

# Gairės

dėl tam tikrų FPRD II atlyginimų reikalavimų aspektų

## Turinys

I. Taikymo sritis .....	2
II. Nuorodos į teisės aktus, santrumpos ir sąvokų apibrėžtys.....	3
III. Tikslas.....	5
IV. Pareiga laikytis gairių ir apie tai pranešti.....	6
V. Gairės dėl tam tikrų FPRD II atlyginimų reikalavimų aspektų.....	7
VI. Priedas. Atlyginimo politikos ir praktikos, dėl kurių kyla konfliktų, kuriuos gali būti sunku suvaldyti, pavyzdžiai.....	16
VII. Naujojo gairių projekto ir 2013 m. gairių atitikties lentelė .....	18

# I. Taikymo sritis

## Kam taikomos šios gairės?

1. Šios gairės taikomos kompetentingoms institucijoms ir įmonėms.

## Koks šių gairių taikymo pagrindas?

2. Šios gairės taikomos atsižvelgiant į FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnyje nustatytus atlyginimų reikalavimus, taip pat, viena vertus, į FPRD II 16 straipsnio 3 dalyje ir 23 straipsnyje bei FPRD II deleguotojo reglamento 34 straipsnyje nustatytus interesų konfliktų reikalavimus atlyginimų srityje ir, kita vertus, į FPRD II 24 straipsnio 1 ir 10 dalyse nustatytas veiklos vykdymo taisykles. Be to, šiose gairėse paaiškinama, kaip taikyti FPRD II 9 straipsnio 3 dalyje nustatytus valdymo reikalavimus atlyginimų srityje.

## Nuo kada taikomos šios gairės?

3. Šios gairės taikomos praėjus šešiems mėnesiams nuo jų paskelbimo ESMA svetainėje visomis oficialiosiomis ES kalbomis.
4. Gairės dėl atlyginimo politikos ir praktikos (FPRD)<sup>1</sup>, paskelbtos pagal FPRD I, nustos galioti tą pačią dieną.

---

<sup>1</sup> ESMA/2023/606.

## II. Nuorodos į teisės aktus, santrumpos ir sąvokų apibrėžtys

### Nuorodos į teisės aktus

AIFVD	2011 m. birželio 8 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2011/61/ES dėl alternatyvaus investavimo fondų valdytojų, kuria iš dalies keičiami direktyvos 2003/41/EB ir 2009/65/EB bei reglamentai (EB) Nr. 1060/2009 ir (ES) Nr. 1095/2010 <sup>2</sup>
ESMA reglamentas	2010 m. lapkričio 24 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 1095/2010, kuriuo įsteigiama Europos priežiūros institucija (Europos vertybinių popierių ir rinkų institucija) ir iš dalies keičiamas Sprendimas Nr. 716/2009/EB bei panaikinamas Komisijos sprendimas 2009/77/EB <sup>3</sup>
FPRD II	2014 m. gegužės 15 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/65/ES dėl finansinių priemonių rinkų, kuria iš dalies keičiamos Direktyva 2002/92/EB ir Direktyva 2011/61/ES <sup>4</sup>
FPRD II deleguotasis reglamentas	2016 m. balandžio 25 d. deleguotasis reglamentas (ES) 2017/565, kuriuo Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2014/65/ES papildoma nuostatomis dėl investicinių įmonių organizacinių reikalavimų bei veiklos sąlygų ir toje direktyvoje apibrėžtų terminų
KIPVPS direktyva	2009 m. liepos 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/65/EB dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su kolektyvinio investavimo į perleidžiamus vertybinius popierius subjektais (KIPVPS), derinimo.
KRR	2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) Nr. 575/2013 dėl prudencinių reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012 <sup>5</sup>

### Santrumpos

ESMA	Europos vertybinių popierių ir rinkų institucija
ES	Europos Sąjunga

---

<sup>2</sup> OL L 174, 2011-07-01, p.1-73.

<sup>3</sup> OL L 331, 2010 12 15, p. 84.

<sup>4</sup> OL L 173, 2014 6 12, p. 349.

<sup>5</sup> OL L 176, 2013-06-27, p. 1-337.

## Terminų apibrėžtys

5. Jei nenurodyta kitaip, FPRD II ir FPRD II deleguotajame reglamente vartojamos sąvokos šiose gairėse turi tą pačią reikšmę.

6. Be to, gairėse vartojamos šios sąvokos:

Įmonės	Investicinės įmonės (kaip apibrėžta FPRD II 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte), kredito įstaigos (kaip apibrėžta KRR 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte), kai teikia investicines paslaugas ir vykdo veiklą, kaip apibrėžta FPRD II 4 straipsnio 1 dalies 2 punkte, investicinės įmonės ir kredito įstaigos, kai parduoda klientams struktūrizuotus indėlius arba konsultuoja dėl jų, KIPVPS valdymo įmonės ir išorės alternatyvaus investavimo fondų valdytojai (AIFV) (kaip apibrėžta AIFVD 5 straipsnio 1 dalies a punkte), kai teikia KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalyje ir AIFVD 6 straipsnio 4 dalyje išvardytas investicines paslaugas arba nepagrindines paslaugas
Kiekybiniai kriterijai	Pirmiausiai tai yra skaitiniai arba finansiniai duomenys, naudojami nustatant atitinkamo asmens atlyginimą (pvz., parduotų priemonių vertė, pardavimų apimtys, pardavimo ar naujų klientų tikslų nustatymas ir pan.)
Kokybiniai kriterijai	Pirmiausiai tai yra kiti nei kiekybiniai kriterijai. Tai taip pat gali būti susiję su skaitiniais ar finansiniais duomenimis, naudojamais vertinant atitinkamo asmens veiklos ir (arba) klientui teikiamų paslaugų kokybę, pvz., kliento investicijų grąža, labai mažas skundų skaičius per ilgą laikotarpį ir pan.

