

# Pamatnostādnes

**par noteikumiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem**

## Satura rādītājs

I. Piemērošanas joma.....	2
II. Normatīvās atsauces, saīsinājumi un definīcijas.....	3
III. Mērķis .....	5
IV. Atbilstības un ziņošanas pienākumi.....	6
V. Pamatnostādnes par noteiktiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem .....	7
VI. Pielikums. Ilustratīvi atalgojuma politikas un prakses piemēri, kas rada grūti pārvaldāmus konfliktus .....	16
VII. Izmaiņu tabula starp pamatnostādņu jauno redakciju un 2013. gada redakciju .....	19

# I. Piemērošanas joma

## Kam?

1. Šīs pamatnostādnes attiecas uz kompetentajām iestādēm un sabiedrībām.

## Par ko?

2. Šīs pamatnostādnes piemēro attiecībā uz atalgojuma prasībām, kas noteiktas FITD II deleģētās regulas 27. pantā, kā arī, no vienas puses, attiecībā uz prasībām par interešu konfliktiem saskaņā ar FITD II 16. panta 3. punktu un 23. pantu un FITD II deleģētās regulas 34. pantu atalgojuma jomā; un, no otras puses, profesionālās darbības ētikas noteikumiem, kas izklāstīti FITD II 24. panta 1. un 10. punktā. Turklāt šajās pamatnostādnēs tiek precizēta pārvaldības prasību piemērošana atalgojuma jomā saskaņā ar FITD II 9. panta 3. punktu.

## Kad?

3. Šo pamatnostādņu piemērošanu sāk sešus mēnešus pēc dienas, kad tās ir publicētas *ESMA* tīmekļa vietnē visās ES oficiālajās valodās.
4. Tajā pašā dienā beidz piemērot Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi (FITD)<sup>1</sup>, kas izdotas saskaņā ar FITD I.

---

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

## II. Normatīvās atsauces, saīsinājumi un definīcijas

### Normatīvās atsauces

<i>AIFPD</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2011. gada 8. jūnija Direktīva 2011/61/ES par alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldniekiem un par grozījumiem Direktīvā 2003/41/EK, Regulā (EK) Nr. 1060/2009 un Regulā (ES) Nr. 1095/2010 <sup>2</sup>
<i>CRR</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regula (ES) Nr. 575/2013 par prudenācijām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 <sup>3</sup>
<i>ESMA regula</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1095/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādi), groza Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļ Komisijas Lēmumu 2009/77/EK <sup>4</sup>
<i>FITD II</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 15. maija Direktīva 2014/65/ES par finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza Direktīvu 2002/92/EK un Direktīvu 2011/61/ES <sup>5</sup>
<i>FITD II deleģētā regula</i>	Komisijas 2016. gada 25. aprīļa Deleģētā regula (ES) 2017/565, ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2014/65/ES attiecībā uz ieguldījumu brokeru sabiedrību organizatoriskām prasībām un darbības nosacījumiem un jēdzienu definīcijām minētās direktīvas mērķiem
<i>PVKIU direktīva</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Direktīva 2009/65/EK par normatīvo un administratīvo aktu koordināciju attiecībā uz pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem (PVKIU)

### Saīsinājumi

<i>ESMA</i>	Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestāde
<i>ES</i>	Eiropas Savienība

---

<sup>2</sup> OV L 174, 1.7.2011., 1.–73. lpp.

<sup>3</sup> OV L 176, 27.6.2013., 1.–337. lpp.

<sup>4</sup> OV L 331, 15.12.2010., 84. lpp.

<sup>5</sup> OV L 173, 12.6.2014., 349. lpp.

## Definīcijas

5. Ja nav norādīts citādi, FITD II un FITD II deleģētajā regulā lietotajiem terminiem ir tāda pati nozīme arī šajās pamatnostādnēs.
6. Turklāt šajās pamatnostādnēs piemēro šādas definīcijas:

“sabiedrības”	ir ieguldījumu brokeru sabiedrības (kā definēts FITD II 4. panta 1. punkta 1) apakšpunktā), kredītiestādes (kā definēts <i>CRR</i> 4. panta 1. punkta 1) apakšpunktā), kas sniedz ieguldījumu pakalpojumus un veic ieguldījumu darbības FITD II 4. panta 1. punkta 2) apakšpunkta nozīmē, kas pārdod strukturētos noguldījumus vai konsultē klientus par tiem, PVKIU pārvaldības sabiedrības un ārējie alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieki (AIFP) (kā definēts AIFPD 5. panta 1. punkta a) apakšpunktā), kas sniedz ieguldījumu pakalpojumus vai blakuspakalpojumus, kuri uzskaitīti PVKIU direktīvas 6. panta 3. punktā un AIFPD 6. panta 4. punktā;
“kvalitatīvi kritēriji”	ir galvenokārt tādi kritēriji, kas nav kvantitatīvi kritēriji. Šis jēdziens var attiekties arī uz skaitliskiem vai finanšu datiem, kurus izmanto, lai novērtētu attiecīgās personas snieguma un/vai klientam sniegtā pakalpojuma kvalitāti, piemēram, peļņa par klienta ieguldījumu, ļoti zems sūdzību skaits ilgā laika periodā u. c.
“kvantitatīvi kritēriji”	ir galvenokārt skaitliski vai finanšu dati, kurus izmanto, lai noteiktu attiecīgās personas atalgojumu (piemēram, pārdoto instrumentu vērtība, pārdošanas apjoms, pārdošanas apjoma vai jaunu klientu mērķu noteikšana u. c.);

