

**Tarkistus 2****Thomas Mann**

PPE-ryhmän puolesta

**Anne E. Jensen**

ALDE-ryhmän puolesta

**Syed Kamall**

ECR-ryhmän puolesta

**Mietintö****A7-0125/2013****Sven Giegold**

Siirtokelpoisiin arvopapereihin kohdistuvaa yhteistä sijoitustoimintaa harjoittavia yrityksiä koskevat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset  
COM(2012)0350 – C7-0178/2012 – 2012/0168(COD)

**Ehdotus direktiiviksi****1 artikla – 1 kohta**

Direktiivi 2009/65/EY

14 b artikla – 1 kohta

*Komission teksti**Tarkistus*

1. Laatiessaan ja soveltaessaan 14 a artiklassa tarkoitettua palkka- ja palkkiopolitiikkaa rahastoyhtiöiden on noudatettava seuraavia periaatteita asianmukaisella tavalla ja asianmukaisessa laajuudessa kokoonsa, sisäiseen organisaatioonsa sekä toimintansa luonteeseen, laajuuteen ja monitahoisuuteen nähden:

a) palkka- ja palkkiopolitiikka on sopuinnussa moitteettoman ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä eikä kannusta riskinottoon, joka on ristiriidassa rahastoyhtiöiden hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiilien, sääntöjen tai perustamisasiakirjojen kanssa;

b) palkka- ja palkkiopolitiikka on sopuinnussa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten tai tällaisten yhteissijoitusyritysten sijoittajien liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja etujen kanssa, ja siihen sisältyy toimenpiteitä eturistiriitojen välttämiseksi;

c) valvontatoimintoon hoitava ylin

1. Laatiessaan ja soveltaessaan 14 a artiklassa tarkoitettua palkka- ja palkkiopolitiikkaa rahastoyhtiöiden on noudatettava seuraavia periaatteita asianmukaisella tavalla ja asianmukaisessa laajuudessa kokoonsa, sisäiseen organisaatioonsa sekä toimintansa luonteeseen, laajuuteen ja monitahoisuuteen nähden:

a) palkka- ja palkkiopolitiikka on sopuinnussa moitteettoman ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä eikä kannusta riskinottoon, joka on ristiriidassa rahastoyhtiöiden hoitamien yhteissijoitusyritysten riskiprofiilien, sääntöjen tai perustamisasiakirjojen kanssa;

b) palkka- ja palkkiopolitiikka on sopuinnussa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten tai tällaisten yhteissijoitusyritysten sijoittajien liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja etujen kanssa, ja siihen sisältyy toimenpiteitä eturistiriitojen välttämiseksi;

c) valvontatoimintoon hoitava ylin

hallintoelin hyväksyy palkka- ja palkkiopolitiikan yleiset periaatteet ja tarkistaa niitä säännöllisin väliajoin ja on vastuussa kyseisen politiikan täytäntöönpanosta;

d) palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanosta tehdään vähintään kerran vuodessa keskitetty ja riippumaton sisäinen arviointi, jossa arvioidaan valvontatoimintiaan hoitavan ylimmän hallintoelimen hyväksymien palkka- ja palkkiopolitiikan ja -menettelyjen noudattamista;

e) valvontatoimintoihin osallistuva henkilöstö saa korvauksen toimintoihinsa liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella riippumatta kyseisen henkilöstön valvomien liiketoiminta-alojen tuloksesta;

f) palkka- ja palkkiokomitea valvoo suoraan riskienhallintaa ja vaatimusten noudattamista koskevia toimintoja hoitavien ylempien toimihenkilöiden palkkaa ja palkkioita;

g) jos palkka ja palkkiot ovat tulosperusteisia, palkan ja palkkioiden kokonaismäärä perustuu arvioon yksilön tuloksesta ja kyseisen liiketoimintayksikön tai yhteissijoitusyrityksen tuloksesta sekä