### III. Tikslas

7. Šių gairių pagrindas – ESMA reglamento 16 straipsnio 1 dalis. Šių gairių tikslas – užtikrinti bendrą, vienodą ir nuoseklų FPRD II atlyginimų reikalavimų, nustatytų FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnyje, taip pat, viena vertus, FPRD II 16 straipsnio 3 dalyje ir 23 straipsnyje bei FPRD II deleguotojo reglamento 34 straipsnyje nustatytų interesų konfliktų reikalavimų atlyginimų srityje ir, kita vertus, FPRD II 24 straipsnio 1 ir 10 dalyse nustatytų veiklos vykdymo taisyklių taikymą. Be to, šiose gairėse paaiškinama, kaip taikyti FPRD II 9 straipsnio 3 dalyje nustatytus valdymo reikalavimus atlyginimų srityje.
8. ESMA tikisi, kad šios gairės paskatins didesnę FPRD II nustatytų atlyginimų reikalavimų, taip pat FPRD II nustatytų interesų konfliktų ir veiklos vykdymo reikalavimų atlyginimų srityje aiškinimo ir priežiūros metodų konvergenciją, pabrėžiant keletą svarbių klausimų ir taip didinant esamų standartų vertę. Padėdama užtikrinti, kad įmonės laikytųsi reguliavimo standartų, ESMA tikisi, kad kartu pavyks sustiprinti investuotojų apsaugą.
9. Gairės nėra susijusios su absoliučiomis prievolėmis. Todėl neretai vartojamas veiksmažodis „turėtų“. Tačiau apibūdinant FPRD II arba FPRD II deleguotojo reglamento reikalavimą vartojami žodžiai „turi“, „privalo“ arba „reikalaujama“.

## **IV. Pareiga laikytis gairių ir apie tai pranešti**

### **Gairių statusas**

10. Pagal ESMA reglamento 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ir finansų rinkos dalyviai privalo dėti visas pastangas, siekdami laikytis šių gairių.
11. Kompetentingos institucijos, kurioms taikomos šios gairės, turėtų jų laikytis deramai įtraukdamos jas į savo nacionalinės teisės ir (arba) priežiūros sistemas, įskaitant atvejus, kai konkrečios gairės visų pirma skirtos finansų rinkos dalyviams. Šiuo atveju vykdydamos priežiūrą kompetentingos institucijos turėtų užtikrinti, kad finansų rinkos dalyviai laikytųsi gairių.

### **Pranešimui taikomi reikalavimai**

12. Per du mėnesius nuo gairių paskelbimo ESMA svetainėje visomis oficialiosiomis ES kalbomis dienos kompetentingos institucijos, kurioms taikomos šios gairės, privalo pranešti ESMA, ar jos: i) laikosi, ii) nesilaiko, bet ketina laikytis, arba iii) nesilaiko ir neketina laikytis gairių.
13. Gairių nesilaikymo atveju, kompetentingos institucijos taip pat privalo per du mėnesius nuo gairių paskelbimo ESMA svetainėje visomis ES oficialiosiomis kalbomis dienos pranešti ESMA dėl kokių priežasčių jos nesilaiko gairių.
14. Pranešimo šabloną galima rasti ESMA svetainėje. Užpildytas šablonas turi būti perduotas ESMA.
15. Finansų rinkos dalyviai neprivalo pranešti, ar laikosi šių gairių.

## V. Gairės dėl tam tikrų FPRD II atlyginimų reikalavimų aspektų

### V.I ATLYGINIMO POLITIKOS IR PRAKTIKOS KŪRIMAS

**Susiję teisės aktai: FPRD II 16 straipsnio 3 dalis, 23 straipsnis ir 24 straipsnio 10 dalis bei FPRD II deleguotojo reglamento 27 ir 34 straipsniai**

#### *1 gairė*

16. Kurdamos atlyginimo politiką ir praktiką pagal FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnio reikalavimus ir ypač tais atvejais, kai atlyginimą sudaro kintamosios atlyginimo dalys, įmonės turėtų nustatyti tinkamus kriterijus, kad atitinkamų asmenų ir įmonių interesai būtų suderinti su klientų interesais. Tokie kriterijai, suderinantys atitinkamų asmenų ir įmonių interesus su klientų interesais, turėtų sudaryti sąlygas įmonėms vertinti atitinkamų asmenų veiklą.
17. Šiuo tikslu ir pagal FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnio 4 dalį įmonės turi atsižvelgti į kokybinius kriterijus, skatinančius atitinkamus asmenis veikti geriausiais kliento interesais. Tinkamų kokybinių kriterijų pavyzdžiai apima atitiktį reguliavimo reikalavimams, pavyzdžiui, veiklos vykdymo taisyklėms (visų pirma, priemonių, kurias atitinkami asmenys parduoda klientams, tinkamumo peržiūra, jei taikoma) ir vidaus procedūroms, sąžiningą elgesį su klientais ir jų poreikių tenkinimą.
18. Kokybiniai kriterijai, kuriuos įmonės naudoja savo atlyginimo politikoje ir praktikoje, turėtų būti pakankamai ir aiškiai apibrėžti ir dokumentuoti, siekiant užtikrinti, jog jie nebūtų naudojami netiesiogiai iš naujo nustatyti kiekybinius komercinius kriterijus, dėl kurių gali kilti interesų konfliktų arba paskatų, dėl kurių atitinkami asmenys gali teikti pirmenybę savo arba savo įmonės interesams, galimai pakenkdami kuriam nors klientui. Pavyzdžiui, jeigu įmonė, nustatydamą atitinkamų asmenų kintamąją atlyginimo dalį, kaip kokybinį kriterijų naudoja klientų pasitenkinimą, atlyginimo politikoje turėtų būti aišku nustatyta, kaip įmonė vertins darbuotojų veiklos rezultatus šiuo atžvilgiu, atlyginimo politikoje nurodant, kokie duomenys bus naudojami, kokios taikomos ribos ir t. t., kad būtų išvengta neapibrėžto kriterijaus, kurį įmonė galėtų naudoti, siekdama atlyginti už pardavimus arba darytų spaudimą pardavimo darbuotojų parduoti tam tikrus produktus (nors atlyginimo politikoje tokie kiekybiniai komerciniai kriterijai nebūtų nurodyti kaip veiklos rezultatų rodikliai).
19. Kalbant apie kiekybinius kriterijus, įmonės turėtų užtikrinti, kad būtų atsižvelgiama į kriterijus, kurie nesukelia interesų konfliktų ar paskatų, dėl kurių atitinkami asmenys galėtų teikti pirmenybę savo ar savo įmonės interesams ir taip pakenkti bet kuriam klientui. Pavyzdžiui, įmonės gali nustatyti darbuotojams pardavimo tikslus, jei tokie komerciniai tikslai neskatina pardavimo darbuotojų rekomenduoti tik tam tikrus produktus, pakenkiant klientų interesams (pavyzdžiui, grupės produktus arba produktus, kurie įmonei ar grupei yra pelningesni), ir kad visi likę interesų konfliktai yra tinkamai sušvelninami taikant kitus vienodai svarbius kriterijus, pavyzdžiui, darbuotojų veiklos rezultatus, susijusius su tinkamumo reikalavimais, arba klientų pasitenkinimą.



