

EBA/GL/2021/13

22. november 2021

Suunised

usaldusväärse tasustamispoliitika kohta
direktiivi(EL) 2019/2034 alusel

1. Vastavus- ja aruandluskohustused

Suuniste staatus

1. Dokument sisaldab määruse (EL) nr 1093/2010¹ artikli 16 kohaselt väljastatud suuniseid. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused ja investeerimisühingud tegema kõik endast oleneva, et suuniseid järgida.
2. Suunistes esitatakse Euroopa Pangandusjärelevalve seisukoht nõuetekohase järelevalvetava kohta Euroopa Finantsjärelevalve Süsteemis ehk kuidas tuleks liidu õigust konkreetses valdkonnas kohaldada. Suuniste adressaadiks olevad määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 4 lõikes 2 määratletud pädevad asutused peaksid suuniseid järgima, kaasates need sobival viisil oma järelevalvetavadesse (nt muutes oma õigusraamistikku või järelevalvemenetlusi) ka siis, kui suunised on mõeldud eelkõige investeerimisühingutele.

Aruandluskohustus

3. Määruse (EL) nr 1093/2010 artikli 16 lõike 3 kohaselt peavad pädevad asutused teatama EBA-le kuupäevaks 16.05.2022, kas nad järgivad või kavatsevad järgida kõnealuseid suuniseid, või vastasel juhul mittejärgimise põhjused. Kui selleks tähtjaks teadet ei saada, peab EBA pädevat asutust nõudeid mitte täitvaks. Teated tuleb saata EBA veebilehel avaldatud vormil, märkides viite EBA/GL/2021/13. Teate peaksid saatma isikud, kes on asjakohaselt volitatud esitama oma pädeva asutuse nimel nõuete järgimise teateid. Nõuete järgimise staatuse mis tahes muutusest tuleb EBA-le teada anda.
4. Kooskõlas EBA määruse artikli 16 lõikega 3 avaldatakse teated Euroopa Pangandusjärelevalve veebilehel.

¹ Euroopa Parlamendi ja nõukogu 24. novembri 2010. aasta määrus (EL) nr 1093/2010, millega asutatakse Euroopa Järelevalveasutus (Euroopa Pangandusjärelevalve), muudetakse otsust nr 716/2009/EÜ ning tunnistatakse kehtetuks komisjoni otsus 2009/78/EÜ (ELT L 331, 15.12.2010, lk 12).

2. Sisu, kohaldamisala ja mõisted

Sisu

5. Nendes suunistes täpsustatakse kooskõlas direktiivi 2019/2034 artikli 26 lõikega 4 ja artikli 34 lõikega 3 ka usaldusväärset ja sooneutraalset tasustamispoliitikat, mida investeerimisühingud peaksid kehtestama kogu personali ja nende töötajate jaoks, kelle kutsetegevusel on oluline mõju investeerimisühingute riskiprofiilile või varadele, mida nad haldavad, ning hõlbustatakse direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõigetes 4, 5 ja 6 sätestatud erandite rakendamist.
6. Kuigi investeerimisühingutelt nõutakse, et kõigil töötajatel oleks tasustamispoliitika, kohaldatakse täiendavaid nõudeid kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika ja muutuvtasu suhtes. Investeerimisühingud võivad omal algatusel kohaldada käesolevate suuniste sätteid, mis käsitlevad kindlaksmääratud töötajaid, kõigi oma töötajate suhtes.

Adressaadid

7. Need suunised on adresseeritud määruse nr 1093/2010 artikli 4 lõike 2 punktis viii osutatud ja direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 3 lõike 1 punktis 5 määratletud pädevatele asutustele ning määruse (EL) 1093/2010 artikli 4 lõikes 1 osutatud finantseerimisasutustele, mis on investeerimisühingud direktiivi 2014/65/EL artikli 4 lõike 1 punkti 1 tähenduses, mis ei kuulu direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 2 lõike 2 kohaldamisalasse ega vasta kõigile määruse (EL) 2019/2033 artikli 12 lõike 1 alusel väikeste ja mitteseotud investeerimisühingute kvalifitseerumise tingimustele.

Kohaldamisala:

8. Käesolevaid suuniseid kohaldatakse individuaalselt ja konsolideeritud alusel direktiivi 2019/2034/EL artiklis 25 ja määruse 2019/2033/EL artiklis 7 sätestatud ulatuses.

Mõisted

9. Kõigil direktiivis 2019/39/EL, direktiivis 2014/65/EL ja direktiivis (EL) 2033/2019 kasutatud ja määratletud mõistetel on käesolevates suunistes sama tähendus. Peale selle kasutatakse suunistes järgmisi mõisteid.

Aktsiatega seotud instrumendid	instrumendid, mille väärtus põhineb aktsia väärtusel ja mille puhul võrdlusalus on aktsia hind, näiteks aktsia hinna tõusust tulenevad õigused või sünteetiliste instrumentide liigid.
Aktsionärid	isikud, kes omavad investeerimisühingu aktsiaid või olenevalt investeerimisühingu vormist teised investeerimisühingu omanikud või osanikud.

Alaesindatud sugu	vähem esindatud mees- või naissugu.
Edasilükkamisperiood	ajavahemik muutuvtasu määramise ja üleandmise vahel, mille jooksul töötaja ei ole määratud tasu juriidiline omanik.
Instrumendid	finantsinstrumendid, muud lepingud või vahendid, mis kuuluvad ühte direktiivi (EL) 2019/2034/ artikli 32 lõike 1 punktis j viidatud kategooriast.
Kindlaksmääratud töötajad	töötajad, kelle kutsetegevusel on oluline mõju investeerimisühingu individuaalsele või konsolideerimisgrupi riskiprofiilile või varadele, mida see haldab, kooskõlas direktiivi 2019/2034/EL artikli 30 lõikes 1 sätestatud kriteeriumidega, käesoleva direktiivi artikli 30 lõike 4 viimases lõigus sätestatud volituste alusel vastu võetud komisjoni delegeeritud määruse (kindlaksmääratud töötajate regulatiivne tehniline standard) ja investeerimisühingu määratletud lisakriteeriumidega, et asjakohasel juhul tagada nende töötajate täielik kindlaksmääramine, kelle kutsetegevusel on riskiprofiilile oluline mõju.
Kogunemisperiood	ajavahemik, mille puhul hinnatakse ja mõõdetakse tulemusi muutuvtasu andmise määramiseks.
Konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing	krediidasutus või investeerimisühing, mis on kohustatud järgima usaldatavusnõudeid konsolideeritud olukorra alusel kooskõlas määruse (EL) nr 575/2013 I osa II jaotise 2. peatükiga ja direktiivi 2013/36/EL artikliga 109 või määruse (EL) 2019/2033 artikliga 7. Kõik viited mõistele „konsolideeriv krediidasutus või investeerimisühing” hõlmavad liidus tegutsevat emaettevõtjat.
Lahkumistasud	on investeerimisühingu või selle tütarettevõtjate poolt tehtud maksed seoses lepingu ennetähtaegse lõpetamisega, st ajutiste lepingute korral enne lepingu lõppkuupäeva ja tähtajatute lepingute korral enne lepingu- või seadusjärgset pensionile jäämist.
Liidus tegutsev emaettevõtja	liidus emaettevõtjana tegutsev investeerimisühing, liidus emaettevõtjana tegutsev investeerimisvaldusettevõtja või liidus emaettevõtjana tegutsev segafinantsvaldusettevõtja, kes on määruse (EL) 2019/2033 artikli 7 kohaselt kohustatud järgima usaldatavusnõudeid konsolideeritud olukorra alusel.
Mitteuuev mitmeaastane kogunemisperiood	mitmeaastane kogunemisperiood, mis ei kattu teiste mitmeaastaste kogunemisperioodidega.
Muutuvtasu	kõik tasud, mis ei ole (fikseeritud) põhitasu.
Muutuvtasu andmine	muutuvtasu andmine konkreetse kogunemisperioodi eest olenemata antava summa tegeliku maksmise hetkest.
Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine	kord, mis võimaldab investeerimisühingul vähendada tagantjärele riskiga korrigeerimise alusel kogu või osa edasilükatud muutuvtasu väärtust enne selle üleandmist.
Preemiafond	maksimaalne muutuvtasu summa, mida saab muutuvtasu määramise protsessis määrata ning mis on kehtestatud investeerimisühingu või investeerimisühingu äriüksuse tasandil.

Põhitasu	maksed või hüvitised töötajatele, mis vastavad 7. jaos sätestatud andmise tingimustele.
Sooline palgalõhe	meeste ja naiste keskmise brutotunnitasu erinevus, väljendatuna protsendina meeste keskmisest brutotunnitasust.
Säilitamisperiood	ajavahemik pärast muutuvtasuna määratud instrumentide üleandmist, mille jooksul ei tohi neid müüa või puudub neile juurdepääs.
Tagasinõudmine	kord, mille alusel peab töötaja teatud tingimustel tagastama varem makstud või juba üle antud muutuvtasu summa omandi investeerimisühingule.
„tasu“ –	kõik põhi- ja muutuvtasu vormid, sh rahalised ja mitterahalised maksed ja hüvitised, mida töötajad saavad investeerimisühingult või investeerimisühingu nimel enda pakutavate ametitöimingute eest, teenitud intressimaksed direktiivi 2011/61/EL ² artikli 4 lõike 1 punkti d tähenduses ning muud maksed, mida tehakse vahendite abil, mis juhul, kui neid ei käsitletaks tasustamisena, põhjustaksid direktiivi 2019/2034/EL tasustamise nõuetest kõrvalehoidmise ³ .
Tavalised töölepingupaketid	kõik tasu lisakomponendid, mida on võimalik saada suurel osal töötajatest või konkreetsete funktsioonidega töötajatest valikukriteeriumide alusel, hõlmates näiteks tervishoidu, lapsehoiu võimalusi või proportsionaalseid regulaarseid pensionissemakseid lisaks kohustuslikule süsteemile ja reisipäevarahasid.
Töötajad	kõik investeerimisühingu ja selle tütarettevõtjate töötajad konsolideeritud alusel ning nende vastavate juhtimise ja järelevalve funktsiooni täitvate juhtorganite kõik liikmed.
Töötajate hoidmise preemia	muutuvtasu, mida antakse tingimusel, et töötaja jääb teatavaks eelnevalt kindlaksmääratud ajaks investeerimisühingusse tööle.
Usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine	direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 25 lõikes 4 ja määruse (EL) 2019/2033 artiklis 7 sätestatud usaldatavusnõuete kohaldamine.
Väljamaksed	maksed, mis tehakse kohe pärast kogunemisperioodi ja mida ei lükata edasi.
Üleandmine	mõju, millega saab töötaja antud muutuvtasu juriidiliseks omanikuks olenemata maksmise instrumendist või sellest, kas maksmisele kohaldatakse täiendavaid säilitamisperioode või tagasinõudmist.

² Euroopa Parlamendi ja nõukogu 8. juuni 2011. aasta direktiiv 2011/61/EL alternatiivsete investeerimisfondide valitsejate kohta, millega muudetakse direktiive 2003/41/EÜ ja 2009/65/EÜ ning määruseid (EÜ) nr 1060/2009 ja (EL) nr 1095/2010.

³ Kõrvalehoidmine: vt käesolevate suuniste punkt 10.2.

3. Rakendamine

Rakendamiskuupäev

10. Suuniseid kohaldatakse alates 30. aprillist 2022.

Üleminekusätted

11. Investeerimisühingud peaksid oma tasustamispoliitikas kõik muudatused ellu viima 30. aprilliks 2022 ja ajakohastama nõutud dokumendid vastavalt. Kui selliste muudatuste tegemiseks on vaja aktsionäride nõusolekut, tuleks seda taotleda enne 30. juunit 2022. Ilma et see piiraks direktiivi (EL) 2019/2014 rakendamist siseriiklikus õiguses, tuleks tasustamispoliitikat kohaldada kooskõlas käesolevate suunistega majandusaastral, mis algab pärast 31. detsembrist 2021.

4. Suunised,

I jaotis – Tasustamispoliitika

1. Tasustamispoliitika kõigi töötajate suhtes

12. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 26 kohaselt peavad investeerimisühingud kehtestama kõigi töötajate jaoks tasustamispoliitika, võttes arvesse käesoleva direktiivi artiklites 28–33 ja siin suunistes sätestatud kriteeriume. Kõigi töötajate tasustamispoliitika peaks olema sooneutraalne, st töötajatele tuleks nende soost sõltumata maksta võrdset tasu võrdse või võrdväärse töö eest kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 3 lõike 1 punktiga 12 ja Euroopa Liidu toimimise lepingu artikliga 157. Samuti tuleks palgatõusu ja karjääri edendamisel kasutada sooneutraalset lähenemist.
13. Kõnealuses tasustamispoliitikas peavad olema täpsustatud kõik tasu komponendid ning see peab sisaldama ka pensionipoliitikat, sh vajaduse korral ennetähtaegselt pensionile jäämise raamistikku. Tasustamispoliitika osana tuleks luua ka raamistik investeerimisühingu nimel töötavatele muudele isikutele (näiteks seotud vahendajatele), tagades, et tehtavad maksed motiveeriksid mõistlikku riskivõtmist ega tekitaks stiimulit võtta liigseid riske või müüa ebasobivaid tooteid.
14. Töötajate põhitasu peab kajastama nende kutsealaseid töökogemusi ja organisatsioonisisest vastutust, võttes arvesse haridustaset, juhtimistasandit, kogemuste ja oskuste taset, piiranguid (nt sotsiaalseid, majanduslikke, kultuurilisi või muid asjakohaseid tegureid) ning töökogemust, asjakohast äritegevust ning geograafilise asukoha tasustamistaset. Põhitasu peaks olema samamoodi sooneutraalne nagu muutuvtasu.
15. Kui investeerimisühing saab erakorralist avaliku sektori finantstoetust, peaks investeerimisühing tagama, et kõigi töötajate tasustamispoliitika on kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 31 nõuetega.
16. Investeerimisühingu kõigi töötajate tasustamispoliitika peaks ühilduma investeerimisühingu äri- ja riskistrateegiaga, sh keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimisriskidega ⁴ seotud eesmärkidega, ettevõtluskultuuri ja -väärtustega, riskikultuuriga, sh keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimisriskide teguritega, investeerimisühingu pikaajaliste huvidega ja meetmetega, mida kasutatakse huvide konfliktide vältimiseks ning mõistliku riskivõtmise ja vastutustundliku ärikäitumise soodustamiseks. Osutatud eesmärkide ja meetmete muudatusi tuleb tasustamispoliitika uuendamisel arvesse võtta. Investeerimisühingud peavad tagama, et tasustamistavad oleksid kooskõlas nende üldise riskivalmidusega, võttes arvesse kõiki riske, sh maineriske ja

⁴ Vt ka Euroopa Parlamendi ja nõukogu 27. novembri 2019. aasta määrus (EL) 2019/2088, mis käsitleb jätkusuutlikkust käsitleva teabe avalikustamist finantsteenuste sektoris.

ebasobivate toodete müügist tulenevaid riske. Samuti peaksid investeerimisühingud arvestama aktsionäride või omanike pikaajalisi huve olenevalt investeerimisühingu õiguslikust vormist.

17. Investeerimisühingud peavad suutma tõestada pädevatele asutustele, et tasustamispoliitika ja -tavad on kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning toetavad seda.
18. Muutuvtasu määramise korral peaks selle aluseks olema investeerimisühingu, töötajate ja vajaduse korral äriüksuste töötulemused ning arvestada tuleks võetud riske. Tasustamispoliitika puhul tuleb seoses muutuvtasu ja tulemushindamisega teha selgelt vahet äritegevuse-, korporatiivsete ja kontrollifunktsioonide vahel. Investeerimisühingud peaksid kaaluma, millised investeerimisühingute usaldatavusnõuete direktiivi artikli 32 kohased kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu käsitlevad tasustamispoliitika elemendid tuleks lisada kõigi töötajate tasustamispoliitikale.
19. Tasustamispoliitika peaks olema kooskõlas nõudega, et investeerimisühingul on usaldusväärne kapitalibaas. Tasustamispoliitikas tuleks arvesse võtta ka direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 39 kohaseid võimalikke jaotuste piiranguid.
20. Tasustamispoliitika peaks sisaldama
 - a. investeerimisühingu, ärivaldkondade ja töötajate tulemuste hindamise eesmärgi;
 - b. töötulemuste mõõtmise meetodeid, kaasa arvatud tulemuskriteeriumeid;
 - c. muutuvtasu ülesehitust, kaasa arvatud juhul, kui kasutatakse instrumente, mille raames määratakse muutuvtasu osad;
 - d. muutuvtasu eelnevalt ja tagantjärele riskiga korrigeerimise meetmeid⁵.
21. Investeerimisühingud peavad tagama, et osana muutuv- või põhitasust väljamakstavatest instrumentidest potentsiaalselt tekkivaid huvide konflikte tuvastatakse ja hallatakse. See hõlmab siseteabe alusel kauplemise eeskirjade täitmise tagamist ja hoidumist selliste meetmete rakendamisest, mis võiksid avaldada aktsia või instrumentide hinnale lühiajalist mõju.
22. Kui investeerimisühingus, kaasa arvatud nende tütarettevõtjates, rakendatakse tasustamispoliitikat või konsolideerimisgrupi tasustamispoliitikat ning investeerimisühingu töötajad on ka investeerimisühingu või tütarettevõtja enamusomanikud, tuleb tasustamispoliitikat selliste investeerimisühingute või tütarettevõtjate eriolukorrast lähtudes kohandada. Kindlaksmääratud töötajate puhul peaks investeerimisühing tagama, et tasustamispoliitika vastaks direktiivi (EL) 2019/2034 artiklites 30 ja 32 ning käesolevates suunistes sätestatud asjakohastele nõuetele nii individuaalsel kui ka vajaduse korral konsolideeritud tasandil.

⁵ Kindlaksmääratud töötajate tasustamise ja selle riskimaandamise erinõuded on käesolevates suunistes III ja IV jaotises.

23. Piiramata liikmeriikide võetavaid meetmeid⁶, et vältida või kompenseerida alaesindatud soo kutsekarjääris esinevaid ebasoodsaid tingimusi⁷, peaksid tasustamispoliitika ühiku või ajamäära kohta ja kõik seotud töötingimused olema sooneutraalsed, st eristamata meessoost, naissoost või alternatiivse sooidentiteediga töötajaid.
24. Sooneutraalne tasustamispoliitika peaks tagama, et kõik tasustamispoliitika aspektid on sooneutraalsed, sh tasu andmise ja väljamaksmise tingimused. Investeeringisühingud peaksid suutma tõendada, et nende tasustamispoliitika on sooneutraalne.
25. Ühiku või ajamäära kohta makstava tasu suuruse määramisel peaksid investeeringisühingud arvestama antavat töötasu, töötaja korraldust, põhipuhkuse perioode ning muid rahalisi ja mitterahalisi hüvesid. Investeeringisühingud võivad ühikuna kasutada aastas töötajale makstava brutotasu suurust, mis arvutatakse täistööaja ekvivalendi alusel.
26. Sooneutraalse tasustamispoliitika rakendamise järelevalveks peaksid investeeringisühingud asjakohaselt dokumenteerima ametikoha väärtuse, näiteks dokumenteerides ametijuhendid või määrates kõigi töötajate ja töötajakategooriate palgakategooriad ning määrates, mis ametikohtade väärtust peetakse võrdseks, rakendades selleks näiteks ametikohtade klassifitseerimise süsteemi, arvestades vähemalt ametikohale või töötajale määratud tegevuste, ülesannete ja kohustuste liiki. Kui palga määramisel kasutatakse ametikohtade klassifitseerimise süsteemi, peaks see põhinema meessoost, naissoost ja alternatiivse sooidentiteediga töötajatele ühesugustel kriteeriumidel ning olema koostatud nii, et välistada mis tahes diskrimineerimine, sh soo alusel.
27. Investeeringisühingud võivad töötajate töötasu määramisel sooneutraalselt kaalutleda täiendavaid aspekte, näiteks järgmisi:
 - a. hariduse, töökogemuse ja koolitusega seotud nõuded, oskused, panus ja vastutus, tehtav töö ja tööülesannete iseloom⁸;
 - b. töötamiskoht ja sealne elukallidus;
 - c. töötajate tase hierarhias ja kas töötajatel on juhtimiskohustusi;
 - d. töötajate formaalhariduse tase;
 - e. töötajate vähesus tööjõuturul spetsialiseeritud ametikohale;
 - f. töölepingu olemus, sh kas see on tähtajaline või tähtajatu;

⁶ Näiteks direktiivi 2006/54/EÜ rakendamisel.

⁷ Kuigi Euroopa Liidu toimimise lepingu artiklis 157 kasutatakse väljendit „alaesindatud sugu“ (viidates bioloogilisele soole), kasutatakse käesolevates suunistes kooskõlas kapitalinõuete direktiivi terminoloogiaga ka väljendit „alaesindatud sugu“ (viidates sotsiaalsele soole); käesolevates suunistes on mõlemal väljendil sama tähendus.

⁸ Vt ka komisjoni 7. märtsi 2014. aasta soovitus meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte tugevdamise kohta läbipaistvuse suurendamise kaudu.

- g. töötajate töökogemus;
- h. töötajate kutsetunnistused;
- i. asjakohased hüvitised, sh täiendava majapidamis- ja lapsetoetuse maksmine abikaasade ning ülalpeetavate pereliikmetega töötajatele.

