενδεικτική):
- κατά πόσον ο ΔΟΕΕ είναι εισηγμένος σε ρυθμιζόμενη αγορά
 - τη νομική δομή του ΔΟΕΕ
 - τον αριθμό υπαλλήλων του ΔΟΕΕ

- τα περιουσιακά στοιχεία τα οποία διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ.
- κατά πόσον ο ΔΟΕΕ είναι επίσης εταιρεία διαχείρισης ΟΣΕΚΑ.
- την παροχή των υπηρεσιών που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 4 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

55. Υπό το πρίσμα των ανωτέρω αρχών και όλων των σχετικών περιστάσεων, παρατίθενται ακολούθως παραδείγματα ΔΟΕΕ οι οποίοι ενδέχεται να μην χρειάζεται να συστήσουν επιτροπή αποδοχών:

- οι ΔΟΕΕ των οποίων η αξία των χαρτοφυλακίων των ΟΕΕ που διαχειρίζονται δεν υπερβαίνει το 1,25 δισεκατομμύριο ευρώ και οι οποίοι δεν έχουν περισσότερους από 50 υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που ασχολούνται με τη διαχείριση ΟΣΕΚΑ και την παροχή των υπηρεσιών που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 4 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ
- οι ΔΟΕΕ οι οποίοι είναι μέλη τραπεζικών, ασφαλιστικών και επενδυτικών ομίλων ή ομίλων ετερογενών χρηματοοικονομικών δραστηριοτήτων στο πλαίσιο των οποίων μια οντότητα υποχρεούται να συστήσει επιτροπή αποδοχών η οποία εκτελεί τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις της για το σύνολο του ομίλου, υπό τον όρο ότι οι κανόνες οι οποίοι ρυθμίζουν τη σύνθεση, τον ρόλο και τις αρμοδιότητες της εν λόγω επιτροπής αποδοχών είναι αντίστοιχοι αυτών που θεσπίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές και ότι η υφιστάμενη επιτροπή αποδοχών ευθύνεται για τον έλεγχο συμμόρφωσης του ΔΟΕΕ προς του κανόνες που θεσπίζονται στις παρούσες κατευθυντήριες γραμμές.

56. Εξυπακούεται ότι, όπως αναφέρεται στην παράγραφο 52 ανωτέρω, οι ΔΟΕΕ που εμπíπτουν στα προεκτεθέντα παραδείγματα μπορούν να επιλέξουν να συστήσουν επιτροπή αποδοχών με δική τους πρωτοβουλία ως ορθή πρακτική.

57. Οι ΔΟΕΕ οι οποίοι δεν εμπíπτουν στα ως άνω παραδείγματα δεν υποχρεούνται αυτομάτως να συστήσουν επιτροπή αποδοχών. Για τον σκοπό αυτόν, οι ΔΟΕΕ οι οποίοι υπερβαίνουν τα κατώτατα όρια της παραγράφου 55 πρέπει να θεωρούνται σημαντικοί όσον αφορά το μέγεθός τους ή το μέγεθος των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζονται. Εξάλλου, η απόφασή τους για τη σκοπιμότητα σύστασης επιτροπής αποδοχών πρέπει συναρτάται και με την αξιολόγηση του κατά πόσον είναι σημαντικοί όσον αφορά την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το πεδίο εφαρμογής και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων τους.

X.II.II Σύνθεση της επιτροπής αποδοχών

58. Η διατήρηση της ανεξαρτησίας της επιτροπής αποδοχών σε σχέση με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη επιτάσσει τη συμμετοχή μελών της *εποπτικής λειτουργίας* τα οποία δεν ασκούν εκτελεστικές λειτουργίες στη σύνθεσή της. Τουλάχιστον το ήμισυ εξ αυτών πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις της ανεξαρτησίας.

59. Πρόεδρος της επιτροπής αποδοχών πρέπει να είναι ένα ανεξάρτητο μη εκτελεστικό μέλος.

60. Ικανός αριθμός μελών της επιτροπής αποδοχών πρέπει να διαθέτει επαρκή εμπειρογνωμοσύνη και επαγγελματική πείρα όσον αφορά τις δραστηριότητες διαχείρισης και ελέγχου των κινδύνων, ιδίως σε

σχέση με τον μηχανισμό ευθυγράμμισης της δομής αμοιβών με τα χαρακτηριστικά κινδύνου και κεφαλαίου του ΔΟΕΕ.

61. Η επιτροπή αποδοχών πρέπει να ενθαρρύνεται να ζητεί συμβουλές εμπειρογνομόνων τόσο εσωτερικά (π.χ. από τη διαχείριση κινδύνων) όσο και εξωτερικά. Ο πρόεδρος και διευθύνων σύμβουλος δεν πρέπει να συμμετέχει στις συνεδριάσεις της επιτροπής αποδοχών οι οποίες συζητούν και λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με την αμοιβή του.

Χ.ΙΙ.ΙΙΙ Ρόλος της επιτροπής αποδοχών

62. Η επιτροπή αποδοχών πρέπει:

- να είναι υπεύθυνη για τη διατύπωση συστάσεων προς την *εποπτική λειτουργία*, όσον αφορά την αμοιβή των μελών της *διοίκησης* καθώς και των υψηλότερα αμειβόμενων υπαλλήλων του ΔΟΕΕ
- να παρέχει στήριξη και συμβουλές στην *εποπτική λειτουργία* σχετικά με τον σχεδιασμό της συνολικής πολιτικής αμοιβών του ΔΟΕΕ
- να έχει πρόσβαση σε συμβουλές, εσωτερικές και εξωτερικές, οι οποίες είναι ανεξάρτητες από τις συμβουλές που παρέχουν τα ανώτερα διοικητικά στελέχη ή τις συμβουλές που παρέχονται στα ανώτερα διοικητικά στελέχη
- να εξετάζει τον διορισμό εξωτερικών συμβούλων σε θέματα αμοιβών, τους οποίους ενδέχεται να αποφασίσει να προσλάβει η *εποπτική λειτουργία* για την παροχή συμβουλών ή στήριξης
- να στηρίζει την *εποπτική λειτουργία* στην επίβλεψη του σχεδιασμού και της λειτουργίας του συστήματος αμοιβών για λογαριασμό της *εποπτικής λειτουργίας*
- να αποδίδει ιδιαίτερη προσοχή στην αξιολόγηση των μηχανισμών που θεσπίζονται για να διασφαλίζεται ότι:
 - το σύστημα αμοιβών λαμβάνει δεόντως υπόψη όλους τους τύπους κινδύνων καθώς και το επίπεδο της ρευστότητας και των περιουσιακών στοιχείων που αποτελούν αντικείμενο διαχείρισης, και
 - η συνολική πολιτική αποδοχών συνάδει με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, καθώς και με τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα των επενδυτών των εν λόγω ΟΕΕ, και
- να προβαίνει σε επίσημη εξέταση σειράς δυνητικών σεναρίων ώστε να ελέγχει την αντίδραση του συστήματος αμοιβών σε μελλοντικά εξωτερικά και εσωτερικά γεγονότα, καθώς και την εκ των υστέρων αντίδραση του συστήματος.

63. Η επιτροπή αποδοχών μπορεί να ορισθεί υπεύθυνη για την επίβλεψη της κεντρικής και ανεξάρτητης επανεξέτασης της εφαρμογής των πρακτικών και των πολιτικών για τις αποδοχές.

Χ.ΙΙ.ΙΙΙΙ Διαδικασίες και λογοδοσία στο πλαίσιο της επιτροπής αποδοχών

64. Η επιτροπή αποδοχών πρέπει:

- να έχει απεριόριστη πρόσβαση σε όλα τα δεδομένα και τις πληροφορίες που αφορούν τη διαδικασία λήψης αποφάσεων της *εποπτικής λειτουργίας* σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή του συστήματος αμοιβών
- να έχει απεριόριστη πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες και τα δεδομένα της λειτουργίας διαχείρισης κινδύνων και των *λειτουργιών ελέγχου*. Η πρόσβαση αυτή δεν πρέπει να παρεμποδίζει τις συνήθεις δραστηριότητες του ΔΟΕΕ
- να διασφαλίζει την κατάλληλη συμμετοχή του εσωτερικού ελέγχου και άλλων αρμόδιων λειτουργιών (π.χ. ανθρόπινι πόροι και στρατηγικός προγραμματισμός). Η επιτροπή αποδοχών πρέπει να συνεργάζεται με άλλες επιτροπές του διοικητικού συμβουλίου των οποίων οι δραστηριότητες μπορούν να έχουν αντίκτυπο στον σχεδιασμό και στην ορθή λειτουργία της πολιτικής και των πρακτικών για τις αμοιβές (π.χ. έλεγχος κινδύνων και επιτροπές ορισμών), και
- να παρέχει κατάλληλες πληροφορίες στην *εποπτική λειτουργία*, και, κατά περίπτωση, στη συνέλευση των μετόχων του ΔΟΕΕ σχετικά με τις εκτελεσθείσες δραστηριότητες.

X.III. Λειτουργίες ελέγχου

X.III.I Ρόλοι των λειτουργιών ελέγχου

65. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι *λειτουργίες ελέγχου* διαδραματίζουν ενεργό ρόλο στον σχεδιασμό, στη συνεχή επίβλεψη και στην επανεξέταση των πολιτικών αμοιβών για άλλους επιχειρηματικούς τομείς.
66. Σε στενή συνεργασία με την επιτροπή αποδοχών και την *εποπτική λειτουργία* και τη *διοίκηση*, οι *λειτουργίες ελέγχου* πρέπει να συμβάλλουν στον καθορισμό της συνολικής στρατηγικής αμοιβών η οποία εφαρμόζεται στον ΔΟΕΕ με γνώμονα την προαγωγή της αποτελεσματικής διαχείρισης κινδύνων.
67. Η λειτουργία διαχείρισης κινδύνων πρέπει να αξιολογεί με ποιον τρόπο η δομή της μεταβλητής αμοιβής επηρεάζει τα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ. Η επικύρωση και η αξιολόγηση των δεδομένων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο καθώς και η συμμετοχή στη συνεδρίαση της επιτροπής αποδοχών για το θέμα αυτό αποτελούν ορθές πρακτικές για τη λειτουργία διαχείρισης κινδύνων.
68. Η λειτουργία συμμόρφωσης πρέπει να αναλύει με ποιον τρόπο η δομή αμοιβών επηρεάζει τη συμμόρφωση του ΔΟΕΕ προς τη νομοθεσία, τους κανονισμούς και τις εσωτερικές πολιτικές.
69. Η λειτουργία εσωτερικού ελέγχου πρέπει να διενεργεί περιοδικά ανεξάρτητο έλεγχο του σχεδιασμού, της εφαρμογής και των συνεπειών των πολιτικών στις αμοιβές του ΔΟΕΕ.

X.III.II Αμοιβές λειτουργιών ελέγχου

70. Το επίπεδο των αμοιβών του προσωπικού των *λειτουργιών ελέγχου* πρέπει να επιτρέπει στον ΔΟΕΕ να απασχολεί στις εν λόγω λειτουργίες υπαλλήλους με προσόντα και εμπειρία.

71. Εάν το προσωπικό των *λειτουργιών ελέγχου* λαμβάνει μεταβλητή αμοιβή, αυτή πρέπει να βασίζεται σε στόχους σχετικούς με κάθε λειτουργία και δεν πρέπει να καθορίζεται μόνον με βάση τα κριτήρια επιδόσεων που ισχύουν για το σύνολο του ΔΟΕΕ.
72. Η δομή των αμοιβών των υπαλλήλων των *λειτουργιών ελέγχου* δεν πρέπει να θίγει την ανεξαρτησία τους ούτε να δημιουργεί συγκρούσεις συμφερόντων στον συμβουλευτικό ρόλο τους προς την επιτροπή αποδοχών, την *εποπτική λειτουργία* ή/και τη *διοίκηση*. Εάν οι αμοιβές των *λειτουργιών ελέγχου* περιλαμβάνουν σκέλος βασισμένο στα κριτήρια επιδόσεων για το σύνολο του ΔΟΕΕ, ο κίνδυνος συγκρούσεων συμφερόντων αυξάνεται και, ως εκ τούτου, χρήζει κατάλληλης αντιμετώπισης.
73. Στους ΔΟΕΕ οι οποίοι υποχρεούνται να έχουν επιτροπή αποδοχών, οι αμοιβές των ανώτερων υπαλλήλων που είναι επικεφαλής των *λειτουργιών ελέγχου* δεν πρέπει να επαφίενται μόνον στην *εποπτική λειτουργία*, αλλά πρέπει να τελούν υπό την άμεση επίβλεψη της επιτροπής αποδοχών. Οι αμοιβές των υπαλλήλων των λειτουργιών συμμόρφωσης και διαχείρισης κινδύνων πρέπει να σχεδιάζονται έτσι ώστε να αποφεύγονται οι συγκρούσεις συμφερόντων οι οποίες σχετίζονται με την επιχειρηματική μονάδα την οποία επιβλέπουν και, επομένως, πρέπει να εκτιμώνται και να καθορίζονται ανεξάρτητα. Η επιτροπή αποδοχών πρέπει να διατυπώνει συστάσεις στη *διοίκηση* σχετικά με την αμοιβή που πρέπει να καταβάλλεται στα ανώτερα στελέχη των λειτουργιών διαχείρισης κινδύνων και συμμόρφωσης.
74. Στους ΔΟΕΕ οι οποίοι δεν υποχρεούνται να έχουν επιτροπή αποδοχών, οι αμοιβές των ανώτερων υπαλλήλων που είναι επικεφαλής των *λειτουργιών ελέγχου* πρέπει να τελούν υπό την επίβλεψη της *εποπτικής λειτουργίας*.
75. Οι συγκρούσεις συμφερόντων οι οποίες ενδέχεται να ανακύψουν εάν άλλοι επιχειρηματικοί τομείς ασκούν ανάρμοστη επιρροή στην αμοιβή των υπαλλήλων των *λειτουργιών ελέγχου* πρέπει να αποτελούν αντικείμενο κατάλληλης διαχείρισης. Η αναγκαιότητα αποφυγής φαινομένων ανάρμοστης επιρροής αποκτά ιδιαίτερη σημασία όταν υπάλληλοι των *λειτουργιών ελέγχου* ανήκουν σε άλλους επιχειρηματικούς τομείς. Ωστόσο, στο πλαίσιο της διαδικασίας αξιολόγησης ενδείκνυται να ζητείται η άποψη των άλλων επιχειρηματικών τομέων.
76. Οι υπάλληλοι των *λειτουργιών ελέγχου* δεν πρέπει να περιέρχονται σε θέση στην οποία, για παράδειγμα, η έγκριση μιας συναλλαγής, η λήψη αποφάσεων ή η παροχή συμβουλών σε θέματα κινδύνου και χρηματοοικονομικού ελέγχου μπορεί να συνδέονται άμεσα με την αύξηση ή τη μείωση της αμοιβής τους βάσει των επιδόσεών τους.