20. Kriterijams, pagal kuriuos nustatomas atlyginimas, priskiriami koeficientai neturėtų būti tokie, kad dėl jų kai kurie kriterijai, ypač kokybiniai, taptų nereikšmingi, o kitiems, ypač kiekybiniais komerciniams, būtų suteikiama per didelė reikšmė.
21. Kurdamos atlyginimo politiką ir praktiką pagal FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnio reikalavimus, įmonės turėtų atsižvelgti į visus svarbius veiksnius, tokius kaip, bet jais neapsiribojant, atitinkamų asmenų atliekamas funkcijas, siūlomų produktų rūšį ir platinimo būdus (pvz., su konsultavimu ar be konsultavimo, tiesiogiai ar telekomunikacijų ir (arba) elektroninių ryšių priemonėmis), siekiant užkirsti kelią galimai veiklos vykdymo ir interesų konflikto rizikai, kuri gali neigiamai paveikti jų klientų interesus, ir užtikrinti, kad įmonė tinkamai valdytų bet kokią susijusią likusią riziką.
22. Nepažeidžiant FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnio 4 dalies antroje pastraipoje nustatyto reikalavimo, taikoma atlyginimo politika ir praktika turėtų sudaryti sąlygas taikyti lanksčią kintamojo atlyginimo politiką, įskaitant, jei reikia, galimybę visai nemokėti kintamo atlyginimo.<sup>6</sup>
23. Kalbant apie kintamąjį atlyginimą, įmonės turėtų vengti nustatyti veiklos rezultatų tikslus, kurie gali skatinti atitinkamus asmenis elgtis taip, kad jie būtų orientuoti į trumpalaikę naudą, kad pasiektų atitinkamas ribas, pavyzdžiui, tikslus „viskas arba nieko“, jei dėl to gali kilti interesų konfliktas arba nukentėti klientų interesai. Įmonės turėtų teikti pirmenybę tokiai atlyginimo politikai ir praktikai, kai išmokamo atlyginimo kintamoji dalis apskaičiuojama ir skiriama linijiniu pagrindu arba kai kintamoji dalis priklauso nuo kelių veiklos rezultatų tikslų, nustatytų skirtingais lygmenimis ir suteikiančių teisę į skirtingas kintamojo atlyginimo sumas arba, pageidautina, skirtingus jo dydžius.
24. Kurdamos ir įgyvendindamos atlyginimo politiką, įmonės turėtų atsižvelgti į galimus interesų konfliktus arba riziką pakenkti klientų interesams, kylančią dėl atitinkamiems asmenims nustatytų kryžminės prekybos praktikos tikslų. Pavyzdžiui, ypatingą dėmesį reikėtų skirti situacijoms, kai atitinkami asmenys būtų skatinami suteikti klientui geresnės būsto paskolos sąlygas priklausomai nuo to, ar šis klientas įsigyja konkrečią finansinę priemonę, kuri sudaro dalį atitinkamų asmenų pardavimo tikslų.
25. Atsižvelgiant į plačią FPRD II deleguotajame reglamente pateiktą atlyginimo apibrėžtį, įmonių atlyginimo politika ir praktika taip pat turėtų užtikrinti, kad kriterijai, taikomi vertinant darbo užmokesčio padidinimą ir paaukštinimą pareigose, atitiktų FPRD II atlyginimo reikalavimus. Pavyzdžiui, įmonių karjeros valdymo sistemos neturėtų būti naudojamos siekiant iš naujo nustatyti kiekybinius komercinius kriterijus, nuo kurių gali priklausyti atitinkamų asmenų karjera ir kurie gali turėti įtakos jų (fiksuotam ir (arba) kintamajam) atlyginimui, jei dėl to gali kilti interesų konfliktų, galinčių paskatinti tokius atitinkamus asmenis veikti prieš jų įmonių klientų interesus.
26. Nepažeisdamos bendrųjų nacionalinių sutarčių ar darbo teisės principų, įmonės turėtų apsvarstyti galimybę į savo atlyginimo politiką ir praktiką įtraukti kintamojo atlyginimo

---

<sup>6</sup> Nustatydamos priklausomų agentų atlyginimą, įmonės gali atsižvelgti į priklausomų agentų ypatingą statusą (paprastai jie yra savarankiškai dirbantys komerciniai agentai) ir atitinkamus nacionalinius ypatumus.

*ex post* koregavimo kriterijus, siekiant dar labiau atgrasyti atitinkamus asmenis nuo kliento interesų nepaisymo arba teikimo pirmenybės savo interesams (pavyzdžiui, investuojant į produktus, kurių grąža trumpuoju laikotarpiu yra didesnė, tačiau kurie ilguoju laikotarpiu kelia didesnę riziką arba neatitinka kliento investavimo laikotarpio), siekiant trumpalaikių veiklos rezultatų tikslų. *Ex post* koregavimo kriterijai turėtų sudaryti sąlygas įmonėms dar labiau suderinti įmonės ir atitinkamų asmenų interesus su klientų interesais, koreguojant kintamąjį atlyginimo dalį, jei netinkamo elgesio atvejis paaiškėja po to, kai atlyginimas jau buvo paskirtas arba išmokėtas. Kad tokie kriterijai būtų veiksmingi, įmonės, atsižvelgdamos į savo veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą, turėtų apsvarstyti galimybę į savo atlyginimo politiką ir praktiką įtraukti atitinkamus *ex post* koregavimo mechanizmus, pavyzdžiui, taikyti sumažinimą (t. y. sumažinti viso atidėto kintamojo atlyginimo arba jo dalies vertę remiantis *ex post* rizikos koregavimais, kol jis dar nebuvo išmokėtas) ir susigrąžinimą (t. y. nuosavybės teisės į anksčiau išmokėtą arba tam tikromis sąlygomis įstaigai jau priklausančią kintamojo atlyginimo sumą grąžinimas).