hallintoelin hyväksyy palkka- ja palkkiopolitiikan yleiset periaatteet ja tarkistaa niitä säännöllisin väliajoin ja on vastuussa kyseisen politiikan täytäntöönpanosta **sekä valvoo sitä. Toimitusjohtaja ja johtoryhmä eivät saa toimia palkka- ja palkkiojärjestelmän ensisijaisina valvojina. Asianomaisten ylimmän hallintoelimen jäsenten ja työntekijöiden, jotka osallistuvat palkka- ja palkkiopolitiikan laatimiseen ja sen täytäntöönpanoon, on oltava riippumattomia ja heillä on oltava riskienhallintaa sekä palkkoja ja palkkioita koskevaa asiantuntemusta. Palkka- ja palkkiopolitiikan yksityiskohdat sekä perusteet, joiden mukaisesti niistä on päätetty, on sisällytettävä sijoittajille annettavia avaintietoja koskevaan asiakirjaan mukaan lukien todisteet 14 a artiklassa lueteltujen periaatteiden noudattamisesta;**

d) palkka- ja palkkiopolitiikan täytäntöönpanosta tehdään vähintään kerran vuodessa keskitetty ja riippumaton sisäinen arviointi, jossa arvioidaan valvontatoimintiaan hoitavan ylimmän hallintoelimen hyväksymien palkka- ja palkkiopolitiikan ja -menettelyjen noudattamista;

e) valvontatoimintoihin osallistuva henkilöstö saa korvauksen toimintoihinsa liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella riippumatta kyseisen henkilöstön valvomien liiketoiminta-alojen tuloksesta;

f) palkka- ja palkkiokomitea valvoo suoraan riskienhallintaa ja vaatimusten noudattamista koskevia toimintoja hoitavien ylempien toimihenkilöiden palkkaa ja palkkioita;

g) jos palkka ja palkkiot ovat tulosperusteisia, palkan ja palkkioiden kokonaismäärä perustuu arvioon yksilön tuloksesta ja kyseisen liiketoimintayksikön tai yhteissijoitusyrityksen tuloksesta sekä

rahastoyhtiön kokonaistuloksesta, ja yksilökohtaista tulosta arvioitaessa otetaan huomioon sekä taloudelliset että muut perusteet;

h) tuloksen arviointi toteutetaan osana rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten elinkaaren mukaista monivuotista kehystä, jotta arviointi perustuisi pidemmän aikavälin tulokseen ja jotta palkan ja palkkioiden tulosperusteisten osien suoritus jakautuisi sellaiselle ajanjaksolle, jossa otetaan huomioon rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten lunastuspolitiikka ja niiden sijoitusriskit;

i) palkan ja palkkioiden taattu muuttuva osa on poikkeus, sitä maksetaan vain uuden henkilöstön palkkaamisen yhteydessä ja ainoastaan ensimmäisenä vuonna;

j) palkan ja palkkioiden kiinteät ja muuttuvat osat tasapainotetaan asianmukaisesti keskenään ja riittävän suuri osuus palkan ja palkkioiden kokonaismäärästä säilytetään kiinteänä, jotta pystytään noudattamaan täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa, jonka mukaisesti muuttuva palkkio-osa voidaan myös jättää maksamatta;

k) sopimuksen ennaikaiseen

rahastoyhtiön kokonaistuloksesta, ja yksilökohtaista tulosta arvioitaessa otetaan huomioon sekä taloudelliset että muut perusteet;

h) tuloksen arviointi toteutetaan osana rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten elinkaaren mukaista monivuotista kehystä, jotta arviointi perustuisi pidemmän aikavälin tulokseen ja jotta palkan ja palkkioiden tulosperusteisten osien suoritus jakautuisi sellaiselle ajanjaksolle, jossa otetaan huomioon rahastoyhtiön hoitamien yhteissijoitusyritysten lunastuspolitiikka, **yhteissijoitusyritysten pitkän aikavälin tulokset** ja niiden sijoitusriskit;

i) palkan ja palkkioiden taattu muuttuva osa on poikkeus, sitä maksetaan vain uuden henkilöstön palkkaamisen yhteydessä ja ainoastaan ensimmäisenä vuonna;

j) palkan ja palkkioiden kiinteät ja muuttuvat osat tasapainotetaan asianmukaisesti keskenään ja riittävän suuri osuus palkan ja palkkioiden kokonaismäärästä säilytetään kiinteänä, jotta pystytään noudattamaan täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa, jonka mukaisesti muuttuva palkkio-osa voidaan myös jättää maksamatta;