XI. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους

77. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να εφαρμόζουν τις γενικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους μόνον στα επιμέρους πακέτα αμοιβών των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού*, συνιστάται όμως θερμά η οικειοθελής εφαρμογή τους σε ολόκληρο τον ΔΟΕΕ, όπως αναφέρεται στο παράρτημα II. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να αξιολογούν κατά πόσον οι εν λόγω απαιτήσεις πρέπει να εφαρμόζονται στο σύνολο του ΔΟΕΕ και, σε περίπτωση που διαπιστώνεται τέτοια ανάγκη, πρέπει να μπορούν να αποδείξουν στις αρμόδιες αρχές τους λόγους για τους οποίους εφαρμόσαν τις εν λόγω απαιτήσεις μόνον στα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*.

XI.I. Η γενική πολιτική αμοιβών, συμπεριλαμβανομένης της συνταξιοδοτικής πολιτικής

78. Η μακροπρόθεσμη στρατηγική του ΔΟΕΕ πρέπει να περιλαμβάνει τη συνολική επιχειρηματική στρατηγική και τα επίπεδα ποσοτικοποιημένης ανοχής κινδύνου σε πολυετή ορίζοντα, καθώς και άλλες εταιρικές αξίες, όπως τη φιλοσοφία συμμόρφωσης, τη δεοντολογία, τη συμπεριφορά προς τους επενδυτές των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται, μέτρα για τον μετριασμό των συγκρούσεων συμφερόντων κ.λπ. Ο σχεδιασμός των συστημάτων αμοιβών πρέπει να είναι συνεπής με τα χαρακτηριστικά κινδύνου, τους κανόνες ή τα καταστατικά έγγραφα των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ και με τους στόχους που καθορίζονται στις στρατηγικές του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, οι δε αλλαγές που ενδέχεται να αποφασιστούν στις στρατηγικές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Επομένως, οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι τα συστήματα αμοιβών τους έχουν σχεδιασθεί και εφαρμόζονται ορθά. Η υποχρέωση αυτή περιλαμβάνει, ειδικότερα, την επίτευξη κατάλληλης ισορροπίας μεταξύ μεταβλητής και πάγιας αμοιβής, τη μέτρηση των επιδόσεων καθώς και τη δομή και, κατά περίπτωση, την αναπροσαρμογή της μεταβλητής αμοιβής με γνώμονα τον κίνδυνο. Ακόμη και οι μικρότεροι ή λιγότερο εξειδικευμένοι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια για να ευθυγραμμίσουν την πολιτική αμοιβών τους με τα συμφέροντά τους και με τα συμφέροντα των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζονται και των επενδυτών τους.
79. Κατά την ανάπτυξη της πολιτικής αμοιβών τους, οι ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζουν δεόντως τον τρόπο με τον οποίο οι αμοιβές συμβάλλουν στην πρόληψη της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων, στην αποδοτικότητα του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται και στη συνέπεια της πολιτικής αμοιβών με την αποτελεσματική διαχείριση κινδύνων.
80. Οι διαχειριστές πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο εφαρμογής συντηρητικών πολιτικών αποτίμησης και δεν πρέπει να παραβλέπουν τους κινδύνους συγκέντρωσης και τους παράγοντες κινδύνου, όπως τον κίνδυνο ρευστότητας και τον κίνδυνο συγκέντρωσης που ενδέχεται να φέρουν σε δύσκολη θέση στο μέλλον τους ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ. Σημαντικοί λόγοι συνηγορούν υπέρ της μη εκπλήρωσης των υποχρεώσεων αυτών, εάν το μεταβλητό μέρος της αμοιβής συνίσταται κυρίως σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία καταβάλλονται αμέσως, χωρίς κανέναν μηχανισμό αναβολής ή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο (*αρνητικό μόνους (μάλους)* ή *επιστροφή ποσών*), ή/και βασίζονται σε έναν τύπο ο οποίος συνδέει τη μεταβλητή αμοιβή με τα έσοδα του τρέχοντος έτους και όχι με κέρδη αναπροσαρμοσμένα με γνώμονα τον κίνδυνο.
81. Για την αντιστάθμιση των προαναφερθέντων κινδύνων, τα στοιχεία της διαχείρισης κινδύνων πρέπει να συνδέονται με την πολιτική αμοιβών. Όταν είναι κατάλληλα δομημένη και εφαρμόζεται ορθά, η μεταβλητή αμοιβή μπορεί να αποτελεί αποτελεσματικό εργαλείο για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των υπαλλήλων με τα συμφέροντα των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ. Για τη σύνδεση των στοιχείων της διαχείρισης κινδύνων με την πολιτική αμοιβών έχουν αναπτυχθεί εναλλακτικές προσεγγίσεις με βάση τη φύση, την κλίμακα και την πολυπλοκότητα του ΔΟΕΕ.

XI.Π. Συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας

82. Η πολιτική αμοιβών πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις πτυχές της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένων των πάγιων σκελών, των μεταβλητών σκελών, των όρων σύνταξης και άλλων παρόμοιων ειδικών παροχών. Η πολιτική συντάξεων (τόσο οι πάγιες όσο και οι μεταβλητές πληρωμές συντάξεων) πρέπει να ευθυγραμμίζεται με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται.
83. Ο υπολογισμός των συνταξιοδοτικών παροχών διακριτικής ευχέρειας που χορηγούνται στο πλαίσιο της μεταβλητής αμοιβής πρέπει να γίνεται με βάση το σκεπτικό ότι ένας υπάλληλος δεν πρέπει να

συνταξιοδοτείται ούτε να αποχωρεί από τον ΔΟΕΕ έχοντας θεμελιώσει δικαίωμα τέτοιων παροχών χωρίς να λαμβάνονται υπόψη η οικονομική κατάσταση των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ ή οι κίνδυνοι τους οποίους ανέλαβε ο υπάλληλος μακροπρόθεσμα.

84. Για την ευθυγράμμιση του συγκεκριμένου είδους συνταξιοδοτικών παροχών με την οικονομική κατάσταση των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ, οι συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρεια πρέπει να καταβάλλονται με τη μορφή *χρηματοπιστωτικών μέσων*, όταν αυτό επιτρέπεται από την οικεία συνταξιοδοτική νομοθεσία.
85. Στο πλαίσιο της συνταξιοδότησης, οι συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας τις οποίες έχει θεμελιώσει ο υπάλληλος πρέπει να υπόκεινται σε πενταετή *περίοδο διακράτησης*.
86. Εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει από τον ΔΟΕΕ προ της συνταξιοδότησης, οι συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας δεν πρέπει να θεμελιώνονται πριν από την παρέλευση πενταετίας και πρέπει να συναρτώνται με αξιολόγηση επιδόσεων και εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο πριν από την καταβολή τους.

XI.III. Αποζημίωση λόγω απόλυσης

87. Οι ρυθμίσεις «χρυσού αλεξίπτωτου» για υπαλλήλους οι οποίοι αποχωρούν από τον ΔΟΕΕ και οι οποίες συνεπάγονται υψηλές καταβολές χωρίς οποιαδήποτε αναπροσαρμογή για τις επιδόσεις και τον κίνδυνο δεν συνάδουν με την αρχή που προβλέπεται στην παράγραφο 1 στοιχείο ια) του παραρτήματος ΙΙ της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ. Κάθε τέτοια πληρωμή πρέπει να σχετίζεται με επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και να είναι σχεδιασμένη κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβει την αποτυχία. Η σχετική πρόβλεψη δεν πρέπει να αποκλείει τις πληρωμές λόγω καταγγελίας της σύμβασης σε περιπτώσεις όπως η πρόωγη καταγγελία της σύμβασης λόγω αλλαγών στη στρατηγική του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται ή σε περιπτώσεις συγχώνευσης ή/και εξαγοράς.
88. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να καθιερώσουν ένα πλαίσιο εντός του οποίου καθορίζεται και εγκρίνεται η αποζημίωση λόγω απόλυσης σύμφωνα με τις γενικές δομές διακυβέρνησης του ΔΟΕΕ όσον αφορά την απασχόληση. Το πλαίσιο πρέπει να διασφαλίζει ότι δεν ανταμείβεται η αποτυχία.
89. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσουν στις αρμόδιες αρχές τα κριτήρια τα οποία χρησιμοποιούν για τον καθορισμό του ποσού της αποζημίωσης λόγω απόλυσης. Η αναβολή τυχόν εκκρεμών μεταβλητών πληρωμών ή μακροπρόθεσμων σχεδίων παροχής κινήτρων, τα οποία πρέπει να αντικατοπτρίζουν τα αρχικά καθεστώτα αναβολής, αποτελεί ορθή πρακτική.

XI.IV. Προσωπική αντιστάθμιση κινδύνου

90. Ένας υπάλληλος θεωρείται ότι αντισταθμίζει τον κίνδυνο αναπροσαρμογής της αμοιβής του προς τα κάτω εάν συνάπτει σύμβαση με τρίτο, η οποία απαιτεί από τον τρίτο να προβεί άμεσα ή έμμεσα σε πληρωμές στον υπάλληλο, οι οποίες συνδέονται ή είναι αναλογικές με τα ποσά κατά τα οποία μειώνεται η μεταβλητή αμοιβή του υπαλλήλου. Η σύμβαση αυτή μπορεί, για παράδειγμα, να λάβει τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης ή οποιασδήποτε άλλης σύμβασης παραγώγων ή άλλη μορφή σύμβασης η οποία παρέχει οποιοδήποτε είδος αντιστάθμισης του κινδύνου για τη μεταβλητή αμοιβή του υπαλλήλου.
91. Για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας της ευθυγράμμισης με τους κινδύνους, οι υπάλληλοι δεν πρέπει να συνάπτουν σύμβαση ασφάλισης, η οποία τους αποζημιώνει σε περίπτωση αναπροσαρμογής

της αμοιβής τους προς τα κάτω. Ωστόσο, κατά γενικό κανόνα, η εν λόγω υποχρέωση δεν αποκλείει την ασφάλιση για την κάλυψη προσωπικών πληρωμών, όπως είναι η ασφάλιση υγείας ή οι δόσεις ενυπόθηκου δανείου (υπό τον όπο η κάλυψη του ενυπόθηκου δανείου αφορά καταστάσεις υγείας οι οποίες καθιστούν τον υπάλληλο ανίκανο προς εργασία σε αντίστοιχη θέση), παρότι κάθε περίπτωση πρέπει να αξιολογείται μεμονωμένα.

92. Η απαίτηση μη χρησιμοποίησης προσωπικών στρατηγικών αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλισης για να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο πρέπει να εφαρμόζεται τόσο στην αναβαλλόμενη όσο και στη διακρατούμενη μεταβλητή αμοιβή. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να διατηρούν αποτελεσματικές ρυθμίσεις ώστε να διασφαλίζεται ότι ο υπάλληλος συμμορφώνεται προς τη συγκεκριμένη απαίτηση.

XII. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους

93. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να εφαρμόζουν τις ειδικές απαιτήσεις όσον αφορά την ευθυγράμμιση με τους κινδύνους μόνο στα επιμέρους πακέτα αμοιβών των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού*, όμως μπορούν ανά πάσα στιγμή να εξετάσουν το ενδεχόμενο εφαρμογής σε ολόκληρο τον ΔΟΕΕ (ή έστω το ενδεχόμενο μιας εφαρμογής «ευρύτερης από την αυστηρά αναγκαία») όλων ή ορισμένων από τις ειδικές απαιτήσεις. Στο παράρτημα II αναφέρονται οι ειδικές απαιτήσεις για τις οποίες συνιστάται ιδιαίτερα η οικειοθελής εφαρμογή σε ολόκληρο τον ΔΟΕΕ.

XII.I. Πλήρως ευέλικτη πολιτική όσον αφορά τη μεταβλητή αμοιβή

94. Η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής όσον αφορά τη μεταβλητή αμοιβή σημαίνει όχι μόνον ότι η μεταβλητή αμοιβή πρέπει να μειώνεται ως αποτέλεσμα των αρνητικών επιδόσεων, αλλά επίσης ότι μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να μηδενιστεί. Όσον αφορά την πρακτική εφαρμογή της, σημαίνει επίσης ότι η πάγια αμοιβή πρέπει να είναι επαρκώς υψηλή ώστε να ανταμείβει τις παρεχόμενες επαγγελματικές υπηρεσίες, σύμφωνα με το επίπεδο σπουδών, την αρχαιότητα, το επίπεδο εμπειρογνομosύνης και απαιτούμενων δεξιοτήτων, τους περιορισμούς και την πείρα του επαγγέλματος, τον εκάστοτε επιχειρηματικό τομέα και την περιοχή. Τα μεμονωμένα επίπεδα πάγιας αμοιβής πρέπει να αντανακλούν τη βασική αρχή της ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

XII.II. Ευθυγράμμιση της μεταβλητής αμοιβής με τους κινδύνους

XII.II.I Διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

95. Για τον περιορισμό της υπερβολικής ανάληψης κινδύνων, η μεταβλητή αμοιβή πρέπει να βασίζεται στις επιδόσεις και να αναπροσαρμόζεται με γνώμονα τον κίνδυνο. Για την επίτευξη του στόχου αυτού, ο ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζει ότι τα κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων περιορίζονται από τα κίνητρα για τη διαχείριση των κινδύνων. Το σύστημα αμοιβών πρέπει να είναι συνεπές με τις διαδικασίες αποτελεσματικής διαχείρισης των κινδύνων και διακυβέρνησης του ΔΟΕΕ.

XII.II.I.I Διαδικασία μέτρησης επιδόσεων και κινδύνου

96. Η θέσπιση ενός συστήματος αμοιβών πρέπει να ξεκινά με τον καθορισμό των στόχων του ΔΟΕΕ, της μονάδας και του προσωπικού, καθώς και της επενδυτικής στρατηγικής του συναφούς ΟΕΕ. Οι εν λόγω στόχοι πρέπει να προκύπτουν από το επιχειρηματικό σχέδιο του ΔΟΕΕ, εφόσον υπάρχει, και να συνάδουν με τη διάθεση ανάληψης κινδύνων του ΔΟΕΕ και με την επενδυτική στρατηγική των

συναφών ΟΕΕ. Τα κριτήρια επιδόσεων, τα οποία πρέπει να χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων των υπαλλήλων κατά την *περίοδο συσσώρευσης*, μπορούν να προκύπτουν άμεσα από τους στόχους. Το δικαίωμα λήψης της μεταβλητής αμοιβής αποκτάται («χορηγείται») στη λήξη της *περιόδου συσσώρευσης* ή κατά τη διάρκεια της *περιόδου συσσώρευσης*, η οποία πρέπει να είναι τουλάχιστον ένα έτος ή και μεγαλύτερη. Σε μερικές περιπτώσεις, διαφορετικές *περίοδοι συσσώρευσης* ενδέχεται να αλληλεπικαλύπτονται. Εάν σχεδιασθεί ορθά, η αξιολόγηση των επιδόσεων συνδέει την αμοιβή με την επίτευξη της επενδυτικής στρατηγικής των συναφών ΟΕΕ και με το επιχειρηματικό σχέδιο, εφόσον υπάρχει, ή τους στόχους του ΔΟΕΕ. Αντιθέτως, τα μη ορθολογικά σχεδιασμένα κριτήρια επιδόσεων ενδέχεται να αποτελέσουν κίνητρο για την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Κατά την αξιολόγηση των επιδόσεων, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη μόνον τα πραγματικά αποτελέσματα. Η ευθυγράμμιση με τους κινδύνους κατά τη μέτρηση των επιδόσεων μπορεί να επιτευχθεί με τη χρήση κριτηρίων επιδόσεων που αναπροσαρμόζονται με γνώμονα τον κίνδυνο ή μέσω της εκ των υστέρων αναπροσαρμογής των μετρήσεων επιδόσεων με γνώμονα τον κίνδυνο. Η αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο μπορεί να παρουσιάζει αποκλίσεις ανάλογα με τη δραστηριότητα του υπαλλήλου και τον εκάστοτε επιχειρηματικό τομέα ή ΟΕΕ.