27. Ankstesnėje dalyje nurodyti *ex post* koregavimo mechanizmai turėtų būti pradedami taikyti įvykus atitinkamiems įvykiams, turintiems įtakos įmonės arba atitinkamų asmenų atitikčiai taikomoms FPRD II ir jos deleguotųjų aktų nuostatoms, kuriomis siekiama sąžiningo elgesio su klientais ir klientams teikiamų paslaugų kokybės. Reikšmingi įvykiai, darantys poveikį įmonės ir atitinkamų asmenų atitikčiai taikomiems teisės aktams, neturėtų apsiriboti tik tais įvykiais, dėl kurių buvo imtasi priežiūros veiksmų, skirtos baudos ar sankcijos, bet turėtų apimti ir patvirtintus trūkumus ar pažeidimus. *Ex post* koregavimo mechanizmai turėtų būti taikomi atitinkamiems asmenims, tiesiogiai dalyvavusiems darant nusižengimus, tačiau įmonės taip pat turėtų apsvarstyti, ar būtų tikslinga taip pat juos taikyti didesnei grupei, pavyzdžiui, atitinkamiems asmenims, kurių atsakomybė apima sritis, kuriose įvyko atitinkami įvykiai.
28. Taikant *ex post* koregavimo mechanizmus turėtų būti atsižvelgiama į bet kokių klientų interesus pažeidžiančių trūkumų ar nusižengimų rimtumą.
29. Tam, kad *ex post* koregavimo mechanizmai būtų prasmingi, įmonės turėtų apsvarstyti galimybę mokėti dalį kintamojo atlyginimo iš anksto ir dalį atidedant, tinkamai subalansuojant iš anksto mokamą ir atidedamą dalį ir laikantis tinkamo atidėjimo grafiko, kad atitinkamų asmenų ir įmonių interesai atitiktų klientų interesus.
30. Be to, įmonės turėtų patvirtinti ir taikyti priemones, kurios leistų joms veiksmingai nustatyti, kada atitinkamas asmuo neveikia geriausiai klientų interesais ir imtis veiksmų tai ištaisyti.
31. Atitinkami asmenys iš anksto turėtų būti aiškiai informuoti apie kriterijus, kurie bus naudojami nustatant jų atlyginimo dydį, kiekvienam kriterijui priskirtą koeficientą, kurio nors iš jų neįvykdymo pasekmės, taip pat apie jų veiklos rezultatų vertinimo etapus ir laiką. Kriterijai, kuriais įmonės vadovaujasi vertindamos atitinkamų asmenų veiklą, turėtų būti prieinami, suprantami ir dokumentuojami.
32. Įmonės turėtų vengti nepagrįstai sudėtingos politikos ir praktikos (pavyzdžiui, skirtingų politikų ir praktikos kombinacijų arba daugialypių ar daugiasluoksnių schemų, kurios didina riziką, kad atitinkami asmenys nebus skatinami veikti geriausiai klientų

interesai ir kad taikomos kontrolės priemonės nebus tokios veiksmingos, kad būtų galima nustatyti žalos klientui riziką). Tai gali lemti nenuoseklų požiūrį ir trukdyti atitikties užtikrinimo funkciją vykdantiems asmenims tinkamai išmanyti ar kontroliuoti politiką. Šių gairių priede pateikiami pavyzdžiai atlyginimo politikos ir praktikos, dėl kurių kyla rizika, kurią gali būti sunku suvaldyti dėl jų sudėtingumo, ir kurios ir turi didelę įtaką skatinant konkrečių produktų pardavimą.

33. Įmonės turėtų užtikrinti, kad organizacinės priemonės, kurių jos imasi pradėdamos kurti naujus produktus ar paslaugas, deramai atitiktų jų atlyginimo politiką ir praktiką bei riziką, kurią šie produktai ar paslaugos gali kelti. Visų pirma, prieš pradėdamos kurti naują produktą, įmonės turėtų įvertinti, ar su to produkto platinimu susijusios atlyginimo savybės atitinka įmonės atlyginimo politiką ir praktiką ir nekelia veiklos vykdymo ir interesų konfliktų rizikos. Šį procesą įmonės turėtų tinkamai dokumentuoti.
34. Siekiant išvengti interesų konfliktų, susijusių su jų vaidmeniu rengiant ir (arba) prižiūrint įmonės atlyginimo politiką ir praktiką, atlyginimo politikos ir praktikos, taikomos kontrolės funkcijas atliekantiems darbuotojams (rizikos valdymo ir vidaus audito funkcijų, jei jos yra įsteigtos)<sup>7</sup>, valdymo organui ir įmonės vyresniajai vadovybei, kūrimas neturėtų pakenkti jų objektyvumui ir nepriklausomumui.
35. Todėl kontrolės funkcijas atliekančių darbuotojų atlyginimas turėtų būti grindžiamas konkrečioms funkcijoms keliamais tikslais. Be to, kontrolės funkcijas atliekančių darbuotojų kintamoji atlyginimo dalis (jeigu tokia nustatyta) neturėtų būti susieta su atitinkamų asmenų, už kurių atlyginimų nustatymą ir (arba) kontrolę jie yra atsakingi, kiekybiniais komerciniais veiklos rezultatais. Jeigu į kontrolės funkciją atliekančių darbuotojų atlyginimą įtraukiama dalis, pagrįsta įmonės komerciniais veiklos rezultatais (pvz., pardavimų apimtimi), gali padidėti interesų konfliktų rizika, todėl ją reikėtų tinkamai valdyti, taikant tinkamus kokybinius veiklos rezultatų arba koregavimo kriterijus.
36. Jei įmonėms leidžiama vidaus kontrolės funkcijas sujungti su veiklos funkcijomis, joms vis tiek taikomi FPRD II reikalavimai dėl interesų konfliktų ir veiklos vykdymo. Todėl joms taikoma atlyginimo politika ir praktika vis dėlto turėtų užtikrinti, kad tokie vidaus kontrolės funkcijas atliekantys darbuotojai ir toliau vykdytų savo funkcijas (kaip nustatyta FPRD II deleguotojo reglamento 22 straipsnio 4 dalyje, skirtoje atitikties užtikrinimo funkcijai).
37. Įmonės taip pat turėtų užtikrinti, kad valdymo organo narių ir įmonės vyresniosios vadovybės atlyginimų struktūra ir veiklos rezultatų vertinimo kriterijai nesukeltų interesų konfliktų ar paskatų, dėl kurių įmonės valdymo organo nariai ar vyresnioji vadovybė arba atitinkami įmonės asmenys galėtų teikti pirmenybę savo ar įmonės interesams ir taip pakenkti klientams.
38. Atlyginimo politika ir praktika, taikoma atitinkamiems asmenims (įskaitant kopijuojamus prekiautojus, kurių prekyba yra kopijuojama, (angl.: *copy-traders*), jei taikoma), kurie