***j a) muuttuvaan palkkio-osaan sovelletaan o) alakohdassa vahvistettuja edellytyksiä, joiden mukaisesti muuttuvan palkkion on pienennyttävä huomattavasti, jos rahastoyhtiön tai yhteissijoitusyrityksen taloudellinen tulos heikkenee tai on tappiollinen, kun otetaan huomioon sekä nykyiset korvaukset että vähennykset aiemmin ansaittujen määrien suorituksissa, mukaan luettuina malus- tai takaisinperintäjärjestelyissä; 'maluksella' ja 'takaisinperinnällä' tarkoitetaan EAMV:n ohjeissa 2013/201 määriteltäviä malusta ja takaisinperintää;***

k) sopimuksen ennaikaiseen

päättymiseen perustuvat maksut perustuvat pidemmän aikavälin tulokseen, ja ne suunnitellaan siten, että epäonnistumista ei palkita;

l) muuttuvia palkkio-osia tai muuttuvien palkkio-osien pooleja laskettaessa käytettäviä tuloksen mittausmenetelmiä voidaan mukauttaa kaikentyyppisten nykyisten ja tulevien riskien valossa;

m) yhteissijoitusyrityksen oikeudellisen muodon sekä sen sääntöjen tai perustamisasiakirjojen mukaan merkittävä osa ja joka tapauksessa vähintään 50 prosenttia kaikista muuttuvista palkkio-osista maksetaan asianomaisen yhteissijoitusyrityksen osuuksina tai vastaavina omistusosuuksina tai osakkeisiin liittyvinä välineinä tai vastaavina muina kuin käteisvälineinä, paitsi jos yhteissijoitusyrityksen hoito muodostaa vain alle 50 prosenttia rahastoyhtiön hoitamasta kokonaissalkusta, jolloin 50 prosentin vähimmäisrajaa ei sovelleta.

Tässä alakohdassa tarkoitettuihin välineisiin sovelletaan asianmukaista yhtiön jätettävää voittoa koskevaa politiikkaa, jonka tarkoituksena on saada kannustimet vastaamaan rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten sekä niiden sijoittajien etuja. Jäsenvaltiot tai niiden toimivaltaiset viranomaiset voivat asettaa rajoituksia näiden välineiden tyypeille ja rakenteille tai tarpeen mukaan kieltää tietyt välineet. Tätä kohtaa sovelletaan sekä n alakohdan mukaisesti lykättyyn muuttuvan palkkio-osan osuuteen että lykkäämättömän muuttuvan palkkio-osan osuuteen;

n) merkittävä osa eli vähintään 40 prosenttia muuttuvan palkkio-osan maksamisesta lykätään ajanjaksolle, joka on asianmukainen kyseisen yhteissijoitusyrityksen elinkaareen ja lunastuspolitiikkaan nähden, ja se mukautetaan oikealla tavalla kyseisen

päättymiseen perustuvat maksut perustuvat pidemmän aikavälin tulokseen, ja ne suunnitellaan siten, että epäonnistumista ei palkita;

l) muuttuvia palkkio-osia tai muuttuvien palkkio-osien pooleja laskettaessa käytettäviä tuloksen mittausmenetelmiä voidaan mukauttaa kaikentyyppisten nykyisten ja tulevien riskien valossa;

m) yhteissijoitusyrityksen oikeudellisen muodon sekä sen sääntöjen tai perustamisasiakirjojen mukaan merkittävä osa ja joka tapauksessa vähintään 50 prosenttia kaikista muuttuvista palkkio-osista maksetaan asianomaisen yhteissijoitusyrityksen osuuksina tai vastaavina omistusosuuksina tai osakkeisiin liittyvinä välineinä tai vastaavina muina kuin käteisvälineinä, paitsi jos yhteissijoitusyrityksen hoito muodostaa vain alle 50 prosenttia rahastoyhtiön hoitamasta kokonaissalkusta, jolloin 50 prosentin vähimmäisrajaa ei sovelleta.