XII.Π.Ι.Π Διαδικασία χορήγησης

97. Μετά την *περίοδο συσσώρευσης*, ο ΔΟΕΕ πρέπει να χρησιμοποιεί μια πάγια διαδικασία χορήγησης βάσει της οποίας η παράμετρος της αξιολόγησης των επιδόσεων θα συνυπολογίζεται για τον καθορισμό της μεταβλητής αμοιβής ανά υπάλληλο. Ο σχετικός υπολογισμός πραγματοποιείται συνήθως μέσω των λεγόμενων «ομάδων» μεταβλητής αμοιβής, των οποίων πρώτα καθορίζεται το συνολικό ύψος και εν συνεχεία αποφασίζεται η κατανομή. Καθώς δεν προσφέρονται όλες οι μετρήσεις επιδόσεων και κινδύνων για εφαρμογή στο επίπεδο του ΔΟΕΕ, της επιχειρηματικής μονάδας ή του υπαλλήλου, ο ΔΟΕΕ πρέπει να προσδιορίζει τους κινδύνους σε κάθε επίπεδο και να διασφαλίζει ότι ο μηχανισμός διόρθωσης κινδύνου αποτυπώνει δεόντως το μέγεθος και τη διάρκεια του κινδύνου σε κάθε επίπεδο. Η εν λόγω «εκ των προτέρων αναπροσαρμογή των κινδύνων» πρέπει να αναπροσαρμόζει το ύψος της αμοιβής με γνώμονα πιθανές δυσμενείς εξελίξεις στο μέλλον.

XII.Π.Ι.ΙΙΙ Διαδικασία καταβολής

98. Για την ευθυγράμμιση της πραγματικής πληρωμής της αμοιβής με τον κύκλο ζωής και την πολιτική εξαγοράς των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ και με τους επενδυτικούς κινδύνους τους, η μεταβλητή αμοιβή πρέπει να καταβάλλεται εν μέρει άμεσα (βραχυπρόθεσμα) και εν μέρει με αναβολή (μακροπρόθεσμα). Το βραχυπρόθεσμο σκέλος, το οποίο πρέπει να καταβάλλεται αμέσως μετά τη χορήγηση, ανταμείβει τους υπαλλήλους για τις επιδόσεις που έχουν επιτύχει κατά την *περίοδο συσσώρευσης*. Το μακροπρόθεσμο σκέλος πρέπει να χορηγείται στους υπαλλήλους κατά και μετά την *περίοδο αναβολής*. Πρέπει να ανταμείβει τους υπαλλήλους για τη διατήρηση των επιδόσεων μακροπρόθεσμα, η οποία είναι αποτέλεσμα αποφάσεων που ελήφθησαν στο παρελθόν. Πριν από την καταβολή του αναβληθέντος μέρους, πρέπει να απαιτείται επαναξιολόγηση των επιδόσεων και, εάν απαιτείται, αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο για την ευθυγράμμιση της μεταβλητής αμοιβής με κινδύνους και σφάλματα στις επιδόσεις και με αξιολογήσεις κινδύνων που εκδηλώθηκαν μετά τη χορήγηση στους υπαλλήλους του μεταβλητού σκέλους της αμοιβής τους. Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο πρέπει να θεωρείται πάντοτε αναγκαία, επειδή, κατά τη χορήγηση της αμοιβής, οι τελικές επιδόσεις δεν μπορούν να εκτιμηθούν με βεβαιότητα.

XII.Π.Π Κοινές απαιτήσεις για τη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους

XII.Π.Π.Ι Χρονικός ορίζοντας

99. Κατά την αξιολόγηση κινδύνων και επιδόσεων, οι ΔΟΕΕ πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τόσο τους παρόντες όσο και τους μελλοντικούς κινδύνους που αναλαμβάνουν οι υπάλληλοι, η επιχειρηματική μονάδα, ο εκάστοτε ΟΕΕ ή ο ΔΟΕΕ στο σύνολό του. Για τον σκοπό αυτόν, οι ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζουν τον δυνητικό αντίκτυπο των δραστηριοτήτων των υπαλλήλων στους ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζονται και στη βραχυπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη επιτυχία του ΔΟΕΕ. Για να επιτύχει τον συγκεκριμένο στόχο, ο ΔΟΕΕ πρέπει να ευθυγραμμίζει τον ορίζοντα της μέτρησης των κινδύνων και των επιδόσεων με τον κύκλο ζωής και την πολιτική εξαγοράς των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται, καθώς και με τους επενδυτικούς κινδύνους τους. Η υποχρέωση του ΔΟΕΕ να αξιολογεί τις επιδόσεις των υπαλλήλων του σε ένα πολυετές πλαίσιο που θα συνάδει με τον κύκλο ζωής των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται σημαίνει ότι η *περίοδος συσσώρευσης* και η περίοδος καταβολής για τη μεσοπρόθεσμη και τη μακροπρόθεσμη αμοιβή καλύπτουν συνολικά ένα πρόσφορο χρονικό διάστημα.
100. Η ενδεικνυόμενη ισορροπία μεταξύ *περιόδου συσσώρευσης* και περιόδου καταβολής εξαρτάται από τον τύπο των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ και από τον τύπο της επιχειρηματικής δράσης και της δραστηριότητας που αναπτύσσει ο εκάστοτε υπάλληλος. Ωστόσο, η χρήση πολυετών *περιόδων συσσώρευσης* είναι πιο συνετή, καθώς η αξιολόγηση των επιδόσεων μπορεί να λαμβάνει υπόψη με βεβαιότητα περισσότερους κινδύνους οι οποίοι έχουν υλοποιηθεί από την έναρξη της *περιόδου συσσώρευσης*.

XII.Π.Π.Π Επίπεδα μέτρησης κινδύνου και επιδόσεων

101. Η αμοιβή που σχετίζεται με τις επιδόσεις πρέπει να αντικατοπτρίζει παραμέτρους οι οποίες συνδέονται με τους κινδύνους και τις επιδόσεις του εκάστοτε ΟΕΕ και της επιχειρηματικής μονάδας του ΔΟΕΕ, επιπλέον των κινδύνων και των επιδόσεων των επιμέρους δραστηριοτήτων. Έτσι, το ποσό της μεταβλητής αμοιβής για την οποία είναι επιλέξιμος ο υπάλληλος πρέπει να καθορίζεται από τις ατομικές επιδόσεις του, τις επιδόσεις του επιχειρηματικού τομέα στον οποίο ανήκει ή του συναφούς ΟΕΕ και τις επιδόσεις του ΔΟΕΕ. Η σχετική σημασία κάθε επιπέδου των κριτηρίων επιδόσεων πρέπει να καθορίζεται εκ των προτέρων και να εξισορροπείται κατάλληλα ώστε να λαμβάνονται υπόψη η θέση ή οι αρμοδιότητες του υπαλλήλου.
102. Για να έχουν τον μέγιστο δυνατό αντίκτυπο στη συμπεριφορά του προσωπικού, οι μεταβλητές οι οποίες χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση του κινδύνου και των επιδόσεων πρέπει να συνδέονται όσο το δυνατόν στενότερα με το επίπεδο των αποφάσεων που λαμβάνει ο υπάλληλος ο οποίος υπόκειται σε αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο. Τα κριτήρια επιδόσεων πρέπει να περιλαμβάνουν επιτεύξιμους στόχους και μετρήσεις επί των οποίων ο υπάλληλος ασκεί κάποια άμεση επιρροή. Για παράδειγμα, για τα ανώτερα εκτελεστικά στελέχη οι ΔΟΕΕ μπορούν να σχεδιάσουν τις πολιτικές αμοιβών εις τρόπον ώστε να περιλαμβάνουν χρηματοοικονομικές μετρήσεις βασισμένες στις επιδόσεις όλων των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ ή ολόκληρου του ΔΟΕΕ, ή στις επιδόσεις και στους κινδύνους μονάδων ή σε αποφάσεις που καθορίστηκαν από τη στρατηγική ανώτερων εκτελεστικών στελεχών. Αντιθέτως, οι μεταβλητές για τον προϊστάμενο μιας επιχειρηματικής μονάδας θα αφορούν, υπό ιδανικές συνθήκες, τις επιδόσεις και τους κινδύνους της συγκεκριμένης μονάδας.

XII.Π.Π.ΠΙ Ποσοτικές και ποιοτικές μετρήσεις

103. Η διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους πρέπει να χρησιμοποιεί έναν συνδυασμό ποσοτικών και ποιοτικών προσεγγίσεων (π.χ. μέτρηση επιδόσεων ή κινδύνου, δημιουργία της ομάδας και αναπροσαρμογή με γνώμονα τους κινδύνους).

104. Οι ποσοτικές μετρήσεις ενδέχεται να έχουν ορισμένα πλεονεκτήματα όσον αφορά τη διαφάνεια, εάν είναι καθορισμένες εκ των προτέρων. Επομένως, μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των υπαλλήλων πιο άμεσα. Ωστόσο, οι ποσοτικές μετρήσεις ή τα ποσοτικά κριτήρια δεν επαρκούν για τη μέτρηση όλων των κινδύνων ή επιδόσεων ή για την αναπροσαρμογή της αμοιβής με γνώμονα τον κίνδυνο. Για τη συμπλήρωση της μέτρησης και της αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο ή τις επιδόσεις, οι ΔΟΕΕ πρέπει να βασίζονται επίσης σε ποιοτικές προσεγγίσεις.

XII.Π.Π.IV Μετρήσεις υποκειμενικής κρίσης

105. Οσάκις για τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή για την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο χρησιμοποιούνται υποκειμενικές κρίσεις, οι σχετικοί υπολογισμοί πρέπει να βασίζονται:

- σε σαφή γραπτή πολιτική η οποία περιγράφει τις παραμέτρους και τη βασική συλλογιστική στην οποία βασίζεται η υποκειμενική κρίση·
- σε σαφή και πλήρη τεκμηρίωση της τελικής απόφασης όσον αφορά τη μέτρηση κινδύνων και επιδόσεων ή την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο·
- στη συμμετοχή συναφών εμπειρογνομώνων των *λειτουργιών ελέγχου*·
- στις εγκρίσεις των κατά περίπτωση αρμόδιων επιπέδων διοίκησης, π.χ. από τη *διοίκηση* ή την *εποπτική λειτουργία* ή την επιτροπή αποδοχών, και
- στη συνεκτίμηση των προσωπικών κινήτρων του διαχειριστή που διατυπώνει την υποκειμενική κρίση, π.χ. με τη χρήση πινάκων βαθμολογίας.

106. Τόσο για τις ποσοτικές όσο και για ποιοτικές μετρήσεις, οι ΔΟΕΕ πρέπει να είναι σε θέση να γνωστοποιήσουν και να αναπαραγάγουν κάθε στοιχείο προσωπικής κρίσης, το οποίο ενσωματώνεται στη διαδικασία ευθυγράμμισης με τους κινδύνους που εφαρμόζουν. Οι ΔΟΕΕ πρέπει επίσης να παρέχουν λεπτομερείς πληροφορίες στην αρμόδια αρχή, εάν το τελικό αποτέλεσμα, μετά την εφαρμογή μέτρων υποκειμενικής κρίσης, διαφέρει σημαντικά από το αρχικό αποτέλεσμα που προκύπτει με τη χρήση μετρήσεων καθορισμένων εκ των προτέρων.

XII.Π.Π.III Μέτρηση κινδύνων

107. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να λαμβάνουν υπόψη όλους τους κινδύνους, εντός ή εκτός ισολογισμού, και να διακρίνουν μεταξύ κινδύνων που επηρεάζουν τον ΔΟΕΕ, τους ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, τις επιχειρηματικές μονάδες και τα πρόσωπα. Ο προσδιορισμός και η ποσοτικοποίηση των κινδύνων σε επίπεδο ΟΕΕ περιέχονται στην πολιτική διαχείρισης των κινδύνων την οποία ο ΔΟΕΕ υποχρεούται να θεσπίσει, να εφαρμόσει και να διατηρήσει και η οποία προσδιορίζει όλους τους σχετικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθενται, ή ενδέχεται να εκτεθούν, οι ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να καθορίζουν επίσης κατά πόσον οι μετρήσεις που χρησιμοποιούν για την αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο περιλαμβάνουν «δύσκολα μετρήσιμους» κινδύνους, όπως τον κίνδυνο υπόληψης και τον επιχειρησιακό κίνδυνο.

108. Για τη συνεκτίμηση όλων των ουσιαστών κινδύνων, οι ΔΟΕΕ πρέπει να χρησιμοποιούν τις ίδιες μεθόδους μέτρησης των κινδύνων που χρησιμοποιούνται στην πολιτική διαχείρισης των κινδύνων η οποία έχει θεσπισθεί για τους ΟΕΕ που διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ. Επιπλέον, οι ΔΟΕΕ πρέπει να λαμβάνουν υπόψη i) τους κινδύνους που απορρέουν από την πρόσθετη διαχείριση ΟΣΕΚΑ και από τις

υπηρεσίες που παρέχονται βάσει του άρθρου 6 παράγραφος 4 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ και ii) τους ενδεχόμενους κινδύνους επαγγελματικής ευθύνης τους οποίους πρέπει να καλύψουν οι ΔΟΕΕ μέσω είτε πρόσθετων ιδίων κεφαλαίων είτε ασφάλισης επαγγελματικής ευθύνης, σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 7 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

109. Λαμβάνοντας υπόψη την αναλογικότητα, οι υπολογισμοί διαχείρισης των κινδύνων πρέπει να χαρακτηρίζονται από διαφάνεια και οι ΔΟΕΕ πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποδείξουν με ποιον τρόπο οι υπολογισμοί για τους κινδύνους μπορούν να επιμερισθούν ανά ΟΕΕ και να συσχετιστούν με τις επιχειρηματικές μονάδες του ΔΟΕΕ και τους διαφορετικούς τύπους θέσεων κινδύνου στο σύνολο του οργανισμού. Η ποιότητα των μεθόδων και των προτύπων που χρησιμοποιούνται πρέπει να επηρεάζει τον βαθμό στον οποίο ο ΔΟΕΕ οφείλει να εφαρμόζει μια πιο εξειδικευμένη πολιτική μεταβλητής αμοιβής η οποία βασίζεται σε μετρήσιμες επιδόσεις.