### III. Mērķis

7. Šīs pamatnostādnes ir sagatavotas, pamatojoties uz *ESMA* regulas 16. panta 1. punktu. Šo pamatnostādņu mērķis ir nodrošināt, ka tiek kopīgi, vienoti un konsekventi piemērotas gan FITD II atalgojuma prasības, kas noteiktas FITD II deleģētās regulas 27. pantā, gan arī, no vienas puses, prasības par interešu konfliktiem atalgojuma jomā saskaņā ar FITD II 16. panta 3. punktu un 23. pantu un FITD II deleģētās regulas 34. pantu un, no otras puses, profesionālās darbības ētikas noteikumiem, kas izklāstīti FITD II 24. panta 1. un 10. punktā. Turklāt šajās pamatnostādnēs tiek precizēta pārvaldības prasību piemērošana atalgojuma jomā saskaņā ar FITD II 9. panta 3. punktu.
8. *ESMA* paredz, kas šīs pamatnostādnes veicinās labāku konvergenci attiecībā uz FITD II atalgojuma prasību interpretāciju un uzraudzības pieejām, kā arī FITD II prasībām attiecībā uz interešu konfliktiem un profesionālās darbības ētikas normām atalgojuma jomā, uzsverot vairākus svarīgus jautājumus, tādējādi paaugstinot spēkā esošo standartu vērtību. Palīdzot nodrošināt, ka sabiedrības ievēro šos reglamentējošos standartus, *ESMA* vēlas atbilstoši pastiprināt ieguldītāju aizsardzību.
9. Pamatnostādnēs nav paredzēti absolūti pienākumi. Tādēļ bieži tiek lietota vēlējuma izteiksme (“būtu” vai “vajadzētu”). Tomēr, aprakstot FITD II prasības, darbības vārdi tiek lietoti vajadzības izteiksmē (norādījums ir “jāievēro”).

## IV. Atbilstības un ziņošanas pienākumi

### Pamatnostādņu statuss

10. Saskaņā ar *ESMA* regulas 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm un finanšu tirgu dalībniekiem ir jā dara viss iespējama, lai ievērotu šīs pamatnostādnes.
11. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, jānodrošina atbilstība, attiecīgi iekļaujot tās savā valsts tiesiskajā regulējumā un/vai uzraudzības sistēmā, tostarp gadījumos, kad konkrētas pamatnostādnes galvenokārt paredzētas finanšu tirgu dalībniekiem. Šādos gadījumos kompetentajām iestādēm ar savu uzraudzību būtu jānodrošina, ka finanšu tirgu dalībnieki ievēro pamatnostādnes.

### Prasības sniegt ziņojumus

12. Divu mēnešu laikā no dienas, kad šīs pamatnostādnes publicētas *ESMA* tīmekļa vietnē visās ES oficiālajās valodās, kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecas šīs pamatnostādnes, jāpaziņo *ESMA*, vai tās i) ievēro, ii) neievēro, bet plāno ievērot, vai iii) neievēro un neplāno ievērot šīs pamatnostādnes.
13. Neievērošanas gadījumā kompetentajām iestādēm arī divu mēnešu laikā no dienas, kad šīs pamatnostādnes publicētas *ESMA* tīmekļa vietnē visās ES oficiālajās valodās, jāpaziņo *ESMA* pamatnostādņu neievērošanas iemesli.
14. Paziņojumu veidne ir pieejama *ESMA* tīmekļa vietnē. Kad veidne ir aizpildīta, to nosūta *ESMA*.
15. Finanšu tirgu dalībniekiem nav jāziņo, vai viņi ievēro šīs pamatnostādnes.

## V. Pamatnostādnes par noteikumiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem

### V.I ATALGOJUMA POLITIKAS UN PRAKSES IZSTRĀDE

**Attiecīgie tiesību akti: FITD II 16. panta 3. punkts, 23. pants un 24. panta 10. punkts un FITD II deleģētās regulas 27. un 34. pants.**