2. Tasustamise juhtimine

2.1 Tasustamispoliitika vastutusalad, selle kavandamine, heakskiitmine ja järelevalve

28. Järelevalvefunktsiooni täitev juhtorgan⁹ (edaspidi „järelevalvefunktsioon“ või „järelevalvefunktsiooni täitjad“) peaks vastutama investeerimisühingu tasustamispoliitika vastuvõtmise ja haldamise eest ning tegema järelevalvet selle rakendamise üle tagamaks, et see toimiks täielikult soovitud viisil. Järelevalvefunktsiooni täitja peaks kiitma heaks ka kõik edasised üksiktöötajatele tehtud tasustamispoliitika olulised erandid või tasustamispoliitika muudatused ning kaalutlema ja jälgima hoolikalt nende mõju. Ükski erand ei tohiks põhineda soolistel kaalutlustel ega muudel diskrimineerivatel aspektidel, erandid peaksid olema hästi põhjendatud ja kooskõlas siseriikliku õiguse kohaste tasustamisnõuetega.
29. Järelevalvefunktsioonil peaks kollektiivselt olema piisavalt teadmisi, oskusi ja kogemusi tasustamispoliitika ja -tavade, samuti neist tuleneda võivate stiimulite ja riskide valdkonnas. Selle alla peaksid kuuluma teadmised, oskused ja kogemused seoses tasustamisstruktuuri ning investeerimisühingu riskiprofiilide ja kapitalstruktuuri sobitamise mehhanismidega.
30. Järelevalvefunktsioon peaks tagama, et investeerimisühingu tasustamispoliitikat ja tavaid rakendatakse asjakohaselt ning need on kooskõlas investeerimisühingu üldise üldjuhtimise raamistiku, ettevõtte- ja riskikultuuri, riskivalmiduse ning seonduvate juhtimisprotsessidega.
31. Tasustamispoliitika ja määratavate tasudega seotud huvide konfliktid tuleks kindlaks määrata ning leevendada neid sobival viisil, kehtestades muu hulgas objektiivsed tasu määramise kriteeriumid sisearuandluse süsteemi alusel, kohased kontrollid ja nn nelja silma põhimõtte. Tasustamispoliitika peaks tagama, et ei teki olulisi huvide konflikte, sh kontrollifunktsiooni täitvate töötajate puhul.
32. Tasustamispoliitika ja -tavad ning nende koostamise menetlused peaksid olema selged, korralikult dokumenteeritud ja läbipaistvad. Säilitada tuleks nõuetekohane dokumentatsioon, mis käsitleb otsustusprotsessi (näiteks asjakohaste koosolekute protokollid, asjaomased aruanded ja muud seonduvad dokumendid) ja tasustamispoliitika põhjendusi.

⁹ Euroopa riikides esineb mitmesuguseid juhtorganite struktuure. Mõnes riigis on levinud üheosaline struktuur, st et juhtorgani järelevalve- ja juhtimisfunktsiooni täidab ainult üks organ. Teistes aga on tavaline kaheosaline struktuur kahe sõltumatu organiga, millest üks täidab juhtimisfunktsiooni ja teine teeb juhtimisfunktsiooni üle järelevalvet.

33. Järelevalve- ja juhtimisfunktsioonid ning (kui olemas) tasustamis- ja riskikomiteed peaksid tegema tihedat koostööd ning tagama, et tasustamispoliitika oleks kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning edendaks seda.
34. Tasustamispoliitikas peaks sätestatama tõhusa raamistiku töötulemuste mõõtmiseks, riskiga korrigeerimiseks ning töötulemuste ja tasu seosed.
35. Vastavuskontrollifunktsioon ja riskijuhtimise funktsioon, kui need on loodud,¹⁰ või riskijuhtimisprotseduuride eest vastutavad töötajad, (edaspidi tuleks mõista, et viide riskijuhtimise funktsioonile kehtib samamoodi töötajate kohta, kes vastutavad riskijuhtimisprotseduuride eest, kui sellist funktsiooni ei ole loodud), peaksid oma ülesannete alusel andma tõhusa panuse preemiafondi, tulemuskriteeriumide ja tasumäärade kehtestamisse, kui need funktsioonid tekitavad probleeme seoses mõjuga töötajate käitumisele ja ettevõtja tegevuse riskiga.
36. Järelevalvefunktsioon peaks määrama kindlaks juhtimisfunktsiooni täitvate liikmete tasustamise ja tegema selle üle järelevalvet ning juhul, kui punktis 2.4 osutatud töötasukomiteed ei ole loodud, valvama otseselt ka sõltumatu kontrolli funktsioonide, sh riskijuhtimise ja vastavuskontrolli funktsiooni (kui need on loodud) kõrgema astme töötajate tasustamise järele.
37. Järelevalvefunktsioon peaks võtma arvesse kõigi pädevate korporatiivsete funktsioonide ja organite (nt komisjonid, kontrollifunktsioonid¹¹, personaliosakond, õigusosakond, strateegiline planeerimine, eelarvefunktsioon jne) ning äriüksuste kaastööd seoses investeerimisühingu tasustamispoliitika kavandamise, rakendamise ja järelevalvega.
38. Personalifunktsioon peaks osalema investeerimisühingu tasustamispoliitika koostamisel ja pakkuma selleks teavet, sh tasude struktuuri, sooneutraalsuse, tasemete ja stimuleerimiskavade kohta viisil, mis peale vajalike töötajate investeerimisühingusse meelitamise ja seal hoidmise tagab ka tasustamispoliitika kooskõla investeerimisühingu riskiprofiiliga.
39. Riskijuhtimise funktsioon peaks toetama ja abistama teabega sobivate riskiga korrigeeritud tulemuste hindamise mõõdikute (sh tagantjärele korrigeerimise) määratlemist, samuti hinnangu andmist sellele, kuidas muutuvtasu struktuur mõjutab investeerimisühingu riskiprofiili ja -kultuuri. Riskijuhtimise funktsioon peaks valideerima ja hindama riskiga korrigeerimise andmeid ning selle funktsiooni täitjaid tuleks kutsuda osalema töötasukomitee koosolekutel, kus käsitletakse kõnealust küsimust.
40. Vastavuskontrollifunktsioon peaks analüüsima, kuidas tasustamispoliitika mõjutab investeerimisühingu vastavust õigusaktidele, eeskirjadele, ettevõttesisestele põhimõtetele ja riskikultuurile, ning peaks teatama kõigist tuvastatud nõuete mittejärgimisest tulenevatest

¹⁰ Vt EBA sisemise juhtimissüsteemi suunised investeerimisühingutele

¹¹ Vt EBA sisemise juhtimissüsteemi suunised investeerimisühingutele

riskidest ja probleemidest juhtimis- ja järelevalvefunktsiooni täitvatele juhtorgani liikmetele. Järelevalvefunktsioon peaks tasustamispoliitika heakskiitmise, läbivaatamise ja järelevalve käigus vastavuskontrolli funktsiooni järeltõlge arvesse võtma.

41. Siseauditi funktsioon (kui see on loodud) peaks iseseisvalt läbi vaatama investeerimisühingu tasustamispoliitika koostamise, rakendamise ning selle mõju investeerimisühingu riskiprofiilile ja mõju haldamise viisi koostöös punktis 2.5 esitatud suunistega. Läbivaatamist võib teostada mõni teine konsolideerimisgrupi ettevõtja või väline pool.
42. Konsolideerimisgrupi kontekstis peaksid liidus tegutseva emaettevõtja ja tütarettevõtjate pädevad funktsioonid vajadust mööda omavahel suhtlema ja teavet vahetama. Samuti peaksid investeerimisühingud vahetama vajaduse järgi teavet oma konsolideeriva krediitiasutuse või investeerimisühinguga olukordades, kus konsolideeriva krediitiasutuse või investeerimisühingu suhtes kohaldatakse direktiivi 2013/36/EL.

2.2 Aktsionäride kaasamine

43. Olenevalt investeerimisühingu juriidilisest vormist ja kohaldatavast siseriiklikust õigusest võib suunata investeerimisühingu tasustamispoliitika heakskiitmise ning asjakohasel juhul juhtorgani liikmete ja muude kindlaksmääratud töötajate tasustamisega seotud otsused koostöös siseriikliku äriühinguõigusega¹² aktsionäride koosolekule. Aktsionäride hääl võib olla nõustav või siduv.
44. Kui juhtorgani üksikliikmete ja muude kindlaksmääratud töötajate töötasu kinnitamine on aktsionäride ülesanne, peaksid aktsionärid kiitma heaks kõik töötasu komponendid, sh lahkumishüvitised. Kui tasustamispoliitika heakskiitmine sõltub aktsionäride heakskiidust, peaksid aktsionärid samuti kas kiitma eelnevalt heaks maksete maksimumsummad, mida võib anda juhtorganile ja teistele kindlaksmääratud töötajatele töölepingu ennetähtaegsel lõpetamisel, või selliste summade määramise kriteeriumid.
45. Et aktsionärid saaksid teha teadlikke otsuseid koostöös punktidega 43 ja 44, peaks järelevalvefunktsioon tagama, et investeerimisühing annab neile tasustamispoliitika kohta piisavalt teavet, mille eesmärk on aidata neil hinnata stiimulite struktuuri, riskimise stimuleerimise ja kontrollimise ulatust ning töötasustruktuuri üldist maksumust. Kõnealune teave tuleks esitada piisavalt kaua enne asjaomast aktsionäride koosolekut. Esitada tuleks tasustamispoliitika ja selle muudatuste, tasupaketi määramise menetluste ja otsustusprotsesside üksikasjalik teave, sh järgmise kohta:
 - a. tasu komponendid;
 - b. tasupakettide peamised omadused ja eesmärgid ning nende koostöös ettevõtja- ja riskistrateegiaga, sh investeerimisühingu riskivalmiduse ning ettevõtte väärtustega;

¹² Vt ka aktsionäride õiguste direktiiv 2007/36 (mida on muudetud direktiiviga 2017/828) artiklid 9a ja 9b.

- c. kuidas tagatakse tasustamispoliitika sooneutraalsus;
- d. kuidas arvestatakse punktis b märgitud eel- ja järelkorrigeerimisel, eelkõige kindlaksmääratud töötajate korral.

46. Järelevalvefunktsiooni täitjad vastutavad nii aktsionäride koosolekule esitatud ettepanekute kui ka tasustamispoliitika ja -tavade igasuguste muudatuste tegeliku rakendamise ning järelevalve eest.

2.3 Töötasukomitee moodustamine

47. Kui siseriiklikes õigusnormides ei ole sätestatud teisiti, peab investeerimisühing, mille bilansilise ja bilansivälise vara väärtus on kõnealusele majandusaastale vahetult eelnenud nelja aasta jooksul keskmiselt üle 100 miljoni euro, moodustama töötasukomitee, et nõustada järelevalvefunktsiooni täitvat juhtorganit ning valmistada ette otsuseid, mida kõnealune organ peab vastu võtma.

48. Töötasukomitee võib moodustada konsolideerimisgrupi tasandil, kaasa arvatud olukordades, kus konsolideeriva krediidiasutuse või investeerimisühingu suhtes kohaldatakse direktiivi 2013/36/EL sätteid. Punktis 2.4.1 toodud töötasukomitee koosseisu käsitlevaid sätteid kohaldatakse ka juhul, kui komitee on loodud konsolideerimisgrupi tasandil.

49. Kui töötasukomiteed ei pea moodustama, tuleks käesolevates suunistes esitatud töötasukomiteed käsitlevaid sätteid mõista nõuetena, mis kehtivad järelevalvefunktsioonile.

2.3.1 Töötasukomitee koosseis

50. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 33 lõike 1 kohaselt koosneb töötasukomitee juhtorgani liikmetest, kellel ei ole täidesaatvat funktsiooni, ja vajaduse korral töötajate esindajatest. Töötasukomitee liikmeteks loetakse ainult neid töötajaid, isegi kui nende koosolekutel osalevad teised töötajad. Töötasukomitee peab olema sooliselt tasakaalustatud.

51. Töötasukomitee esimees ja enamik liikmeid peaksid kvalifitseeruma sõltumatuteks¹³. Kui siseriiklikus õiguses on sätestatud töötajate esindatus juhtorganis, peab komisjoni kuuluma üks või mitu töötajate esindajat. Kui sõltumatuid liikmeid ei ole piisavalt, peaksid investeerimisühingud pöörama erilist tähelepanu muude meetmete rakendamisel, et vähendada huvide konflikte tasustamisotsuste tegemisel.

52. Töötasukomitee liikmed peaksid kollektiivselt omama asjakohaseid teadmisi, asjatundlikkust ja töökogemust tasustamispoliitika ja -tavade, riskijuhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas, eelkõige seoses mehhanismiga tasustamisstruktuuri kooskõlastamiseks investeerimisühingu riski- ja kapitaliprofiiliga.

¹³ Sõltumatus, nagu on sätestatud EBA sisemise juhtimissüsteemi suuniste punktis 5.6, vt ka EBA ja ESMA ühissuunistes juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta.

2.3.2 Töötasukomitee roll

53. Töötasukomitee peaks

- a. vastutama järelevalvefunktsiooni täitjate tehtavate tasustamisotsuste koostamise eest eelkõige seoses juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete ning teiste kindlaksmääratud töötajate tasustamisega;
- b. pakkuma tuge ja nõu järelevalvefunktsioonile investeerimisühingu tasustamispoliitika kujundamisel, sh seoses sellega, et tasustamispoliitika oleks sooneutraalne ja toetaks eri soost töötajate võrdset kohtlemist;
- c. toetada järelevalvefunktsiooni tasustamispoliitika, -tavade ja -protsesside, tasustamispoliitika järgimise ja tasustamispoliitika sooneutraalsuse nõude täitmise üle järelevalve teostamisel;
- d. kontrollima, kas kehtiv tasustamispoliitika on endiselt ajakohane, ja tegema vajaduse korral muudatusettepanekuid;
- e. vaatama läbi väliste töötasukonsultantide määramise, keda järelevalvefunktsiooni täitjad võivad otsustada nõu või toetuse saamiseks kasutada;
- f. tagama, et aktsionäridele antakse piisavalt teavet tasustamispoliitika ja -tavade kohta;
- g. hindama mehhanisme ja süsteeme, mis on võetud vastu eesmärgiga tagada, et tasustamissüsteem arvestaks nõuetekohaselt kõiki riski liike, likviidsus- ja kapitalitasemeid ning üldine tasustamispoliitika oleks sooneutraalne, kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimisega ning toetaks seda ning vastaks investeerimisühingu äristrateegiale, eesmärkidele, ettevõttekultuurile ja väärtustele, riskikultuurile ja pikaajalistele huvidele;
- h. hindama tulemustega seotud eesmärkide saavutamist ja vajadust hilisema riskiga korrigeerimise järele, kaasa arvatud muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamist;
- i. vaatama läbi mitu võimalikku stsenaariumi testimaks, kuidas tasustamispoliitika ja -tavad reageerivad välistele ja sisemistele sündmustele, ning testima tagantjärele tasu määramise kriteeriumeid ja hilisemat riskiga korrigeerimist tegelike riskiväljundite alusel.

54. Kui investeerimisühing on moodustanud töötasukomitee, peaks see tegema otseselt järelevalvet vastavuskontrollifunktsioonides ning riskijuhtimise ja auditi funktsioonis (kui see on loodud), kõrgema astme töötajate tasustamise üle. Sama kehtib riskijuhtimisprotseduuride täitmise eest vastutavate töötajate kohta, kui riskijuhtimisfunktsiooni ei ole kehtestatud. Töötasukomitee peaks andma järelevalvefunktsioonile soovitusi kontrollifunktsioone täitvate kõrgema astme töötajate tasustamispakettide kavandamise ja makstavate töötasu summade kohta.

2.3.3 Protsess ja aruandluskanalid

55. Töötasukomitee peaks

- a. omama juurdepääsu kõikidele andmetele ja igasugusele teabele, mis on seotud järelevalvefunktsiooni täitjate otsuste tegemise protsessiga tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisel ja rakendamisel, järelevalvel ja läbivaatamisel;
- b. omama piisavalt rahalisi vahendeid ja takistamatut juurdepääsu sõltumatutelt kontrollifunktsioonidelt, sh riskijuhtimise funktsioonilt saadud teabele ja andmetele;
- c. tagama sõltumatute kontrollifunktsioonide ja muude vastavate oskusvaldkondade asjakohaste funktsioonide (näiteks personaliosakonna, õigusosakonna ja strateegilise planeerimise) piisava kaasamise ja küsima vajaduse korral nõu väljastpoolt.

56. Töötasukomitee peaks tegema koostööd teiste järelevalvefunktsiooni komisjonidega, kelle tegevusel võib olla mõju tasustamispoliitika ja -tavade kavandamisele ja nõuetekohasele toimimisele (nt riski-, auditi- ja ametisse nimetamise komitee), ning andma järelevalvefunktsioonile ja vajaduse korral aktsionäride koosolekule piisavalt teavet oma tegevusest.

57. Kui riskikomitee on moodustatud, peaks ta, ilma et see piiraks töötasukomitee ülesandeid, uurima, kas tasustamispoliitika ja -tavadega pakutavate stiimulite puhul võetakse arvesse investeerimisühingu riski, kapitali, likviidsust ning tulude tõenäosust ja ajastust.

58. Mõlema komisjoni olemasolu korral peaks üks riskikomitee liige osalema asjakohasel juhul töötasukomitee koosolekutel ja vastupidi.

2.4 Tasustamispoliitika läbivaatamine

59. Järelevalvefunktsioon ja töötasukomitee, kui see on moodustatud, peaksid tagama, et investeerimisühingu tasustamispoliitikat ja -tavasid vaadatakse organisatsioonisiselt tsentraalselt ja sõltumatult vähemalt kord aastas läbi. Läbivaatamine peaks hõlmama analüüsi, kas tasustamispoliitika on sooneutraalne.

60. Investeerimisühingud peaksid jälgima soolise palgalõhe tekkimist; 50 või enama töötajaga investeerimisühingute puhul tuleks arvutus teha iga riigi kohta eraldi:

- a. kindlaksmääratud töötajad, v.a juhtorgani liikmed,
- b. juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liikmed,
- c. järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani liikmed ja
- d. muud töötajad.

61. Kui mees- ja naistöötajate või juhtorgani mees- ja naisliikmete keskmine palk on oluliselt erinev, peaksid investeerimisühingud dokumenteerima peamised põhjused ning võtma asjakohasel juhul asjakohaseid meetmeid või suutma tõendada, et erinevus ei tulene tasustamispoliitikast, mis ei ole sooneutraalne.
62. Investeerimisühingute konsolideerimisgruppide puhul peaks liidus tegutsev emaettevõtja teostama ka nõuete järgimise kontrolli eeskirjade, konsolideerimisgrupi poliitika, protseduuride ja sise-eeskirjade täitmise üle.
63. Investeerimisühingud peaksid tegema keskse ja sõltumatu läbivaatamise üksikettevõtja tasandil. Konsolideerimisgruppi kuuluvad tütarettevõtjad võivad tugineda läbivaatamisele, mille on teinud liidus tegutsev emaettevõtja või krediidasutus ja investeerimisühing, kui konsolideeritud läbivaatamises osales investeerimisühing ja tulemused tehti kättesaadavaks kõnealuse investeerimisühingu järelevalvefunktsioonile.
64. Olenemata järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani vastutusest võivad investeerimisühingud tasustamispoliitika perioodilise sõltumatu läbivaatamise ülesanded anda osaliselt või täielikult edasi.¹⁴
65. Osana tsentraalsest ja sõltumatust organisatsioonisisest kontrollist peaksid investeerimisühingud hindama, kas üldine tasustamispoliitika, üldised tasustamistavad ja protsessid
 - a. toimivad ettenähtud viisil (eelkõige, et järgitakse heakskiidetud poliitikat, menetlusi ja sisekorda, et töötasu väljamaksed on asjakohased ja kooskõlas äristrateegiaga ning piisavalt arvestatakse investeerimisühingu riskiprofiili, pikaajalisi eesmärke ja muid eesmärke);
 - b. vastavad siseriiklikele ja rahvusvahelistele eeskirjadele, põhimõtetele ja normidele ning
 - c. neid rakendatakse järjepidevalt kogu konsolideerimisgrupis ja need ei piira investeerimisühingu võimet tagada tugev kapitalibaas kooskõlas käesolevate suuniste punktiga 6.
66. Teised asjaomased asutusesisesed funktsioonid (näiteks personaliosakond, õigusosakond, strateegiline planeerimine jt) ja peamised järelevalvefunktsiooni komisjonid (st auditi-, riski- ja ametisse nimetamise komitee) peaksid olema investeerimisühingu tasustamispoliitika läbivaatamisse tihedalt kaasatud, et tagada kooskõla investeerimisühingu riskijuhtimisstrateegia ja raamistikuga.
67. Kui regulaarsete läbivaatuste käigus selgub, et tasustamispoliitika ei toimi soovitud või ettenähtud viisil või kui tehakse soovitusi, peab töötasukomitee (kui see on moodustatud) või

¹⁴ Vt EBA suuniseid tegevuse edasiandmise korra kohta ning komisjoni 25. aprilli 2016. aasta delegeeritud määrust (EL) 2017/565, millega täiendatakse Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2014/65/EL seoses investeerimisühingute suhtes kohaldatavate organisatsiooniliste nõuete ja tegutsemistingimustega ning nimetatud direktiivi jaoks määratletud mõistetega

järelevalvekomisjon tagama, et tehakse ettepanek korrigeerimismeetmete kava kohta ning see kiidetakse heaks ja rakendatakse viivitamata.

68. Tehtud organisatsioonisisese läbivaatuse tulemused ja võimalike avastatud puudujääkide korrigeerimiseks võetud meetmed tuleb dokumenteerida kas kirjalike aruannete või asjaomaste komisjonide või järelevalvefunktsiooni koosolekuprotokollide kujul ning teha need juhtorganile, asjaomastele komisjonidele ja korporatiivsetele funktsioonidele kättesaadavaks.