XII.Π.IV Μέτρηση επιδόσεων

XII.Π.IV.I Ποιοτικές/ποσοτικές μετρήσεις

110. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να χρησιμοποιούν τόσο ποσοτικά (χρηματοοικονομικά) όσο και ποιοτικά (μη χρηματοοικονομικά) κριτήρια για την αξιολόγηση ατομικών επιδόσεων.
111. Η προσφορότητα του συνδυασμού ποιοτικών και ποσοτικών κριτηρίων εξαρτάται από τα καθήκοντα και τις αρμοδιότητες του υπαλλήλου. Σε κάθε περίπτωση, τα ποσοτικά και τα ποιοτικά κριτήρια και η μεταξύ τους ισορροπία πρέπει να καθορίζονται και να τεκμηριώνονται με σαφήνεια για κάθε επίπεδο και κατηγορία προσωπικού.
112. Οι ποσοτικές μετρήσεις πρέπει να αναφέρονται σε χρονική περίοδο κατάλληλη για την ορθή εκτίμηση του κινδύνου που ενέχουν οι ενέργειες του υπαλλήλου. Παραδείγματα ποσοτικών μετρήσεων επιδόσεων που χρησιμοποιούνται στον τομέα της διαχείρισης χαρτοφυλακίου, τα οποία ανταποκρίνονται στις ως άνω διατάξεις, αποτελούν ο εσωτερικός συντελεστής απόδοσης (IRR), τα κέρδη προ φόρων, τόκων και αποσβέσεων (EBITDA), ο δείκτης άλφα, η απόλυτη και η σχετική απόδοση, ο δείκτης Sharpe και τα αντληθέντα στοιχεία ενεργητικού.
113. Πέραν των ποσοτικών μετρήσεων επιδόσεων, οι χορηγήσεις μεταβλητής αμοιβής πρέπει επίσης να συναρτώνται στενά με τις επιδόσεις του προσωπικού όσον αφορά ποιοτικές (μη χρηματοοικονομικές) μετρήσεις. Παραδείγματα αποτελούν η επίτευξη στρατηγικών στόχων, η ικανοποίηση των επενδυτών, η τήρηση της πολιτικής διαχείρισης των κινδύνων, η συμμόρφωση προς εσωτερικούς και εξωτερικούς κανόνες, η ηγεσία, η διαχείριση, η ομαδική εργασία, η δημιουργικότητα, η ύπαρξη κινήτρων και η συνεργασία με άλλες επιχειρηματικές μονάδες και με *λειτουργίες ελέγχου*. Τέτοια καθορισμένα ποιοτικά κριτήρια μπορούν να βασίζονται στη συμμόρφωση προς μέτρα ελέγχου των κινδύνων, όπως είναι τα όρια και τα αποτελέσματα ελέγχων. Οι αρνητικές μη χρηματοοικονομικές επιδόσεις, και ειδικότερα η αντιδεοντολογική συμπεριφορά ή η μη συμμόρφωση προς κανόνες, πρέπει να ανατρέπουν τις τυχόν καλές χρηματοοικονομικές επιδόσεις ενός υπαλλήλου και να μειώνουν τη μεταβλητή αμοιβή του υπαλλήλου.

XII.Π.IV.Π Σχετικές/απόλυτες και εσωτερικές/εξωτερικές μετρήσεις

114. Οι απόλυτες μετρήσεις επιδόσεων είναι μετρήσεις που καθορίζει ο ΔΟΕΕ βάσει της δικής του στρατηγικής, η οποία περιλαμβάνει τα χαρακτηριστικά κινδύνου και τη διάθεση ανάληψης κινδύνων του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται, όπως αναπτύσσονται περαιτέρω προς τα κατώτερα επίπεδα μέσω της ιεραρχικής αλυσίδας των επιχειρηματικών επιπέδων. Οι εν λόγω

μετρήσεις συμβάλλουν στην ελαχιστοποίηση του κινδύνου χορήγησης αμοιβής η οποία δεν δικαιολογείται από τις επιδόσεις του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ. Τείνουν επίσης να δημιουργούν μακροπρόθεσμα κίνητρα. Ωστόσο, η βαθμονόμηση απόλυτων μετρήσεων επιδόσεων ενδέχεται να παρουσιάσει δυσκολίες, ιδίως για νεοεισερχόμενους φορείς ή για νέους τύπους χρηματοοικονομικών δραστηριοτήτων (με δύσκολα μετρήσιμους κινδύνους) που συνδέονται με τη διαχείριση των ΟΕΕ.

115. Οι μετρήσεις επιδόσεων συγκρίνουν επιδόσεις ομοτίμων, είτε «εσωτερικών» (δηλαδή εντός του οργανισμού) είτε «εξωτερικών» (παρόμοιων ΔΟΕΕ). Η σύγκριση συναφών μετρήσεων επιδόσεων είναι ευκολότερη, καθόσον το σημείο αναφοράς είναι ήδη διαθέσιμο. Ωστόσο, τέτοιες μετρήσεις ενέχουν τον κίνδυνο να καταβληθεί ούτως ή άλλως η μεταβλητή αμοιβή η οποία δεν υποστηρίζεται από μακροπρόθεσμη επιτυχία της επιχειρηματικής μονάδας ή του ΔΟΕΕ ή των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται. Σε μια περίοδο θετικών χρηματοοικονομικών επιδόσεων σε ολόκληρο τον τομέα, μπορεί να δημιουργηθεί μια νοοτροπία «υπερθεματισμού» ή/και «αγέλης», παρέχοντας κίνητρα για την ανάληψη υπερβολικών κινδύνων. Στην καθοδική φάση του οικονομικού κύκλου, στην οποία οι περισσότεροι ΔΟΕΕ και ΟΕΕ μπορεί να εμφανίζουν κακές επιδόσεις, οι σχετικές μετρήσεις μπορούν παρ' όλα αυτά να οδηγήσουν σε θετικά αποτελέσματα (και, επομένως, σε ανεπαρκή συρρίκνωση της συνολικής μεταβλητής αμοιβής του ΔΟΕΕ) ακόμη και αν οι απόλυτες επιδόσεις επιδεινώθηκαν σε σύγκριση με εκείνες προηγούμενων περιόδων.
116. Οι εσωτερικές (π.χ. κέρδη) και οι εξωτερικές (π.χ. τιμή μετοχής) μεταβλητές συνεπάγονται πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα τα οποία πρέπει να εξισορροπούνται προσεκτικά. Οι εσωτερικές μετρήσεις επιδόσεων ενδέχεται να αυξήσουν τη συμμετοχή των υπαλλήλων, εάν αυτοί μπορούν να επηρεάσουν το αποτέλεσμα με τη συμπεριφορά τους. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται ιδίως όταν οι μετρήσεις των επιδόσεων καθορίζονται στο επίπεδο της επιχειρηματικής μονάδας (και όχι στο επίπεδο ολόκληρου του ΔΟΕΕ). Επιπλέον, είναι ευκολότερο να θεσπισθούν χαρακτηριστικά αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο για τις εσωτερικές μετρήσεις, καθόσον ο σύνδεσμος με τις εσωτερικές τεχνικές διαχείρισης των κινδύνων είναι πιο εύκολα διαθέσιμος. Εξάλλου, τέτοιες μετρήσεις μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο χειραγώγησης και να παρουσιάσουν διαβλητά βραχυπρόθεσμα αποτελέσματα. Οι εξωτερικές μετρήσεις επιδόσεων διατρέχουν μικρότερο κίνδυνο χειραγώγησης, παρότι δεν μπορούν να αποκλειστούν απόπειρες τεχνητής αύξησης της τιμής των μετοχών (αυτό ισχύει πιθανώς μόνον για τα κορυφαία εκτελεστικά στελέχη).

ΧΙΙ.ΙΙΙ. Διαδικασία χορήγησης

ΧΙΙ.ΙΙΙ.Ι Καθορισμός και διάθεση ομάδων

117. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να θεσπίσουν τεκμηριωμένη πολιτική για τη διαδικασία χορήγησης και να διασφαλίσουν τη διατήρηση αρχείων όσον αφορά τον καθορισμό της συνολικής ομάδας μεταβλητής αμοιβής.

ΧΙΙ.ΙΙΙ.ΙΙ Η αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο στη διαδικασία χορήγησης

118. Κατά τον καθορισμό ομάδων αμοιβών ή μεμονωμένων χορηγήσεων, οι ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζουν το πλήρες εύρος των υφιστάμενων και των δυνητικών (απροσδόκητων) κινδύνων οι οποίοι συνδέονται με τις δραστηριότητες που ασκούν. Οι μετρήσεις επιδόσεων που χρησιμοποιούνται κατά τον καθορισμό της ομάδας αμοιβών ενδέχεται να μην αποτυπώνουν πλήρως ή δεόντως τους κινδύνους που αναλαμβάνονται. Επομένως, πρέπει να εφαρμόζονται εκ των προτέρων αναπροσαρμογές ώστε να διασφαλίζεται ότι η μεταβλητή αμοιβή είναι πλήρως ευθυγραμμισμένη με τους κινδύνους που αναλαμβάνονται. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να καθορίζουν κατά πόσον τα χρησιμοποιούμενα κριτήρια

αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο λαμβάνουν υπόψη σοβαρούς κινδύνους ή ακραίες συνθήκες.

119. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να καθορίζουν σε ποιο επίπεδο μπορούν να αναπροσαρμόσουν ποσοτικά με γνώμονα τον κίνδυνο τους υπολογισμούς της μεταβλητής αμοιβής – στο επίπεδο της επιχειρηματικής μονάδας ή σε χαμηλότερα επίπεδα, όπως στο επίπεδο της θυρίδας συναλλαγών, εφόσον υπάρχει, ή ακόμη σε ατομικό επίπεδο. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να καθορίζουν το επίπεδο αντιπροσωπευτικότητας που αρμόζει σε κάθε επιμέρους επίπεδο.

ΧΙΙ.ΙΙΙ.Ι.Ι Ποσοτική εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο

120. Η κατάρτιση ενός χρηστού και αποτελεσματικού καθεστώτος αμοιβών προϋποθέτει ότι οι ΔΟΕΕ χρησιμοποιούν διάφορες ποσοτικές μετρήσεις στη διαδικασία αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο. Κανονικά, οι εν λόγω μετρήσεις πρέπει να βασίζονται σε ένα γενικότερο πλαίσιο αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.
121. Κατά τη μέτρηση της αποδοτικότητας του ΔΟΕΕ και των επιχειρηματικών μονάδων του, καθώς και των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται, η μέτρηση πρέπει να βασίζεται σε καθαρά έσοδα, ήτοι να αφορά τα έσοδα μετά την αφαίρεση όλων των άμεσων και έμμεσων εξόδων τα οποία σχετίζονται με τη δραστηριότητα. Οι ΔΟΕΕ δεν πρέπει να εξαιρούν έσοδα πληροφορικής, έσοδα έρευνας, νομικά έσοδα, έσοδα εμπορικής προώθησης και έσοδα για τις δραστηριότητες που αποτελούν αντικείμενο εξωπορισμού. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι ομάδες αμοιβών δεν αναπροσαρμόζονται εκ των υστέρων προκειμένου να ανταποκρίνονται στις αξιώσεις αμοιβών.

122. Οι ποσοτικές εκ των προτέρων αναπροσαρμογές για τον κίνδυνο από τους ΔΟΕΕ πρέπει να βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε υφιστάμενες μετρήσεις εντός του ΔΟΕΕ, οι οποίες χρησιμοποιούνται κατά κανόνα για άλλους σκοπούς διαχείρισης κινδύνων. Ως εκ τούτου, οι περιορισμοί και τα δυνητικά προβλήματα τα οποία σχετίζονται με τις εν λόγω μετρήσεις πρέπει επίσης να παρουσιάζουν συνάφεια με τη διαδικασία αμοιβών. Οι χρησιμοποιούμενες αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο πρέπει να επωφελούνται της πείρας που έχει αποκτηθεί από τον χειρισμό των εν λόγω κινδύνων σε άλλα πλαίσια και να ελέγχονται όπως κάθε άλλο στοιχείο της διαδικασίας διαχείρισης κινδύνων.

ΧΙΙ.ΙΙΙ.Ι.ΙΙ Ποιοτικές μετρήσεις για την εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο

123. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να αξιολογούν τα ποιοτικά στοιχεία κινδύνου. Όταν καθορίζονται ομάδες αμοιβών για ολόκληρο τον ΔΟΕΕ και τις επιχειρηματικές μονάδες, καθώς και όταν καθορίζονται ή κατανέμονται οι αμοιβές μεμονωμένων προσώπων, πρέπει να διενεργούνται ποιοτικές εκ των προτέρων αναπροσαρμογές. Οι ποιοτικές εκ των προτέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο είναι συνηθισμένες σε επίπεδο ομάδας και σε ατομικό επίπεδο, εν αντιθέσει προς τις ποσοτικές αναπροσαρμογές οι οποίες κατά κανόνα εφαρμόζονται κυρίως σε επίπεδο ομάδας.
124. Οι ΔΟΕΕ προβαίνουν σε ποιοτικές αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο κατά την κατανομή/τον καθορισμό της αμοιβής προσώπων μέσω αξιολογήσεων οι οποίες ενδέχεται να περιλαμβάνουν ρητά παράγοντες κινδύνου και ελέγχου, όπως παραβιάσεις της υποχρέωσης συμμόρφωσης, παραβιάσεις των ορίων κινδύνου και αστοχίες εσωτερικού ελέγχου (π.χ. βάσει αποτελεσμάτων εσωτερικού λογιστικού ελέγχου).

ΧΙΙ.ΙV. Διαδικασία καταβολής

XII.IV.I Μη αναβαλλόμενη και αναβαλλόμενη αμοιβή

125. Μολονότι η αμοιβή ευθυγραμμίζεται μέσω εκ των προτέρων αναπροσαρμογών με γνώμονα τον κίνδυνο, η αβεβαιότητα που επικρατεί στον χρηματοπιστωτικό τομέα επιβάλλει να θεσπισθούν εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο, ώστε τα κίνητρα να παραμένουν πλήρως ευθυγραμμισμένα. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την αναβολή της καταβολής μέρους της αμοιβής.
126. Ένα χρονοδιάγραμμα αναβολής καθορίζεται με βάση διάφορες παραμέτρους: α) τον χρονικό ορίζοντα της αναβολής, β) το ποσοστό της μεταβλητής αμοιβής του οποίου η καταβολή αναβάλλεται, γ) την ταχύτητα θεμελίωσης της αναβαλλόμενης αμοιβής (*σημείο θεμελίωσης*), δ) το χρονικό διάστημα από τη συσσώρευση έως την καταβολή του πρώτου αναβληθέντος ποσού και ε) τη μορφή της αναβαλλόμενης μεταβλητής αμοιβής. Οι ΔΟΕΕ μπορούν να διαφοροποιούν τα καθεστώτα αναβολής που εφαρμόζουν μεταβάλλοντας τις εν λόγω πέντε παραμέτρους. Η εφαρμογή μιας παραμέτρου καθ' υπέρβαση του αναγκαίου μέτρου ενδέχεται να επηρεάσει τον εποπτικό έλεγχο επί τη βάσει μιας άλλης παραμέτρου. Σε κάθε περίπτωση, ο τρόπος με τον οποίο ο ΔΟΕΕ συνδυάζει τις συγκεκριμένες παραμέτρους πρέπει να καταλήγει σε ένα πρόσφορο καθεστώς αναβολής, το οποίο βασίζεται σε σαφώς προσδιορισμένα κίνητρα μακροπρόθεσμης ευθυγράμμισης με τους κινδύνους.