#### *1. pamatnostādne*

16. Izstrādājot atalgojuma politiku un praksi saskaņā ar FITD II deleģētās regulas 27. panta prasībām, un, jo īpaši, ja atalgojums satur mainīgās komponentes sastāv no dažādiem komponentiem, sabiedrībām būtu jādefinē piemēroti kritēriji, lai saskaņotu attiecīgo personu un sabiedrību intereses ar klientu interesēm. Šādiem kritērijiem, kas saskaņo attiecīgo personu un sabiedrību intereses ar klientu interesēm, būtu jānodrošina sabiedrībām iespēja novērtēt attiecīgo personu sniegumu.
17. Lai to izdarītu un saskaņā ar FITD II deleģētās regulas 27. panta 4. punktu, sabiedrības izskata kvalitatīvos kritērijus, kas mudina attiecīgās personas rīkoties klienta labākajās interesēs. Piemērotu kvalitatīvo kritēriju piemēri ir regulatīvo prasību, piemēram, profesionālās darbības ētikas normu, ievērošana (jo īpaši pārskats par attiecīgo personu klientiem pārdoto instrumentu piemērotību (attiecīgajos gadījumos)) un iekšējo procedūru ievērošana, godīga attieksme pret klientiem un klientu apmierinātība.
18. Kvalitatīvajiem kritērijiem, kurus sabiedrības izmanto savā atalgojuma politikā un praksē, būtu jābūt pietiekoši un skaidri definētiem un dokumentētiem, lai nodrošinātu, ka tie netiek izmantoti, lai no jauna netieši ieviestu kvantitatīvus komerciālos kritērijus, kas var radīt interešu konfliktus vai stimulus, kuru dēļ attiecīgās personas var dot priekšroku savām vai savas sabiedrības interesēm, potenciāli kaitējot klientiem. Piemēram, ja sabiedrības izmanto klientu apmierinātību kā kvalitatīvo kritēriju, nosakot attiecīgo personu mainīgo atalgojumu, atalgojuma politikā būtu skaidri jānosaka, kā sabiedrība izvērtēs darbinieku sniegumu šajā aspektā ar atalgojuma politiku, norādot izmantojamās datus, piemērojamos sliekšņus u. c., lai izvairītos no neskaidriem kritērijiem, kurus sabiedrība varētu izmantot, lai motivētu vai piespiestu darbiniekus pārdot konkrētus produktus (lai arī atalgojuma politikā šādi kvantitatīvi komerciālie kritēriji nebūtu norādīti kā snieguma rādītāji).
19. Attiecībā uz kvantitatīviem kritērijiem sabiedrībām būtu jānodrošina, ka tiek ņemti vērā kritēriji, kuri nerada interešu konfliktus vai stimulus, kuru dēļ attiecīgās personas varētu dot priekšroku savām vai savas sabiedrības interesēm, potenciāli kaitējot klientiem. Piemēram, sabiedrības var noteikt pārdošanas apjoma mērķus darbiniekiem, ar nosacījumu, ka šādi komerciāli mērķi nestimulē pārdošanas darbiniekus ieteikt tikai konkrētus produktus, kas varētu kaitēt klientu interesēm (piemēram, grupas produkti vai produkti, kas ir ienesīgāki sabiedrībai vai grupai), un ka jebkādi atlikušie interešu konflikti tiek pienācīgi novērsti, izmantojot citus vienlīdz svarīgus kritērijus, piemēram, darbinieku sniegumu attiecībā uz ilgtspējas prasībām vai klientu apmierinātību.



20. Atalgojuma noteikšanai izmantotajiem kritērijiem piešķirtais svērums nedrīkstētu būt tāds, ka daži kritēriji (it īpaši kvalitatīvie) tiek padarīti maznozīmīgi vai ka citi (it īpaši kvantitatīvi komerciālie kritēriji) tiek padarīti pārlietu nozīmīgi.
21. Izstrādājot atalgojuma politiku un praksi saskaņā ar FITD deleģētās regulas 27. panta prasībām, sabiedrībām būtu jāizvērtē visi attiecināmie faktori, tajā skaitā, bet ne tikai, attiecīgo personu amats, piedāvāto produktu veids un izplatīšanas metodes (piemēram, ar vai bez konsultācijām, klātienē vai ar telesakaru/elektronisko sakaru līdzekļiem), lai novērstu tādus potenciālus profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu riskus, kas varētu negatīvi ietekmēt klientu intereses, un nodrošināt, ka sabiedrība adekvāti pārvalda attiecīgos atlikušos riskus.
22. Neskarot prasību, kas noteikta FITD II deleģētās regulas 27. panta 4. punktā, ieviestajai atalgojuma politikai un praksei būtu jāparedz elastīga politika attiecībā uz mainīgo atalgojumu, tostarp attiecīgajos gadījumos – iespēja vispār nemaksāt mainīgo atalgojumu.<sup>6</sup>
23. Attiecībā uz mainīgu atalgojumu sabiedrībām būtu jāizvairās no tādu snieguma mērķu noteikšanas, kas var stimulēt attiecīgās personas īstenot darbības, kuras koncentrējas uz īstermiņa ieguvumiem, lai sasniegtu attiecīgos sliekšņus, piemēram, “visu vai neko” mērķi, ja tie var radīt interešu konfliktus vai kaitēt klientu interesēm. Sabiedrībām būtu jādod priekšroka tādai atalgojuma politikai, kurā atalgojuma mainīgā daļa tiek aprēķināta un piešķirta lineāri vai ir atkarīga no vairākiem snieguma mērķiem, kas noteikti dažādos līmeņos un paredz tiesības uz dažādām summām, vai, vēlams, dažādām mainīgā atalgojuma likmēm.
24. Izstrādājot un īstenojot savu atalgojuma politiku, sabiedrībām būtu jāņem vērā iespējamie interešu konflikti vai riski kaitēt klientu interesēm, kas izriet no kombinētās pārdošanas mērķiem, kas tiek noteikti attiecīgajām personām. Piemēram, īpaša uzmanība būtu jāpievērš situācijām, kad attiecīgās personas tiktu mudinātas piešķirt labākus hipotekārā kredīta nosacījumus klientiem ar nosacījumu, ka tie iegādāsies noteiktu finanšu instrumentu, kas ir daļa no attiecīgās personas pārdošanas mērķiem.
25. Ņemot vērā jēdziena “atalgojums” plašo definīciju FITD II deleģētajā regulā, sabiedrību atalgojuma politikai un praksei būtu arī jānodrošina tas, ka kritēriji, kas tiek izmantoti algas palielinājumu un paaugstinājumu amatā izvērtēšanai, atbilst FITD II atalgojuma prasībām. Piemēram, sabiedrības karjeras izaugsmes pārvaldības sistēmas nedrīkstētu izmantot, lai no jauna ieviestu kvantitatīvus komerciālos kritērijus, no kuriem varētu būt atkarīga attiecīgo personu karjeras izaugsme un kuri varētu ietekmēt to (fiksēto un/vai mainīgo) atalgojumu, ja tas var radīt interešu konfliktus, kuri varētu mudināt šādas attiecīgās personas rīkoties pret savas sabiedrības klientu interesēm.
26. Neskarot valsts līgumtiesību vai darba tiesību pamatprincipus, sabiedrībām būtu jāizvērtē iespēja iekļaut savā atalgojuma politikā un praksē *ex-post* korekciju kritēriju, lai attiecīgās personas būtu vēl mazāk ieinteresētas neņemt vērā klientu intereses vai