2.5 Organisatsioonisisene läbipaistvus

69. Investeeringusühingu tasustamispoliitika tuleks organisatsioonisiselt avalikustada kõigile töötajatele ja see peaks neile pidevalt kättesaadav olema. Üksiktöötaja töötasu konfidentsiaalsed aspektid ei ole organisatsioonisisese läbipaistvuse küsimus.
70. Töötajaid tuleks teavitada nende muutuvtasu omadustest ning protsessist ja kriteeriumidest, mille alusel hinnatakse nende kutsetegevuse mõju investeeringusühingu riskiprofiilile ja nende muutuvtasu. Eelkõige peaks üksiktöötaja töötulemuste hindamine olema nõuetekohaselt dokumenteeritud ja asjaomastele töötajatele kättesaadav.

3. Tasustamispoliitika ja konsolideerimisgrupi kontekst

71. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 25 kohaselt peavad investeeringusühingud täitma kõiki direktiivi artiklites 26, 30, 31, 32 ja 33 sätestatud nõudeid, ilma et see piiraks direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõikes 4 sätestatud erandite kohaldamist. See hõlmab kohaldatavaid regulatiivseid tehnilisi standardeid tasustamise kohta. Käesolevates suunistes esitatud nõudeid ja nende kirjeldusi kohaldatakse iga üksikjuhtumi suhtes eraldi ning vajaduse korral konsolideeritud tasandil, nagu on osutatud määruse (EL) 2019/2033 artiklis 7.
72. Konsolideeritud tasandil peaksid liidus tegutsev emaettevõtja ja pädevad asutused tagama, et kõigis usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisala investeeringusühingutes ja teistes asutustes ning kõigis nende filiaalides rakendatakse tasustamispoliitikat ja seda järgitakse kõigi töötajate, sh kindlaksmääratud töötajate tasustamisel. Tasustamispoliitika peaks olema sooneutraalne. Arvestada tuleks tütarettevõtjate konkreetseid tasustamisnõudeid.
73. Rohkem kui ühes liikmesriigis asuvate konsolideerimisgruppi kuuluvate investeeringusühingute ja üksuste puhul tuleks konsolideerimisgrupi üleses tasustamispoliitikas täpsustada, kuidas selle rakendamisel tuleks käsitleda direktiivi (EL) 2019/2034 tasustamisnõuete riikliku rakendamise erinevusi.
74. Nõuete konsolideeritud kohaldamisel kehtivad tasustamisnõuded, mida kohaldatakse liidus tegutseva emaettevõtja asukohaliikmesriigis, sh kindlaksmääratud töötajate suhtes, kellel on oluline mõju konsolideerimisgrupi riskiprofiilile, isegi kui liidus tegutseva emaettevõtja asukohaliikmesriik on rakendanud direktiivi (EL) 2019/2034 artiklite 30 ja 32 nõudeid rangemalt.

75. Kolmandas riigis asuva emaettevõtja töötajad, kes on lähetatud ELi tütarettevõtjasse, mis on investeerimisühing või filiaal, ning kes kuuluksid juhul, kui nad töötaksid vahetult ELi investeerimisühingus või filiaalis, vastava ELi investeerimisühingu või filiaali kindlaksmääratud töötajate määratluse alla, on kindlaksmääratud töötajad. Nimetatud lähetatud töötajate suhtes peaks kohaldama direktiivi (EL) 2019/2034 tasustamist käsitlevaid sätteid nii, nagu neid rakendatakse liikmesriigis, kus asub ELi investeerimisühing või filiaal, ja kohaldatavaid regulatiivseid tehnilisi standardeid. Lühiajaliste lähetuste korral, näiteks kui isik viibib liikmesriigis ainult mõne nädala, et teha projektitööd, tuleks kohaldada tema suhtes neid sätteid ainult siis, kui ta oleks tuvastatav töötajate regulatiivse tehnilise standardi alusel, arvestades talle asjaomase ajavahemiku eest antavat tasu ning rolli ja ülesandeid lähetuse ajal.
76. Lühiajalisi lepinguid ja lähetusi ei tohi kasutada direktiivis (EL) 2019/2034 sätestatud tasustamisnõuetest ega ühestki seonduvast standardist või suunistest kõrvalehoidmise vahendina.
77. Direktiivis (EL) 2019/2034 ja käesolevates suunistes sätestatud tasustamisnõudeid kohaldatakse liikmesriikides investeerimisühingute suhtes olenemata asjaolust, et nad võivad olla kolmandas riigis asuva emaettevõtjana tegutseva investeerimisühingu tütarettevõtjad. Kui kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva investeerimisühingu ELis asuv tütarettevõtja on liidus tegutsev emaettevõtja, ei hõlma usaldatavusnõuete kohane konsolideerimine kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva investeerimisühingu tasandit ega selle investeerimisühingu teisi otseseid tütarettevõtjaid. Liidus tegutsev emaettevõtja peaks tagama, et kolmandas riigis emaettevõtjana tegutseva investeerimisühingu konsolideerimisgrupiülel tasustamispoliitikat võetakse tema enda tasustamispoliitikas arvesse, kui see ei ole vastuolus asjakohastes ELi või siseriiklikes õigusaktides sätestatud nõuetega, kaasa arvatud käesolevate suunistega.

4 Proportsionaalsus

78. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 26 lõikes 3 sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte eesmärk on viia tasustamispoliitika ja tavad järjepidevalt kooskõlla konkreetse investeerimisühingu riskiprofiili, riskivalmiduse ja strateegiaga, et eesmärgid ja tasustamisnõuded tegelikult saavutada.
79. Tasunõuete ja käesolevate suuniste sätete tasakaalustatud viisil kohaldamisel peaksid investeerimisühingud ja pädevad asutused arvestama investeerimisühingu ärimudeli ja tegevuse olemust, ulatust, keerukust ning riske.
80. Usaldusväärse ja tõhusa tasustamispoliitika ja -tavade kohustus kehtib kõigile investeerimisühingutele ning kõigi töötajate puhul olenemata investeerimisühingu eriomadustest.
81. Selle hindamisel, mis on proportsionaalne, ning tasustamispoliitika ja riskimõõtmise lähenemiste nõutava keerukusastme määramisel peaksid investeerimisühingud ning pädevad asutused arvestama kõigi ülaltoodud kriteeriumide kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete aspektide

kombinatsiooni. Näiteks võib äritegevus olla väikese ulatusega, kuid see võib siiski sisaldada keerukaid tegevusi ja riskiprofiile oma tegevuse iseloomu või toodete keerukuse tõttu.

82. Kui investeerimisühingutel on luba osutada direktiivi 2014/65/EÜ I lisa A jao punktides 2, 3, 4, 6 ja 7 loetletud teenuseid ja tegevusi, tuleks põhimõtteliselt eeldada kõrgemat keerukuse taset, eelkõige juhul, kui investeerimisühingul on õigus hoida kliendi raha või vara.
83. Nendel põhjustel peaksid investeerimisühingud ja pädevad asutused arvestama vähemalt järgmisi kriteeriume:
- a. investeerimisühingu bilansilised ja bilansivälised varad ning seda, kas investeerimisühing vastab direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõikes 4 sätestatud kriteeriumidele ja lävenditele;
 - b. kui investeerimisühingul on õigus hoida klientide raha või vara;
 - c. lubatud tegevuste ja teenuste liigid (nt direktiivi 2014/65/EL I lisa A ja B jaod) ning investeerimisühingu poolt osutatavad muud teenused (nt kliirimisteenused);
 - d. valitsetava vara kogusumma;
 - e. hoitav ja hallatav vara;
 - f. klientide tellimuste käsitlemise maht;
 - g. igapäevase kauplemisvoo maht;
 - h. investeerimisühingu geograafiline kohalolek ning tehingute maht igas jurisdiktsioonis, kaasa arvatud kolmandates riikides;
 - i. juriidiline vorm ning kättesaadavad omakapitali- ja võlainstrumendid;
 - j. kapitalinõuete määramiseks kasutatavad meetodid;
 - k. kas investeerimisühing on osa konsolideerimisgrupist, ning kui on, siis kas on hinnatud selle konsolideerimisgrupi proportsionaalsust ja konsolideerimisgrupi omadusi;
 - l. aluseks olev äristrateegia;
 - m. äritegevuse struktuur ning äritegevuse riskide ajavahemik, mõõdetavus ja ennustatavus;
 - n. investeerimisühingu rahastamisstruktuur;
 - o. investeerimisühingu sisemine korraldus, kaasa arvatud muutuvtasu suurus, mida saab kindlaksmääratud töötajatele maksta;
 - p. investeerimisühingu kasumi ja kahjumi peamised allikad ja struktuur;

- q. klientide liik (näiteks jaekliendid, äriühingud, väikeettevõtted või riigiettevõtted);
 - r. finantsinstrumentide või lepingute keerukus;
 - s. edasiantavad funktsioonid ja turustuskanalid;
 - t. olemasolevad infotehnoloogiasüsteemid, muu hulgas talitluspidevust tagavad süsteemid ja edasiantavad tegevused selles valdkonnas.
84. Enne tasustamisnõuete ja käesolevate suuniste sätete proportsionaalset kohaldamist tuleks tuvastada töötajad direktiivi EL 2019/2034 artikli 30 lõikes 1 sätestatud kriteeriumide ning selle direktiivi artikli 30 lõike 4 alusel antud komisjoni delegeeritud määruse (kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi) ja täiendavate sisekriteeriumite kohaselt¹⁵.
85. Kindlaksmääratud töötajate eri kategooriate suhtes käesolevate suuniste 3. ja 4. jao kohaselt eri tasustamispoliitika rakendamise korral tuleks proportsionaalsuse põhimõtte kohaldamisel võtta arvesse kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varale, mida investeerimisühing haldab.
86. Pädevad asutused peaksid tagama, et investeerimisühingud järgivad tasustamisnõudeid ja käesolevate suuniste sätteid viisil, mis tagab eri investeerimisühingutele võrdsed tingimused.

Muutuvtasu väljamaksmise protsessist loobumine

87. Ilma et see piiraks direktiivi 2019/2034/EL artikli 32 lõike 4 rakendamist liikmesriikide poolt, ei tohi investeerimisühing, mille koguvarad on alla siseriiklikus õiguses määratletud lävendi, kohaldada direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punktides j ja l ning artikli 32 lõike 3 kolmandas lõigus sätestatud nõudeid muutuvtasu edasilükkamiseks ja väljamaksmiseks instrumentide kujul.
88. Töötajale makstava aastase muutuvkomponendi summa ja aastas makstava töötasu muutuv- ning püsikomponendi efektiivse suhte leidmisel direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 punkti b tähenduses, st loobumise kohaldamine makse edasilükkamise ja väljamaksmise nõude kohaldamisel instrumentide korral, milleks makstakse individuaalsetele töötajatele muutuvtasu, peaksid investeerimisühingud arvestama punktides a ja b eritletud summasid ning kohaldama punktides c–h sätestatud täiendavaid tingimusi:
- a. aastane muutuvtasu täitmisperioodi eest, mis võrdub majandusaastaga, mille kohta see on määratud, kui loobumist saab kohaldada, ja kõik nimetatud majandusaastal lõppenud tulemusperioodid, olenemata nimetatud majandusaastal lõppenud aluseks olevate tulemusperioodide pikkusest, näiteks peaks sisaldama muutuvtasu täissummat, mis põhineb korduvatel ja mitteuuenevaltel mitmeaastastel kogunemisperioodidel ning töötaja säilitamise preemial perioodiks, mis on pikem kui üks aasta, kui aluseks olev periood lõppes asjaomasel majandusaastal;

¹⁵ Vt tuvastamisprotsessi suunistes käesolevate suuniste 5. jaos.

- b. eelmise aasta eest määratud aastane põhitasu; investeerimisühingud ei tohi võtta arvesse muid tasusid, mida loetakse põhitasuks lõigete 127 ja 128 kohaselt;
 - c. eelmise aasta eest määratud muutuvtasu, olenemata sellest, kuidas tasu makstakse, st sularahas, instrumentide kujul või muus muutuvtasu vormis;
 - d. muutuvtasu peaks koosnema kõigist antava muutuvtasu vormidest, sh tulemuspõhisest muutuvtasust, tagatud muutuvtasuna makstud summadest, töötaja säilitamise preemiast, lahkumistasudest ja vabatahtlikest pensionihüvitistest;
 - e. rohkem kui ühe aasta pikkuste tulemusperioodide eest määratud muutuvtasu suurus, näiteks pikaajaliste soodustamise kavade või mitmeaastaste kogumisperioodide alusel, võttes arvesse kogu summat aasta eest, mil tulemusperioodid lõpevad;
 - f. aasta jooksul määratud muutuvtasude kogusumma, mis koosneb tagatud muutuvtasust, töötaja säilitamise preemiast, lahkumistasudest ja vabatahtlikest pensionihüvitistest;
 - g. summad peaksid põhinema käesolevates suunistes oleval põhi- ja muutuvtasu määratlusel ning need tuleks arvutada antava brutotasu alusel;
 - h. kui summa määratakse individuaalselt, tuleks arvestada investeerimisühingu antud tasu, kui summa määratakse konsolideeritud alusel, tuleb arvestada kogu tasu, mis on antud usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise kohaldamisalas; ning
 - i. kui tasu makstakse muus vääringus kui eurodes, tuleks summad teisendada eurodesse, kasutades komisjoni finantsplaneerimiseks avaldatud vahetuskurssi ja investeerimisühingu majandusaasta viimase kuu eelarvet.¹⁶
89. Varade väärtuse keskmise alusel arvutamisel jooksvale majandusaastale vahetult eelneval nelja-aastaselt perioodil direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 punkti a kohaldamisel peaksid investeerimisühingud kasutama nelja eelnenud majandusaasta lõpu väärtuse aritmeetilist keskmist. Kui raamatupidamisarvestust peetakse muus vääringus kui eurodes, tuleks summad teisendada eurodesse, kasutades komisjoni finantsplaneerimiseks avaldatud vahetuskurssi ja iga majandusaasta viimase kuu eelarvet.
90. Kui siseriikliku õiguse kohaselt on pädevatel asutustel õigus kehtestada individuaalsete investeerimisühingute jaoks direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 punkti a kohased piirmäärad, peaksid pädevad asutused piirmäärade vähendamise või suurendamise korral arvestama investeerimisühingu tegevuse olemust, ulatust ja keerukust, sisekorraldust või asjakohasel juhul selle konsolideerimisgrupi tunnuseid, kuhu ta kuulub, samuti arvestama nendes suunistes sätestatud proportsionaalsuskriteeriume. Sama kehtib ka artikli 32 lõike 5 punktides c–e ja artikli 32 lõikes 6 sätestatud piirmäärade vähendamise kohta.

¹⁶ Vahetuskursid on avaldatud Euroopa Komisjoni veebilehel aadressil http://ec.europa.eu/budget/contracts_grants/info_contracts/infoeuro/infoeuro_en.cfm.

91. Kui siseriiklikus õiguses antakse pädevatele asutustele volitused kehtestada direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 7 kohased piirmäärad üksikutele töötajatele, peaksid pädevad asutused piirmäära langetamisel arvesse võtma käesolevas artiklis sätestatud kriteeriume ja töötajate kutsetegevuse mõju investeerimisühingu riskiprofiilile ning selle hallatavatele varadele võrreldes teiste kindlaksmääratud töötajatega. Näiteks kui riskiprofiilil on suurem mõju, võib olla asjakohane nõuda edasilükkamist ja väljamaksmist instrumentide kujul.

5. Tuvastamisprotsess

92. Investeerimisühingud vastutavad nende töötajate kindlaksmääramise eest, kelle kutsetegevusel on oluline mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varale, mida investeerimisühing haldab (kindlaksmääratud töötajad). Kõik investeerimisühingud peaksid tegema igal aastal enesehindamise, et tuvastada kõik töötajad, kelle kutsetegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt investeerimisühingu riskiprofiili või vara, mida investeerimisühing haldab. Kindlaksmääramise protsess peaks olema investeerimisühingu üldise tasustamispoliitika osa.
93. Enesehindamine peaks põhinema kvalitatiivsetel ja kvantitatiivsetel kriteeriumidel, mis on sätestatud kindlaksmääratud töötajate regulatiivsetes tehnilistes standardites, ning peaks – juhul kui seda on vaja kõigi selliste töötajate täielikuks kindlaksmääramiseks, kelle tegevus mõjutab oluliselt investeerimisühingu riskiprofiili või vara, mida investeerimisühing haldab – hõlmama investeerimisühingu sätestatud lisakriteeriume, mis kajastavad investeerimisühingu eri tegevuste riskitasemeid ja töötajate mõju riskiprofiilile.
94. Kui kohaldatakse töötajate töötasul põhinevaid kvantitatiivseid kriteeriume, tuleks arvestada eelmisel majandusaastal antud püsitasu ja töötajatele eelmisel majandusaastal või eelmise majandusaasta eest antud muutuvtasu. Eelmisel majandusaastal antud muutuvtasu on eelmisel majandusaastal antud muutuvtasu, mis viitab varasemale tulemuslikkusele. Investeerimisühingud peaksid oma tasustamispoliitikas määratlema kohaldatava meetodi. Töötajate tasustamisel põhinevaid kvantitatiivseid kriteeriume kohaldades peaksid investeerimisühingud arvestama kõiki kutseliste teenuste eest antud rahalisi ja mitterahalisi töötasu põhi- ja muutuvtasu komponente. Tavalisi töötasupakette, mida ei võeta üksiktöötaja tasandil arvesse, tuleks võtta arvesse üldsumma alusel, mis jaotatakse üksiktöötajale objektiivsete kriteeriumide alusel.
95. Eurodes määratletud kvantitatiivsete kriteeriumide kohaldamisel peaksid investeerimisühingud, mis annavad tasu muus vääringus kui euro, kohaldatavad künnised teisendama, kasutades kas raamatupidamise konsolideerimiseks kasutatavat asutusesisest vahetuskurssi või vahetuskurssi, mida komisjon kasutas finantsplaneerimisel ja töötasu andmise kuul eelarve koostamiseks, või vahetuskurssi, mis kehtis investeerimisühingu majandusaasta viimasel kuul. Investeerimisühing peaks tasustamispoliitikas dokumenteerima vahetuskursi määramise meetodi.

96. Enesehindamine peaks olema selge, järjepidev, nõuetekohaselt dokumenteeritud ja aasta jooksul korrapäraselt ajakohastatud, arvestades vähemalt kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standardite kvalitatiivseid kriteeriume ja asjakohasel juhul ka investeerimisühingute kriteeriume. Investeerimisühingud peaksid tagama, et töötajaid, kes vastavad või tõenäoliselt vastavad kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi artiklis 3 sätestatud kriteeriumidele majandusaasta vältel vähemalt kolme kuu jooksul, käsitletakse kindlaksmääratud töötajatena.
97. Töötajate kindlaksmääramisega seoses koostatavad enesehindamise dokumendid peaksid sisaldama vähemalt järgmist teavet:
- a. enesehindamise aluseks olevad põhjused ja selle kohaldamise ulatus;
 - b. investeerimisühingu äristrateegiast ja tegevusest tulenevate riskide hindamiseks kasutatav lähenemisviis, sh erinevates geograafilistes asukohtades;
 - c. kuidas hinnatakse investeerimisühingutes või muudes konsolideerimise alla kuuluvates üksustes (kaasa arvatud kolmandates riikides asuvates üksustes, tütaretevõtjates ja filiaalides) töötavaid inimesi;
 - d. enesehindamise protsessi kavandamisel, järelevalvel, läbivaatamisel ja kohaldamisel osalevate korporatiivsete organite ja sisefunktsioonide rollid ja vastutusosalad ning
 - e. kindlaksmääramise tulemus.
98. Investeerimisühingud peaksid pidama kindlaksmääramise protsessi ja selle tulemuste üle arvet ning peaksid suutma tõendada pädevale järelevalveasutusele, kuidas töötajaid nii kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi kvalitatiivsete ja kvantitatiivsete kriteeriumide kui ka investeerimisühingus kasutatavate lisakriteeriumide alusel kindlaks määrati.
99. Enesehindamise dokumendid peaksid hõlmama vähemalt kindlaksmääratud töötajate arvu, sh esimest korda kindlaks määratud töötajate arvu, tööülesandeid ja tegevusi, nimesid või muid kordumatuid identifitseerimisandmeid, ning kindlaksmääratud töötajate jagunemist investeerimisühingu ärivaldkondade kaupa ja võrdlust eelneva aasta enesehindamise tulemustega.
100. Samuti peaks dokumendid sisaldama töötajaid, kes on kindlaks määratud kvantitatiivsete kriteeriumide alusel, kuid kelle kutsetegevusel, mida hinnatakse kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi alusel, puudub oluline mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varale, mida investeerimisühing haldab. Investeerimisühingud peaksid säilitama dokumente asjakohase ajavahemiku vältel, mis võimaldaks läbivaatamist pädevate asutuste poolt.