---

<sup>7</sup> FPRD II deleguotojo reglamento 22 straipsnio 3 dalies e punktas taikomas atitikties užtikrinimo funkciją atliekantiems asmenims.

nėra įmonės darbuotojai, tačiau kuriems vis tiek taikomi FPRD II atlyginimų reikalavimai, nes jie yra:

- i) fizinis asmuo, kurio paslaugomis naudojasi ir kurio veiklą kontroliuoja įmonė arba įmonės priklausomas agentas ir kuris dalyvauja teikiant įmonės investicines paslaugas ir vykdamas investicinę veiklą<sup>8</sup>; arba
- ii) fizinis asmuo, kuris tiesiogiai susijęs su paslaugų teikimu įmonei ar jos priklausomam agentui pagal užsakomųjų paslaugų susitarimą, kad įmonė galėtų teikti investicines paslaugas ir vykdyti investicinę veiklą<sup>9</sup>;

taip pat turėtų atitikti FPRD II atlyginimo reikalavimus ir šias gaires.

#### 39. Gerosios praktikos pavyzdžiai:

- a. Duomenys, naudojamos apskaičiuojant atitinkamų asmenų kintamąjį atlygį, yra bendri visiems parduodamiems produktams.
- b. Neterminuotos investicijos be investavimo termino atveju atlyginimas yra atidedamas sutartam metų skaičiui arba iki produkto realizavimo.

#### 40. Netinkamos praktikos pavyzdžiai:

- a. Įmonė pradėjo siūlyti konsultantams konkretų papildomą atlyginimą, kad paskatintų klientus kreiptis dėl naujų fondų produktų, dėl kurių įmonė yra konkrečiai suinteresuota. Dažnai tai reiškia, kad atitinkamas asmuo turi siūlyti savo klientams parduoti produktus, kuriuos kitu atveju jie rekomenduotų pasilikti, kad galėtų investuoti į šiuos naujus produktus.
- b. Vadovai ir darbuotojai gauna dideles premijas, susietas su konkrečiu produktu. Todėl įmonės konsultantai rekomenduoja šį konkretų produktą, neatsižvelgdami į tai, ar šio produkto tinkamumą klientams.<sup>10</sup> Rizikos valdytojo įspėjimų nepaisoma, nes investiciniai produktai įmonei generuoja didelę grąžą. Kai atsiranda identifikuota rizika yra pasireiškia, produktai jau būna parduoti, o premijos išmokėtos.
- c. Viso atlyginimo kintamoji dalis priklauso tik nuo parduoto kiekio ir skatina atitinkamą asmenį orientotis į trumpalaikę naudą, o ne į geriausius kliento interesus.
- d. Atitinkami asmenys dažnai perka ir parduoda kliento portfelyje esančias finansines priemones, kad gautų papildomą atlyginimą, nevertindami tokios veiklos tinkamumo klientui. Be to, užuot svarstę, ar produkto tinkamumą klientui, atitinkami asmenys daugiausia dėmesio skiria produktų, kurių investavimo terminas trumpalaikis, pardavimui, siekdami gauti atlyginimą už produkto reinvestavimo pasibaigus trumpajam terminui.

---

<sup>8</sup> FPRD II deleguotojo reglamento 2 straipsnio 1 dalies c punktas.

<sup>9</sup> FPRD II deleguotojo reglamento 2 straipsnio 1 dalies d punktas.

<sup>10</sup> Tokiu atveju įmonė taip pat pažeistų nustatytus tinkamumo reikalavimus.

e. Įmonę prižiūrinti kompetentinga institucija nustato FPRD II ir jos deleguotųjų teisės aktų reguliavimo pažeidimus, dėl kurių nukenčia klientų interesai, tačiau įmonei netaiko jokių finansinių sankcijų, nes įmonė pažeidimus buvo pašalinusi. Įmonė nusprendžia skirti valdybos nariams didžiausią fiksuotąjį ir kintamąjį metinį atlyginimą, remdamasi tuo, kad buvo pasiekti kiti veiklos rodikliai, ir tokiu būdu nėra pasekmių, susijusių su tuo, kad įmonė nesilaikė teisės aktais nustatytų reikalavimų ir atitinkamu valdybos narių vaidmeniu tame.

## V.II VALDYMAS

### **Susiję teisės aktai: FPRD II 9 straipsnio 3 dalis ir FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnio 3 dalis**