---

<sup>6</sup> Nosakot atalgojumu saistītajiem aģentiem, sabiedrības var ņemt vērā saistīto aģentu īpašo statusu (parasti – pašnodarbināti komercaģenti) un attiecīgo nacionālo specifiku.

dot priekšroku savām interesēm (piemēram, ieguldot produktos ar augstāku īstermiņa peļņu, bet lielākiem riskiem ilgtermiņā, vai produktos, kas nav piemēroti klienta ieguldījumu horizontam), lai sasniegtu īstermiņa snieguma mērķus. *Ex-post* korekciju kritērijiem būtu jānodrošina iespēja sabiedrībām vēl labāk saskaņot sabiedrības un attiecīgo personu intereses ar klientu interesēm, koriģējot mainīgo atalgojumu, ja pēc atalgojuma piešķiršanas vai izmaksas atklājas pārkāpums. Lai šādi kritēriji būtu efektīvi, sabiedrībām atkarībā no sava darbības veida, apjoma un sarežģītības būtu jāizvērtē iespēja iekļaut savā atalgojuma politikā un praksē piemērotus *ex-post* korekciju mehānismus, piemēram, *malus* piemērošanu (t. i., pilnīgas vai daļējas atliktās mainīgā atalgojuma daļas vērtības samazināšana, ņemot vērā *ex-post* riska korekcijas, pirms tās iegūšanas) un atgūšanu (t. i., pie noteiktiem apstākļiem īpašumtiesības uz mainīgā atalgojuma summu, kas izmaksāta agrāk vai uz kuru jau piešķirtas neatsaucamas tiesības, tiek atgrieztas iestādei).

27. *Ex-post* korekciju mehānismus, kas minēti iepriekšējā punktā, būtu jāaktivizē attiecīgiem notikumiem, kuri ietekmē sabiedrības vai attiecīgo personu atbildību piemērojamiem noteikumiem saskaņā ar FITD II un tās deleģētajiem tiesību aktiem, kuru mērķis ir godīga attieksme pret klientiem un klientiem sniegtu pakalpojumu kvalitāte. Attiecīgajiem notikumiem, kuri ietekmē, kā sabiedrības un attiecīgās personas ievēro piemērojamos noteikumus, nebūtu jāaprobežojas ar tiem, par kuriem tiek piespriesta uzraudzības rīcība, naudas sods vai sankcijas, bet būtu jāņem vērā apstiprinātās kļūdas vai pārkāpumi. *Ex-post* korekciju mehānismi būtu jāpiemēro attiecīgajām personām, kuras ir tieši iesaistītas pārkāpumā, tomēr sabiedrībām būtu jāņem vērā arī tas, vai būtu pamatoti piemērot šos mehānismus arī lielākai grupai, piemēram, attiecīgajām personām, kuru atbildībā ietilpst jomas, kurās attiecīgie notikumi ir atklāti.
28. *Ex-post* korekciju mehānismu piemērošanā būtu jāņem vērā to kļūdu vai pārkāpumu smagums, kuri kaitējuši klientu interesēm.
29. Lai *ex-post* korekciju mehānismi būtu jēgpilni, sabiedrībām būtu jāizvērtē iespēja maksāt mainīgo atalgojumu daļēji uzreiz un daļēji kā atliktu maksājumu piemērotā līdzsvarā starp daļu, kas tiek samaksāta uzreiz, un daļu, kas tiek maksāta kā atlikts maksājums, un saskaņā ar piemērotu atlikšanas grafiku, kas dod iespēju saskaņot attiecīgo personu un sabiedrību intereses ar klientu interesēm.
30. Turklāt sabiedrībām būtu jāievieš un jāīsteno pasākumi, kas dod tām iespēju efektīvi apzināt gadījumus, kad attiecīgā persona nerīkojas klienta interesēs, un īstenot korektīvus pasākumus.
31. Attiecīgās personas jau sākumā būtu skaidri jāinformē par kritērijiem, kas tiks izmantoti, lai noteiktu atalgojuma apmēru, katram kritērijam piešķirto svērumu un sekām par to neizpildi, veiktajiem pasākumiem un snieguma izskatīšanas laikiem. Kritērijiem, kurus sabiedrības izmanto, lai novērtētu attiecīgo personu sniegumu, būtu jābūt pieejamiem, saprotamiem un fiksētiem.
32. Sabiedrībām būtu jāizvairās no nevajadzīgi sarežģītas politikas un prakses (piemēram, dažādu politiku un prakšu kombinācijas vai daudzu aspektu vai līmeņu shēmām, kas palielina risku, ka attiecīgo personu rīcība nebūs vērsta uz klientu interešu īstenošanu

un ka jebkādas ieviestās kontroles nespēs efektīvi apzināt kaitējuma klientam risku). Tas potenciāli var izraisīt atbilstības uzraudzītāja nekonekventu pieeju un traucēt tam pienācīgi pārzināt vai kontrolēt šādu politiku. Šo pamatnostādņu pielikumā ir izklāstīti ilustratīvi piemēri tādai atalgojuma politikai un praksei, kas rada riskus, kurus varētu būt grūti pārvaldīt to sarežģītības dēļ un kas rada spēcīgus stimulus pārdot konkrētus produktus.