5.1 Väljajätmise eelnev heakskiitmine

101. Kui investeerimisühing leiab kindlaksmääratud töötajate regulatiivse tehnilise standardi alusel, et töötaja kutsetegevus ei mõjuta oluliselt investeerimisühingu riskiprofiili või vara, mida investeerimisühing haldab, ning taotleb eelnevat heakskiitu, tuleks kohaldada järgmist:
- juhtorgan peaks otsustama iga-aastase kindlaksmääramise protsessi raames tehtud analüüsi alusel, kas töötajal ei ole tõepoolest olulist mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varale, mida investeerimisühing haldab, ja teatama tehtud otsusest järelevalvefunktsioonile. Järelevalvefunktsioon või töötasukomitee, kui see on moodustatud, peaks vaatama läbi kriteeriumid ja protsessi, mille alusel otsuseid tehakse, ning kiitma tehtavad erandid heaks;¹⁷
 - eelneva heakskiidu taotlemine peaks toimuma alati viivitusteta, kuid hiljemalt kuue kuu jooksul pärast eelneva majandusaasta lõppu. Pädev asutus peaks hindama taotlust ja kiitma selle heaks või lükkama tagasi võimaluse korral kolmekuulise ajavahemiku jooksul alates kõigi dokumentide kättesaamisest;
 - kui töötajale määrati eelneval majandusaastal kokku vähemalt 1 000 000 eurot töötasu, peab pädev asutus teatama saadud taotlusest kohe Euroopa Pangandusjärelevalvele (EBA) ja andma oma esialgse hinnangu. Nõudmise korral peab pädev asutus esitama kogu investeerimisühingult saadud teabe kohe EBA-le. Enne kui pädev asutus otsustab taotluse heakskiitmise või tagasilükkamise, vahetab EBA pädeva asutusega teavet tagamaks, et kõik sellised väljajätmised kiidetakse heaks järjepidevalt.
102. Kvantitatiivsete kriteeriumide järgi tuvastatavate töötajate väljajätmise eelnev heakskiit tuleks anda ainult piiratud ajavahemikuks. Kindlaksmääratud töötajate korral tuleks regulatiivse tehnilise standardi alusel eelneva heakskiidu taotlus esitada igal aastal. Töötajate korral, kelle kohta tehakse taotluse suhtes otsus esimest korda, peaks eelnev heakskiit hõlmama ainult majandusaastat, mil taotleti eelnevat heakskiitu, ja järgmist majandusaastat. Töötajate korral, kelle suhtes on väljajätmine selleks majandusaastaks juba heaks kiidetud, peaks eelnev heakskiit hõlmama ainult järgmist majandusaastat.
103. Kui kindlaksmääratud töötajad jäetakse välja tütarettevõtjates, mille suhtes direktiivi (EL) 2019/2034 ei kohaldata, on pädev asutus emettevõtjaks oleva investeerimisühingu pädev asutus. Investeerimisühingu filiaalide puhul, mille peakorter asub kolmandas riigis, on pädev asutus see pädev asutus, mis vastutab investeerimisühingute järelevalve eest liikmesriigis, kus filiaal asub.
104. Eelneva heakskiidu taotlustes peaks olema kõigi nende kindlaksmääratud töötajate nimed või kordumatud identifikaatorid, kes tuleks välja jätta, äriüksuse (kus töötaja tegutseb) panuse protsent investeerimisühingu omavahendite kogunõudesse ning analüüs iga kindlaksmääratud

¹⁷ Tasustamispoliitika erandite heakskiitmine: vt punkt 103.

töötaja mõju kohta investeerimisühingu riskiprofiilile. Kui kindlaksmääratud töötajad tegutsevad samas äriüksuses ja täidavad sama funktsiooni, tuleks teha ühine hindamine.

5.2 Tuvastamisprotsessi juhtimine

105. Lõplik vastutus tuvastamisprotsessi ja asjaomase poliitika eest on juhtorganil. Juhtorgani järelevalvefunktsiooni täitja peaks
- a. kinnitama tuvastamisprotsessi poliitika tasustamispoliitika osana;
 - b. osalema enesehindamise kavandamisel;
 - c. tagama, et töötajate kindlaksmääramiseks tehtav hindamine toimuks nõuetekohaselt ja kooskõlas direktiiviga (EL) 2019/2034, kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standardite ja käesolevate suunistega;
 - d. vaatama kindlaksmääramise protsessi pidevalt läbi;
 - e. kinnitama heaks kõik vastu võetud põhimõtete olulised erandid või muudatused ning kaaluma hoolikalt ja jälgima nende mõju;
 - f. kiitma heaks töötajate väljaarvamisi kooskõlas kindlaksmääratud töötajate regulatiivsete tehniliste standarditega või tegema selle järelevalvet, kui investeerimisühing leiab, et kindlaksmääratud töötajate regulatiivsetes tehnilistes standardites määratletud kvantitatiivsed kriteeriumid ei ole töötajate korral täidetud, sest neil ei ole tegelikult olulist mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varale, mida investeerimisühing haldab;
 - g. vaatama heakskiidetud põhimõtted regulaarselt läbi ja vajaduse korral neid muutma.
106. Kui töötasukomitee on moodustatud, peaks see aktiivselt osalema tuvastamisprotsessis seoses oma ülesannetega töötasu käsitlevate otsuste ettevalmistamisel. Kui töötasukomiteed ei ole moodustatud, peaksid vastavaid ülesandeid täitma järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani mittetegevjuhtidest liikmed ja vajaduse korral sõltumatud liikmed.
107. Vastavuskontrolli funktsioon, riskijuhtimise funktsioon või riskijuhtimisprotseduuridega tegelevad töötajad, äritegevuse tugifunktsioonid (näiteks õigusosakond, personaliosakond) ning juhtorgani asjaomased komisjonid (st riski-, ametisse nimetamise ja auditikomitee) peaksid kindlaksmääramise protsessis osalema kooskõlas oma vastava rolliga ning samuti tegema seda pidevalt. Eelkõige peaks riskikomitee (kui see on moodustatud) osalema kindlaksmääramise protsessis, ilma et see piiraks töötasukomitee ülesannete täitmist. Investeerimisühingud peaksid tagama asjakohase teabevahetuse kõigi kindlaksmääramise protsessi kaasatud organisatsioonisiseste üksuste ja funktsioonide vahel. Kindlaksmääramise protsessi ja selle tulemuse peaks sõltumatult läbi vaatama organisatsioonisisene või -väline üksus.

5.3 Kindlaksmääramise protsess individuaalsel ja konsolideeritud tasandil

108. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 30 lõike 1 kohaselt töötajakategooriate kindlaksmääramisel peaksid investeerimisühingud kohaldama kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid kindlaksmääramise kriteeriume, mis on kindlaksmääratud töötajate regulatiivsetes tehnilistes standardites, ning neid, mis investeerimisühingud on lisaks määranud individuaalsel tasandil (kasutades näitajaid ja arvestades konkreetse investeerimisühingu olukorda) ning konsolideeritud tasandil. Konsolideeritud tasandil peaks liidus tegutsev emaettevõtja kohaldama kriteeriume, kasutades konsolideeritud näitajaid ning võttes arvesse konsolideeritud olukorda ja mõju investeerimisühingute riskiprofiilile konsolideeritud tasandil.
109. Kvalitatiivsete tuvastamiskriteeriumide kohaldamisel konsolideeritud tasandil hõlmatakse töötajaid ainult siis, kui nad vastutavad nendes kriteeriumides osutatud funktsioonide eest konsolideeritud tasandil. Näiteks tütarettevõtja töötaja, kes on tütarettevõtja juhtorgani liige, tuleks hõlmata kriteeriumiga (töötaja on juhtimisfunktsiooni täitva juhtorgani liige) ainult siis, kui ta on ka ELi emaettevõtjaks oleva investeerimisühingu juhtorgani liige.
110. Kvantitatiivsete tuvastamiskriteeriumide kohaldamisel konsolideeritud tasandil peaksid investeerimisühingud võtma arvesse kõiki töötajale määratud tasusid kogu usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise ulatuses.
111. Kvalitatiivseid tuvastuskriteeriume kohaldades peaksid investeerimisühingud tuvastama kvalitatiivsetes kriteeriumides nimetatud funktsioonide eest vastutavad töötajad; peamine tuvastuskriteerium ei ole funktsiooni nimetus, vaid funktsioonile omistatud autoriteet ja vastutus.

5.4 Liidus tegutseva emaettevõtja roll

112. Liidus tegutsev emaettevõtja peab tagama konsolideerimisgrupi tasustamispoliitika, sh kindlaksmääramise protsesside ja nõuetekohase rakendamise üldise järjepidevuse konsolideeritud ja üksikettevõtja tasandil.

5.5 Tütarettevõtjate ja filiaalide roll

113. Investeerimisühingud, mis on liidus tegutseva emaettevõtja tütarettevõtjad, peavad rakendama oma tasustamispoliitika raames konsolideeriva liidus tegutseva emaettevõtja antud põhimõtteid ja töötajate kindlaksmääramise protsessi.
114. Kõik tütarettevõtjad peaksid osalema aktiivselt konsolideeriva liidus tegutseva emaettevõtja kindlaksmääramise protsessis. Eelkõige peaksid kõik usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla kuuluvad tütarettevõtjad, sh need, kelle suhtes direktiivi (EL) 2019/2034 ei kohaldata, esitama liidus tegutsevatele emaettevõtjale kogu teabe, mida on vaja, et

nõuetekohaselt tuvastada kõik töötajad, kes avaldavad konsolideeritud tasandil olulist mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varale, mida investeerimisühing haldab.

115. Tütarettevõtjad, kelle enda suhtes direktiiv (EL) 2019/2034 ei kohaldu, ei pea üksikettevõtja tasandil tuvastamisprotsessi tegema, v.a kui nad peavad seda tegema sektoripõhiste tasustamisnõuete kohaselt. Nende tütarettevõtjate puhul, kelle suhtes ei kohaldata käesolevat direktiivi ega muid konkreetseid tasustamisnõudeid, peaks hindamist teostama liidus tegutsev emaettevõtja konsolideeritud tasandil tütarettevõtja esitatud teabe põhjal. Direktiivi (EU) 2019/2034 kohaldamisalasse kuuluvad investeerimisühingud peaksid tegema enesehindamise töötajate kindlaksmääramiseks üksikettevõtja tasandil. Investeerimisühingud, mis on kaasatud konsolideeritud tasandi kindlaksmääramise protsessi, võivad delegeerida kindlaksmääramise protsessi praktilise kohaldamise üksikettevõtja tasandil liidus tegutsevatele emaettevõtjale.
116. Kolmandas riigis peakorterit omavate investeerimisühingute liikmesriigis asuvad filiaalid ja liikmesriikides asuvad investeerimisühingud, mis on kolmandas riigis emaettevõtjana tegutsevate investeerimisühingute tütarettevõtjad, peaksid rakendama kindlaksmääramise protsessi ning teatama oma emaettevõtjana tegutsevatele investeerimisühingule selle tulemused. Liikmesriigis asuvad investeerimisühingud peaksid hõlmama oma hindamisega ka enda tütarettevõtjad, mis kuuluvad usaldatavusnõuete kohase konsolideerimise alla, ning kolmandates riikides asuvad filiaalid. Investeerimisühingud peaksid teadma, et filiaalid moodustavad investeerimisühingu mittesõltumatu osa.
117. Liikmesriikides asuvate kolmandate riikide filiaalide korral tuleks rakendada liikmesriikides asuvate funktsioonide, äritegevuste ja töötajate korral kindlaksmääramise kriteeriume nii, nagu neid rakendatakse investeerimisühingu suhtes individuaalselt.

6. Kapitalibaas

118. Investeerimisühingud ja pädevad asutused peaksid tagama, et muutuvtasu määramine, väljamaksmine ja üleandmine, sh muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamine investeerimisühingu tasustamispoliitika raames, ei kahjustaks investeerimisühingu võimet tagada tugev kapitalibaas.
119. Kapitalibaasi tugevuse hindamisel peaks investeerimisühing arvestama oma üldisi omavahendeid, selle koosseisu ja eelkõige esimese taseme põhiomavahendeid ning omavahendite nõudeid. Tugeva kapitalibaasi säilitamise nõue kehtib ka konsolideeritud tasandil. Lisaks peaksid pädevad asutused võtma arvesse oma järelevalve tulemusi.
120. Investeerimisühingud peaksid arvestama kapitali ja likviidsuse planeerimisel ning üldisel sisemise kapitali adekvaatsuse hindamisel muutuvtasu – nii väljamaksete kui ka edasilükatud summade – mõju.
121. Investeerimisühingu määratud kogu muutuvtasu ei tohi piirata investeerimisühingu võimet säilitada või taastada pikas perspektiivis tugevat kapitalibaasi ning see peaks arvestama

aktsionäride ja omanike, investorite ning teiste sidusrühmade huve. Muutuvtasu ei tohiks määrata ega maksta välja juhul, kui selle tulemusel ei oleks investeerimisühingu kapitalibaas enam tugev. Investeerimisühing peaks võtma arvesse neid nõudeid, sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi tulemusi, mitmeaastast kapitali planeerimist ning pädevate asutuste ja Euroopa järelevalveasutuste soovitusi väljamaksete kohta, kui ta määrab kindlaks:

- a. asjaomase aasta eest määratavateks muutuvtasudeks ette nähtud üldreservi ja
- b. muutuvtasude summa, mis asjaomasel aastal makstakse või millele tekib nõudeõigus.

122. Investeerimisühingud, millel ei ole tugevat kapitalibaasi või mille kapitalibaasi tugevus on ohus, peaksid rakendama muutuvtasuga seoses järgmisi meetmeid:

- a. vähendada muutuvat preemiafondi, kaasa arvatud võimalus vähendada seda nullini;
- b. vajalike töötulemuste alusel kohandamise meetmete, eelkõige muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kasutamine;
- c. investeerimisühingu asjaomase aasta ja võimalik, et ka järgnevate aastate netokasumi kasutamine kapitalibaasi tugevdamiseks. Investeerimisühing ei tohiks kompenseerida tugeva kapitalibaasi saavutamiseks tehtud muutuvhüvitiste vähendamist järgmistel aastatel teiste maksete, vahendite või meetoditega, mis tooksid kaasa käesolevast sättest kõrvalehoidmise.

123. Pädevad asutused peaksid sekkuma, kui muutuvtasu määramine kahjustab tugeva kapitalibaasi säilitamist, nõudes, et investeerimisühing vähendaks muutuvtasu üldreservi või kehtestaks sellele ülempiiri, mis kehtiks kapitali adekvaatsuse olukorra paranemiseni, ning vajaduse korral nõudes töötulemuste alusel kohandamise meetmete, eelkõige muutuvtasu hilisema tagasinõudmise rakendamist ning seda, et investeerimisühing kasutaks omavahendite tugevdamiseks puhaskasumit.

II jaotis. Töötasu struktuur

7. Töötasu kategooriad

124. Direktiivi (EU) 2019/2034 kohaselt on töötasu kas põhitasu või muutuvtasu; kolmandat töötasu kategooriat ei ole. Piiramata direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõigete 4–7 kohaste erandite riiklikku rakendamist, kohaldatakse olukorras, kus töötasu on muutuv ja seda makstakse kindlaksmääratud töötajatele, kõiki direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 nõudeid lisaks direktiivi artikli 26 ja artikli 30 üldnõuetele. Sel eesmärgil peaksid investeerimisühingud jaotama kooskõlas käesolevate suunistega töötasu komponendid kas põhi- või muutuvtasu hulka ning nende tasustamispoliitikas tuleks sätestada selged, objektiivsed, eelnevalt kindlaksmääratud ja läbipaistvad kriteeriumid kõigi töötasu komponentide määramiseks kas põhi- või muutuvtasu kategooriasse kooskõlas käesolevate suunistega.

125. Kui mõne komponendi kindel jaotamine põhitasuna ei ole käesolevates suunistes sätestatud kriteeriumide alusel võimalik, tuleks seda käsitada muutuvtasuna.
126. Töötasu on põhitasu, kui selle andmise tingimused ja summa
- põhinevad eelmääratud kriteeriumidel;
 - on kohustuslikud, kajastades töötaja töökogemuse taset ja positsiooni;
 - on konkreetsele töötajale antava individuaalse summa korral läbipaistvad;
 - on alalised, st säilitatavad ajavahemiku jooksul, mis on seotud konkreetse rolli ja organisatsioonisisese vastutusega;
 - on mittetühistatavad; alalist summat muudetakse ainult kollektiivläbirääkimiste teel või uute läbirääkimiste tulemusel kooskõlas siseriiklike palgamääramise kriteeriumidega;
 - ei ole investeerimisühingu poolt vähendatavad, peatatavad või tühistatavad;
 - ei loo stiimuleid riskide võtmiseks ning
 - ei sõltu töötulemustest.
127. Töötasu komponente, mis on kas osa üldisest kogu investeerimisühingu poliitikast, kui need vastavad punktis 128 loetletud tingimustele, või siseriikliku õiguse kohaselt kohustuslikud maksed, käsitatakse põhitasuna. See hõlmab makseid, mis moodustavad osa käesolevates suunistes määratletud tavalistest töölepingupakettidest.
128. Põhitöötasuna tuleks käsitada ka järgmisi töötasu komponente, käsitledes kõiki sarnaseid olukordi järjepidevalt:
- välismaalastest töötajatele makstav töötasu, mis arvestab teise riigi elatustaset ja maksumääri;
 - hüvitised, mida kasutatakse põhipalga suurendamiseks olukordades, kus töötajad töötavad välismaal ja saavad vähem tasu kui see, mida makstaks võrreldava ametikoha eest kohalikul tööturul, ning mille korral on täidetud kõik järgmised eritingimused:
 - hüvitist makstakse mittediskrimineerivalt kõigile sarnases olukorras töötajatele;
 - hüvitis antakse, sest töötaja töötab ajutiselt välisriigis või teisel ametikohal, mille töötasu määr vajab kohandamist, et see kajastaks asjaomase turu tasumääri;
 - lisamaksete suurus põhineb eelmääratud kriteeriumidel;
 - hüvitise kestus on seotud eespool viidatud olukorra kestusega.

8. Töötasu komponentide erijuhud

8.1 Hüvitised

129. investeerimisühingute muutuv- ja põhitasu võib koosneda eri komponentidest, sh täiendavatest või kaasnevatest maksetest või soodustustest. Investeerimisühingud peaksid analüüsima hüvitisi¹⁸ ning jaotama need töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide hulka. Jaotamine peaks tuginema 7. jao kriteeriumidele.
130. Eriti juhul, kui hüvitisi käsitatakse põhitasuna, kuid neil on mõni järgmistest omadustest, peaks investeerimisühing dokumenteerima asjakohaselt 7. jao alusel tehtud hindamiste tulemused:
- neid makstakse ainult kindlaksmääratud töötajatele¹⁹;
 - need piirduvad juhtudega, mille puhul muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarv ületaks vastasel korral tasustamispoliitikas sätestatud suhtarvu;
 - hüvitised on seotud näitajatega, mida oleks võimalik mõista kui tulemusnäitajate asendajaid. Sellisel juhul peaks investeerimisühing suutma tõestada, et need näitajad ei ole seotud investeerimisühingu tulemuslikkusega, analüüsides näiteks seost kasutatavate tulemusnäitajatega.
131. Kui hüvitiste alus on töötaja roll, funktsioon või organisatsioonisisene vastutus, peaksid need selleks, et nende jaotamine põhitasu komponendina oleks õige, vastama punktis 128 sätestatud kriteeriumidele, võttes arvesse kõiki järgimisi andmeid:
- hüvitis on seotud rolli ja organisatsioonisisese vastutusega ning seda määratakse juhul, kui selle rolli ülesannetes ja volitustes ei toimu olulisi muudatusi, mille tagajärjel oleks töötajal tegelikult muu roll või organisatsioonisisene vastutus;
 - summa ei sõltu ühestki muust tegurist peale teatud rolli täitmise või teatud organisatsioonisisese vastutuse omamise ning punktis 14 sätestatud kriteeriumide;
 - kõigil teistel sama rolli täitvatel ja sama organisatsioonisisese vastutusega töötajatel, kes on võrreldavas olukorras, oleks õigus võrreldavale hüvitisele.
132. Pädevad asutused peaksid tagama, et hüvitised ei oleks vahend ega meetod, mis võimaldab investeerimisühingutel mitte järgida direktiivi (EU) 2019/2034.

¹⁸ Nimetus võib oleneda investeerimisühingust: „rollipõhine tasu“, „töötaja hüvitis“, „kohandatav töötaja hüvitis“, „fikseeritud töötaja hüvitis“ jne.

¹⁹ Kindlaksmääratud töötajate hulka kuulumist ei tohiks käsitada rolli või funktsioonina.

8.2 Tulevastel töötulemustel põhinev muutuvtasu

133. Kui muutuvtasu, kaasa arvatud pikaajaliste stiimulite määramine põhineb varasematel töötulemustel vähemalt ühe aasta jooksul, kuid sõltub ka tulevaste töötulemuste tingimustest, tuleks kohaldada järgmist:
- investeeringisühing peaks sätestama töötajate jaoks täiendavad töötulemuste tingimused, mis tuleb pärast muutuvtasu määramist selle üleandmiseks täita;
 - investeeringisühing peaks hindama enne muutuvtasu üleandmist, et selle üleandmise tingimused oleksid täidetud;
 - täiendavad tulevaste töötulemuste tingimused tuleks määratleda vähemalt ühe aasta pikkuseks eelnevalt kindlaksmääratud ajavahemikuks;
 - kui tulevaste töötulemuste täiendavad tingimused ei ole täidetud, tuleks kohaldada kuni 100% ulatuses sellistel tingimustel määratud muutuvtasu suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist;
 - edasilükkamise periood peaks lõppema kõige varem ühe aasta möödumisel viimase töötulemuste tingimuse hindamisest; kõiki teisi 15. jaos sätestatud kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu edasilükkamist puudutavaid nõudeid kohaldatakse samamoodi nagu muutuvtasu puhul, mis põhineb ainult selle määramisele eelnevatel töötulemustel;
 - kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel tuleks määratud muutuvtasu kogusummat võtta arvesse majandusaastal, mille eest muutuvtasu, sh pikaajalised stiimulid, määrati. Sama tuleks kohaldada ka siis, kui varasemaid töötulemusi on hinnatud mitmeaastase kogunemisperioodi vältel.
134. Kui muutuvtasu tulevase tasustamise kord, sh pikaajaliste stiimulite kava, põhineb ainult tulevaste töötulemustega seotud tingimustel (näiteks juhul, kui uus töötaja saab esimese tööaasta alguses pikaajaliste stiimulite kava), tuleks summat käsitada töötajale määratuna pärast töötulemuste tingimuste täitmist, vastasel korral ei tohiks seda määrata. Määratud summasid tuleks võtta arvesse kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel nende määramisele eelneval majandusaastal. Kui tasuks määratakse konkreetne arv instrumente, tuleks nende väärtust kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu arvutamisel erandlikult hinnata turuhinna või õiglase väärtuse järgi, mis määratakse kindlaks muutuvtasu tulevase tasustamise korra kehtestamise ajal. Kohaldada tuleks punkti 134 alapunkte a–c. Kõiki teisi nõudeid kohaldatakse samamoodi nagu muutuvtasu puhul, näiteks algab edasilükkamisperiood pärast muutuvtasu määramist.