#### *2 gairė*

41. Įmonės turėtų ne tik periodiškai peržiūrėti savo rašytinę atlyginimo politiką<sup>11</sup>, bet taip pat peržiūrėti ją po svarbių ir reikšmingų vykdomos veiklos ar struktūros pakeitimų. Jei atlikus peržiūrą paaiškėja, kad atlyginimų politika neveikia taip, kaip buvo numatyta, arba kad yra likusi rizika, dėl kurios gali būti padaryta žala įmonės klientams (išaiškėjusi ar ne), atlyginimų politika turėtų būti laiku ir veiksmingai pakeista.
42. Tinkami atlyginimo politikos, taip pat sprendimų priėmimo proceso ir procedūrų, kuriais remiantis ji patvirtinama arba keičiama, dokumentai turėtų būti tvarkomi aiškiai ir skaidriai ir turėtų būti prieinami valdymo organui ir vyresniajai vadovybei, taip pat kitiems kontrolės funkcijas vykdančioms darbuotojams, dalyvaujantiems rengiant, stebint ir (arba) peržiūrint atlyginimo politiką ir procedūras.
43. Įmonės turėtų užtikrinti, kad atitikties užtikrinimo funkciją vykdančias asmenys turėtų galimybę susipažinti su visais atitinkamais dokumentais ir informacija, kad galėtų tinkamai ir nepriklausomai vykdyti savo pareigas pagal 22 straipsnio 3 dalies a punktą, susijusias su atitinkamų asmenų, įskaitant valdymo organo narius ir vyriausiąją vadovybę, atlyginimų politiką ir praktiką.
44. Įmonės taip pat turėtų užtikrinti, kad jų valdymo organas, pasikonsultavęs su atitikties užtikrinimo funkciją vykdančiu asmeniu, patvirtintų visus svarbius įmonės atlyginimų politikos pakeitimus.
45. Priklausomai nuo įmonės dydžio ir jos verslo modelio bei teikiamų investicinių paslaugų ir vykdomos veiklos sudėtingumo, peržiūrint atlyginimų politiką taip pat gali prireikti kitų kontrolės funkcijas vykdančių darbuotojų (pvz., rizikos valdymo ir (arba) vidaus audito funkcijų) įsitraukimo, siekiant užtikrinti, kad būtų taikomi tinkami veiklos vykdymo rezultatų ir rizikos koregavimo kriterijai.
46. Vyresnioji vadovybė yra atsakinga ir turėtų prisiimti galutinę atsakomybę už kasdienį atlyginimo politikos įgyvendinimą ir su šia politika susijusios atitikties rizikos stebėseną.

---

<sup>11</sup> Pagal FPRD II 9 straipsnio 3 dalį ir FPRD II Deleguotojo reglamento 27 straipsnio 3 dalį.

47. Įmonės turėtų užtikrinti, kad visoje įmonėje ar grupėje būtų įdiegtos tinkamos ir skaidrios informacijos teikimo sistemos, kurios padėtų spręsti problemas, susijusias su FPRD II reikalavimų dėl atlyginimo, interesų konfliktų ir veiklos vykdymo nesilaikymo rizika.

### **V.III RIZIKOS, SUSIJUSIOS SU ATLYGINIMO POLITIKA IR PRAKTIKA, KONTROLĖ**

#### **Susiję teisės aktai: FPRD II 9 straipsnio 3 dalis ir FPRD II deleguotojo reglamento 27 straipsnio 3 dalis**

##### *3 gairė*

48. Įmonės turėtų sukurti tinkamas kontrolės priemones, kad galėtų įvertinti, kaip laikomasi jų atlyginimo politikos ir praktikos, ir užtikrinti, kad ši politika ir praktika duotų numatytų rezultatų. Kontrolės priemonės turėtų būti įdiegtos visoje įmonėje ir periodiškai peržiūrimos. Tokia kontrolė turėtų apimti klientui teikiamų paslaugų kokybės vertinimą, pavyzdžiui, skambučių dėl pardavimo telefonu stebėseną, teikiamų konsultacijų ir klientų portfelių atranką tinkamumui patikrinti arba periodišką kitų kliento dokumentų peržiūrą.
49. Kad tokia kontrolė būtų vykdoma veiksmingai ir vadovaujantis rizika grindžiamu požiūriu, įmonės turėtų naudoti įvairią informaciją apie verslo kokybės stebėseną ir pardavimų modelius, įskaitant tendencijų ir pagrindinių priežasčių analizę, siekdamos nustatyti padidėjusios rizikos sritis ir paremti rizika grindžiamą požiūrį į pardavimų stebėseną, ypatingą dėmesį skirdamos aukštus veiklos rodiklius pasiekusiems atitinkamiems asmenims (pavyzdžiui, pardavimų srityje).
50. Įmonės turėtų užtikrinti, kad tokios analizės ir kontrolės rezultatai būtų aiškiai dokumentuoti ir jie būtų pateikti vyresniajai vadovybei kartu su pasiūlymais dėl trūkumų šalinimo veiksmų, jei reikia. Atitikties užtikrinimo funkciją vykdančys darbuotojai taip pat turėtų padėti vyresniajai vadovybei veiksmingai stebėti atitikties riziką, susijusią su įmonės atlyginimų nustatymo politika (taip pat remiantis *ex post* kontrole, atliekama pagal šias gaires). Jei dėl konkrečių atlyginimo politikos ir praktikos savybių gali kilti potenciali ar faktinė žala klientui, įmonės turėtų imtis tinkamų veiksmų galimai veiklos vykdymo ir interesų konflikto rizikai valdyti peržiūradamos ir (arba) iš dalies keisdamos šias savybes, taip pat turėtų nustatyti tinkamas kontrolės priemones ir ataskaitų teikimo mechanizmus, kad galėtų imtis tinkamų veiksmų galimai veiklos vykdymo ir interesų konflikto rizikai sumažinti.
51. Perduodamos investicinių paslaugų teikimą išorės paslaugų teikėjams, įmonės turėtų atsižvelgti į geriausius kliento interesus. Jei įmonė nori pasitelkti kitą įmonę paslaugoms teikti, ji turėtų patikrinti, ar kitos įmonės atlyginimo politika ir praktika atitinka šias gaires. Be to, įmonės turėtų vengti pernelyg sudėtingų užsakomųjų paslaugų ar platinimo struktūrų (taip pat ir pasitelkdamas priklausomus agentus), jei dėl tokioms struktūroms taikomos atlyginimo politikos ar praktikos įmonei sudėtinga stebėti, ar laikomasi šių gairių, interesų konfliktų ir veiklos vykdymo politikos ir procedūrų atlyginimo srityje, arba padidėja rizika, kad bus pakenkta klientų interesams.

52. Įmonės turėtų įsitikinti, kad reguliariai vertina, ar jų naudojamose informacijos valdymo priemonėse tinkamai kaupiami kokybiniai duomenys, reikalingi kintamajam atlyginimui, kurį jos moka atitinkamiems asmenims, nustatyti.