Tässä alakohdassa tarkoitettuihin välineisiin sovelletaan asianmukaista yhtiön jätettävää voittoa koskevaa politiikkaa, jonka tarkoituksena on saada kannustimet vastaamaan rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten sekä niiden sijoittajien etuja. Jäsenvaltiot tai niiden toimivaltaiset viranomaiset voivat asettaa rajoituksia näiden välineiden tyypeille ja rakenteille tai tarpeen mukaan kieltää tietyt välineet. Tätä kohtaa sovelletaan sekä n alakohdan mukaisesti lykättyyn muuttuvan palkkio-osan osuuteen että lykkäämättömän muuttuvan palkkio-osan osuuteen;

n) merkittävä osa eli vähintään 40 prosenttia muuttuvan palkkio-osan maksamisesta lykätään ajanjaksolle, joka on asianmukainen kyseisen yhteissijoitusyrityksen elinkaareen ja lunastuspolitiikkaan nähden, ja se mukautetaan oikealla tavalla kyseisen

yhteissijoitusyrityksen riskien luonteeseen.

Tässä alakohdassa tarkoitetun ajanjakson on oltava vähintään kolmesta viiteen vuotta, paitsi jos kyseisen yhteissijoitusyrityksen elinkaari on lyhyempi; maksamista koskevien lykkäämisjärjestelyjen mukaisesti maksettavan palkan ja palkkioiden käyttöoikeus syntyy maksujen suhteessa; jos muuttuva palkkio-osa on erityisen suuri, määrästä jaksotetaan vähintään 60 prosenttia;

o) muuttuva palkkio-osa, johon sisältyy osuus, jonka maksamista on lykätty, maksetaan tai oikeus siihen syntyy ainoastaan, jos se on kestävää rahastoyhtiön taloudellisen kokonaistilanteen huomioon ottaen ja perusteltua kyseisen liiketoimintayksikön, yhteissijoitusyrityksen ja yksilön tuloksen huomioon ottaen.

Muuttuvan palkkio-osan kokonaismäärä pienenee huomattavasti, jos rahastoyhtiön tai yhteissijoitusyrityksen taloudellinen tulos heikkenee tai on tappiollinen, kun otetaan huomioon sekä nykyiset korvaukset että vähennykset aiemmin ansaittujen määrien suorituksissa, mukaan luettuina malus- tai takaisinperintäjärjestelyissä;

p) eläkepolitiikka on sopusoinnussa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa.

Jos työntekijä lähtee rahastoyhtiön palveluksesta ennen eläkeikää, kyseisen rahastoyhtiön olisi pidettävä harkinnanvaraiset eläke-etuudet hallussaan viiden vuoden ajan m alakohdassa määriteltynä välineinä. Jos työntekijä saavuttaa eläkeiän, harkinnanvaraiset eläke-etuudet olisi maksettava työntekijälle m alakohdassa määriteltynä välineinä viiden vuoden säilytysajan mukaisesti;

yhteissijoitusyrityksen riskien luonteeseen.

Tässä alakohdassa tarkoitetun ajanjakson on oltava vähintään kolmesta viiteen vuotta, paitsi jos kyseisen yhteissijoitusyrityksen elinkaari on lyhyempi; maksamista koskevien lykkäämisjärjestelyjen mukaisesti maksettavan palkan ja palkkioiden käyttöoikeus syntyy maksujen suhteessa; jos muuttuva palkkio-osa on erityisen suuri, määrästä jaksotetaan vähintään 60 prosenttia;

o) muuttuva palkkio-osa, johon sisältyy osuus, jonka maksamista on lykätty, maksetaan tai oikeus siihen syntyy ainoastaan, jos se on kestävää rahastoyhtiön taloudellisen kokonaistilanteen huomioon ottaen ja perusteltua kyseisen liiketoimintayksikön, yhteissijoitusyrityksen ja yksilön tuloksen huomioon ottaen.

Muuttuvan palkkio-osan kokonaismäärä pienenee huomattavasti, jos rahastoyhtiön tai yhteissijoitusyrityksen taloudellinen tulos heikkenee tai on tappiollinen, kun otetaan huomioon sekä nykyiset korvaukset että vähennykset aiemmin ansaittujen määrien suorituksissa, mukaan luettuina malus- tai takaisinperintäjärjestelyissä;

p) eläkepolitiikka on sopusoinnussa rahastoyhtiön ja sen hoitamien yhteissijoitusyritysten liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa.