8.3 Dividendid ja intressimaksud

135. Üleantud aktsiatelt või samaväärsetelt osalustelt makstud dividendid, mida töötajad saavad investeerimisühingu aktsionäride või omanikena, ei ole käesolevate suuniste kohaselt töötasu osa. Sama kehtib ka intresside kohta, mida makstakse töötajatele muude instrumentide eest pärast nende üleandmist.

8.4 Töötaja säilitamise preemiad

136. Investeerimisühingud peaksid suutma põhjendada töötajate hoidmise preemiate määramisel oma õiguspärasest huvi kindlaksmääratud töötaja hoidmiseks. Näiteks võib töötaja hoidmise preemiaid kasutada investeerimisühingu restruktureerimisel ja tegevuse lõpetamisel ning pärast kontrolli üleminekut või suurprojektide valmimise tagamiseks investeerimisühingus. Investeerimisühingud peaksid dokumenteerima sündmuse või põhjenduse, mille tõttu oli vaja määrata töötaja hoidmise preemia, ning ajavahemiku, sh algus- ja lõppkuupäeva, mille kohta eeldatakse, et põhjus on olemas. Investeerimisühingud peaksid määratlema hoidmistingimused ja kohaldatavad töötulemustega seotud tingimused. Investeerimisühingud peaksid määrama säilitustähtaja ja kuupäeva või sündmuse, mille järel ta otsustab, kas tööolulise püsivuse ja tulemuse tingimused on täidetud.

137. Üldpõhimõtte kohaselt ei tohiks investeerimisühingud töötajale anda mitut töötaja hoidmise preemiat; erandjuhtudel ja nõuetekohase põhjendatuse olemasolul võib töötajale maksta mitu töötaja hoidmise preemiat, kuid eri ajal ja järgides tingimusi, mis on sätestatud käesolevas jaos, seda töötaja hoidmise iga preemia korral. Töötaja säilitamise preemiaid tuleks anda alles pärast tööolulise püsivuse tingimuste ja kohaldatavate tulemustingimuste täitmist. Ühtlasi tuleks töötaja säilitamise preemia anda ainult siis, kui puuduvad põhjused, mis toovad kaasa olukorra, kus töötaja säilitamise preemiat ei tohiks anda, näiteks selle töötaja olulised rikkumised, väärkäitumine või muu ebaõnnestumine.

138. Töötaja hoidmise preemia peaks olema kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 31 ja artikli 32 lõike 1 punkti d kohase tugeva kapitalibaasi säilitamise nõuetega ning direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 39 lõike 2 punkti g kohaste järelevalvealaste volitustega, mis võivad viia olukorrani, kus töötaja hoidmise preemiat tuleb vähendada, võib-olla isegi nullini.

139. Hinnates ja kaalutledes, kas töötaja hoidmise preemia andmine kindlaksmääratud töötajatele on asjakohane, võivad investeerimisühingud ja pädevad asutused arvestada vähemalt järgmist:

- a. probleemid, mis viivad riskini, et teatud töötajad võivad investeerimisühingust lahkuda;
- b. põhjused, miks nende töötajate hoidmine on investeerimisühingu jaoks väga oluline;
- c. tagajärg, kui asjaomane töötaja lahkub investeerimisühingust;

d. kas antav töötaja säilitamise preemia summa on vajalik ja proportsionaalne asjaomase töötaja säilitamiseks.

140. Töötaja säilitamise preemia peaks lähtuma eritingimustest, mis olenevad muutuvtasu muude osade suhtes kohaldatavatest täitmistingimustest, ning hõlmama säilitamise tingimust ja konkreetseid tulemustingimusi. Töötaja hoidmise preemia eritingimused peaksid viima töötajate hoidmise eesmärgi täitmiseni (st töötaja hoidmine investeerimisühingus eelmääratletud ajavahemiku jooksul või kuni teatud sündmuse saabumiseni). Konkreetsed tulemustingimused peaksid sisaldama tingimusi, mis on seotud õigustatud huviga, miks töötajat tuleks hoida, töötaja käitumisega ja peaksid olema kooskõlas punkti 138 sätetega. Töötaja hoidmise preemiad ei tohiks põhjustada olukorda, kus töötaja muutuvtasu, mis koosneb tulemusega seotud muutuvtasust ja töötaja hoidmise preemiast, ei ole enam seotud üksikisiku, asjaomase äriüksuse või investeerimisühingu üldiste töötulemustega, nagu nõutakse direktiivi (EU) 2019/2034 artikli 30 alapunktis j (ii) ning artikli 32 lõike 1 punktis a.
141. Töötajate hoidmise preemiat ei tohiks määrata lihtsalt töötulemustega seotud tasu hüvitamiseks, mida ebapiisavate töötulemuste või investeerimisühingu finantsseisundi tõttu ei maksta.
142. Investeerimisühingud peaksid säilitamisperioodi määrama sündmuse ajapunktiks või sündmuse alguskuupäeva ja lõppkuupäeva vaheliseks ajavahemikuks, mil säilitamise tingimus peaks olema täidetud. Töötajate hoidmise preemiad tuleks määrata pärast säilitamisperioodi lõppu. Säilitamisperioodi jooksul ei tohiks proportsionaalseid tasusid välja maksta.
143. Töötaja hoidmise preemiad on muutuvtasud ja seepärast peavad need kindlaksmääratud töötajatele andmise korral vastama muutuva töötasu nõuetele investeerimisühingute usaldatavusnõuete direktiivi artikli 32 kohaselt, sh järgmistele: sisemiselt kehtestatud muutuv- ja põhitasu maksimaalne suhe, riski maandamine tagantjärele, maksmine instrumentides, tasu maksmise edasilükkamine, tasu kinnipidamine ja muutuvtasu hilisem tagasinõudmine.
144. Sõltumata asjaolust, et töötaja hoidmise preemia antakse alles pärast säilitamisperioodi lõppu, tuleks töötaja hoidmise preemiat arvestada muutuv- ja põhitasu suhtarvu arvutamisel, kasutades üht järgmistest meetoditest:
- a. töötaja hoidmise preemia jagatakse aastapõhiselt summadeks säilitamisperioodi iga aasta kohta, summa arvutatakse lineaarselt ja proportsionaalselt; Kui säilitamisperioodi täpne pikkus ei ole ette teada, peaks investeerimisühing selle perioodi kehtestama ja nõuetekohaselt dokumenteerima, võttes arvesse olukorda ja rakendatavaid meetmeid, mis õigustavad töötajate hoidmise preemia maksmist. suhtarvu arvutamine peaks põhinema kehtestatud perioodil; või
 - b. töötaja hoidmise preemia kogusumma arvestatakse aastal, mil töötaja hoidmise tingimused on täidetud.

Vabatahtlikud pensionihüvitised

145. Vabatahtlikud pensionihüvitised on üks muutuvtasu vorm. Kui äriühingu pensioniskeemi tingimused sisaldavad pensionihüvitisi, mis ei põhine tulemuslikkusel ja mida antakse mõnele töötajate kategooriale järjepidevalt, ei tohiks käsitada selliseid pensionihüvitisi vabatahtlikena, vaid neid peaks käsitama käesolevate suuniste määratlusi käsitleva jao alusel osana tavalistest töölepingupakettidest. Vabatahtlikud pensionihüvitised ei ole lahkumistasud, isegi kui töötaja otsustab jääda pensionile ennetähtaegselt.
146. Investeerimisühing peaks tagama, et kui töötaja lahkub investeerimisühingust või läheb pensionile, ei maksta vabatahtlikke pensionihüvitisi välja, ilma et võetaks arvesse investeerimisühingu majanduslikku olukorda või töötaja võetud riske, mis võivad mõjutada investeerimisühingut pikas perspektiivis.
147. Vabatahtlike pensionihüvitiste kogusumma tuleb kooskõlas direktiivi (EU) 2019/2034 artikli 32 lõikega 3 ja kooskõlas artikli 32 lõikes 4 sätestatud erandiga anda sama artikli punktis j viidatud instrumentides või pädevate asutuste heakskiidu korral artikli 32 lõike 1 punktis k osutatud alternatiivse korra raames, ning
- kui kindlaksmääratud töötaja lahkub investeerimisühingust enne pensionile jäämist, peab investeerimisühing hoidma vabatahtlike pensionihüvitiste kogusummat vähemalt viie aasta jooksul enne proportsionaalse üleandmise rakendamist;
 - kui kindlaksmääratud töötaja jõuab pensioniikka, tuleb kogu makstud summa suhtes kohaldada viieaastast säilitamisperioodi.
148. Investeerimisühingud peaksid tagama, et muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse vabatahtlike pensionihüvitiste suhtes samamoodi nagu teiste muutuvtasu elementide suhtes.

9. Erandlikud töötasu komponendid

9.1 Tagatud muutuvtasu

149. Tagatud muutuvtasu võib esineda mitmes vormis, näiteks tagatud preemia, tervituspreemia, liitumispreemiana jne, ning seda võib määrata kas sularahas või instrumentides.
150. Uue töötaja töölevõtmisel direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punkti e kohaselt tagatud muutuvtasu määramisel ei tohi investeerimisühingud tagada muutuvtasu pikemaks ajaks kui esimeseks tööaastaks. Tagatud muutuvtasu on erandlik ja seda saab maksta ainult siis, kui investeerimisühingul on tugev kapitalibaas kooskõlas siinsete suunistega.
151. Investeerimisühing võib määrata tagatud muutuvtasu ühele ja samale töötajale ainult ühe korra. Seda nõuet tuleks arvestada ka konsolideeritud tasandil ning see hõlmab olukordi, kus

töötaja saab samalt investeerimisühingult või teiselt konsolideerimise alla kuuluvalt ettevõttelt uue lepingu.

152. Seda muutuvtasu osa tagava korra osana võivad investeerimisühingud otsustada, et ei kohalda tagatud muutuvtasu suhtes muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist. Investeerimisühingud võivad maksta kogu summa välja sularahas, mida ei lükata edasi.

9.2 Hüvitis või eelmisest töölepingust väljaostmine

153. Hüvitis eelmisest töölepingust väljaostmise eest tuleks anda ainult käesolevate suuniste jaos 9.1 määratletud tingimuste täitmisel.
154. Tasu tuleks käsitada eelmisest töölepingust väljaostmise hüvitisena, kui eelmine tööandja vähendas või tühistas töötaja edasilükatud muutuvtasu lepingu lõpetamise tõttu, või kui töötaja peab hüvitama saadud maksed (nt osana hariduskulude katmise lepingust). Hüvitisega või eelmisest töölepingust väljaostmisega seotud töötasupakettide korral kehtivad kõik muutuvtasu nõuded ja käesolevate suuniste sätted, sh edasilükkamine, säilitamine, instrumentides väljamaksmine ja tagasinõudmine.

9.3 Lahkumishüvitis ja muud maksed lepingu lõppedes

9.3.1 Lahkumishüvitis

155. Investeerimisühingu tasustamispoliitikas tuleks täpsustada lahkumishüvitiste võimalik kasutamine, kaasa arvatud maksimumsumma või selliste summade määramise kriteeriumid, mida võib kindlaksmääratud töötajatele lahkumishüvitisena määrata. Investeerimisühingud peaksid lahkumishüvitiste maksimaalsete summade kindlaksmääramisel võtma eelkõige arvesse töötajate põhitasu komponente. Investeerimisühingud peaksid kaaluma, kuidas nad kohaldavad muutuv- ja põhitasu vahelist suhtarvu lahkumishüvitistele.
156. Investeerimisühingutel peaks olema raamistik, mille alusel investeerimisühingu poolt lepingu ennetähtaegse lõpetamise korral lahkumishüvitist määratakse ja heaks kiidetakse ning mis hõlmab selget vastutuse ja otsustusvolituste jaotust ning kontrollifunktsioonide osalust menetluses.
157. Lahkumishüvitised ei tohiks pakkuda ebaoproportsionaalset preemiat, vaid sobivat lepingu ennetähtaegse lõpetamise hüvitist töötajale. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punkti f kohaselt peab lahkumishüvitis peegeldama aja jooksul saavutatud tulemusi ning sellega ei tohi premeerida ebaõnnestumist või üleastumist.
158. Lahkumishüvitist ei tohiks määrata ilmse ebaõnnestumise puhul, mis võimaldab kohest lepingu tühistamist või töötaja vallandamist.

159. Lahkumishüvitist ei tohiks määrata, kui töötaja astub vabatahtlikult tagasi, et asuda mõnes teises juriidilises isikus asuvale ametikohale, välja arvatud juhul, kui lahkumishüvitist nõuavad siseriiklikud tööõigusaktid.
160. Lepinguperioodi korralise lõppemise või juhtorgani liikmeks nimetamise korral lisatasude maksmist, näiteks määratud vabatahtlikke pensionihüvitisi, ei tohiks käsitleda lahkumishüvitistena, vaid tavapärase muutuvtasuna, mida makstakse kindlaksmääratud töötajatele, kelle suhtes kohaldatakse kõiki muutuvtasu nõudeid.
161. Lahkumistasud hõlmavad lisaks tavapärasele töötasule lisatasusid järgmistes eriolukordades:
- a. koondamistasu ametikoha kaotamise eest, kui investeerimisühing või selle tütarettevõtja lõpetab lepingu ennetähtaegselt;
 - b. tasu, mis määratakse piiratud ajavahemikuks, mis lepitakse kokku lepingu lõpetamise järel, et pakkuda lepingu lõpetamise järel taganemistähtaega ja kohaldada konkurentsikeeldu;
 - c. investeerimisühing lõpetab töötajate lepingud investeerimisühingu maksejõuetuse või varajaste sekkumismeetmete tõttu;
 - d. investeerimisühing soovib lõpetada lepingu, sest vähendatakse oluliselt investeerimisühingu tegevusvaldkondi, milles töötaja tegutses, või kuna teised investeerimisühingud omandavad ärivaldkonnad, ilma et töötajal oleks võimalus jääda tööle omandavasse investeerimisühingusse;
 - e. investeerimisühing ja töötaja saavutavad kokkuleppe tegeliku töövaidluse korral, mis võiks muul juhul viia tegeliku hagi esitamiseni.
162. Kui investeerimisühing määrab lahkumishüvitise, peaks investeerimisühing suutma tõendada pädevale asutusele lahkumishüvitise põhjuseid, määratud summa asjakohasust ning summa määramiseks kasutatud kriteeriumeid, sh selle seotust aja jooksul saavutatud tulemustega ning seda, et hüvitisega ei premeerita ebaõnnestumist või üleastumist.
163. Makstava lahkumishüvitise summa määramisel peaks investeerimisühing võtma arvesse aja jooksul saavutatud tulemusi ning hindama vajaduse korral võimaliku ebaõnnestumise raskusastet. Tuvastatud ebaõnnestumisi tuleks eristada investeerimisühingu maksejõuetusest ja kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumistest järgmiselt:
- a. investeerimisühingu maksejõuetust tuleks võtta arvesse töötajate lahkumishüvitiste kogusumma määramisel, võttes arvesse investeerimisühingu kapitalibaasi; sellised lahkumishüvitised ei tohiks olla suuremad lepingute ennetähtaegse lõpetamisega saavutatud kulude vähenemisest;

- b. kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumised peaksid tooma kaasa lahkumishüvitise summa allapoole korrigeerimise võrreldes sellega, mis oleks määratud, kui lahkumishüvitise hindamisel oleks arvestatud ainult aja jooksul saavutatud tulemusi, kaasa arvatud summa võimaliku vähendamise nullini.

164. Investeerimisühingu maksejõuetus hõlmab järgmisi olukordi:

- a. kui esitatud on hagi investeerimisühingu tavalise maksejõuetusmenetluse algatamiseks direktiivi 2014/59/EL artikli 2 lõike 1 punkti 47 tähenduses;
- b. kui oluline kahjum tekitab olukorra, kus investeerimisühingul ei ole enam tugevat kapitalibaasi, mille tulemusel müüakse ärivaldkond või vähendatakse äritegevust.

165. Kindlaksmääratud töötajate ebaõnnestumisi tuleks hinnata eraldi ja nende hulka kuuluvad järgmised olukorrad:

- a. kui juhtorgani liikme puhul ei loeta asjakohaseid sobivuse ja käitumise nõudeid enam täidetuks;
- b. kui kindlaksmääratud töötaja on osalenud üleastumises või on vastutav üleastumise eest, mis tõi investeerimisühingule olulist kahju, nagu on määratletud investeerimisühingu tasustamispoliitikas;
- c. kui kindlaksmääratud töötaja toimib tahtlikult või raske hooletuse tõttu sisekorda, väärtuseid või menetlusi rikkudes.

166. Lahkumistasusid tuleks käsitleda muutuvtasuna ja nende andmisel kindlaksmääratud töötajatele kohaldatakse seega üldpõhimõttena kõiki direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 nõudeid. Seejuures ei tohiks lahkumistasusid arvestada tasustamispoliitikas kehtestatud muutuv- ja põhitasu suhtarvu arvutamisel ning instrumentides tehtava makse edasilükkamise kohaldamisel järgmistel juhtudel:

- a. lahkumistasusid on kohustuslikud siseriikliku tööõiguse või kohustuslikud kohtuotsuse alusel;
- b. Alapunktides i ja ii nimetatud lahkumistasusid, kui investeerimisühing suudab tõendada lahkumishüvitise põhjusi ja asjakohasust:
 - (i) lahkumishüvitised, mis arvutatakse tasustamispoliitikas asjakohase eelmääratletud üldvalemi alusel (nt nn aianduspuhkus) punktis 161 viidatud juhtudel;
 - (ii) lahkumishüvitised, mis vastavad lepingus sätestatud konkurentsikeelu klausli rakendamise täiendavale summale ning mida makstakse välja tulevastel perioodidel põhitasu summa ulatuses, mida oleks makstud konkurentsikeelu perioodi eest, kui töötaja oleks jäänud tööle;

- c. punkti 161 kohased lahkumishüvitised, mille korral ei ole punkti 166 punkti b alapunktis i sätestatud tingimus täidetud, kui investeerimisühing on tõestanud pädevale asutusele lahkumishüvitise summa põhjused ja asjakohasuse.

9.3.1 Muud maksed pärast lepingu lõppemist

167. Regulaarseid etteteatamise perioodiga seotud töötasu makseid ei tohiks käsitada lahkumishüvitisena. Asjakohase püsitasu maksmisele pärast töölepingu korralist lõppemist (st pärast selle tavapärast lõppemist või töötajate poolt ülesütlemist kooskõlas kehtivate etteteatamistähtaegadega) ja töötajatele hüvitise maksmisele, kui investeerimisühing piirab kutsealal tegutsemist, ei tohiks kohaldada muutuvtasu suhtes kohaldatavaid nõudeid, kui see on kooskõlas siseriikliku õigusega. Selliseid makseid ei tohiks teha punkti 161 kohase lahkumishüvitise asendamiseks.
168. Lepinguperioodi korralise lõppemise või juhtorgani liikmeks nimetamise konteksti lisatasusid, näiteks vabatahtlike pensionihüvitise andmist, ei tohiks käsitleda lahkumishüvitisena. Kui sellisteks komponentideks on muutuvtasu ja neid tasusid määratakse kindlaksmääratud töötajatele, kohalduvad neile tasudele kõik muutuvtasu nõuded ja käesolevate suuniste sätted.

10 Keelud

10.1 Isiklik riskimaandamine

169. Kui asjakohane tasustamispoliitika on kooskõlas riskiga, peaks see olema piisavalt tõhus ja suutma tuua praktikas kaasa töötajatele antava muutuvtasu korrigeerimise allapoole ning muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise.
170. Investeerimisühingud peaksid tagama niipalju kui võimalik, et kindlaksmääratud töötajad ei saaks muutuvtasu vähenemise riski teisele osapoolle riskimaandamise või teatavat liiki kindlustuse kaudu üle kanda, rakendades näiteks finantsinstrumente ja avaldamisnõudeid käsitlevaid põhimõtteid.
171. Kindlaksmääratud töötajat tuleks käsitada töötasu allapoole korrigeerimise riski maandavana, kui ta sõlmib kolmanda isiku või investeerimisühinguga lepingu ja täidetud on üks kahest järgmistest tingimustest:
 - a. lepinguga nõutakse, et kolmas isik või investeerimisühing teeb kindlaksmääratud töötajale otse või kaudselt makseid, mis on seotud või proportsionaalsed summadega, mille võrra on vähendatud kindlaksmääratud töötaja muutuvtasu;
 - b. kindlaksmääratud töötaja ostab või hoiab tuletisinstrumente, mis on mõeldud maandama kahjumi riski seoses muutuvtasu osana saadud finantsinstrumentidega.