XII.IV.I.I Χρονικός ορίζοντας και θεμελίωση

127. Η *περίοδος αναβολής* αρχίζει πάντοτε από τη στιγμή που καταβάλλεται το αμέσως πληρωτέο μέρος της μεταβλητής αμοιβής και μπορεί να συνδυάζεται είτε με μεταβλητή αμοιβή σε μετρητά είτε με μεταβλητή αμοιβή σε *χρηματοπιστωτικά μέσα*. Λήγει όταν θεμελιωθεί η τελευταία μεταβλητή αμοιβή. Η ελάχιστη διάρκεια της *περιόδου αναβολής* είναι τρία έως πέντε έτη, εκτός εάν ο ΔΟΕΕ μπορεί να αποδείξει ότι ο κύκλος ζωής του συναφούς ΟΕΕ είναι βραχύτερος. Αυτό σημαίνει ότι, εάν ο κύκλος ζωής του συναφούς ΟΕΕ είναι, για παράδειγμα, ένα έτος, η ελάχιστη διάρκεια της *περιόδου αναβολής* μπορεί να είναι ένα έτος. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να καθορίζουν την *περίοδο αναβολής*, η οποία πρέπει να υπολογίζεται βάσει του κύκλου ζωής και της πολιτικής εξαγοράς του συναφούς ΟΕΕ και ανάλογα με τον δυνητικό αντίκτυπο των υπαλλήλων στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΟΕΕ. Η πραγματική *περίοδος αναβολής* πρέπει να προσαρμόζεται περαιτέρω στις αρμοδιότητες και στα καθήκοντα του προσωπικού και στις αναμενόμενες διακυμάνσεις της αξίας των περιουσιακών στοιχείων του ΟΕΕ, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις συνεπάγονται μεγαλύτερο χρονικό ορίζοντα. Ο ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζει το ενδεχόμενο επιμήκυνσης των *περιοδών αναβολής* τουλάχιστον για τα μέλη της *διοίκησης*.

XII.IV.I.II Σημείο θεμελίωσης

128. Αναλογική θεμελίωση (ή πληρωμή) σημαίνει ότι για μια *περίοδο αναβολής*, παραδείγματος χάριν, τριών ετών το ένα τρίτο της αναβαλλόμενης αμοιβής θεμελιώνεται στη λήξη καθενός από τα έτη $n+1$, $n+2$ και $n+3$, όπου « n » είναι η χρονική στιγμή κατά την οποία μετρώνται οι επιδόσεις για τον καθορισμό της μεταβλητής αμοιβής. Στο παράρτημα III παρατίθεται διάγραμμα το οποίο παρουσιάζει ένα παράδειγμα αναλογικής κατανομής για καθεστώς αναβολής στο οποίο αναβάλλεται το 60% της μεταβλητής αμοιβής (πρώτο διάγραμμα).
129. Σε κάθε περίπτωση, η θεμελίωση δεν είναι δυνατή εάν το χρονικό διάστημα αναφοράς είναι μικρότερο του ενός έτους (π.χ. δεν είναι δυνατή η θεμελίωση δικαιώματος πληρωμής κάθε έξι μήνες).

XII.IV.I.III Αναβαλλόμενο μέρος

130. Το μέρος της μεταβλητής αμοιβής το οποίο πρέπει να αναβάλλεται κυμαίνεται από 40 έως 60%, ανάλογα με τον ενδεχόμενο αντίκτυπο του υπαλλήλου (ή της κατηγορίας προσωπικού) στα χαρακτηριστικά κινδύνου των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ και τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντά του, καθώς και ανάλογα με το ποσό της μεταβλητής αμοιβής. Εάν οι ΔΟΕΕ αποφασίσουν να καθορίσουν το αναβαλλόμενο μέρος ως αλληλουχία απόλυτων ποσών (και όχι ως ποσοστά της συνολικής μεταβλητής αμοιβής – π.χ. μέρος μεταξύ 0 και 100: 100% άμεση καταβολή, μέρος μεταξύ 100 και 200: 50% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου, μέρος άνω του 200: 25% άμεση καταβολή και αναβολή του υπολοίπου κ.ο.κ.), σε μέση σταθμισμένη βάση, οι εν λόγω ΔΟΕΕ πρέπει να τηρούν το κατώτατο όριο του 40 έως 60%.

ΧΙΙ.ΙV.Ι.ΙV Χρονικό διάστημα μεταξύ λήξης της συσσώρευσης και θεμελίωσης αναβαλλόμενου ποσού

131. Για τη διασφάλιση της ορθής αξιολόγησης των επιδόσεων και, επομένως, για την ορθή εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο, το πρώτο αναβαλλόμενο μέρος της αμοιβής δεν πρέπει να καταβάλλεται σε σύντομο χρονικό διάστημα μετά την *περίοδο συσσώρευσης*. Για να είναι πραγματικά αποτελεσματική η αναβολή όσον αφορά τα κίνητρα των υπαλλήλων, το πρώτο ποσό δεν πρέπει να θεμελιώνεται πριν από την παρέλευση 12 μηνών από τη συσσώρευση.

ΧΙΙ.ΙV.ΙΙ Μετρητά έναντι χρηματοπιστωτικών μέσων

ΧΙΙ.ΙV.ΙΙ.Ι Τύποι χρηματοπιστωτικών μέσων

132. Το προσωπικό πρέπει να αμείβεται με τη χρήση *χρηματοπιστωτικών μέσων* μόνον εφόσον η εν λόγω πρακτική δεν επηρεάζει δυσμενώς την ευθυγράμμιση των συμφερόντων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων κατά τρόπο που δεν συνάδει με τα χαρακτηριστικά κινδύνου, τους κανόνες ή τα καταστατικά έγγραφα του (των) συναφούς (-ών) ΟΕΕ. Κακή ευθυγράμμιση των συμφερόντων μπορεί να υπάρξει σε σχέση με *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* τα οποία δεν συμμετέχουν άμεσα στη διαχείριση χαρτοφυλακίων. Η ανταμοιβή των προσώπων αυτών με *χρηματοπιστωτικά μέσα* ΟΕΕ μπορεί να προκαλέσει σύγκρουση συμφερόντων με την υποχρέωσή τους να εκτελούν ανεξάρτητα τις λειτουργίες τους οι οποίες σχετίζονται με τους εν λόγω ΟΕΕ.

133. Στους ΔΟΕΕ οι οποίοι διαχειρίζονται περισσότερους ΟΕΕ, για την ευθυγράμμιση των συμφερόντων των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* με εκείνα του (των) συναφούς (-ών) ΟΕΕ, όταν αυτό είναι εφικτό σύμφωνα με την οργάνωση του ΔΟΕΕ και τη νομική δομή του (των) ΟΕΕ τον (τους) οποίο (-ους) διαχειρίζεται, τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* πρέπει να λαμβάνουν *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία σχετίζονται κυρίως με τον (τους) ΟΕΕ σε σχέση με τον (τους) οποίο (-ους) ασκούν τις δραστηριότητές τους, υπό τον όρο ότι δεν προκαλείται υπερβολική συγκέντρωση όσον αφορά την κατοχή των *χρηματοπιστωτικών μέσων* – η οποία ενθαρρύνει την υπερβολική ανάληψη κινδύνων από τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού*. Π.χ. εάν ένας υπάλληλος ΔΟΕΕ ο οποίος διαχειρίζεται τρεις ΟΕΕ (x, y και z) εκτελεί τις δραστηριότητές του μόνον για τον ΟΕΕ x, καταρχήν ο συγκεκριμένος υπάλληλος πρέπει να λαμβάνει *χρηματοπιστωτικά μέσα* τα οποία σχετίζονται κυρίως με τον ΟΕΕ x. Ωστόσο, εάν η εφαρμογή της αρχής αυτής οδηγεί σε μια κατάσταση στην οποία τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* έχουν υπερβολικά ισχυρά συμφέροντα στον ΟΕΕ για τον οποίο εκτελούν τις δραστηριότητές τους, ο ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο διεύρυνσης του φάσματος των καταβαλλόμενων *χρηματοπιστωτικών μέσων* για την αποφυγή υπερβολικής ανάληψης κινδύνων από τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* σε σχέση με τον (τους) οικείο (-ους) ΟΕΕ.

134. Η διαθεσιμότητα *χρηματοπιστωτικών μέσων* εξαρτάται από τη νομική δομή των συναφών ΟΕΕ και από τους κανόνες ή τα καταστατικά έγγραφα τους. Στους ΟΕΕ με νομική μορφή εταιρικού κεφαλαίου,

οι μετοχές ή τα χρηματοπιστωτικά μέσα τα οποία συνδέονται με μετοχές πρέπει να μπορούν να ευθυγραμμίζουν τα συμφέροντα των μετόχων και του προσωπικού. Χρηματοπιστωτικά μέσα τα οποία συνδέονται με μετοχές είναι εκείνα των οποίων η αξία βασίζεται στην ανατίμηση της χρηματιστηριακής αξίας της μετοχής και έχουν ως σημείο αναφοράς την τιμή της μετοχής, π.χ. τα δικαιώματα ανατίμησης μετοχής, ορισμένοι τύποι συνθετικών μετοχών.

135. Στους ΟΕΕ με μορφή κοινού κεφαλαίου, τα *χρηματοπιστωτικά μέσα* πρέπει να συνίστανται σε μερίδια του συναφούς ΟΕΕ ή αντίστοιχα δικαιώματα ιδιοκτησίας. Για πολλούς από τους εν λόγω ΟΕΕ, δεν υπάρχει δυνατότητα χρήσης χρηματοπιστωτικών μέσων συνδεδεμένων με μετοχές λόγω της νομικής μορφής τους. Ακόμη και για μη εισηγμένα σε ρυθμιζόμενη αγορά εταιρικά κεφάλαια μπορεί να είναι δύσκολο να καθοριστεί μια τιμή μετοχής η οποία αντιπροσωπεύει την καθαρή αξία ενεργητικού του ΟΕΕ μεταξύ δύο (τουλάχιστον ετήσιων) υπολογισμών της καθαρής αξίας ενεργητικού. Στις περιπτώσεις αυτές μπορούν να χρησιμοποιούνται εναλλακτικά χρηματοπιστωτικά μέσα τα οποία αντικατοπτρίζουν την αξία του ΟΕΕ και έχουν τις ίδιες επιδιωκόμενες συνέπειες με τα χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές.
136. Δεν πρέπει να καταβάλλονται μερίσματα ή τόκοι επί *χρηματοπιστωτικών μέσων* πριν από τη θεμελίωσή τους.

ΧΙΙ.ΙV.ΙΙ.ΙΙ Πολιτική διακράτησης

137. Ο ΔΟΕΕ πρέπει να καθορίζει πολιτική διακράτησης στο πλαίσιο της πολιτικής αμοιβών. Ο ΔΟΕΕ πρέπει να είναι σε θέση να εξηγήσει με ποιον τρόπο η πολιτική διακράτησης σχετίζεται με άλλα μέτρα ευθυγράμμισης για τον κίνδυνο στη συνολική πολιτική αμοιβών και να εξηγεί κατά πόσον και με ποιον τρόπο διακρίνει μεταξύ *χρηματοπιστωτικών μέσων* τα οποία καταβάλλονται αμέσως και αναβαλλόμενων *χρηματοπιστωτικών μέσων*.
138. Οι *περίοδοι διακράτησης* είναι το σημαντικότερο στοιχείο της πολιτικής διακράτησης και πρέπει να συνδυάζονται με τη θεμελίωση *χρηματοπιστωτικών μέσων*. Η *περίοδος διακράτησης* είναι ανεξάρτητη από την *περίοδο αναβολής*. Αυτό σημαίνει ότι, για την τήρηση της απαίτησης ελάχιστης *περιόδου αναβολής* τριών έως πέντε ετών (κατά περίπτωση), η *περίοδος διακράτησης* δεν λαμβάνεται υπόψη. Η διάρκεια της *περιόδου διακράτησης* μπορεί να είναι μικρότερη ή μεγαλύτερη από εκείνη της *περιόδου αναβολής* η οποία εφαρμόζεται στα *χρηματοπιστωτικά μέσα* που δεν καταβάλλονται αμέσως.
139. Στην περίπτωση των αμέσως καταβαλλόμενων *χρηματοπιστωτικών μέσων*, οι *περίοδοι διακράτησης* αποτελούν τον μόνο διαθέσιμο μηχανισμό για να καταστεί αισθητή η διαφορά μεταξύ μετρητών που καταβάλλονται αμέσως και *χρηματοπιστωτικών μέσων* που χορηγούνται αμέσως για την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται, καθώς και των επενδυτών των εν λόγω ΟΕΕ.
140. Στην περίπτωση των αναβαλλόμενων *χρηματοπιστωτικών μέσων*, οι *περίοδοι διακράτησης* έπονται κάθε μέρους της αμοιβής το οποίο θεμελιώνεται (το δεύτερο διάγραμμα στο παράρτημα ΙΙΙ απεικονίζει τις έννοιες αυτές). Οι αρμόδιες αρχές μπορούν να καθορίζουν κατά πόσον οι *περίοδοι διακράτησης* που προτείνει ο ΔΟΕΕ είναι επαρκείς και πρόσφορες.
141. Η ελάχιστη *περίοδος διακράτησης* πρέπει να επαρκεί για την ευθυγράμμιση των κινήτρων με τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ΔΟΕΕ, των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται και των επενδυτών τους. Διάφοροι παράγοντες ενδέχεται να συνηγορούν υπέρ της επιμήκυνσης ή της συντόμευσης αυτής της περιόδου. Μεγαλύτερες *περίοδοι διακράτησης* πρέπει να εφαρμόζονται για

τους υπαλλήλους που έχουν τον πιο ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου του ΔΟΕΕ και των ΟΕΕ τους οποίους αυτός διαχειρίζεται.