33. Sabiedrībām būtu jānodrošina, ka organizatoriskajos pasākumos, kurus tās pieņem attiecībā uz jaunu produktu vai pakalpojumu ieviešanu, tiek pienācīgi ņemta vērā atalgojuma politika un prakse, kā arī riski, ko šie produkti un pakalpojumi varētu radīt. It īpaši pirms jauna produkta ieviešanas sabiedrībām būtu jānovērtē, vai atalgojuma aspekti saistībā ar attiecīgā produkta izplatīšanu atbilst sabiedrības atalgojuma politikai un praksei un nerada profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu riskus. Sabiedrībām būtu pienācīgi jādokumentē šis process.
34. Lai izvairītos no interešu konfliktiem attiecībā uz savu lomu sabiedrības atalgojuma politikas un prakses izstrādē un/vai pārraudzībā, tā atalgojuma politika un prakse, kas attiecas uz sabiedrības kontroles funkcijām (risku pārvaldības un iekšējās revīzijas funkcijas, ja tādas ir ieviestas)<sup>7</sup>, pārvaldes struktūru un augstāko vadību, nedrīkstētu ietekmēt to objektivitāti un neatkarību.
35. Kontroles funkcijas darbinieku atalgojumam būtu jābūt atkarīgam no funkcijas specifiskajiem mērķiem. Turklāt atalgojuma mainīgā daļa kontroles funkciju darbiniekiem (ja tāda ir) nedrīkstētu būt saistīta ar to attiecīgo personu kvantitatīvo komerciālo sniegumu, par kuru atalgojuma izstrādi un/vai kontrolēšanu tie ir atbildīgi. Ja kontroles funkciju darbinieku atalgojums ietver komponentu, kas ir balstīts uz sabiedrības komerciālo sniegumu (piemēram, pārdošanas apjomu), var palielināties interešu konflikta risks, un tas ir pienācīgi jārisina, izmantojot piemērotus kvalitatīvos snieguma vai korekciju kritērijus.
36. Ja sabiedrības drīkst apvienot iekšējās kontroles funkcijas ar darbības funkcijām, uz tām vienalga attiecas FITD II paredzētie pienākumi interešu konflikta un profesionālās darbības ētikas jomā. Tomēr tiem piemērotajai atalgojuma politikai un praksei būtu jāparedz tādas iekšējās kontroles funkcijas, lai tās būtu efektīvas (kā noteikts FITD II deleģētās regulas 22. panta 4. punktā attiecībā uz atbilstības uzraudzītāju).
37. Sabiedrībām būtu jānodrošina arī tas, lai sabiedrības vadības struktūras un augstākās vadības atalgojuma struktūra, kā arī to snieguma novērtēšanas kritēriji neradītu interešu konfliktus vai stimulus, kas varētu sabiedrības vadības struktūras vai augstākās vadības locekļus vai attiecīgās personas pamudināt dot priekšroku savām vai sabiedrības interesēm, potenciāli kaitējot klientiem.
38. Tām attiecīgajām personām (arī kopiju pārdevējiem (attiecīgajos gadījumos)) piemērotajai atalgojuma politikai un praksei, kuras nav sabiedrības darbinieki, bet vienalga atbilst FITD II atalgojuma prasībām, jo ir:

---

<sup>7</sup> FITD II deleģētās regulas 22. panta 3. punkta e) apakšpunkts tiek piemērots attiecībā uz atbilstības uzraudzītāju.

- i) fiziskas personas, kuru pakalpojumi tiek nodoti sabiedrības vai sabiedrības saistīta aģenta rīcībā un kontrolē un kas ir iesaistītas sabiedrības sniegtajos ieguldījumu pakalpojumos un darbībās<sup>8</sup>, vai
- ii) fiziskas personas, kas ir tieši iesaistītas ārpakalpojuma sniegšanā sabiedrībai vai tās saistītam aģentam, lai veiktu sabiedrības ieguldījumu pakalpojumus un darbības<sup>9</sup>;

arī būtu jāievēro FITD II atalgojuma prasības un šīs pamatnostādnes.

### 39. Labas prakses piemēri

- a. Attiecīgo personu mainīgā atalgojuma aprēķinos izmantotās atsauces ir vienādas visiem pārdotajiem produktiem.
- b. Attiecībā uz atklātiem beztermiņa ieguldījumiem atalgojumu atliek uz noteiktu gadu skaitu vai līdz samaksai par produktu.