172. Kindlaksmääratud töötajat tuleks käsitada tasu allapoole korrigeerimise riski kindlustanuna, kui ta sõlmib kindlustuslepingu, milles on sätestatud talle hüvitise maksmine töötasu allapoole korrigeerimise korral. Sellega ei tohiks üldiselt hoida ära kindlustuslepingute sõlmimist selliste isiklike maksete nagu tervishoiukulude või hüpoteegimaksete katmiseks.
173. Edasilükatud ja säilitatud muutuvtasu korra suhtes tuleks kohaldada nõuet mitte kasutada isiklike riskimaandamisstrateegiaid või kindlustust, mis kahjustaks töötajate tasustamiskorda integreeritud riskimaandamise mõju.
174. Investeerimisühingud peaksid rakendama tõhusat korda, millega tagatakse, et kindlaksmääratud töötaja järgib käesoleva jao sätteid. Vajalik on vähemalt kindlaksmääratud töötaja deklaratsioon kohustuse kohta hoiduda isiklike riskimaandamisstrateegiate või kindlustuslepingute kasutamisest eesmärgiga kahjustada riskide maandamist. Vajaduse korral peaks investeerimisühingu personali- või sisekontrolli funktsioon tegema vähemalt kohapealseid kontrole selle deklaratsiooni järgimise üle seoses organisatsioonisiseste halduskontodega. Sellised pistelised kontrollid peaksid hõlmama vähemalt kindlaksmääratud töötajate organisatsioonisiseseid halduskontosid. Samuti tuleks muuta kohustuslikuks investeerimisühingu teavitamine kõigist halduskontodest väljaspool investeerimisühingut.

10.2 Kõrvalehoidmine

175. Investeerimisühingud peaksid tagama, et muutuvtasu ei makstaks selliste vahendite või meetodite abil, mille eesmärk on jätta täitmata kindlaksmääratud töötajate tasustamisnõudeid ja käesolevate suuniste sätteid – või kui selliseid nõudeid kohaldatakse kõigile töötajatele, siis kõigi töötajate tasustamisnõudeid –, või mis tegelikult põhjustavad nende täitmata jätmise. See hõlmab ka investeerimisühingu ja kolmandate isikute vahelisi kokkuleppeid, milles töötajal on rahaline või isiklik huvi.
176. „Kõrvalehoidmine“ on tasustamisnõude täitmata jätmine ning see toimub, kui investeerimisühing ei täida tegelikult kokkuvõttes nõuete eesmärki ja otstarvet, täites samal ajal formaalselt konkreetse tasustamisnõude sõnastust.
177. Kõrvalehoidmine leiab muu hulgas aset järgmistes olukordades:
- a. kui muutuvtasu käsitatakse põhitasuna kooskõlas käesolevate suuniste sõnastuse, kuid mitte eesmärkidega;
 - b. kui määratakse või antakse üle muud muutuvtasu kui tagatud muutuvtasu olenemata sellest, et tegelikult
 - i. ei ole töötaja, äriüksus või investeerimisühing saavutanud positiivseid tulemusi mõõdetuna kooskõlas käesolevate suuniste IV jaotisega;
 - ii. ei ole tõhusat riskimaandust (s.o eelnevat või tagantjärele riskiga korrigeerimist) või

- iii. ei ole muutuvtasu investeerimisühingu finantsseisundi seisukohast jätkusuutlik;
 - c. kui töötaja saab investeerimisühingult või konsolideerimise alla kuuluvalt üksuselt makseid, mis ei kuulu töötasu määratluse alla, kuid on maksevahendid või -meetodid, mis sisaldavad stiimulit võtta riske või pakuvad ebaproportsionaalset tulu äriühingu instrumentidesse tehtavate investeringutelt, mis erineb oluliselt tingimustest teistele investoritele, kes investeeriksid sellisesse vahendisse;
 - d. kui töötaja saab investeerimisühingult või konsolideerimise alla kuuluvalt üksuselt makseid, mis ei kuulu töötasu määratluse alla, kuid on maksevahendid või -meetodid tasustamisnõuetest kõrvalehoidmiseks;
 - e. kui põhitasu komponente määratakse instrumentide kindla arvu, mitte aga fikseeritud summana;
 - f. kui töötajale antakse töötasu instrumentides või ta saab osta instrumente, mille hinda ei kehtestata turuhinna või noteerimata instrumentide korral õiglase hinna alusel ning saadavat lisaväärtust ei arvestata muutuvtasuna;
 - g. kui põhitasu komponentide kohanduste üle peetakse sageli läbirääkimisi ja kohandusi tehakse tegelikult selleks, et ühitada tasustamist töötajate töötulemustega;
 - h. kui hüvitisi määratakse ülemäärases summas, mida aluseks olevad asjaolud ei õigusta;
 - i. kui töötasu nimetatakse makseks ennetähtaegse pensionile jäämise eest ja seda ei arvestata muutuvtasuna olukorras, kus sellel maksel on tegelikult lahkumishüvitise iseloom, sest see tehakse seoses lepingu ennetähtaegse lõpetamisega, või kui töötaja ei lähe pärast selle tasu määramist tegelikult pensionile või kui makseid ei tehta igakuiselt;
 - j. kõik meetmed, mis tooksid kaasa olukorra, kus tasustamispoliitika ei oleks tegelikult enam sooneutraalne.
178. Investeerimisühingud peaksid tagama, et tulemuste mõõtmise meetodi puhul on kehtestatud asjakohased kontrollid, mis tagavad, et tasu määramise kriteeriumidega ei saa manipuleerida. Kui selliseid kontrole ei ole kehtestatud, ei ole muutuvtasu piisavalt seotud tulemustega ja tasustamispoliitikat ei rakendata asjakohaselt ning kõik muutuvtasu maksed võivad tuua kaasa regulatiivsete nõuete rikkumise. Võimalike manipulatsioonide hulka kuuluvad näiteks nn viisakusotsused, mida tehakse kahepoolse tulemuste mõõtmise protsessi käigus, näiteks kui otsustusprotsessi puhul puuduvad objektiivsed töötajate eesmärkide saavutamise seotud standardid.
179. Investeerimisühingud ei tohiks hüvitada ühtki muutuvtasu vähendamist ega restruktureerimist näiteks finantsseisundi taastamise ja kriisilahenduse meetmete ega muu valitsuse erakorralise sekkumise kontekstis hilisematel aastatel ega muude maksete, vahendite või meetodite abil.

180. Investeerimisühingud ei tohiks luua konsolideerimisgrupi struktuuriüksusi, välismaiseid üksusi ega lepinguid investeerimisühingu nimel tegutsevate isikutega selleks, et manipuleerida kindlaksmääramise protsessi tulemusega ning hoida kõrvale tasustamisnõuete ning käesolevate suuniste sätete kohaldamisest töötajate puhul, kelle suhtes neid nõudeid ja sätteid peaks muidu kohaldama.
181. Kui investeerimisühing kasutab lühiajalisi (nt üheaastasi) lepinguid ja pikendab neid regulaarselt, peaksid pädevad asutused kontrollima, kas sellised lepingud on vahend või meetod direktiivi (EL) 2019/2034 tasustamisnõuetest kõrvalehoidmiseks näiteks seetõttu, et need tekitavad tegelikult muutuvtasu, ning võtma asjakohaseid meetmeid tagamaks, et investeerimisühing täidaks direktiivi (EL) 2019/2034 artiklites 30 ja 32 sätestatud nõudeid.
182. Kui töötasu on suuniste 7. jao kohaselt põhitasu, kuid seda makstakse instrumentides, peaksid investeerimisühingud ja pädevad asutused kaalutlema, kas kasutatavad instrumendid muudavad töötasu põhitasu komponendi muutuvtasu komponendiks, sest on loodud seos investeerimisühingu tulemustega. Investeerimisühingud ei tohiks kasutada finantsinstrumente osana põhitasust, et hoida kõrvale muutuvtasu nõuetest, ja kasutatavad instrumendid ei tohi luua stiimulit ülemääraste riskide võtmiseks.

III jaotis. Konkreetsete funktsioonide tasustamine

11. Juhtimisfunktsiooni ja järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamine

183. Juhtimisfunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete tasustamine (edaspidi „juhtimisfunktsiooni täitjad“) peaks vastama nende volitustele, ülesannetele, eriteadmistele ja vastutusaladele.
184. Et vältida tõhusalt huvide konflikte ning ilma et see piiraks punktide 185 ja 186 kohaldamist, tuleks järelevalvefunktsiooni täitvatele juhtorgani liikmetele maksta ainult põhitasu. Stiimulitepõhised investeerimisühingu tulemustele tuginevad mehhanismid tuleks välistada. Järelevalvefunktsiooni täitvate juhtorgani liikmete kulude hüvitamine ning neile töötundide või -päevade eest fikseeritud summa maksmist käsitatakse põhitasuna isegi juhul, kui tasustatav aeg ei ole eelnevalt kindlaks määratud.
185. Kui järelevalvefunktsiooni täitjale määratakse erandjuhul muutuvtasu, peaks muutuvtasu ja riskimaandus olema rangelt kohandatud talle antud ülevaatamis-, järelevalve- ja kontrolliülesannetele, kajastades üksiktöötaja vastutusalasid ja kohustusi ning tema funktsioonidega seotud eesmärkide saavutamist.
186. Muutuvtasu andmisel instrumentides tuleks rakendada asjakohaseid meetmeid säilitamiseks asjaomaste juhtorgani liikmete otsuste sõltumatust, kasutades muu hulgas säilitamisperioode nende volituste lõppemiseni.

12 Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine

187. Sisekontrolli funktsioonid peaksid omama piisavalt vahendeid, teadmisi ja kogemusi, et täita oma investeerimisühingu tasustamispoliitikaga seotud ülesandeid. Kontrollifunktsioonid peaksid tegema aktiivselt ja regulaarselt koostööd omavahel ning teiste asjaomaste funktsioonide ja komisjonidega seoses tasustamispoliitika ja tasustamis põhimõtetest tuleneda võivate riskidega.
188. Kontrollifunktsiooni täitvate töötajate töötasu peaks võimaldama investeerimisühingul võtta tööle nende funktsioonide täitmiseks kvalifitseeritud ja kogemustega töötajaid. Kontrollifunktsiooni täitjate tasustamine peaks valdavalt toimuma põhitasuna, mis kajastaks nende ülesannete iseloomu.
189. Kontrollifunktsioonide, näiteks riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja siseauditi funktsiooni täitjate muutuvtasu kindlaksmääramise meetod ei tohiks kahjustada töötajate objektiivsust ja sõltumatust.

IV jaotis. Tasustamispoliitika, kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu määramine ja väljamaksmine

13. Tasustamispoliitika kindlaksmääratud töötajate puhul

190. Investeerimisühingud peavad tagama, et kindlaksmääratud töötajate tasustamispoliitika vastab kõigile direktiivi (EL) 2019/2034 artiklite 30 ja 32 ning asjakohasel juhul ka artikli 31 põhimõtetele ning on sooneutraalne.
191. Kindlaksmääratud töötajate töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide asjakohane suhtarv tuleks määrata sõltumata võimalikust tagantjärele riskiga korrigeerimisest või instrumentide hinnakõikumistest.
192. Investeerimisühingud peaksid rakendama erinevate kindlaksmääratud töötajate kategooriate suhtes vajaduse korral konkreetseid tasustamis põhimõtteid ja riskimaandus mehhanisme, millega tagatakse, et vastava kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju investeerimisühingu riskiprofiilile oleks asjakohaselt kooskõlas nende tasustamisega.
193. Kui investeerimisühing kaalub vähem kui 100% töötasu põhitasu komponendist väljamaksmist sularahas, peab see otsus olema hästi põhjendatud ja tasustamispoliitika osana heaks kiidetud.
194. Kui aktsiaseltsi või osaühingu juriidilises vormis ning eriti noteeritud investeerimisühing rakendab mõne kindlaksmääratud töötajate kategooria suhtes aktsiate või osade omanise nõuet, et saavutada pikas perspektiivis töötajatele pakutavate stiimulite parem kokkusobivus investeerimisühingu riskiprofiiliga, tuleks see summa investeerimisühingu põhimõtetes selgelt

dokumenteerida. Kui aktsiate või osade omamise nõuet rakendatakse, peab töötajal olema teatav arv või teatava summa väärtuses aktsiaid või osi seni, kuni nad töötavad samal või samaväärse või kõrgema positsiooniga ametikohal.

13.1 Täielikult paindlik muutuvtasude poliitika

195. Investeeringisühingutel peab kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 30 lõike 1 punktiga k olema täielikult paindlik kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu poliitika. Määratav muutuvtasu summa peaks asjakohaselt reageerima töötaja, äriüksuse ja investeeringisühingu tulemuste muutumisele. Investeeringisühing peaks täpsustama, kuidas muutuvtasu reageerib tulemuslikkuse muutustele ja tulemuslikkuse tasemele. See peaks hõlmama sellist tulemuslikkuse taset, mille puhul muutuvtasu väheneb nullini. Ebaeetiline või eeskirjadevastane käitumine peaks tooma kaasa töötaja muutuvtasu olulise vähenemise.
196. Põhitasu summa peab olema piisavalt suur tagamaks, et muutuvtasu vähendamine nullini oleks võimalik. Töötajad ei tohiks olla muutuvtasu määramisest sõltuvad, kuna see võiks vastasel juhul luua stiimuli lühiajaliselt ülemääraste riskide võtmiseks, kaasa arvatud ebasobivate toodete müümiseks, kui ilma sellise lühiajalise riskide võtmiseta ei võimaldaks investeeringisühingu või töötaja tulemused muutuvtasu määrata.
197. Põhitasu väljamaksmine instrumentides, kui seda tehakse, ei tohiks kahjustada investeeringisühingu võimet rakendada muutuvtasu suhtes täielikult paindlikku poliitikat.

13.2 Põhi- ja muutuvtasu suhtarv

198. Artikli 30 lõike 1 alusel töötajatele põhitasu komponentide kehtestamisel peaks investeeringisühing kehtestama need tasemel, mis võimaldaks kõigi töötajate muutuvtasude puhul täielikult paindlikku poliitikat. Sel eesmärgil tuleks tasustamispoliitikas kehtestada asjakohane suhtarv kogu töötasu muutuv- ja põhitasu komponentide vahel.
199. Kehtestatav suhtarv on suhe järgmise tulemuste hindamise perioodi eest maksimaalselt määratava muutuvtasu komponendi ning järgmise tulemuste hindamise perioodi põhitasu komponendi vahel. Lubatud maksimaalsed suhtarvud peaksid hõlmama väljamaksete taset, mis kataks „püstitatud eesmärgi ületamist” või erakordset tulemuslikkust, ega peaks kajastama ainult „eesmärgi saavutamist” või eeldatavat tulemuslikkust. Määratud muutuvtasu ja põhitasu vaheline tegelik suhtarv peaks suurenema koos saavutatud tulemustega.
200. Suhtarvu määramisel peaksid investeeringisühingud võtma arvesse oma äritegevust, riske ning töötajate või töötajakategooriate mõju investeeringisühingu riskiprofiilile või varadele, mida investeeringisühing haldab, samuti töötajate stiimuleid tegutseda investeeringisühingu parimates huvides ning vajadust säilitada kulude paindlikkus, võttes arvesse kasumi ja kahjumi muutumist aja jooksul.
201. Suhtarvu kindlaksmääramisel peaksid investeeringisühingud võtma arvesse, et tulemuslikkusega seotud muutuvtasu komponendil võib olla positiivne mõju riskijagamisele

ning see võib motiveerida mõistlikku riskivõtmist kooskõlas investeerimisühingu riskivalmidusega, samas kui sobimatult tasakaalustatud muutuvtasu komponendil võib olla teatavatel asjaoludel negatiivne mõju. Mida suurem on võimalik muutuvtasu võrreldes põhitasuga, seda tugevam on stiimul vajaliku tulemuslikkuse saavutamiseks ja seda suuremad võivad olla kaasnevad riskid. Investeerimisühingud peaksid arvestama, et töötajad võivad muutuvtasuga harjuda ja oodata märkimisväärse muutuvtasu saamist. Kui põhitasu komponent on muutuvtasuga võrreldes liiga madal, võib investeerimisühingul olla kehvval majandusaastal raske muutuvtasusid vähendada või neid kaotada.

202. Investeerimisühingud võivad kehtestada erinevatele jurisdiktsioonidele, erinevatele äriüksustele, korporatiivsetele ja sisekontrolli funktsioonidele ning erinevatele töötajakategooriatele erinevad suhtarvud, nt kindlaksmääratud töötajatele, varade haldamise eest vastutavatele tuvastamata töötajatele, müügipersonalile, kontrollifunktsiooni töötajatele ja haldusfunktsiooni töötajatele. Erandlikel ja nõuetekohaselt põhjendatud juhtudel võib tasustamispoliitikas sätestada teatud kategooriasse kuuluvate üksikute kindlaksmääratud töötajate jaoks teiste samasse kategooriasse kuuluvate töötajatega võrreldes erineva suhtarvu.
203. Maksimaalne suhtarv tuleks arvutada kui kõigi muutuvtasu komponentide summa, mida võiks asjaomasel tulemuste hindamise aastal maksimaalselt määrata, kaasa arvatud summa, mida tuleb arvesse võtta töötajate hoidmise preemia puhul, jagatuna kõigi põhitasu komponentide summaga, mida sama tulemuste hindamise aasta eest määratakse. Igal juhul tuleks jaotada kõik töötasu komponendid käesolevatest suunistest lähtuvalt õigesti kas muutuv- või põhitasu hulka. Investeerimisühingud võivad jätta välja mõne põhitasu komponendi, kui need ei ole olulised, näiteks kui määratakse proportsionaalseid mitterahalisi hüvitisi.
204. Tegelik suhtarv tuleks arvutada kõigi käesolevate suuniste kohaselt eelmise tulemuste hindamise aasta eest määratud töötasu muutuvtasu komponentide summana koos mitmeaastaste kogunemisperioodide eest määratud summadega, jagatuna sama tulemuste hindamise aasta eest määratud põhitasu komponentide summaga. Mitmeaastaste kogunemisperioodide korral, mis ei muutu igal aastal, võivad investeerimisühingud arvestada teise võimalusena igal tulemuste hindamise perioodi hõlmaval aastal maksimaalse muutuvtasu summa, mida saab maksta tulemuste hindamise perioodi lõpus, jagatuna tulemuste hindamise perioodi aastate arvuga.
205. Investeerimisühingud ei või esimese tulemuste hindamise perioodi kogutasu muutuv- ja põhitasukomponentide suhtarvu arvutamisel arvesse võtta tagatud muutuvtasu suurust, mis võidakse määrata uutele töötajatele liitumispreemiana, kui määratakse kindlaks, kas nad vastavad oma tasustamispoliitikas sätestatud suhtarvule.
206. Investeerimisühingud peaksid suutma oma tasustamispoliitika kaudu selgitada muutuv- ja põhitasu komponendi vahelisi maksimaalseid suhtarve ning seda, kuidas tegelikud suhtarvud muutuksid võrreldes maksimaalse suhtarvuga olenevalt riski- ja tulemusnäitajatest.

14. Riskimaandamisprotsess

207. Riskimaandamisprotsess hõlmab tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsessi (punkt 14.1), tasude määramise protsessi (punkt 14.2) ning väljamaksete protsessi (punkt 15). Riskimaandamise igas etapis tuleks kohandada muutuvtasu kõigi praegu ja tulevikus võetavate riskidega. Investeeringisühing peab tagama, et riskide võtmise stiimulid oleksid tasakaalus riskijuhtimise stiimulitega.
208. Investeeringisühingud peaksid ajaliselt ühitama riskide ja tulemuste mõõtmise oma majandustsükliga mitmeaastases raamistikus. Investeeringisühingud peaksid kehtestama asjakohase pikkusega tasu kogunemisperioodi ja väljamakseperioodid, eristades tasu, mis tuleb kohe välja maksta, ning tasu, mis tuleb maksta pärast edasilükkamis- ja säilitamisperioode. Kogunemis- ja väljamakseperioodide kehtestamisel tuleks arvestada kindlaksmääratud töötajate kategooria või erandjuhtudel konkreetse kindlaksmääratud töötaja äritegevust ja ametikohta.
209. Riskimaandamisprotsessis tuleks kasutada kõigis etappides asjakohast kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide kombinatsiooni absoluutsete ja suhteliste kriteeriumidena, et tagada kõigi riskide, tulemuste ja vajalike riskiga korrigeerimiste kajastamine. Absoluutseid tulemuste mõõdikuid peaks investeeringisühing määrama oma strateegia alusel, hõlmates riskiprofiili ja riskivalmidust. Kehtestada tuleks suhtelised tulemuste mõõdikud võrdluseks sarnaste organisatsioonisiseste või väliste üksustega (sarnased investeeringisühingud). Kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed kriteeriumid ning rakendatavad protsessid peavad olema läbipaistvad ja võimalikult suures ulatuses eelnevalt kindlaks määratud. Nii kvantitatiivsed kui ka kvalitatiivsed kriteeriumid võivad osaliselt tugineda hinnangutel.
210. Hinnangulise lähenemisviisi kasutamisel peaks investeeringisühing tagama hindamisel piisava läbipaistvuse ja objektiivsuse järgmiste meetmete abil:
- a. selged kirjalikud tegevuspõhimõtted, milles kirjeldatakse otsuste aluseks olevaid parameetreid ja peamisi kaalutlusi;
 - b. riskide ja tulemuste mõõtmist või riskiga korrigeerimist käsitlev selge ja täielikult dokumenteeritud lõplik otsus;
 - c. asjakohaste kontrollifunktsioonide kaasamine;
 - d. hinnangut andvate töötajate isiklike stiimulite ja võimalike huvide konfliktide arvessevõtmine;
 - e. asjakohaste kontrollide ja tasakaalumeetmete rakendamine, sh näiteks vastavate kohanduste tegemine hindamiskomisjonis, et kaasata äriüksuste, korporatiivsete ja kontrollifunktsioonide jne töötajaid;

- f. antud hinnangu heakskiitmine kontrollifunktsiooni poolt või sobival hinnangut andvast funktsioonist kõrgemal tasemel, näiteks juhtimisfunktsiooni või järelevalvefunktsiooni täitva juhtorgani poolt või töötasukomitees.