142. Μια περίοδος διακράτησης ενδέχεται να έχει μικρότερη διάρκεια από εκείνη της περιόδου αναβολής που εφαρμόζεται στα χρηματοπιστωτικά μέσα τα οποία δεν καταβάλλονται αμέσως. Ωστόσο, ως παράδειγμα αναλογικότητας, για τα ανώτερα στελέχη τους, οι μεγάλοι και πολύπλοκοι ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζουν το ενδεχόμενο εφαρμογής περιόδου διακράτησης για τα αμέσως καταβαλλόμενα χρηματοπιστωτικά μέσα η οποία υπερβαίνει την περίοδο αναβολής που εφαρμόζεται για τα αναβαλλόμενα χρηματοπιστωτικά μέσα.
143. Τα χρηματοπιστωτικά μέσα πρέπει να αποτιμώνται κατά την ημερομηνία της χορήγησής (στη λήξη της περιόδου συσσώρευσης) τους. Η αξία αυτή αποτελεί τη βάση για τον καθορισμό του αρχικού αριθμού χρηματοπιστωτικών μέσων και για μεταγενέστερες εκ των υστέρων αναπροσαρμογές του αριθμού των χρηματοπιστωτικών μέσων.
144. Η άμεση καταβολή χρηματοπιστωτικών μέσων, ακόμη και με ελάχιστη περίοδο διακράτησης τριών ετών, για παράδειγμα, δεν τα καθιστά αναβαλλόμενα χρηματοπιστωτικά μέσα. Τα αναβαλλόμενα χρηματοπιστωτικά μέσα υπόκεινται σε εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο συνεπεία του εκ των υστέρων ελέγχου των υποκείμενων επιδόσεων, γεγονός που ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των χρηματοπιστωτικών μέσων που πρόκειται να καταβληθούν (δεύτερο διάγραμμα στο παράρτημα ΙΙΙ).

ΧΙΙ.ΙV.ΙΙ.ΙΙΙ Ελάχιστο μέρος χρηματοπιστωτικών μέσων και κατανομή τους σε βάθος χρόνου

145. Η απαίτηση της παραγράφου 1 στοιχείο ιγ) του παραρτήματος ΙΙ της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ για την εφαρμογή του ελάχιστου ποσοστού 50% (κατά περίπτωση) τόσο στο μέρος του σκέλους της μεταβλητής αμοιβής του οποίου η καταβολή αναβάλλεται όσο και στο μέρος του σκέλους της μεταβλητής αμοιβής του οποίου η καταβολή δεν αναβάλλεται σημαίνει ότι το κατώτατο όριο του 50% για τα χρηματοπιστωτικά μέσα πρέπει να εφαρμόζεται εξίσου στο μέρος του οποίου η καταβολή δεν αναβάλλεται και στο μέρος του οποίου η καταβολή αναβάλλεται. Εν κατακλείδι, οι ΔΟΕΕ πρέπει να εφαρμόζουν την ίδια επιλεγμένη αναλογία μεταξύ χρηματοπιστωτικών μέσων και μετρητών για τη συνολική μεταβλητή αμοιβή τους τόσο στο μέρος που καταβάλλεται αμέσως όσο και στο αναβαλλόμενο μέρος.

Παραδείγματα:

- **Ορθή πρακτική:** Για μια ορισμένη κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του, ο ΔΟΕΕ θεσπίζει αναλογία 50 χρηματοπιστωτικά μέσα / 50 μετρητά για τη μεταβλητή αμοιβή σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 60% (δηλαδή, το 40% αφορά μη αναβαλλόμενη μεταβλητή αμοιβή). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα άμεση καταβολή 20 (δηλαδή, το 50% του 40) σε χρηματοπιστωτικά μέσα και 20 σε μετρητά. Το αναβαλλόμενο μέρος περιλαμβάνει 30 σε χρηματοπιστωτικά μέσα και 30 σε μετρητά.
- **Ορθή πρακτική:** Για μια ορισμένη κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του, ο ΔΟΕΕ θεσπίζει αναλογία 70 χρηματοπιστωτικά μέσα / 30 μετρητά για τη μεταβλητή αμοιβή σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 40% (δηλαδή, το 60% αφορά μη αναβαλλόμενη μεταβλητή αμοιβή). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα άμεση καταβολή 42 (δηλαδή, το

70% του 60) σε χρηματοπιστωτικά μέσα και 18 σε μετρητά. Το αναβαλλόμενο μέρος περιλαμβάνει 28 σε χρηματοπιστωτικά μέσα και 12 σε μετρητά.

- **Κακή πρακτική:** Εάν για μια ορισμένη κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του, ο ΔΟΕΕ θεσπίσει αναλογία 50 χρηματοπιστωτικά μέσα / 50 μετρητά για τη μεταβλητή αμοιβή, σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 40%, ο ΔΟΕΕ δεν μπορεί να αποφασίσει να καταβάλει αμέσως 50 σε μετρητά και 10 σε χρηματοπιστωτικά μέσα, με αποτέλεσμα αναβολή πληρωμής 40 σε χρηματοπιστωτικά μέσα.
- **Κακή πρακτική:** Εάν για μια ορισμένη κατηγορία συγκεκριμένων μελών του προσωπικού του, ο ΔΟΕΕ θεσπίσει αναλογία 70 χρηματοπιστωτικά μέσα / 30 μετρητά για τη μεταβλητή αμοιβή, σε συνδυασμό με χρονοδιάγραμμα αναβολής για το 50%, ο ΔΟΕΕ δεν μπορεί να αποφασίσει να καταβάλει αμέσως 50 σε χρηματοπιστωτικά μέσα και 0 σε μετρητά, με αποτέλεσμα αναβολή πληρωμής 20 σε χρηματοπιστωτικά μέσα και 30 σε μετρητά.

146. Στο δεύτερο διάγραμμα του παραρτήματος III παρέχεται ένα παράδειγμα της ίσης αυτής κατανομής χρηματοπιστωτικών μέσων για το μη αναβαλλόμενο και το αναβαλλόμενο μέρος της αμοιβής.

147. Για τους σκοπούς της απαίτησης καταβολής τουλάχιστον του 50% της μεταβλητής αμοιβής σε χρηματοπιστωτικά μέσα, εκτός εάν η διαχείριση των ΟΕΕ αντιπροσωπεύει λιγότερο από 50% του συνολικού χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ, το κατώτατο όριο του 50% πρέπει να βασίζεται στην καθαρή αξία ενεργητικού των ΟΕΕ.

XII.IV.III Εκ των υστέρων ενσωμάτωση του κινδύνου στη μεταβλητή αμοιβή

XII.IV.III.1 Ρητές εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο

148. Η «εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο» σημαίνει ότι, μετά τη χορήγηση στον υπάλληλο αρχικής μεταβλητής αμοιβής και την άμεση καταβολή μέρους της, ο ΔΟΕΕ εξακολουθεί να έχει τη δυνατότητα αναπροσαρμογής, μέσω μείωσης, της μεταβλητής αμοιβής κατά την πάροδο του χρόνου και με βάση τα αποτελέσματα των ενεργειών του υπαλλήλου.

149. Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο είναι ένας ρητός μηχανισμός ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο μέσω του οποίου ο ίδιος ο ΔΟΕΕ αναπροσαρμόζει την αμοιβή του υπαλλήλου εφαρμόζοντας ρήτρες αρνητικού μπόνους (μάλους) ή επιστροφής ποσών (π.χ. μειώνοντας την αμοιβή σε μετρητά ή χορηγώντας μικρότερο αριθμό χρηματοπιστωτικών μέσων). Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο πρέπει να σχετίζεται πάντοτε με τις επιδόσεις: τεχνικές οι οποίες βασίζονται, για παράδειγμα, στο ποσό των μερισμάτων ή στην εξέλιξη της τιμής της μετοχής δεν επαρκούν, καθόσον ο σύνδεσμος με τις επιδόσεις του υπαλλήλου δεν είναι επαρκώς άμεσος. Επομένως, οι εκ των υστέρων αναπροσαρμογές με γνώμονα τον κίνδυνο καλούνται επίσης συχνά «αναπροσαρμογές λόγω επιδόσεων», επειδή αποτελούν απόκριση στα πραγματικά αποτελέσματα κινδύνου των ενεργειών του υπαλλήλου. Οι μετρήσεις επιδόσεων οι οποίες πραγματοποιούνται στο στάδιο αυτό πρέπει να επιτρέπουν στον ΔΟΕΕ να διενεργήσει ανάλυση (παρόμοια με τον εκ των υστέρων έλεγχο) όσον αφορά το κατά πόσον η αρχική εκ των προτέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο ήταν ορθή. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι υπάρχει σύνδεσμος μεταξύ της αρχικής μέτρησης επιδόσεων και του εκ των υστέρων ελέγχου. Επομένως, ο βαθμός στον οποίο απαιτείται μια εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο

εξαρτάται από την ποιότητα (την ακρίβεια) της εκ των προτέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο.

150. Οι συνέπειες των *αρνητικών μπόνους (μάλους)* δεν πρέπει να διογκώνονται με την καταβολή στον υπάλληλο τεχνητά υψηλών τόκων (άνω των επιτοκίων της αγοράς) στα αναβαλλόμενα μέρη σε μετρητά. Τα *αρνητικά μπόνους (μάλους)* λειτουργούν επηρεάζοντας το *σημείο θεμελίωσης* και δεν μπορούν να λειτουργήσουν μετά τη λήξη της *περιόδου αναβολής*. Επιπλέον, η *επιστροφή ποσών* μπορεί να είναι μια μέθοδος για την επίτευξη εκ των υστέρων αναπροσαρμογής της μεταβλητής αμοιβής με γνώμονα τον κίνδυνο.

151. Οι ΔΟΕΕ μπορούν να χρησιμοποιούν συγκεκριμένα κριτήρια βάσει των οποίων θα εφαρμόζονται *αρνητικά μπόνους (μάλους)* (τόσο για το μέρος σε μετρητά όσο και για το μέρος σε *χρηματοπιστωτικά μέσα* της αναβαλλόμενης αμοιβής) και *επιστροφές ποσών*. Τα εν λόγω κριτήρια πρέπει να περιλαμβάνουν, για παράδειγμα:

- α. απόδειξη ανάρμοστης συμπεριφοράς ή σοβαρού σφάλματος εκ μέρους του υπαλλήλου (π.χ. παραβίαση του κώδικα δεοντολογίας, εφόσον υπάρχει, και άλλων εσωτερικών κανόνων, ιδίως όσον αφορά τους κινδύνους)
- β. κατά πόσον ο ΟΕΕ ή/και ο ΔΟΕΕ ή/και η επιχειρηματική μονάδα υφίστανται ακολούθως σημαντική πτώση στις οικονομικές επιδόσεις τους (πρέπει να χρησιμοποιούνται συγκεκριμένοι δείκτες)
- γ. κατά πόσον ο ΟΕΕ ή/και ο ΔΟΕΕ ή/και η επιχειρηματική μονάδα στην οποία εργάζεται ο υπάλληλος υφίστανται μείζονα αποτυχία στο πεδίο της διαχείρισης κινδύνων
- δ. τυχόν σημαντικές αλλαγές στη συνολική οικονομική κατάσταση του ΔΟΕΕ.

152. Η *επιστροφή ποσών* κατά κανόνα εφαρμόζεται σε περίπτωση εξακριβωμένης απάτης ή παραπλανητικής πληροφόρησης. Για την αντιμετώπιση ανάλογων περιπτώσεων, οι ΔΟΕΕ πρέπει να περιλαμβάνουν επιπλέον ρήτρες *επιστροφής ποσών*, π.χ. για την αμοιβή που λήφθηκε κατά παράβαση της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ ή/και των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών.

153. Η εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο μπορεί να βασίζεται τόσο σε ποσοτικές μετρήσεις όσο και σε ενημερωμένη υποκειμενική κρίση.

154. Για να έχουν τον μέγιστο δυνατό αντίκτυπο στα κίνητρα των υπαλλήλων, οι μεταβλητές πρέπει να μετρούν αποτελέσματα κατά το δυνατόν πλησιέστερα στο επίπεδο των αποφάσεων του υπαλλήλου που υπόκειται σε εκ των υστέρων ρητή αναπροσαρμογή. Για παράδειγμα, οι μεταβλητές για ανώτερα εκτελεστικά στελέχη αφορούν κατά κανόνα τα αποτελέσματα για τον ΔΟΕΕ στο σύνολό του ή για μονάδες ή αποφάσεις που ελήφθησαν στο πλαίσιο της στρατηγική των ανώτερων εκτελεστικών στελεχών. Αντιθέτως, οι μεταβλητές για τον προϊστάμενο μιας επιχειρηματικής μονάδας πρέπει, υπό ιδανικές συνθήκες, να αντικατοπτρίζουν τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης μονάδας.

ΧII.IV.III.II Σιωπηρές αναπροσαρμογές

155. Όταν η μεταβλητή αμοιβή λαμβάνει τη μορφή *χρηματοπιστωτικών μέσων*, η τελική καταβολή στον υπάλληλο εξαρτάται εν μέρει από τις χρηματιστηριακές τιμές λόγω των διακυμάνσεων κατά την *περίοδο αναβολής* ή την *περίοδο διακράτησης*. Η συγκεκριμένη σιωπηρή αναπροσαρμογή της

αμοιβής δεν σχετίζεται με οποιαδήποτε ρητή απόφαση του ΔΟΕΕ, αλλά απορρέει άμεσα από τον τρόπο καταβολής. Η εξέλιξη της καθαρής αξίας ενεργητικού του ΟΕΕ ή, σε περίπτωση εισηγμένου σε ρυθμιζόμενη αγορά ΟΕΕ, η εξέλιξη της τιμής της μετοχής δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να θεωρείται επαρκής μορφή εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο. Πρέπει να υπάρχει πάντοτε μια μορφή ρητής αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο με πρωτοβουλία του ΔΟΕΕ. Ειδικότερα για τα μη ανώτερα στελέχη, δεν επιτρέπεται να υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ των αποφάσεών τους και της αξίας του ΟΕΕ.

156. Η *περίοδος διακράτησης* δεν αρκεί ποτέ από μόνη της για τον σχεδιασμό της εκ των υστέρων αναπροσαρμογής με γνώμονα τον κίνδυνο για *χρηματοπιστωτικά μέσα* και δεν πρέπει να αποτελεί υποκατάστατο μιας μεγαλύτερης *περιόδου αναβολής*.

XII.IV.III.III Δυνατότητα αναθεώρησης προς τα πάνω

157. Η χρηματιστηριακή τιμή των *χρηματοπιστωτικών μέσων* μπορεί να σημειώσει άνοδο, επομένως εξυπακούεται ότι η αξία τους υπόκειται σε διακυμάνσεις προς αμφότερες τις κατευθύνσεις.

158. Η ρητή εκ των υστέρων αναπροσαρμογή με γνώμονα τον κίνδυνο (τόσο για μετρητά όσο και για *χρηματοπιστωτικά μέσα*) δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να συνεπάγεται αύξηση του αναβαλλόμενου μέρους.