Jos työntekijä lähtee rahastoyhtiön palveluksesta ennen eläkeikää, kyseisen rahastoyhtiön olisi pidettävä harkinnanvaraiset eläke-etuudet hallussaan viiden vuoden ajan m alakohdassa määriteltynä välineinä. Jos työntekijä saavuttaa eläkeiän, harkinnanvaraiset eläke-etuudet olisi maksettava työntekijälle m alakohdassa määriteltynä välineinä viiden vuoden säilytysajan mukaisesti;

q) henkilöstöltä on vaadittava sitoumus siitä, ettei se käytä henkilökohtaisia suojausstrategioita tai palkkaan ja palkkioihin liittyvää vakuutusta ja vastuuvakuutusta palkka- ja palkkiojärjestelyihinsä sisältyvien riskinsovittamisvaikutusten vähentämiseksi;

r) muuttuvaa palkkio-osaa ei makseta sellaisten välineiden tai menetelmien kautta, joiden avulla voidaan välttää tämän direktiivin vaatimukset.

q) henkilöstöltä on vaadittava sitoumus siitä, ettei se käytä henkilökohtaisia suojausstrategioita tai palkkaan ja palkkioihin liittyvää vakuutusta ja vastuuvakuutusta palkka- ja palkkiojärjestelyihinsä sisältyvien riskinsovittamisvaikutusten vähentämiseksi;

r) muuttuvaa palkkio-osaa ei makseta sellaisten välineiden tai menetelmien kautta, joiden avulla voidaan välttää tämän direktiivin vaatimukset.

Or. en

26.6.2013

A7-0125/3

### **Tarkistus 3**

**Thomas Mann**

PPE-ryhmän puolesta

**Anne E. Jensen**

ALDE-ryhmän puolesta

**Syed Kamall**

ECR-ryhmän puolesta

### **Mietintö**

**A7-0125/2013**

**Sven Giegold**

Siirtokelpoisiin arvopapereihin kohdistuvaa yhteistä sijoitustoimintaa harjoittavia yrityksiä koskevat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset  
COM(2012)0350 – C7-0178/2012 – 2012/0168(COD)

### **Ehdotus direktiiviksi**

**1 artikla – 1 kohta – 1 alakohta**

Direktiivi 2009/65/EY

14 b artikla – 1 b ja 1 c kohta (uusi)

*Komission teksti*

*Tarkistus*

**1 b. [Yhteissijoitusyrityksen / rahastoyhtiön / palkka- ja palkkiokomitean] on annettava sijoittajille vuosittain pysyvällä välineellä tietoa yhteissijoitusyrityksen 14 a artiklassa tarkoitetun henkilöstön palkka- ja palkkiopolitiikasta ja ilmoitettava, miten palkat ja palkkiot on laskettu.**

**1 c. Sen estämättä, mitä 14 b artiklan 1 kohdassa säädetään, jäsenvaltioiden on varmistettava, että toimivaltainen viranomainen voi vaatia [yhteissijoitusyritystä / rahastoyhtiötä / palkka- ja palkkiokomiteaa] selvittämään kirjallisesti, miten jokin tietty muuttuva palkkiokokonaisuus on yhdenmukainen sen velvoitteen kanssa, joka koskee sellaisen palkka- ja palkkiopolitiikan omaksumista, jolla**

**a) edistetään moitteetonta ja tehokasta riskienhallintaa;**

**b) ei kannusteta riskinottoon, joka on ristiriidassa niiden hoitamien**

AM\941615FI.doc

PE509.807v01-00

*yhteissijoitusyritysten sääntöjen tai perustamisasiakirjojen kanssa ja/tai kunkin tällaisen yhteissijoitusyrityksen riskiprofiiliin kanssa.*

*EAMV:n on sisällytettävä, tehden tiivistä yhteistyötä EPV:n kanssa, palkka- ja palkkiopolitiikasta antamaansa neuvontaan tiedot siitä, miten erilaisia alakohtaisia palkkoja ja palkkioita koskevia periaatteita, kuten esimerkiksi direktiiveissä 2011/61/EU ja 2013/36/EU säädettyjä periaatteita, on sovellettava silloin, kun työntekijät tai muut henkilöstöryhmät suorittavat tehtäviä, joita koskevat erilaiset alakohtaiset palkkoja ja palkkioita koskevat periaatteet.*

Or. en