211. Investeeringisühingud peaksid muutma riskimaandamisprotsessi kindlaksmääratud töötajate jaoks läbipaistvaks, sh peaksid olema läbipaistvad kõik elemendid, mis põhinevad hinnangutel, mitte objektiivsetel asjaoludel või andmetel.

212. Investeeringisühingud peavad esitama töötasukomiteele või järelevalvefunktsiooni täitjatele üksikasjaliku teabe, kui hinnanguliste meetmete rakendamise järgne lõpptulemus erineb oluliselt esialgselt tulemusest, mis on saadud eelnevalt kindlaks määratud meetmeid kasutades.

14.1 Tulemuste hindamise ja riskide mõõtmise protsess

213. Kindlaksmääratud töötajate muutuvtasu peaks olema kooskõlas kõigi investeeringisühingu, äriüksuse ja üksikisiku riskide ja tulemustega. Iga tulemuste hindamise kriteeriumi taseme suhteline tähtsus tuleks määratleda eelnevalt tasustamispoliitikas ja tasakaalustada see sobival, et võtta arvesse iga taseme eesmärgi, töötaja ametikohta või vastutusala, äriüksust, milles ta tegutseb, ning praeguseid ja tulevase riske.

14.1.1 Riski kaalutlemine

214. Investeeringisühing peaks määratlema investeeringisühingu, äriüksuste ja töötajate eesmärgid. Need eesmärgid peaks tuletama investeeringisühingu äritegevuse- ja riskistrateegiast, ettevõtte väärtusest, riskivalmidusest ja pikaajalistest huvidest ning neis tuleks võtta arvesse ka investeeringisühingu kapitalikulu ja likviidsust. Investeeringisühingud peaksid hindama oma äriüksuste ja kindlaksmääratud töötajate saavutusi kogunemisperioodi vältel võrreldes nende eesmärkidega.

215. Investeeringisühingud peaksid arvestama praeguseid ja tulevase bilansilisi ning bilansiväliseid riske, tehes vahet investeeringisühingu, äriüksuse ja üksiktöötajate seisukohast olulistel riskidel. Kuigi investeeringisühinguid mõjutavad kogu investeeringisühingu tasandil kõik riski liigid, võib üksikute kindlaksmääratud töötajate või äriüksuste tasandil olla oluline ainult mõni riski liik.

216. Investeeringisühingud peaksid kasutama töötasude riskimaanduseks meetmeid ka siis, kui riskile avatud positsiooni täpne kvantifitseerimine on keeruline, näiteks maine- ja operatsiooniriski korral. Sellistel juhtudel peaks riskihindamine põhinema sobivatel asendusnäitajatel, näiteks riskinäitajatel, kapitalinõuetel või stsenaariumianalüüsil.

217. Kõigi investeeringisühingu ja äriüksuse tasanditel oluliste riskide konservatiivseks arvestamiseks peaksid investeeringisühingud kasutama samu riskide mõõtmise meetodeid kui siseriskide mõõtmisel, näiteks kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis. Investeeringisühingud peaksid arvestama oodatavat ja ootamatut kahju ning stressiolukordi.

218. Investeerimisühingud peaksid suutma tõestada pädevale asutusele, kuidas jaotatakse riskiarvutused äriüksustele ja erinevatele riski liikidele. Investeerimisühing peaks kajastama kapitali adekvaatsuse hindamise protsessis kasutatavate meetodite ja mudelite ulatust ning kvaliteeti proportsionaalselt tasustamispoliitikas.

14.1.2 Riskitundlikud tulemuskriteeriumid

219. Investeerimisühingud peaksid kehtestama ja dokumenteerima nii kvantitatiivsed kui ka kvalitatiivsed rahalised ja mitterahalised tulemuskriteeriumid üksikisikute, äriüksuste ja investeerimisühingu jaoks. Tulemuskriteeriumid ei tohiks stimuleerida ülemäärast riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.

220. Investeerimisühingud peaksid kasutama sobivat tasakaalu kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete kriteeriumide vahel ning absoluutsete ja suhteliste kriteeriumide vahel.

221. Riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid peaksid olema võimalikult tihedalt seotud otsustega, mida teevad kindlaksmääratud töötaja ja töötajakategooria, kelle tulemusi mõõdetakse, ning peaksid tagama, et tasude määramise protsessil on töötajate käitumisele asjakohane mõju.

222. Tulemuskriteeriumid peaksid hõlmama saavutatavaid eesmärke ja mõõdikuid, mida kindlaksmääratud töötaja otseselt mõjutab. Tulemuste hindamisel tuleks mõõta tegelikult saavutatud tulemusi ja väljundeid.

223. Kvantitatiivsed kriteeriumid peaksid hõlmama ajavahemikku, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse kindlaksmääratud töötajate, äriüksuste ja investeerimisühingu võetud riske, ning need peaksid olema riskiga korrigeeritud ja sisaldama majandusliku tõhususe mõõdikuid. Investeerimisühingud peaksid kasutama ka tulemuskriteeriume varade puhul, mida nad haldavad. Eespool kirjeldatud sätetele vastavad kvantitatiivsed tulemuslikkuse näitajad varahalduse sektoris on näiteks sisemine tulumäär (IRR), kasum enne intresse, makse, kulumit ja amortisatsiooni (EBITDA), alfa, absoluutne ja suhteline tootlus, Sharpe'i suhtarv ja vara kogumine.

224. Tegevuse tõhususe näitajad (näiteks kasum, tulu, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või mõned turukriteeriumid (näiteks aktsiahind ja aktsionäride kogutulu) ei sisalda otsest riskiga korrigeerimist ning on väga lühiajalised ega hõlma seetõttu piisavalt kõiki kindlaksmääratud töötaja tegevuse riske. Sellised tulemuskriteeriumid vajavad täiendavat riskiga korrigeerimist.

225. Kvalitatiivsed kriteeriumid (näiteks tulemuste saavutamine, strateegia järgimine riskivalmiduse piires ja vastavuskontrolli tulemused) peaksid olema investeerimisühingu, äriüksuse või üksiktöötaja tasandil asjakohased. Kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste, sisekontrolli funktsiooni ja korporatiivsete funktsioonide täitjatega.

14.1.3 Kontrollifunktsiooni täitjate erikriteeriumid

226. Kui kontrollifunktsioonide töötajad saavad muutuvtasu, tuleks seda hinnata ning määrata töötasu muutuv osa eraldi äriüksustest, mida nad kontrollivad, hõlmates tulemusi, mis tulenevad äriotsustest (näiteks uue toote heakskiitmine), milles kontrollifunktsioon osaleb.
227. Tulemuste ja riskide hindamiseks kasutatavad kriteeriumid peaksid põhinema peamiselt sisekontrolli funktsioonide eesmärkidel. Kontrollifunktsioonide eest makstav muutuvtasu peaks tulenema peamiselt kontrollieesmärkidest. Samuti võib nende muutuvtasu põhineda teatud ulatuses investeerimisühingu kui terviku tulemustel. Investeerimisühing peaks kaaluma kontrollifunktsioonide puhul võrreldes nende kontrollitavate äriüksustega olulisemalt madalama töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu kehtestamist.
228. Kui riskijuhtimise funktsiooni juht ehk riskijuht (kui see on loodud) on ühtlasi juhtorgani liige, tuleks tema töötasu suhtes kohaldada ka punktides 226 ja 227 sätestatud põhimõtteid.
229. Kui investeerimisühing ei loo ega halda auditi- või riskijuhtimise funktsiooni, peaks ta suutma nõudmise korral tõendada, et seotud protsesside eest vastutavate töötajate tulemuskriteeriumid ei paku stiimuleid kontrolliprotsesside sobimatuks täitmiseks.

14.2 Tasu andmise protsess

230. investeerimisühingud peaksid looma preemiafondi. Preemiafondide või üksiktöötajate muutuvtasude kindlaksmääramisel peaksid investeerimisühingud kaaluma kõiki praeguseid riske, oodatavat kahju, prognoositavat ootamatut kahju ja investeerimisühingu tegevusega seotud stressiolukordi.
231. Muutuvtasu tuleks määrata pärast kogunemisperioodi lõppu. Kogunemisperioodi pikkus peaks olema vähemalt üks aasta. Pikemate perioodide kasutamisel võivad erinevad kogunemisperioodid kattuda, näiteks kui igal aastal algab uus mitmeaastane periood.
232. Pärast kogunemisperioodi peaks investeerimisühing määratlema konkreetse kindlaksmääratud töötaja muutuvtasu, arvestades tulemuskriteeriumid ja riskiga korrigeerimised ümber tegelikult määratavaks töötasuks. Kirjeldatud tasu määramise protsessi käigus peaks investeerimisühing kohandama töötasu võimalike tulevaste negatiivsete arengute suhtes (eelnev riskiga korrigeerimine).

14.2.1 Preemiafondide määramine kindlaksmääratud töötajatele

233. Investeerimisühingud peaksid määratlema ühe või mitu preemiafondi perioodi jaoks, mille eest muutuvtasu määratakse ning arvutama kindlaksmääratud töötajate jaoks preemiafondide summana investeerimisühingu üldise preemiafondi. Preemiafond peaks olema seotud

investeeringisühingu tulemustega. Lisaks võivad töötajad saada kasu sobivatest teenitud intressimaksetest, mille jaoks preemiafondi ei ole määratletud.

234. Preemiafondide kehtestamisel peaksid investeeringisühingud arvestama kindlaksmääratud töötajate kategooriate suhtes kohaldatavat kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu, kogu investeeringisühingu jaoks määratletud tulemus- ja riskikriteeriumeid, kontrollieesmärke ning investeeringisühingu finantsseisundit, sh kapitalibaasi ja likviidsust. Preemiafondi arvutamise tulemusnäitajad peaksid sisaldama pikaajalisi tulemusnäitajaid ja peaksid arvestama realiseerunud finantstulemusi. Kehtestatud peaks olema raamatupidamis- ja hindamismeetodite usaldusväärne kasutamine, mis tagab finantstulemuste, kapitalibaasi ja likviidsuse õige ja õiglase hindamise.
235. Preemiafonde ei tohiks kehtestada kindlal tasemel, et täita tasustamise nõudeid.
236. Investeeringisühingutel peaksid olema üldise preemiafondi määratlemiseks kasutusel asjakohased protsessid ja kontrollid.
237. Kui investeeringisühing kasutab ülevalt allapoole lähenemisviisi, tuleks määrata preemiafondi summa investeeringisühingu tasandil, mis jaotatakse seejärel täielikult või osaliselt äriüksuste ja kontrollifunktsioonide vahel pärast nende tulemuste hindamist. Üksikute töötajate tasud peaksid põhinema seejärel konkreetse töötaja tulemuste hindamisel.
238. Kui investeeringisühing kehtestab preemiafondi korral alt ülespoole lähenemisviisil, peaks protsess algama üksikute töötajate tasandil. Olenevalt töötajate tulemuste hindamise kriteeriumidest tuleks kehtestada preemiafondi eraldamine töötajale; äriüksuse ja investeeringisühingu preemiafond võrdub vastavatele alluvatele tasanditele eraldatavate võimalike tasude summaga. Investeeringisühing peaks tagama, et asjakohaselt võetakse arvesse investeeringisühingu üldisi tulemusnäitajaid.
239. Preemiafondi jaotamisel äriüksuse või üksiktöötaja tasandil peaks eraldamine vajaduse korral põhinema eelnevalt kindlaksmääratud valemitel ja hinnangulistel lähenemisviisidel. Investeeringisühingud võivad kasutada erinevate lähenemisviiside kombineerimiseks tulemustabeleid või muid asjakohaseid meetodeid.
240. Lähenemisviisi valikul peaksid investeeringisühingud võtma arvesse järgmist: valemid on läbipaistvamad ja loovad seega ka selgemaid stiimuleid, kuna töötaja teab nende puhul kõiki tema muutuvtasu määravaid tegureid. Valemid ei pruugi siiski hõlmata kõiki eesmärke, eriti kvalitatiivseid eesmärke, mida saab paremini arvesse võtta hinnangulise lähenemisviisi puhul. Hinnanguline lähenemisviis annab juhtkonnale suurema paindlikkuse ja võib seega nõrgendada tulemuspõhise muutuvtasu riskipõhist stimuleerivat mõju. Seetõttu tuleks seda kasutada koos asjakohaste kontrollidega ning põhjalikult dokumenteeritud ja läbipaistva protsessi abil.
241. Preemiafondi jaotamisel ei tohiks domineerida sellised tegurid nagu eelarvepiirangud, töötajate hoidmise ja värbamise kaalutlused, subsideerimine äriüksuste seas jne, kuna need võivad nõrgendada seoseid tulemuste, riski ja tasustamise vahel.

242. Investeeringisühingud peaksid säilitama andmeid selle kohta, kuidas preemiafondi ja töötajate tasustamist on kujundatud, kaasa arvatud selle kohta, kuidas kombineeriti erinevatel lähenemisviisidel põhinevaid prognoose.

14.2.2 Eelnev riskiga korrigeerimine tasu andmise protsessis

243. Investeeringisühingud peaksid määrama kindlaks preemiafondi ja muutuvtasu, mida määratakse tulemuste ja võetud riskide hindamise alusel. Riskiga korrigeerimine enne muutuvtasu määramist (edaspidi „eelnev riskiga korrigeerimine“) peaks põhinema riskinäitajatel ja tagama, et määratud muutuvtasu oleks võetud riskidega täielikult kooskõlas. Eelneval riskiga korrigeerimisel kasutatavad kriteeriumid peaksid olema piisavalt üksikasjalikud, et peegeldada kõiki asjakohaseid riske.

244. Olenevalt riskiga korrigeerimise kriteeriumide olemasolust peaksid investeeringisühingud määrama kindlaks, millisel tasandil nad kasutavad eelnevat riskiga korrigeerimist preemiafondi arvutamisel. Seda tuleks teha äriüksuse või selle allüksuste tasandil, näiteks kauplemisüksuse või üksiktöötaja tasandil.

245. Riskimaandamine tuleks saavutada riskiga korrigeeritud tulemuskriteeriume kasutades, hõlmates tulemuskriteeriume, mille riski korrigeeritakse eraldi riskinäitajate alusel. Kasutada tuleks kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid kriteeriumeid.

246. Kui investeeringisühingu eelnev riskiga korrigeerimine põhineb kvantitatiivsetel kriteeriumidel, peaks see tuginema suuresti investeeringisühingus olemasolevatele meetmetele, mida kasutatakse riskijuhtimise otstarbel. Kui neid meetmeid riskijuhtimise protsessis muudetakse, peaks investeeringisühing tegema vastavad muudatused ka tasustamise raamistikus.

247. Investeeringisühingu ja tema äriüksuste kasumlikkuse mõõtmine peaks lähtuma netotulust, milles on arvesse võetud kõiki tegevusega seotud otseseid ja kaudseid kulusid. Investeeringisühingud ei tohiks jätta arvestamata korporatiivsete funktsioonide, näiteks infotehnoloogia kulusid, konsolideerimisgrupi üldkulusid ega lõpetatud äritegevusi.

248. Investeeringisühingud peaksid teostama preemiafondi või kindlaksmääratud töötaja töötasu määramisel kvalitatiivse riskiga korrigeerimise näiteks tasakaalustatud tulemustabelite abil, mis hõlmavad sõnaselgelt riski- ja kontrollikaalutlusi, näiteks nõuete rikkumisi, riskipiirangute rikkumisi ja sisekontrolli näitajaid (nt siseauditi tulemuste alusel), või muu sarnase meetodi abil.

15. Muutuvtasu väljamaksmise protsess

249. Ilma et see piiraks erandite kohaldamist direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 kohaselt, peaksid investeeringisühingud maksma muutuvtasu osaliselt ette ja osaliselt edasilükatuna ning vajaduse korral instrumentides ja sularahas kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2033 artikliga 32. Kui suuri muutuvtasu summasid makstakse instrumentides, peaksid investeeringisühingud

kaaluma, kas paraneks investeerimisühingu riskiprofiili või tema hallatava varaga seotud riskide ühtlustamine, kui tasumisel kasutatakse erinevate instrumentide kombineerimist. Enne edasilükatud sularaha osa väljamaksmist või edasilükatud instrumentide üleandmist tuleks tulemusi uuesti hinnata ja vajaduse korral tagantjärele riskiga korrigeerida, et viia muutuvtasu kooskõlla täiendavate riskidega, mis võivad olla tuvastatud või realiseerunud pärast tasu määramist. Sama kehtib ka mitmeaastaste kogunemisperiodide kasutamisel.

15.1 Edasilükkamatu ja edasilükatav töötasu

250. Ilma et see piiraks erandite kohaldamist direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 kohaselt peaksid investeerimisühingud rakendama edasilükkamisgraafikut, mis ühtlustab töötajate tasustamise asjakohaselt investeerimisühingu tegevuse, majandustsükli ja riskiprofiili ning kindlaksmääratud töötajate tegevusega, et piisavat muutuvtasu osa oleks võimalik aja jooksul tagantjärele riskitulemuste alusel korrigeerida.

251. Edasilükkamisgraafik kujuneb välja mitme järgmise komponendi põhjal:

- a. edasilükatava muutuvtasu osakaal (punkt 15.2);
- b. edasilükkamisperioodi pikkus (punkt 15.2);
- c. edasilükatud töötasu üleandmise kiirus, kaasa arvatud ajavahemik kogunemisperioodi lõpust kuni esimese edasilükatud summa üleandmiseni (punkt 15.3).

252. Investeerimisühingud peaksid võtma edasilükkamisgraafikus arvesse seda, millises vormis edasilükatud muutuvtasu määratakse, ning peaksid vajaduse korral koostama erinevad edasilükkamisgraafikud, muutes neid komponente erinevate kindlaksmääratud töötajate kategooriate puhul. Kõnealuste komponentide kombineerimine peaks andma tulemuseks tõhusa edasilükkamisgraafiku, mis loob läbipaistvate riskiga korrigeerimise menetluste abil selged stiimulid pikaajaliselt orienteeritud riskide võtmiseks.

15.2 Edasilükkamisperiood ja edasilükatava töötasu osakaal

253. Edasilükkamisperiood algab tasu määramisest (näiteks hetkel, kui muutuvtasu kohe makstav osa välja makstakse). Edasilükkamist saab kohaldada mõlema muutuvtasu vormi, nii sularaha kui ka instrumentide suhtes.

254. Tegelikku edasilükkamisperioodi ja edasilükatava osakaalu määratlemisel kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punktiga I peaksid investeerimisühingud võtma arvesse

- a. kindlaksmääratud töötajate vastutusala ja volitusi ning nende täidetavaid ülesandeid;
- b. investeerimisühingu majandustsükli ja tegevuse laadi;

- c. eeldatavaid kõikumisi investeerimisühingu majandustegevuses ning tulemustes ja riskides ning kindlaksmääratud töötajate mõju neile kõikumistele;
- d. kogu töötasu moodustava muutuv- ja põhitasu komponentide suhtarvu ning muutuvtasu absoluutsummat.

255. Investeerimisühingud peaksid määrama, millise kindlaksmääratud töötajate kategooriate jaoks tuleks kohaldada nõutavast minimaalselt kolme- kuni viieaastasest perioodist pikemaid edasilükkamisperioode tagamaks, et muutuvtasu oleks pikas perspektiivis kooskõlas riskiprofiiliga, seejuures arvestades nimetatud töötajate rolle ja vastutust. Pikemate mitmeaastaste kogunemisperioodide kasutamisel ning juhul, kui pikem kogunemisperiood pakub alates kogunemisperioodi algusest realiseerunud riskide suhtes suuremat kindlust, peaksid investeerimisühingud kaaluma seda asjaolu edasilükkamis- ja säilitamisperioodide määramisel ning võivad vajaduse korral kehtestada edasilükkamisperioode, mis on lühemad kui perioodid, mis oleksid sobivad üheaastase kogunemisperioodi kasutamisel. Kolmeaastase edasilükkamisperioodi miinimumnõue kehtib igal juhul.

256. Investeerimisühingud peaksid kehtestama töötasu asjakohase osakaalu, mis tuleks kindlaksmääratud töötajate kategooria või konkreetse kindlaksmääratud töötaja korral edasi lükata, vähemalt minimaalsele tasemele 40%. Eriti suurte muutuvtasu summade korral peaks selliste töötajate jaoks olema edasilükkamise perioodi osakaal vähemalt 60%.

257. Investeerimisühingud peaksid määratlema, milline muutuvtasu määr tähendab eriti suurt summat, võttes arvesse investeerimisühingus makstavat keskmist töötasu, võimalusel EBA tasustamist käsitlevat võrdlusaruannet investeerimisühingute kohta ning võimaluse korral ka riiklikke ja muid töötasude võrdlustulemusi ning pädevate asutuste kehtestatud künniseid. Suuniste rakendamisel peaksid pädevad asutused kehtestama absoluutse ja suhtelise künnise, arvestades järgmiseid kriteeriumeid. Künnisega võrdset või sellest suuremat töötasu tuleks alati käsitada eriti suure summana.

258. Kui investeerimisühing määratleb edasilükatava osakaalu absoluutsummade põhiste astmetena (nt vahemikku 0–100 jääva osa puhul: 100% makstakse kohe välja; vahemikku 100–200 jääva osa puhul: 50% makstakse kohe välja ja ülejäänud lükatakse edasi, ning üle 200 jääva osa puhul: 25% makstakse kohe välja ja ülejäänud lükatakse edasi), investeerimisühing peaks suutma tõestada pädevale asutusele, et kaalutud keskmisel alusel järgib ta iga kindlaksmääratud töötaja puhul 40% ja 60% edasilükkamise miinimumkünniseid ning et edasilükatud osa on sobiv ja nõuetekohaselt ühtlustatud äritegevuse laadi, selle riskide ning kõnealuse kindlaksmääratud töötaja tegevusega.