XII.V. Συμμόρφωση ορισμένων δομών αμοιβής προς τις απαιτήσεις σχετικά με την αναπροσαρμογή της μεταβλητής αμοιβής με γνώμονα τον κίνδυνο, τη διαδικασία χορήγησης και τη διαδικασία καταβολής

159. Παρότι είναι απαραίτητο να λαμβάνονται υπόψη όλες οι περιστάσεις κατά περίπτωση, οι κατευθυντήριες γραμμές που περιέχονται στις ενότητες XII.II (Ευθυγράμμιση της μεταβλητής αμοιβής με τους κινδύνους), XII.III (Διαδικασία χορήγησης) και XII.IV (Διαδικασία καταβολής) μπορούν να πληρούνται εάν:

α) ο ΔΟΕΕ πρέπει να επιστρέψει πρώτα το σύνολο των κεφαλαίων που συνεισέφεραν οι επενδυτές του ΟΕΕ τον οποίο αυτός διαχειρίζεται καθώς και ένα ποσό που αφαιρείται από τα κέρδη βάσει ενός εκ των προτέρων συμφωνημένου ελασφαλιστρου κινδύνου («hurdle rate») (εφόσον υπάρχει) και αποδίδεται στους επενδυτές προτού θεμελιωθεί το δικαίωμα των *συγκεκριμένων μελών του προσωπικού* του ΔΟΕΕ να εισπράξουν οποιαδήποτε μεταβλητή αμοιβή για τη διαχείριση του συναφούς ΟΕΕ, και

β) η αμοιβή που εισπράττουν τα *συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού* του ΔΟΕΕ υπόκειται σε *επιστροφές ποσών* έως τη ρευστοποίηση του συναφούς ΟΕΕ.

XIII. Κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τη δημοσιοποίηση

XIII.I. Εξωτερική δημοσιοποίηση

XIII.I.IΕιδικές και γενικές απαιτήσεις δημοσιοποίησης

160. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να εξετάζουν τις πρόσθετες δημοσιοποιήσεις όσον αφορά την αμοιβή οι οποίες απαιτούνται βάσει της παραγράφου 8 της *σύστασης*, στον βαθμό που η εν λόγω σύσταση μπορεί επίσης να τους αφορά. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να δημοσιοποιήσουν τις πληροφορίες

που αναφέρονται στη *σύσταση* μέσω ανεξάρτητης δήλωσης για την πολιτική αμοιβών, περιοδικών δημοσιοποιήσεων στην ετήσια έκθεση ή με οποιαδήποτε άλλη μορφή. Ωστόσο, ο ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζει σε όλες τις περιπτώσεις ότι η δημοσιοποίηση είναι σαφής, εύκολα κατανοητή και προσπελάσιμη.

161. Με την επιφύλαξη της εμπιστευτικότητας και της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία των δεδομένων, οι ΔΟΕΕ πρέπει να δημοσιοποιούν αναλυτικές πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές και τις πρακτικές αμοιβών που εφαρμόζουν στους υπαλλήλους τους των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά κινδύνου των ΟΕΕ που διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να παρέχουν επίσης γενικές πληροφορίες σχετικά με τα βασικά χαρακτηριστικά των πολιτικών και των πρακτικών για τις αμοιβές που εφαρμόζουν στο σύνολο του ΔΟΕΕ.
162. Οι δημοσιοποιήσεις που αφορούν τις αμοιβές και προβλέπονται στη *σύσταση* μπορούν να πραγματοποιούνται σε αναλογική βάση, η δε αρχή της αναλογικότητας η οποία εφαρμόζεται γενικά στις αμοιβές θα εφαρμόζεται στον τύπο και στην ποσότητα των δημοσιοποιούμενων πληροφοριών. Οι μικροί ή μη πολύπλοκοι ΔΟΕΕ/ΟΕΕ υποχρεούνται να παρέχουν μόνον ορισμένες ποιοτικές πληροφορίες, καθώς και τις απολύτως βασικές ποσοτικές πληροφορίες κατά περίπτωση. Στην πράξη, αυτό μπορεί να σημαίνει ότι οι εν λόγω ΔΟΕΕ/ΟΕΕ δεν παρέχουν όλες τις πληροφορίες που προβλέπονται στην παράγραφο 8 της *σύστασης*. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να δημοσιοποιούν με ποιον τρόπο εφαρμόζουν την αρχή της αναλογικότητας.
163. Η δημοσιοποίηση πρέπει να πραγματοποιείται τουλάχιστον σε ετήσια βάση και το συντομότερο δυνατόν από τη στιγμή που οι πληροφορίες καθίστανται διαθέσιμες.
164. Οι δημοσιοποιήσεις οι οποίες πραγματοποιούνται σύμφωνα με το παρόν τμήμα δεν επηρεάζουν τις υποχρεώσεις πληροφόρησης των δυνητικών επενδυτών βάσει του άρθρου 23 της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ.

XIII.I.II

Πολιτική και πρακτικές

165. Η έκθεση δημοσιοποίησης πρέπει να περιγράφει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων η οποία χρησιμοποιήθηκε για τον καθορισμό της πολιτικής αμοιβών για τα άτομα στα οποία αυτή εφαρμόζεται. Η σχετική υποχρέωση δημοσιοποίησης μπορεί να περιλαμβάνει τη διαδικασία διακυβέρνησης η οποία σχετίζεται με την ανάπτυξη της πολιτικής αμοιβών, οφείλει δε να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τους φορείς (συμπεριλαμβανομένων της σύνθεσης και της εντολής τους), όπως είναι η επιτροπή αποδοχών ή οι εξωτερικοί σύμβουλοι που διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της πολιτικής αμοιβών. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να περιγράψουν τον ρόλο όλων των συναφών ενδιαφερομένων οι οποίοι συμμετέχουν στον καθορισμό της πολιτικής αμοιβών. Επιπλέον, η δημοσιοποίηση πρέπει να περιλαμβάνει περιγραφή του τοπικού πεδίου εφαρμογής της πολιτικής αμοιβών του ΔΟΕΕ, τους τύπους υπαλλήλων οι οποίοι θεωρούνται ότι αναλαμβάνουν ουσιώδεις κινδύνους καθώς και τα κριτήρια που χρησιμοποιούνται για την επιλογή αυτών των υπαλλήλων.
166. Η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο σύνδεσης της αμοιβής με τις επιδόσεις. Οι πληροφορίες αυτές πρέπει να περιλαμβάνουν περιγραφή των βασικών μετρήσεων επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον ΔΟΕΕ, τους ζωτικής σημασίας επιχειρηματικούς τομείς και τα άτομα (δηλαδή τους πίνακες βαθμολογίας). Οι ΔΟΕΕ πρέπει να δημοσιοποιούν πληροφορίες οι οποίες σχετίζονται με τον σχεδιασμό και τη δομή των διαδικασιών αμοιβής, όπως είναι τα βασικά

χαρακτηριστικά και οι στόχοι της πολιτικής αμοιβών, καθώς και ο τρόπος με τον οποίο ο ΔΟΕΕ διασφαλίζει ότι οι υπάλληλοι *λειτουργιών ελέγχου* αμείβονται ανεξάρτητα από την επιχειρηματική δραστηριότητα την οποία επιβλέπουν. Η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει επίσης περιγραφή των διαφορετικών μορφών μεταβλητής αμοιβής που χρησιμοποιούνται (δηλαδή, μετρητά, μετοχές, δικαιώματα προαίρεσης, άλλα χρηματοπιστωτικά μέσα κεφαλαίου και μακροπρόθεσμα προγράμματα κινήτρων), καθώς και τη συλλογιστική για τη χρήση των διαφορετικών αυτών μορφών και για την κατανομή τους σε διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων. Επιπλέον, η έκθεση πρέπει να περιλαμβάνει εξέταση των παραμέτρων που χρησιμοποιούνται για την κατανομή αναβαλλόμενης και μη αναβαλλόμενης αμοιβής σε διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων.

167. Οι εκθέσεις δημοσιοποίησης πρέπει να περιγράφουν με ποιον τρόπο ο ΔΟΕΕ λαμβάνει υπόψη τους υφιστάμενους και τους μελλοντικούς κινδύνους στους οποίους εκτίθεται κατά την εφαρμογή μεθόδων αμοιβών καθώς και τους εν λόγω κινδύνους. Επίσης, οι ΔΟΕΕ πρέπει να περιγράφουν τα μέτρα που εφαρμόζουν για να αξιολογούν τους εν λόγω κινδύνους και τους τρόπους με τους οποίους τα εν λόγω μέτρα επηρεάζουν τις αμοιβές. Τέλος, οι ΔΟΕΕ πρέπει να δημοσιοποιούν τα μέσα που μετέρχονται για την αναπροσαρμογή των αμοιβών με βάση πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις – όπως είναι η πολιτική περί αναβολής του ΔΟΕΕ, η θεμελίωση και η αναπροσαρμογή των επιδόσεων.

168. Οι εκθέσεις δημοσιοποίησης πρέπει επίσης να περιλαμβάνουν τα ποσοτικά (χρηματοοικονομικά) καθώς και τα ποιοτικά (μη χρηματοοικονομικά) κριτήρια τα οποία εφαρμόζουν οι ΔΟΕΕ για την αξιολόγηση των μεμονωμένων επιδόσεων, τα οποία έχουν ιδιαίτερη σημασία για τον καθορισμό των πολιτικών και των πρακτικών για τις αμοιβές και περιγράφονται στο τμήμα XII.II.IV.I (Ποιοτικές/ποσοτικές μετρήσεις).

169. Η δημοσιοποίηση πρέπει να παράγεται από τη *διοίκηση*, η οποία παρέχει την τελική έγκριση στις αποφάσεις περί αμοιβών, και να ανήκει σε αυτήν.

XIII.II. Εσωτερική δημοσιοποίηση

170. Η πολιτική αμοιβών του ΔΟΕΕ πρέπει να είναι προσιτή σε όλους τους υπαλλήλους του συγκεκριμένου ΔΟΕΕ. Οι ΔΟΕΕ πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι πληροφορίες οι οποίες αφορούν την πολιτική αμοιβών και δημοσιοποιούνται εσωτερικά αποκαλύπτουν τουλάχιστον τις λεπτομέρειες οι οποίες δημοσιοποιούνται εξωτερικά. Επομένως, ανάλογα με το μέγεθος, την εσωτερική οργάνωση και τη φύση, το πεδίο και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων του ΔΟΕΕ, οι πληροφορίες που παρέχονται στους υπαλλήλους ενδέχεται να περιέχουν ορισμένα από τα στοιχεία τα οποία απαριθμούνται στο τμήμα III (Δημοσιοποίηση) της *σύστασης*. Οι υπάλληλοι πρέπει να γνωρίζουν εκ των προτέρων τα κριτήρια τα οποία χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της αμοιβής τους. Η διαδικασία αξιολόγησης πρέπει να τεκμηριώνεται δεόντως και να είναι διάφανη για τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο. Εμπιστευτικές ποσοτικές πτυχές της αμοιβής των υπαλλήλων δεν πρέπει να δημοσιοποιούνται εσωτερικά.

Παράρτημα Ι Πίνακας αντιστοιχίας σύστασης/οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ

	Σύσταση	Οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ
1.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 3.1.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο α)
2.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφοι 3.2. και 6.1.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο β)
3.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.2.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο γ)
4.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.5.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο δ)
5.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.6.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ε)
6.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφοι 5.1. και 5.4.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ζ)
7.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 5.2.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο η)
8.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφοι 4.1. και 4.2.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ι)
9.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 4.5.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ια)
10.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 5.3.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ιβ)
11.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 4.4.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ιγ)
12.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 4.3.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 1 στοιχείο ιδ)
13.	Τμήμα ΙΙ, παράγραφος 6.4.	Παράρτημα ΙΙ, παράγραφος 3

Παράρτημα II Χαρτογράφηση των αρχών για τις αμοιβές οι οποίες περιέχονται στην οδηγία σχετικά με τους ΔΟΕΕ

Απαιτήσεις της οδηγίας σχετικά με τους ΔΟΕΕ - Παράρτημα II	Παράγραφοι των παρουσών κατευθυντήριων γραμμών οι οποίες σχετίζονται με τη συναφή απαίτηση	Πεδίο εφαρμογής	Ενδεχόμενη μη εφαρμογή της απαίτησης βάσει της αναλογικότητας
Παράγραφος 1 στοιχείο α) η μισθολογική πολιτική συνάδει με και προωθεί την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που είναι ασύμβατη προς τα προφίλ κινδύνου, τους κανονισμούς ή τα καταστατικά έγγραφα του ΟΕΕ που διαχειρίζονται	78 – 81	Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ, οι δε ΔΟΕΕ πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	Όχι
Παράγραφος 1 στοιχείο β) η πολιτική αμοιβών ευθυγραμμίζεται με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα του ΔΟΕΕ και του ΟΕΕ που αυτός διαχειρίζεται ή των επενδυτών του ΟΕΕ, και περιλαμβάνει μέτρα για την αποτροπή των συγκρούσεων συμφερόντων	78 – 81 38 – 51	Παράγραφοι 78 – 81 → Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ, οι δε ΔΟΕΕ πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του	Όχι

			<i>προσωπικού</i> Παράγραφοι 38 – 51 → Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	
Παράγραφος 1 στοιχείο γ)	η διοίκηση, στο πλαίσιο των λειτουργιών εποπτείας του ΔΟΕΕ που έχει, εγκρίνει και περιοδικώς αναθεωρεί τις γενικές αρχές της πολιτικής αμοιβών και είναι υπεύθυνη για την εφαρμογή της	38 – 51	Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι
Παράγραφος 1 στοιχείο δ)	η εφαρμογή της πολιτικής αμοιβών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος, σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο ως προς τη συμμόρφωση προς την πολιτική και τις διαδικασίες αμοιβών που έχουν εγκριθεί από τη διοίκηση στο πλαίσιο των λειτουργιών εποπτείας που αυτή έχει	48 – 51	Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι
Παράγραφος 1 στοιχείο ε)	τα μέλη εκείνα του προσωπικού που εμπλέκονται σε διενέργεια ελέγχων αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που	70 – 76	Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι

	συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που αυτοί ελέγχουν			
Παράγραφος 1 στοιχείο στ)	οι αποδοχές των ανωτέρων στελεχών στα τμήματα διαχείρισης του κινδύνου και συμμόρφωσης εποπτεύονται άμεσα από την επιτροπή αποδοχών	70 – 76	Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι
Παράγραφος 1 στοιχείο ζ)	όπου η αμοιβή είναι συνάρτηση της επίδοσης, το συνολικό ποσόν της αμοιβής στηρίζεται σε ένα λογικό συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του ατόμου και της υπό εξέταση επιχειρηματικής μονάδας ή του υπό εξέταση ΟΕΕ με τα συνολικά αποτελέσματα του ΔΟΕΕ, ενώ κατά την αξιολόγηση της ατομικής επίδοσης, λαμβάνονται υπόψη κριτήρια χρηματοοικονομικά και μη χρηματοοικονομικά	101 – 106 110 – 113	Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι
Παράγραφος	η αξιολόγηση της επίδοσης εγγράφεται	99 – 100	Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη	Όχι