53. Gerosios praktikos pavyzdžiai:

- a. Siekdama įvertinti, ar jos skatinimo sistemos yra tinkamos, įmonė netrukus po pardavimo, susijusio su tiesioginio pardavimo procesu, kai ji negali stebėti įrašytų pardavimo telefonu pokalbių, turėtų susisiekti su atrinktais klientais ir patikrinti, ar pardavėjas veikė sąžiningai, teisingai ir profesionaliai, atsižvelgdamas į geriausių kliento interesus.
- b. Pripažįstama, kad daugiausiai uždirbantys asmenys ir veiklos vykdytojai gali kelti didesnę riziką, todėl jie turėtų būti tikrinami atidžiau, o tikrinant atitiktį turėtų būti atsižvelgiama į ankstesnius atitikties rezultatus, skundus ar atšaukimo duomenis. Tikrinimo rezultatai turėtų įtakoti atlyginimo politikos ir praktikos kūrimą ir (arba) peržiūrą.

54. Netinkamos praktikos pavyzdžiai:

- a. Vertindama kintamąjį atlyginimo dalį, įmonė daugiausia remiasi kiekybiniais komerciniais duomenimis.
- b. Vyresnioji vadovybė yra nustačiusi įvairius strateginius įmonės tikslus, kurie turi būti pasiekti per tam tikrus metus. Panašu, kad visi tikslai orientuoti tik į finansinius ar komercinius aspektus, neatsižvelgiant į galimą žalą įmonės klientams. Atlyginimo politika atitiks šiuos strateginius tikslus, todėl bus išskirtinai orientuota į trumpalaikius finansinius ir komercinius aspektus.
- c. Nepaisant to, kad rengiant ir vertinant atlyginimo politiką ir praktiką elgiamasi rūpestingai, tam tikra politika ir praktika vis dar yra žalinga klientams, todėl kyla rizika, kurią reikia nustatyti ir sumažinti.
- d. Įmonė platina savo produktus per daugiapakopį pardavimų tinklą, kuris sudarytas tik iš darbuotojų ir(arba) trečiųjų šalių platintojų, gaunančių atlyginimą, priklausantį nuo tiesiogiai jų pačių pritrauktų klientų sandorių apimtys ir jų padėties įmonės pardavimų struktūroje. Darbuotojų ir(arba) platintojų padėtis pardavimų struktūroje priklauso nuo to, kiek po darbuotoju ir(arba) platintoju yra platinimo lygių ir kiekviename lygyje esančių platintojų skaičiaus.<sup>12</sup> Dėl tokių pardavimų struktūrų kartu su minėta atlyginimo politika ir praktika įmonei gali būti sunku stebėti kiekvieno lygio (ypač labiausiai nutolusio) ir visos struktūros atitikties šioms gairėms riziką.

55. Šių gairių priede pateikiami atlyginimo politikos ir praktikos, dėl kurių atsirastų didelė motyvacija parduoti konkrečius produktus ir dėl kurių įmonėms būtų sunku įrodyti, kad

---

<sup>12</sup> Tokiose pardavimų struktūrose daugiapakopės asmenų grupės koordinuoja kitas asmuo, vadinamas „vadovu“ arba „vadybininku“, kuris yra atsakingas už struktūros palaikymą, mokymus, koordinavimą ir priežiūrą. Šiems vadovams ar vadybininkams taip pat yra pavesta įdarbinti kitus asmenis.

jos laikosi FPRD reikalavimų, pavyzdžiai. Įmonės, rengdamos ir įgyvendindamos savo atlyginimo politiką ir praktiką, turėtų atsižvelgti į su šiais pavyzdžiais susijusią veiklos vykdymo ir interesų konflikto riziką.



## **VI. Priedas. Atlyginimo politikos ir praktikos, dėl kurių kyla konfliktų, kuriuos gali būti sunku suvaldyti, pavyzdžiai**

1. Tam tikros atlyginimo savybės (pavyzdžiui, darbo užmokesčio pagrindas, konkursų, susijusių su veiklos rezultatais, organizavimas atitinkamiems asmenims) yra susijusios su didesne galimos žalos klientams rizika nei kitos (ypač tos, kurios yra susijusios su savybėmis, kuriomis gali būti siekiama paveikti atitinkamų asmenų, ypač pardavėjų, elgesį). Žemiau pateikiami didelės rizikos atlyginimo politikos ir praktikos, kuriuos paprastai sunku valdyti ir kuriuos taikant įmonei būtų sunku įrodyti, kad ji laikosi FPRD II reikalavimų, pavyzdžiai:
2. Paskatos, galinčios daryti įtaką atitinkamiems asmenims parduoti ar „stumti“ vieną produktą ar produktų kategoriją, o ne kitą, arba atlikti investuotojui nereikalingus ir (arba) netinkamus įsigijimus ar pardavimus: ypač tais atvejais, kai įmonė pristato naują produktą arba stumia konkretų produktą (pvz., mėnesio produktą arba „vidaus produktus“) ir skatina atitinkamus asmenis parduoti tą konkretų produktą. Kai paskatos už skirtingų rūšių produktus yra skirtingos, kyla didelė rizika, kad atitinkami asmenys, tinkamai neatsižvelgdami į tai, kas geriausiai atitinka kliento interesus, pirmenybę teiks to produkto, už kurio pardavimą gaunamas didesnis atlyginimas, pardavimui, o ne kitam produktui.
  - a. Pavyzdys: Įmonė taiko atlyginimo politiką ir praktiką, susijusią su atskirų produktų pardavimu, kai atitinkamas asmuo gauna skirtingo lygio paskatas, priklausomai nuo konkretaus parduodamo produkto ar produktų kategorijos.
  - b. Pavyzdys: Įmonė taiko atlyginimo politiką ir praktiką, susijusią su atskirų produktų pardavimu, kai atitinkamas asmuo gauna vienodo lygio paskatas už įvairius produktus. Tačiau tam tikrą ribotą laikotarpį, siekiant sutapti su reklamine ar rinkodaros veikla, įmonė padidina paskatą, mokamą už tam tikrų produktų pardavimą.
  - c. Pavyzdys: Paskatos, galinčios paveikti atitinkamus asmenis (kurie, pavyzdžiui, gali gauti atlyginimą tik iš komisinių) parduoti investicinius fondus, o ne investicinius patikos fondus, kai abu produktai gali būti vienodai tinkami klientams, nes už investicinių fondų pardavimą mokami gerokai didesni komisiniai.
3. Nustatyti netinkami reikalavimai, turintys įtakos tam, ar paskatos bus mokamos, pvz: atlyginimų politika ir praktika, kuri apima, pavyzdžiui, reikalavimą pasiekti minimalaus pardavimo lygį pagal įvairius produktus, kad būtų galima išvis gauti bet kokią premiją, gali būti nesuderinama su pareiga veikti geriausiaisiais kliento interesais. Sąlygos, kurios turi būti įvykdytos prieš išmokant paskatą, gali paveikti atitinkamus asmenis netinkamai parduoti. Pavyzdžiui, taikoma praktika, kai nepasiekus minimalus pardavimo tikslo kiekvienai iš kelių skirtingų produktų rūšių premijos nėra mokamos, gali turėti įtakos rekomenduojamų produktų tinkamumui. Kitas pavyzdys – kai dėl nepasiekto antrinio tikslo ar nustatytos ribos sumažinama uždirbta premija ar paskatinamosios išmokos.
  - a. Pavyzdys: Įmonėje dirba atitinkami asmenys, kurie parduoda įvairius produktus, atitinkančius skirtingus klientų poreikius, o produktų asortimentas pagal klientų poreikių tipą yra suskirstytas į tris „krepšelius“. Atitinkami asmenys gali kaupti skatinamąsias išmokas už kiekvieną parduotą produktą, tačiau kiekvieno mėnesio pabaigoje