### 40. Sliktas prakses piemēri

- a. Sabiedrība ir sākusi piedāvāt konsultantiem konkrētu papildu atalgojumu, lai tie mudinātu klientus pieteikties jauniem fondu produktiem, kuros sabiedrībai ir konkrēta interese. Tas bieži vien nozīmē, ka attiecīgajai personai ir jāiesaka saviem klientiem pārdot produktus, kurus citos apstākļos viņi ieteiktu paturēt, lai viņi varētu ieguldīt šajos jaunajos produktos.
- b. Pārvaldnieki un darbinieki saņem lielu piemaksu, kas saistīta ar konkrētu produktu. Rezultātā sabiedrības konsultanti iesaka šo konkrēto produktu neatkarīgi no tā piemērotības attiecīgajam klientam. <sup>10</sup> Risku pārvaldnieka brīdinājumi tiek ignorēti, jo ieguldījumu produkti ģenerē sabiedrībai lielu peļņu. Kad īstenojas apzinātie riski, produkti jau ir pārdoti un prēmijas jau ir izmaksātas.
- c. Kopējā atalgojuma mainīgā daļa ir balstīta tikai uz pārdošanas apjomiem un veicina attiecīgās personas koncentrēšanos uz īstermiņa ieguvumiem, nevis klienta interesēm.
- d. Attiecīgās personas iesaistās biežā finanšu instrumentu pirkšanā un pārdošanā klienta portfelī, lai gūtu papildu atalgojumu, neņemot vērā šo darbību piemērotību klientam. Tā vietā, lai izvērtētu produkta piemērotību klientam, attiecīgās personas koncentrējas uz tādu produktu pārdošanu, kuriem ir īss ieguldījumu termiņš, lai nopelnītu atalgojumu par atkārtotu ieguldīšanu pēc īsā termiņa.

---

<sup>8</sup> FITD II deleģētās regulas 2. panta 1. punkta c) apakšpunkts.

<sup>9</sup> FITD II deleģētās regulas 2. panta 1. punkta d) apakšpunkts.

<sup>10</sup> Šādā gadījumā sabiedrība pārkāptu arī piemērojamās piemērotības prasības.

- e. Regulējuma pārkāpumus saskaņā ar FITD II un tās deleģētajiem tiesību aktiem, kas kaitē klientu interesēm, atklāj kompetentā iestāde, kas uzrauga sabiedrību, tomēr sabiedrībai netiek piemērotas nekādas finansiālas sankcijas, jo neatbilstība kopš tā laika ir novērsta. Sabiedrība pieņem lēmumu piešķirt maksimālo fiksēto un mainīgo gada atalgojumu saviem valdes locekļiem, ņemot vērā to, ka ir izpildīti pārējie kritēriji, tādējādi nesaistot sabiedrības normatīvo pienākumu neievērošanas sekas un tās valdes locekļu lomu tajā.

## V.II PĀRVALDĪBA

### **Attiecīgie tiesību akti: FITD II 9. panta 3. punkts un FITD II deleģētās regulas 27. panta 3. punkts**

#### *2. pamatnostādne*

41. Papildus periodiskai savas rakstveida atalgojuma politikas pārskatīšanai<sup>11</sup> sabiedrībām būtu jāpārskata tā arī pēc attiecīgiem un būtiskiem grozījumiem sabiedrības darbībā vai struktūrā. Ja pārskatīšanā tiek atklāts, ka atalgojuma politika nedarbojas pareizi vai joprojām pastāv no tās izrietoši kaitējuma riski sabiedrības klientiem (atklāti vai neatklāti), atalgojuma politika būtu jāgroza savlaicīgi un efektīvi.
42. Pareiza dokumentācija par atalgojuma politiku un lēmumu pieņemšanas procesu un procedūru tās apstiprināšanai vai grozīšanai būtu jāuztur skaidrā un pārredzamā veidā un būtu jādara pieejama pārvaldes struktūrai un augstākajai vadībai, kā arī citām kontroles funkcijām, kas ir iesaistītas atalgojuma politikas un procedūru izstrādē, uzraudzībā un/vai pārskatīšanā.
43. Sabiedrībām būtu jānodrošina tas, ka atbilstības uzraudzītājam ir piekļuve visiem attiecīgajiem dokumentiem un informācijai, kas dod tam iespēju pienācīgi un neatkarīgi veikt savus pienākumus saskaņā ar 22. panta 3. punkta a) apakšpunktu attiecībā uz atalgojuma politiku un praksi saistībā ar attiecīgajām personām, tostarp pārvaldes struktūras un augstākās vadības locekļiem.
44. Sabiedrībām būtu jānodrošina tas, ka to pārvaldes struktūras pēc konsultēšanās ar atbilstības uzraudzītāju apstiprina visas būtiskas izmaiņas sabiedrības atalgojuma politikā.
45. Atkarībā no sabiedrības apmēra, darbības modeļa sarežģītības un sniegtajiem ieguldījumu pakalpojumiem un darbībām atalgojuma politikas pārskatīšanā var būt jāiesaista arī citas kontroles funkcijas (piemēram, riska pārvaldības un/vai iekšējās revīzijas funkcija), lai nodrošinātu to, ka tiek izmantoti piemēroti snieguma un riska korekciju kritēriji.

---

<sup>11</sup> Saskaņā ar FITD II deleģētās regulas 9. panta 3. punktu un 27. panta 3. punktu.

46. Augstākā vadība ir atbildīga, un tai vienmēr vajadzētu saglabāt galīgo atbildību par atalgojuma politikas ikdienas īstenošanu un atbilstības risku novērtēšanu saistībā ar šo politiku.
47. Sabiedrībām būtu jānodrošina, ka tām ir ieviesta piemērota un pārredzama pārskatu sniegšanas kārtība visā sabiedrībā vai grupā, lai palīdzētu eskalēt jautājumus, kas saistīti ar FITD II atalgojuma, interešu konflikta un profesionālās darbības ētikas noteikumu neievērošanas riskiem.