1 στοιχείο η)	σε ένα πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στον κύκλο ζωής του ΟΕΕ τον οποίο διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης είναι βασισμένη σε πιο μακροπρόθεσμες επιδόσεις κι ότι η πραγματική πληρωμή αμοιβής κατά το σκέλος που εξαρτάται από το στοιχείο της επίδοσης καλύπτει χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη την πολιτική επαναγορών του ΟΕΕ που ο ΔΟΕΕ διαχειρίζεται και τους αντίστοιχους επενδυτικούς κινδύνους	127 – 131	<i>του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ είναι πάντοτε δυνατή</i>	
Παράγραφος 1 στοιχείο θ)	η εγγυημένη μεταβλητή αμοιβή αποτελεί εξαίρεση και ισχύει μόνο στο πλαίσιο της μισθοδοσίας νεοπροσληφθέντων υπαλλήλων και μόνο για το πρώτο έτος	Ουδεμία	Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι
Παράγραφος 1 στοιχείο ι)	οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αμοιβών εξισορροπούνται κατάλληλα· το σταθερό στοιχείο	94	<i>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του</i>	Όχι

	αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό της συνολικής αμοιβής, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής κατά το σκέλος των μεταβλητών στοιχείων της αμοιβής, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθεί μεταβλητό στοιχείο της αμοιβής		ΔΟΕΕ	
Παράγραφος 1 στοιχείο ια)	οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβουν την αποτυχία	87 – 89	Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ, οι δε ΔΟΕΕ πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφαρμόσαν την απαίτηση μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού	Όχι
Παράγραφος 1 στοιχείο ιβ)	οι μετρήσεις των επιδόσεων που διενεργούνται για τον υπολογισμό των μεταβλητών στοιχείων αμοιβής ή των ομάδων από μεταβλητά στοιχεία αμοιβής,	107 – 109 117 – 124	Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Όχι

	περιλαμβάνουν ένα αναλυτικό μηχανισμό αναπροσαρμογής, για την ενσωμάτωση όλων των σημαντικών τύπων τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων			
Παράγραφος 1 στοιχείο ιγ)	<p>με βάση τη νομική δομή των κανονισμών του ΟΕΕ και τα καταστατικά του έγγραφα, σημαντικό μέρος, τουλάχιστον 50 % οιασδήποτε μεταβλητής αμοιβής αποτελείται από μερίδια ή μετοχές του σχετικού ΟΕΕ ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα, ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα, εκτός εάν η διαχείριση του ΟΕΕ ισοδυναμεί με λιγότερο από 50 % του συνόλου του χαρτοφυλακίου που διαχειρίζεται ο ΔΟΕΕ, οπότε δεν ισχύει το ελάχιστο ποσοστό 50 %.</p> <p>Αυτά τα μέσα υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα</p>	132 – 147	Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ είναι πάντοτε δυνατή	Όχι

	<p>συμφέροντα του ΔΟΕΕ και του ΟΕΕ που αυτός διαχειρίζεται και των επενδυτών του ΟΕΕ. Τα κράτη μέλη ή οι αρμόδιες αρχές τους μπορούν να θέτουν περιορισμούς στο είδος και στο σχεδιασμό αυτών των μέσων ή να απαγορεύουν ορισμένα μέσα όπως αρμόζει. Αυτό το σημείο εφαρμόζεται τόσο στο μέρος του υπό αναβολή μεταβλητού στοιχείου των αποδοχών σύμφωνα με το στοιχείο ιγ) όσο και στο μέρος του μεταβλητού στοιχείου των αποδοχών που δεν τελεί υπό αναβολή</p>			
<p>Παράγραφος 1 στοιχείο ιδ)</p>	<p>η καταβολή σημαντικού μέρους, τουλάχιστον 40 % της μεταβλητής συνιστώσας της αμοιβής, αναβάλλεται για περίοδο η οποία είναι αρμόζουσα του κύκλου ζωής και της πολιτικής εξαγοράς του οικείου ΟΕΕ και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των κινδύνων του εν λόγω ΟΕΕ.</p> <p>Αυτή η περίοδος που</p>	<p>125 – 131</p>	<p>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ είναι πάντοτε δυνατή</p>	<p>Ναι</p>

	<p>αναφέρεται στο παρόν στοιχείο θα πρέπει να είναι τουλάχιστον τρία έως πέντε έτη εκτός εάν ο κύκλος ζωής του σχετικού ΟΕΕ είναι συντομότερος· το δικαίωμα της αμοιβής που υπάγεται στις ρυθμίσεις περί αναβολής κατοχυρώνεται το πολύ κατ' αναλογία του χρόνου· όσον αφορά μεταβλητή συνιστώσα αμοιβής ιδιαίτερα υψηλού ποσού, αναβάλλεται η καταβολή τουλάχιστον του 60 % του ποσού</p>			
<p>Παράγραφος 1 στοιχείο ιε)</p>	<p>η μεταβλητή αμοιβή, συμπεριλαμβανομένου του ετεροχρονισμένου τμήματός της, καταβάλλεται ή κατοχυρώνεται μόνο εάν είναι βιώσιμη βάσει της οικονομικής κατάστασης του ΔΟΕΕ συνολικά, και εφόσον είναι δικαιολογημένη βάσει της επίδοσης της επιχειρησιακής μονάδας, του ΟΕΕ και του συγκεκριμένου ατόμου.</p> <p>Το σύνολο των μεταβλητών αποδοχών σε γενικές γραμμές συρρικνώνεται σημαντικά όταν ο</p>	<p>34 – 36 117 – 124 148 – 158</p>	<p>Μόνον στα συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού, αλλά η οικειοθελής εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ είναι πάντοτε δυνατή</p>	<p>Ναι</p>

	<p>σχετικός ΔΟΕΕ ή ο ΟΕΕ παρουσιάζει υποτονικές ή αρνητικές χρηματοοικονομικές επιδόσεις, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις τρέχουσες αποδοχές όσο και τις μειώσεις σε ποσά που είχαν προηγουμένως εισπραχθεί, μεταξύ άλλων μέσω αρνητικού μπόνους (μάλους) ή διατάξεων περί επιστροφής ποσών</p>			
<p>Παράγραφος 1 στοιχείο ιστ)</p>	<p>η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα του ΔΟΕΕ και του ΟΕΕ που διαχειρίζεται.</p> <p>Εάν ο υπάλληλος αποχωρήσει από τον ΔΟΕΕ πριν από τη συνταξιοδότηση, οι συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας θα πρέπει να διατηρηθούν από τον ΔΟΕΕ για χρονικό διάστημα πέντε ετών με τη μορφή των μέσων όπως ορίζεται στο στοιχείο ιγ). Στη περίπτωση υπαλλήλου που φθάνει στη</p>	<p>78 – 86</p>	<p>Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ, οι δε ΔΟΕΕ πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφάρμοσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i></p>	<p>Όχι</p>

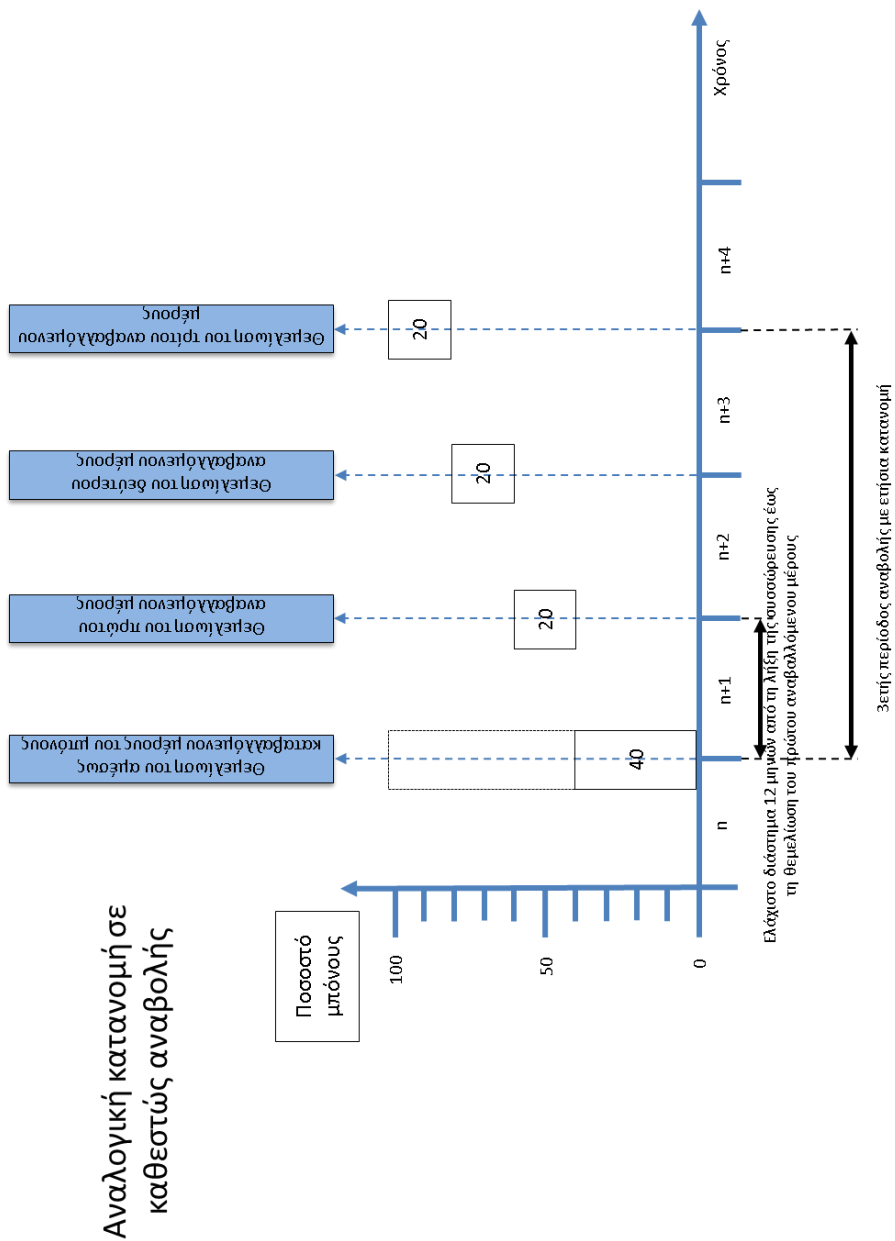
	<p>συνταξιοδότηση οι συνταξιοδοτικές παροχές διακριτικής ευχέρειας θα πρέπει να καταβληθούν στον υπάλληλο με τη μορφή των μέσων που καθορίζονται στο στοιχείο ιγ) με την επιφύλαξη πενταετούς περιόδου διακράτησης</p>			
<p>Παράγραφος 1 στοιχείο ιζ)</p>	<p>το προσωπικό υποχρεούται να μην χρησιμοποιεί προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αμοιβή ή ευθύνη για να καταστρατηγούνται οι περιλαμβανόμενοι στις ρυθμίσεις περί αποδοχών μηχανισμοί ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο</p>	<p>90 – 92</p>	<p>Μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i>, αλλά συνιστάται θερμά η εφαρμογή στο σύνολο του ΔΟΕΕ, οι δε ΔΟΕΕ πρέπει, εφόσον απαιτείται, να είναι σε θέση να εξηγήσουν γιατί εφαρμόσαν την απαίτηση μόνον στα <i>συγκεκριμένα μέλη του προσωπικού</i></p>	<p>Όχι</p>
<p>Παράγραφος 1 στοιχείο ιη)</p>	<p>η μεταβλητή αμοιβή δεν καταβάλλεται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων της παρούσας οδηγίας.</p>	<p>15 – 18</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ</p>	<p>Όχι</p>
<p>Παράγραφος 2</p>	<p>Οι αρχές της παραγράφου 1 εφαρμόζονται σε οιαδήποτε αμοιβή καταβάλλει ο ΔΟΕΕ,</p>	<p>10 – 22</p>	<p>Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ</p>	<p>Όχι</p>

	<p>σε οιοδήποτε ποσό καταβάλλει άμεσα ο ίδιος ο ΟΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του ποσοστού συμμετοχής επί του κεφαλαίου, ή σε οιαδήποτε μεταβίβαση μεριδίων ή μετοχών του ΟΕΕ προς όφελος εκείνων των κατηγοριών υπαλλήλων, που περιλαμβάνουν ανώτερα διοικητικά στελέχη, όσους αναλαμβάνουν κινδύνους και όσους διενεργούν ελέγχους, και οποιονδήποτε υπάλληλο ο οποίος λαμβάνει συνολική αμοιβή που τον φέρνει στο ίδιο μισθολογικό κλιμάκιο με τα ανώτερα διοικητικά στελέχη και εκείνους που αναλαμβάνουν κινδύνους, και των οποίων οι επαγγελματικές δραστηριότητες έχουν ουσιώδη αντίκτυπο στα χαρακτηριστικά του κινδύνου τους ή στα χαρακτηριστικά κινδύνου των ΟΕΕ που αυτοί διαχειρίζονται.</p>			
Παράγραφος 3	Οι ΟΕΕ που είναι σημαντικοί από την άποψη του μεγέθους τους ή του μεγέθους	52 – 64	Υποχρεωτικά στο σύνολο του ΔΟΕΕ	Ναι

	<p>των ΟΕΕ τους οποίους διαχειρίζονται, της εσωτερικής τους οργάνωσης και της φύσης, του φάσματος και της πολυπλοκότητας των δραστηριοτήτων τους, συγκροτούν μια επιτροπή αμοιβών. Η επιτροπή αμοιβών λειτουργεί κατά τρόπο που της επιτρέπει να εκφέρει εμπειριστατωμένη και ανεξάρτητη κρίση για τις πολιτικές και πρακτικές σε θέματα αμοιβών και για τα κίνητρα που σχεδιάζονται για τη διαχείριση κινδύνων.</p> <p>Η επιτροπή αμοιβών είναι υπεύθυνη για την προπαρασκευή αποφάσεων που αφορούν τις αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που έχουν επιπτώσεις σε ό,τι αφορά τους κινδύνους και τη διαχείριση κινδύνων των συγκεκριμένων ΔΟΕΕ και ΟΕΕ και που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τη διοίκηση στο πλαίσιο των εποπτικών της λειτουργιών. Της επιτροπής αμοιβών προεδρεύει ένα μέλος</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

	<p>της διοίκησης που δεν ασκεί εκτελεστικές λειτουργίες στον συγκεκριμένο ΔΟΕΕ. Τα μέλη της επιτροπής αμοιβών είναι μέλη του διαχειριστικού οργάνου που δεν ασκούν καμία εκτελεστική λειτουργία στον συγκεκριμένο ΔΟΕΕ.</p>			
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Παράρτημα III Σχηματική επισκόπηση ορισμένων μηχανισμών αναβολής



Συσσώρευση έναντι αναβολής έναντι διακράτησης