skatinamoji išmoka neskiriama, jei jie nepasiekė bent 50 proc. kiekvienam „krepšeliui“ nustatyto pardavimo tikslo.

b. Pavyzdys: Įmonė parduoda produktus su įvairiomis pasirenkamomis „papildomomis“ savybėmis. Atitinkamas asmuo gauna skatinamąsias išmokas už visus pardavimus ir papildomą išmoką, jei klientas įsigyja „papildomą“ savybę. Tačiau kiekvieno mėnesio pabaigoje skatinamoji išmoka nemokama, jei jis nepasiekė bent 50 proc. parduotų produktų su „papildomomis“ savybėmis nustatyto lygio.

4. Kintamo darbo užmokesčio atveju, kai pagal susitarimus atitinkamiems asmenims bazinis darbo užmokestis keičiamas (didinamas arba mažinamas) atsižvelgiant į pardavimo tikslų pasiekimą, visas atitinkamo asmens darbo užmokestis iš esmės gali tapti kintamu atlyginimu.

a. Pavyzdys: Įmonė gerokai sumažins atitinkamo asmens pagrindinį atlyginimą, jeigu jis arba ji nepasieks konkrečių pardavimo tikslų. Todėl yra rizika, kad siekdamas (-a) išvengti tokio rezultato, jis arba netinkamai vykdys pardavimus. Be to, atitinkamus asmenis didinti pardavimus gali reikšmingai motyvuoti perspektyva gauti didesnį pagrindinį atlyginimą ir susijusias išmokas.

5. Atlyginimo politika ir praktika, dėl kurių gaunama neproporcingai didelė grąža už ribinius pardavimus, t. y., kai atitinkami asmenys turi pasiekti minimalų pardavimų lygį, kad gautų skatinamąsias išmokas arba būtų padidintos skatinamosios išmokos, padidina riziką. Kitas pavyzdys – schemos, kuriose numatyti „didinimo mechanizmai“, kai peržengus tam tikrą ribą padidėja uždirbtos premijos dalis. Kai kuriais atvejais paskatos mokamos atgaline data, atsižvelgiant į visus pardavimus, o ne tik į tuos, kurie viršija ribą, todėl atitinkami asmenys gali būti reikšmingai skatinami parduoti tam tikrus produktus tam tikromis aplinkybėmis.

a. Pavyzdys: Įmonė moka padidintus skatinamuosius mokėjimus atitinkamiems asmenims už kiekvieną per ketvirtį parduotą produktą sekančia tvarka:

- |                                  |                      |
|----------------------------------|----------------------|
| • 0–80 proc. tikslinės vertės    | Nėra išmokų          |
| • 80–90 proc. tikslinės vertės   | 50 EUR už pardavimą  |
| • 91–100 proc. tikslinės vertės  | 75 EUR už pardavimą  |
| • 101–120 proc. tikslinės vertės | 100 EUR už pardavimą |
| • >120 proc. tikslinės vertės    | 125 EUR už pardavimą |

Šis pavyzdys gali būti taikomas ir tais atvejais, kai atitinkamas asmuo gauna vis didesnę komisinių ar gautų pajamų dalį.

56. b. Pavyzdys: Įmonė taiko tokią pačią padidintų skatinamųjų mokėjimų skalę, kaip ir ankstesniame pavyzdyje nurodyta įmonė, tačiau mokėjimų už pardavimus padidinimas taikomas atgaline data visiems ketvirčio pardavimams, pvz., pasiekus 91 proc. tikslo, iki šiol sukauptos skatinamosios išmokos po 50 EUR už pardavimą padidinamos iki 75

EUR už pardavimą. Dėl to susidaro kelios „uolos krašto“ (angl.: ‘cliff edge’) ribos, kai dėl vieno papildomo pardavimo, reikalingo aukštesnei tikslinei vertei pasiekti, skatinamoji išmoka neproporcingai padidėja.

## VII. Naujojo gairių projekto ir 2013 m. gairių atitikties lentelė

Naujos gairės	2013 m. gairės
<b>Atlyginimo politikos ir praktikos kūrimas</b> 1 gairė	<b>V.I Atlyginimo politikos ir praktikos valdymas ir kūrimas atsižvelgiant į FPRD veiklos vykdymo ir interesų konfliktų reikalavimus</b>
<b>Valdymas</b> 2 gairė	
<b>Atlyginimo politikos ir praktikos keliamos rizikos kontrolė</b> 3 gairė	<b>V.II. Atlyginimo politikos ir praktikos keliamos rizikos kontrolė</b>
Netaikoma	<b>V.III. Gairės dėl kompetentingų institucijų vykdomos atlyginimo politikos ir praktikos priežiūros ir vykdymo užtikrinimo</b>