### **V.III AR ATALGOJUMA POLITIKU UN PRAKSI SAISTĪTU RISKU KONTROLE**

#### **Attiecīgie tiesību akti: FITD II 9. panta 3. punkts un FITD II deleģētās regulas 27. panta 3. punkts.**

##### *3. pamatnostādne*

48. Sabiedrībām būtu jāievieš piemērotas kontroles, lai novērtētu savas atalgojuma politikas un prakses ievērošanu un nodrošinātu, ka šī politika sasniedz vēlamos rezultātus. Kontroles būtu jāievieš visā sabiedrībā un periodiski jāpārskata. Šādām kontrolēm būtu jāietver klientam sniegto pakalpojumu kvalitātes novērtēšana, piemēram, pārdošanas pa tālruni uzraudzība, sniegto ieteikumu un klientu portfeļu paraugu izvērtēšana, lai pārbaudītu piemērotību, vai periodiska citas klientu dokumentācijas pārbaude.
49. Lai īstenotu šādas kontroles efektīvi un bez riska, sabiedrībām būtu jāizmanto plašs informācijas klāsts par uzņēmuma kvalitātes pārraudzību un pārdošanas tendencēm, tajā skaitā tendenču un cēloņu analīze, lai apzinātu paaugstināta riska jomas un atbalstītu uz riska pamata noteiktu pieeju pārdošanas pārraudzībai, īpaši koncentrējoties uz attiecīgajām personām ar labu sniegumu (piemēram, attiecībā uz pārdošanas apjomu).
50. Sabiedrībām būtu jānodrošina, ka šādas analīzes un kontroles rezultāti tiek skaidri dokumentēti un ziņoti augstākajai vadībai kopā ar ierosinājumiem korektīvām darbībām, ja tādas ir nepieciešamas. Atbilstības uzraudzītājam būtu arī jāpalīdz augstākajai vadībai efektīvi pārraudzīt atbilstības riskus saistībā ar sabiedrības atalgojuma politiku (balstoties arī uz *ex-post* kontrolēm, kas veiktas atbilstoši šīm pamatnostādnēm). Ja atalgojuma politikas un prakses konkrētu aspektu rezultātā varētu rasties potenciāls vai faktiskais kaitējums klientiem, sabiedrībām būtu jāveic attiecīgi pasākumi, lai pārvaldītu potenciālos profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu riskus, pārskatot un/vai grozot šos konkrētos aspektus, un jāievieš piemēroti kontroles un ziņošanas mehānismi, lai pienācīgi rīkotos potenciālo profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu risku mazināšanai.
51. Slēdzot ārpalpojumu līgumus par ieguldījumu pakalpojumu sniegšanu, sabiedrībām būtu jāņem vērā klientu intereses. Ja sabiedrība vēlas izmantot citu sabiedrību pakalpojumu sniegšanai, tai būtu jāpārbauda, vai šīs citas sabiedrības atalgojuma politika un prakse atbilst šīm pamatnostādnēm. Turklāt sabiedrībai būtu jāizvairās no pārāk sarežģītām ārpalpojumu vai izplatīšanas struktūrām (tostarp, izmantojot saistītos aģentus), ja atalgojuma politika vai prakse, ko piemēro šādām struktūrām,

apgrūtna sabiedrībai šo pamatnostādņu, kā arī interešu konfliktu un profesionālās darbības ētikas politikas un procedūras ievērošanas uzraudzību atalgojuma jomā, vai arī paaugstina risku kaitēt klientu interesēm.

52. Sabiedrībām būtu regulāri jāizvērtē, vai informācijas pārvaldības rīki, kurus tās izmanto, adekvāti fiksē kvalitatīvos datus, kas nepieciešami mainīgā atalgojuma noteikšanai, ko tās maksā attiecīgajām personām.

53. Labas prakses piemēri

- a. Lai sabiedrība novērtētu, vai tās motivācijas shēmas ir piemērotas, sabiedrība īsteno programmu, kuras ietvaros sazinās ar klientu izlasi drīz pēc pārdošanas, kas notikusi klātienē pārdošanas procesā, ja tā nevar pārraudzīt ierakstītās pārdošanas pa tālruni sarunas, lai pārbaudītu, vai pārdevējs ir rīkojies godīgi, taisnīgi un profesionāli, saskaņā ar klienta interesēm.
- b. Personas, kuras nopelna visvairāk un kurām ir labākais sniegums, tiek atzītas par potenciāli augstāka riska personām, tādēļ tām tiek pievērsta papildu uzmanība; prasību ievērošanas pārbaudes procesā tiek izmantota, piemēram, informācija par iepriekšējiem atbilstības rezultātiem, sūdzībām vai anulēšanas datiem. Rezultāti ietekmē atalgojuma politikas un prakses izstrādi un pārskatīšanu.

54. Sliktas prakses piemērs

- a. Sabiedrība galvenokārt paļaujas uz kvantitatīviem komerciālajiem datiem kā kritēriju mainīgā atalgojuma izvērtēšanai.
- b. Augstākā vadība ir noteikusi dažādus stratēģiskos mērķus, kas sabiedrībai jāsasniedz konkrētā gadā. Visi mērķi, šķiet, koncentrējas tikai uz finansiālajiem vai komerciālajiem aspektiem, neņemot vērā potenciālo kaitējumu sabiedrības klientiem. Atalgojuma politika atbilst šiem stratēģiskajiem mērķiem un tādēļ galvenokārt koncentrējas uz īstermiņa finansiālajiem un komerciālajiem mērķiem.
- c. Neraugoties uz rūpīgi izstrādātu un izvērtētu atalgojuma politiku un praksi, daži politikas un prakses aspekti vienalga izraisa kaitējumu klientam, radot riskus, kas ir jāapzina un jānovērš.
- d. Lai izplatītu savus produktus, sabiedrība izmanto vairāku līmeņu pārdošanas tīklu, kas sastāv tikai no tādiem darbiniekiem vai izplatītājiem, kas ir trešās personas un kas saņem atalgojumu atbilstoši darījumu apjomam par pašu piesaistītiem klientiem, un to reitings sabiedrības pārdošanas struktūrā ar sviras efektu ir atkarīgs no izplatīšanas līmeņu skaita zem tiem un izplatītāju skaita katrā līmenī.<sup>12</sup> Šādas pārdošanas struktūras kombinācijā ar iepriekš aprakstīto atalgojuma