259. Kui riikliku lepingu- ja tööõiguse üldpõhimõtted ei võimalda investeerimisühingu nõrkade või negatiivsete finantstulemuste korral muutuvtasu oluliselt vähendada, peaksid investeerimisühingud kohaldama edasilükkamisgraafikut ning kasutama muutuvtasu

määramiseks instrumente, mis tagavad, et riskiga korrigeerimist tagantjärele tehakse nii palju kui võimalik. See võib hõlmata järgmist:

- a. pikemate edasilükkamisperioodide kehtestamine;
- b. proportsionaalse üleandmise kasutamise vältimine olukordades, milles saaks kohaldada muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist, kuid milles tagasinõudmise kohaldamine oleks õiguslikult takistatud;
- c. muutuvtasust suurema osa määramine instrumentides, mis on kooskõlas investeerimisühingu tulemustega ja mille suhtes rakendatakse piisavalt pikki edasilükkamis- ja säilitamisperioode.

15.3 Edasilükatud töötasu üleandmine

260. Esimese edasilükatud osa üleandmine ei tohiks toimuda enne 12 kuu möödumist edasilükkamisperioodi algusest. Edasilükkamisperiood lõpeb, kui määratud muutuvtasu on üle antud või kui summat vähendati nullini muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise tõttu.
261. Edasilükatud töötasu üleandmine peaks toimuma kas täielikult edasilükkamisperioodi lõpus või jaotuma direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 3 kohase edasilükkamisperioodi vältel mitmele maksele.
262. Proportsionaalne üleandmine tähendab näiteks nelja-aastast edasilükkamisperioodi, mille aastate $n + 1$, $n + 2$, $n + 3$ ja $n + 4$ lõpus antakse üle üks neljandik edasilükatud töötasust, kui n on hetk, mil makstakse välja määratud muutuvtasu kohe makstav osa.
263. Üleandmine ei tohiks toimuda sagedamini kui igal aastal, et tagada enne tagantjärele riskiga korrigeerimist nõuetekohane riskide hindamine.

15.4 Muutuvtasu määramine instrumentides

264. Muutuvtasu maksmiseks kasutatavad instrumendid peaksid aitama kaasa muutuvtasu ühitamisele investeerimisühingu tulemuste ja riskidega.
265. Investeerimisühingud peaksid eelistama direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 punktis j sätestatud instrumentide kasutamist, mille on emiteerinud investeerimisühing ise. Investeerimisühingud võivad kasutada ka konsolideerimise raames emiteeritud direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 punkti j alapunktides i, ii ja iii loetletud instrumente. Muutuvtasu võib koosneda erinevat liiki instrumentidest.
266. Kui investeerimisühing ei emiteeri ühtegi kõlblikku instrumenti, kuid tema suhtes ei kohaldata direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 alusel erandit, peaks ta taotlema alternatiivse kokkuleppe kasutamist, näidates, et ta ei emiteeri selliseid instrumente.

267. Pädevad asutused peaksid alternatiivse korra kasutamise taotluste üle otsustades arvestama:
- a. et investeerimisühingud, mis on aktsiaseltsid (nii börsil noteeritud kui ka noteerimata), on emiteerinud aktsiaid ja seetõttu makstakse muutuvtasu välja üldjuhul aktsiates ja aktsiatega seotud instrumentides;
 - b. kas investeerimisühingu õiguslikust struktuurist lähtuvalt oleks investeerimisühingul võimalik ja proportsionaalne kasutada aktsiatega seotud instrumente või samaväärseid mitterahalisi instrumente;
 - c. kui emiteeritud oleks muid instrumente kooskõlas direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 punkti j alapunktiga iii, mis sõltub kas investeerimisühing või konsolideerimise alla kuuluv investeerimisühing on juba emiteerinud selliseid instrumente ning kas neid on piisavas koguses saadaval. Kui investeerimisühing on rahastatav peamiselt hulgirahastamise teel või tugineb kapitalinõude täitmisel suures ulatuses täiendavatele esimese või teise taseme omavahenditele või nõudeõiguste teisendamise võimalusega võlale, peaksid sellised instrumendid olema muutuvtasu maksmiseks kättesaadavad tingimusel, et need muud instrumendid vastavad komisjoni delegeeritud määrusele, mis on kooskõlas investeerimisühingute usaldatavusnõuete direktiiviga;
 - d. kui siseriiklikus tööõiguses on erinõuded, mis takistavad emiteeritud kõlbliku instrumendi kasutamist muutuvtasu väljamaksmiseks.
268. Aktsiate või osadega seotud või samaväärsed mitterahalised instrumendid (näiteks aktsia hinna tõusust tulenevad õigused või sünteetiliste instrumentide liigid) on instrumendid või lepingulised kohustused, kaasa arvatud sularahainstrumendid, mille väärtus põhineb turuhinnal või – kui turuhind ei ole kättesaadav – aktsia või osa või samaväärse osaluse õiglasel väärtusel ning mis järgivad turuhinda või õiglast väärtust. Kõigil sellistel instrumentidel peaks olema kahjude katmise võime seisukohast aktsiate või osade või samaväärsete osalustega võrdne mõju.
269. Investeerimisühingud peaksid tagama, et nende jaoks on määratud vahendid kättesaadavad, kui antakse välja instrumentides määratud muutuvtasu. Investeerimisühingud võivad otsustada, et nad ei hoia instrumente edasilükkamisperioodi vältel, kuid peaksid sel juhul arvestama asjakohaste tururiskidega.
270. Instrumentide hinda tuleks arvestada nende turuhinna või õiglase väärtuse alusel nende tasuna määramise kuupäeval. Hinna alusel määratakse instrumentide esialgne arv ja selle arvu või instrumentide väärtuse hilisemad tagantjärele korrigeerimised. Kõnealune väärtuse hindamine peab toimuma enne üleandmist tagamaks, et tagantjärele riskiga korrigeerimist kohaldatakse õigesti ning enne säilitamisperioodi lõppu. Noteerimata investeerimisühingud võivad kehtestada osaluste väärtuse ning osalusega seotud instrumentide väärtuse viimase aasta finantstulemuste alusel.

271. Investeerimisühingud võivad määrata kindla arvu või nimiväärtuse ulatuses edasilükatavaid instrumente, kasutades erinevaid meetodeid, sh usaldusisiku depositeerimise vahendeid ja lepinguid, tingimusel et määratud instrumentide kindel arv või nimiväärtuses kogus läheb üleandmisel igal juhul kindlaksmääratud töötajale, välja arvatud juhul, kui nimiväärtust on vähendatud muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamisel. Investeerimisühingud peaksid tagama, et määratud instrumendid on töötajatele väljamakstavad hiljemalt nende üleandmise ajal.
272. Investeerimisühingud ei tohiks maksta kindlaksmääratud töötajatele edasilükkamiskokkuleppe alusel muutuvtasuna määratud instrumentidelt intressi ega dividende; see tähendab ka seda, et edasilükkamisperioodi ajal makstavaid intresse ega dividende ei tohiks töötajale välja maksta ka edasilükkamisperioodi lõppedes. Selliseid makseid tuleks käsitleda investeerimisühingule läinud ja talle kuuluvate summadena. Sama peaks kehtima ka mitterahaliste instrumentide kohta, mis vastavad valitsetavate portfelli instrumentide struktuurile.

15.5 Instrumentide minimaalne osakaal ja nende jagunemine aja jooksul

273. Vajaduse korral nõue maksta direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punkti j kohaselt vähemalt 50% mis tahes muutuvtasust instrumentides. Investeerimisühingud peaksid seda nõuet kohaldama kas edasilükkamatu ja edasilükatud osa suhtes võrdselt või otsustama määrata suurema osa edasilükatud tasu osast instrumentidena, kui kokku on täidetud miinimumnõue 50%.
274. Investeerimisühingud peaksid esmajärjekorras kasutama muutuvtasu maksmiseks pigem instrumente kui sularaha. Investeerimisühingud peaksid kehtestama, et instrumentides tasutakse muutuvtasu 50% või suuremas ulatuses. Kui investeerimisühing määrab rohkem kui 50% muutuvtasust instrumentides, peaks ta esmajärjekorras kasutama suuremat instrumentide osakaalu muutuvtasu komponendi edasilükatavas osas.
275. Muutuvtasu instrumentides makstava osa suhtarv tuleks arvutada instrumentides määratud muutuvtasu summa ning sularahas, instrumentides ja teistes vormides määratud muutuvtasu summa jagatisena. Kõikide summade väärtust tuleks hinnata tasu määramise hetkel, kui käesolevates suunistes ei ole teisiti ette nähtud.

15.6 Säilitamispoliitika

276. Instrumentides makstava muutuvtasu suhtes rakendatav säilitamisperiood tuleks määrata sobiva pikkusega selleks, et sobitada stiimulid investeerimisühingu pikemaajaliste huvidega.
277. Investeerimisühing peaks suutma selgitada, kuidas on säilitamispoliitika seotud muude riskimaandamise meetmetega, ning seda, kas ja kuidas ta eristab väljamakstavaid ja edasilükatavaid instrumente.

278. Säilitamisperioodi määrares peaks investeerimisühing kaaluma edasilükkamise ja kavandatava säilitamisperioodi üldist kestust ning kindlaksmääratud töötajate kategooria mõju investeerimisühingu riskiprofiilile ja töötajate kategooria seisukohast olulise majandustsükli pikkust.
279. Pikemat säilitamisperioodi kui see, mida kohaldatakse üldiselt kõigi kindlaksmääratud töötajate suhtes, tuleks kaaluda juhtudel, kui tulemuste aluseks olevad riskid võivad realiseeruda pärast edasilükkamise ja standardse säilitamisperioodi lõppu, vähemalt töötajate puhul, kellel on investeerimisühingu riskiprofiilile suurim mõju.
280. Antavate instrumentide korral tuleks kehtestada vähemalt üheaastane säilitamisperiood. Pikemaid perioode tuleks kehtestada eelkõige siis, kui tagantjärele riskiga korrigeerimine tugineb peamiselt tasuks määratud instrumentide väärtuse muutumisel. Kui edasilükkamisperiood on vähemalt viis aastat, võib kehtestada edasilükatud osa suhtes vähemalt kuuekuulise säilitamisperioodi muude kindlaksmääratud töötajate puhul peale juhtorgani ja kõrgema juhtkonna liikmete, kelle puhul peaks minimaalne säilitamisperiood olema üks aasta.

15.7 Riskiga korrigeerimine

15.7.1 Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine

281. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine hõlmab otseseid tagantjärele riskiga korrigeerimise mehhanisme, mille puhul investeerimisühing ise kohandab nende abil kindlaksmääratud töötajate töötasu (vähendades näiteks määratud rahalist tasu või määratud instrumentide arvu või väärtust).
282. Ilma et see piiraks riikliku lepingu- ja tööõiguse kohaldamist, peavad investeerimisühingud suutma kohaldada muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kuni 100% ulatuses kogu direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punkti m kohasest muutuvtasust, olenemata maksmiseks kasutatavast meetodist, sh edasilükkamise ja säilitamise korrast.
283. Tagantjärele riskiga korrigeerimine peaks olema alati seotud tulemuste või riskiga. See peaks reageerima investeerimisühingu, ärivaldkonna või töötaja tegevuse tegelikele riskitulemustele või püsivate riskide muutumisele. See ei tohiks põhineda makstud dividendide summal ega aktsiahinna arengul.
284. Investeerimisühingud peaksid analüüsima, kas nende algsed eelnevad riskiga korrigeerimised olid piisavad, näiteks kas riske on välja jäetud või alahinnatud või kas tuvastatud on uusi riske või kantud ootamatut kahju. Tagantjärele riskiga korrigeerimise vajalikkuse ulatus sõltub eelneva riskiga korrigeerimise täpsusest ning selle peaks investeerimisühing kehtestama järeltestimise alusel.
285. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punkti m alusel muutuvtasu hilisema tagastamisnõude kohaldamise kriteeriumide kehtestamisel peaksid investeerimisühingud

kehtestama ka perioodi, mille vältel muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist kohaldatakse kindlaksmääratud töötajate jaoks. See periood peaks hõlmama edasilükkamis- ja säilitamisperioodi. Investeeringühingud võivad eristada muutuvtasu hilisema tagasinõudmise kohaldamise kriteeriumeid. Muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist tuleks kohaldada eelkõige pettuse või muu tahtliku või raske hooletusega tehtud teo korral, mis tekitas olulist kahju.

286. Investeeringühingud peaksid kasutama vähemalt algselt kasutatud tulemus- ja riskikriteeriumeid, et tagada seos algsete tulemuste mõõtmise ja nende järeltestimise vahel. Lisaks direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 1 punkti m alapunktides i ja ii sätestatud kriteeriumidele peaksid investeeringühingud kasutama erikriteeriume, sh järgmist:

- a. tõendid töötaja sobimatu käitumise või tõsiste vigade kohta (nt käitumisjuhendi ja muude, eelkõige riske käsitlevate sise-eeskirjade rikkumine);
- b. kas investeeringühingul ja/või äriüksusel halvenevad töötaja tegevuse tagajärjena oluliselt finantstulemused (näiteks konkreetsed äritegevuse näitajad);
- c. kas investeeringühingu ja/või äriüksuse, kus asjaomane kindlaksmääratud töötaja töötab, riskijuhtimises esineb märkimisväärseid puudusi;
- d. kas esineb olulist suurenemist investeeringühingu või äriüksuse majanduslikus või regulatiivses kapitalibaasis;
- e. kas on rakendatud võimalikke regulatiivseid karistusi, näiteks karistus-, haldus-, distsiplinaar- või muid karistusi, mille määramisele aitas kaasa asjaomase kindlaksmääratud töötaja tegevus.

287. Kui muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist saab kohaldada ainult edasilükatud makse üleandmise hetkel, võivad investeeringühingud vastava võimaluse korral valida tagasinõudmise kohaldamise pärast muutuvtasu väljamaksmist või üleandmist. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine ei pruugi olla võimalik, kui kohaldatakse direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 32 lõike 4 kohast erandit, sest muutuvtasu väljaandmise edasilükkamise nõuet ei kohaldata; investeeringühingud peaksid tagama muutuvtasu hilisema tagasinõudmise rakendamise.

288. Muutuvtasu hilisem tagasinõudmine peaks tooma vajaduse korral kaasa muutuvtasu vähenemise. Ühelgi juhul ei tohiks otsene tagantjärele riskiga korrigeerimine tuua kaasa algselt määratud muutuvtasu suurenemist või – juhul kui muutuvtasu hilisemat tagasinõudmist on juba varem kohaldatud – vähendatud muutuvtasu suurenemist.

15.7.2 Kaudne korrigeerimine

289. Investeeringühingud peaksid kasutama muutuvtasuna instrumente, mille puhul hind vastab investeeringühingu tulemustele või riskidele. Aktsia või osa hinna või muude

instrumentide hinna kujunemist ei tohiks käsitada otsese tagantjärele riskiga korrigeerimise asendajana.

290. Kui tasuna on määratud instrumente ning töötaja müüb neid instrumente pärast edasilükkamis- ja säilitamisperioodi lõppu või instrument makstakse selle lõpptähtaja saabumisel sularahas välja, peaks töötajal olema võimalik maksmisele kuuluv summa kätte saada. Summa võib olla algselt määratud summast suurem, kui instrumendi turuhind või õiglase väärtus on kasvanud.

V jaotis. Investeeringühingud, mis saavad kasu valitsuse sekkumisest

16. Riigi toetus ja tasustamine

291. Kooskõlas käesolevate suuniste 6. jaoga peaksid pädevad asutused ning investeeringühingud juhul, kui investeeringühing saab kasu valitsuse erakorralisest sekkumisest, kehtestama regulaarse suhtluse seoses võimaliku preemiafondi loomise ning muutuvtasu määramisega, et tagada direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 31 ja pädevate asutuste kehtestatud täiendavate piirangute järgimine. Ükski muutuvtasu maksmine ei tohiks seada ohtu kehtestatud finantsseisundi taastamise ja valitsuse erakorralise sekkumise alt väljumise plaani täitmist.
292. Direktiivi 2014/59/EL kohaldamisalasse kuuluvate investeeringühingute puhul tuleks tasustamispoliitika raames kohaldada komisjoni teatist riigieeskirjade kohaldamise kohta alates 1. augustist 2013 finantskriisi kontekstis pankade kasuks võetavate toetusmeetmete suhtes (2013/C 216/01). Kõik komisjoni poolt riigieeskirjade heakskiitmisel ning selle andmisel investeeringühingutele tasustamisega seoses kehtestatud tingimused peaksid kajastuma vastavalt investeeringühingute tasustamispoliitikas.
293. Investeeringühingu töötajate muutuvtasu ei tohiks takistada valitsuse erakorralise sekkumise nõuetekohast ja õigeaegset tagasimaksmist või restruktureerimiskavas seatud eesmärkide saavutamist.
294. Investeeringühing peaks tagama, et preemiafondi üleandmine või väljamaksmine ei kahjusta tema kapitalibaasi õigeaegset väljakujundamist ega tema valitsuse erakorralisest sekkumisest sõltuvuse vähenemist.
295. Pädevad asutused peaksid jälgima, et investeeringühing järgiks direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 31 tingimusi ning võivad kehtestada maksimaalse protsendi puhastulust, mida saab kasutada muutuvtasu väljamaksmiseks.

VI jaotis. Pädevad asutused

17. Tasustamispoliitika

296. Pädevad asutused peaksid investeerimisühingute tasustamispoliitika ja -tavade üle järelevalvet tehes kohaldama riskipõhist lähenemisviisi ning need läbi vaatama kooskõlas EBA järelevalvealase läbivaatamise protsessiga.
297. Pädevad asutused peaksid käesolevaid suuniseid arvestades oma järelevalvealase läbivaatamise käigus tagama, et investeerimisühingud järgivad direktiivis (EL) 2019/2034 ja kindlaksmääratud töötajate regulatiivsetes tehnilistes standardites sätestatud tasustamispoliitika nõudeid, sh et neil on asjakohane sooneutraalne tasustamispoliitika kõigi töötajate ja kindlaksmääratud töötajate jaoks.
298. Pädevad asutused peaksid tagama, et investeerimisühingud ühtlustavad oma tasustamispoliitika ja -tavad enda äristrateegia ja pikaajaliste huvidega, võttes arvesse oma äri- ja riskistrateegiat, ettevõtte kultuuri ja väärtuseid ning riskiprofiili.
299. Pädevad asutused peaksid tagama, et investeerimisühingute tasustamispoliitika, -tavad ja -protsessid, sh tagatud muutuvtasu, lahkumishüvitiste ja vabatahtlike pensionihüvitiste määramine, on asjakohased.
300. Pädevad asutused peaksid tagama, et investeerimisühingud on kehtestanud kogu töötasu muutuva ja püsiosa vahel asjakohase maksimaalse suhtarvu.
301. Pädevad asutused peaksid läbi vaatama investeerimisühingutes soolise palgalõhe küsimuse ning võtma järelmeetmeid, kui ilmnevad viited selle kohta, et tasustamispoliitika ei ole sooneutraalne.
302. Pädevad asutused peaksid olema kindlaksmääramise protsessi üldtulemustega rahul ning peaksid kontrollima tuvastamisprotsessi üldist tulemust ning hindama, kas kõik töötajad, kelle tegevusel on või võib olla oluline mõju investeerimisühingu riskiprofiilile või varadele, mida investeerimisühing haldab, on tuvastatud ning kõik töötajate väljaarvamised kindlaksmääratud töötajate kategooriast, kui töötaja on tuvastatud ainult regulatiivsete tehniliste standardite kohaste kvantitatiivsete kriteeriumide põhjal, oleksid hästi põhjendatud ning oleks järgitud käesolevates suunistes ning regulatiivsetes tehnilistes standardites sätestatud protsesse.
303. Ilma et see piiraks teiste järelevalvealaste ja distsiplinaarmedetete ning -karistuste rakendamist, peaksid pädevad asutused nõudma investeerimisühingutelt piisavate meetmete võtmist kõigi tuvastatud puudujääkide kõrvaldamiseks. Kui investeerimisühing sellist nõuet ei täida, tuleks rakendada sobivaid järelevalvealaseid meetmeid.

20. Avalikustamine

304. Pädevad asutused peaksid vaatama läbi investeerimisühingute direktiivi (EL) 2019/2033 artikli 51 kohaselt avaldatud teabe ning tegema kindlaks, milliste investeerimisühingute korral tuleks läbi viia avalikustamise regulaarne läbivaatamine.

305. Lisaks tasustamistavade võrdlemisele, mida nõutakse direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 34 lõike 1 alusel, ning suure sissetulekuga isikuid käsitlevate andmete kogumisele sama direktiivi artikli 34 lõike 4 kohaselt peaksid pädevad asutused nõudma asjakohasel juhul korralist (või erakorralist) järelevalvealast aruandlust tasustamise avalikustamise teemal, et jälgida tasustamistavade kujundamist investeerimisühingutes ning eelkõige selle liikmesriigi suuremates investeerimisühingutes.

21. Järelevalvekolleegiumid

306. Direktiivi (EL) 2019/2034 artikli 48 kohaselt asutatud järelevalvekolleegiumid peaksid arutama tasustamisküsimusi kooskõlas järelevalvelase läbivaatamise protsessiga, arvestades käesolevate suuniste alusel nõutavaid täiendavaid järelevalvelaseid läbivaatamise valdkondi.