---

<sup>12</sup> Šādās pārdošanas struktūrās indivīdu grupas vairākos līmeņos koordinē cits indivīds, kuru sauc par "uzraugu" vai "pārvaldnieku" un kurš atbild par struktūras atbalstu, apmācību, koordināciju un uzraudzību. Šiem uzraugiem un pārvaldniekiem ir pienākums arī pieņemt darbā citas personas.

politiku un praksi var apgrūtināt sabiedrībai šo pamatnostādņu ievērošanas uzraudzību visos līmeņos (it īpaši vistālākajos) un visā struktūrā.

55. Šo pamatnostādņu pielikumā ir iekļauti ilustratīvi atalgojuma politikas un prakses piemēri, kas radītu spēcīgu stimulu pārdot konkrētus produktus un par kuriem tāpēc sabiedrībām būtu grūti pierādīt FITD prasību ievērošanu. Profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu riski saistībā ar šādiem piemēriem sabiedrībām būtu jāņem vērā, izstrādājot un īstenojot savu atalgojuma politiku un praksi.



## VI. Pielikums. Ilustratīvi atalgojuma politikas un prakses piemēri, kas rada grūti pārvaldāmus konfliktus

1. Noteikti atalgojuma aspekti (piemēram, maksāšanas pamatojums, uz faktisko sniegumu balstīti konkursi attiecīgajām personām) ir saistīti ar augstāku potenciālā kaitējuma risku klientiem nekā citi (proti, kas ietver tādus aspektus, kuri varētu būt izstrādāti tā, lai ietekmētu attiecīgo personu, it īpaši pārdevēju, rīcību). Augsta riska atalgojuma politikas un prakses piemēri, kas parasti ir grūti pārvaldāmi un kas sabiedrībām radītu grūtības pierādīt FITD ievērošanu, ir, piemēram:
  2. prēmiju sistēmas, kas var stimulēt attiecīgās personas pārdot vai “uzspiest” vienu produktu vai produktu kategoriju, nevis citu, vai veikt nevajadzīgus/nepiemērotus pirkšanas vai pārdošanas darījumus ieguldītāja vārdā, it īpaši situācijās, kad sabiedrība ievieš jaunu produktu vai uzspiež konkrēta produkta pārdošanu (piemēram, mēneša produkts vai “paša uzņēmuma produkts”) un ar prēmiju sistēmu motivē personas pārdot šo attiecīgo produktu. Ja prēmiju sistēma atšķiras dažādiem produktu veidiem, pastāv liels risks, ka attiecīgās personas dos priekšroku tā produkta pārdošanai, par ko var iegūt augstāku atalgojumu, nevis citam produktam, pienācīgi neņemot vērā klienta intereses.
    - a. Piemērs Sabiedrībai ir atalgojuma politika un prakse, kas saistīta ar viena produkta pārdošanu, kurā attiecīgā persona saņem dažāda līmeņa prēmijas atkarībā no konkrētā produkta vai produktu kategorijas, ko persona pārdod.
    - b. Piemērs Sabiedrībai ir atalgojuma politika un prakse, kas saistīta ar viena produkta pārdošanu, kurā attiecīgā persona saņem tāda paša līmeņa prēmiju par visu produktu klāstu. Tomēr konkrētos ierobežotos gadījumos, lai sakristu ar reklāmas vai mārketinga aktivitāti, sabiedrība palielina prēmiju, kas tiek izmaksāta par konkrētu produktu pārdošanu.
    - c. Piemērs Prēmiju sistēmas, kas varētu stimulēt attiecīgās personas (piemēram, kuras varētu tikt atalgotas tikai ar komisijas maksu) pārdot kopieguldījumu fondus, nevis ieguldījumu trastus, lai gan abi produkti ir vienlīdz piemēroti klientiem, jo par kopieguldījumu fondu pārdošanu tiek maksāta būtiski augstāka komisijas maksa.
3. Nepamatotas prasības, kas ietekmē to, vai prēmijas tiek izmaksātas: atalgojuma politika un prakse, kas ietver, piemēram, prasību sasniegt minimālā pārdošanas apjoma kvotas visā produktu klāstā, lai vispār nopelnītu prēmiju, visticamāk nav saderīgas ar pienākumu rīkoties klienta interesēs. Nosacījumi, kas jāievēro, lai prēmija tiktu izmaksāta, var mudināt attiecīgās personas veikt pārdošanu nepiemērotā veidā. Piemēram, ja par pārdošanu nevar nopelnīt prēmiju, ja netiek sasniegts minimālais mērķis vairākās atšķirīgās produktu kategorijās, tas var ietekmēt to, vai tiek piedāvāti piemēroti produkti. Cits piemērs ir nopelnītās piemaksas vai prēmijas samazinājums, ja nav sasniegts sekundārais mērķis vai sliksnis.
  - a. Piemērs Sabiedrībai ir attiecīgās personas, kuras pārdod dažādus produktus, kuri atbilst dažādām klientu vajadzībām, un produktu klāsts ir sadalīts trīs “komplektos”, ņemot vērā klientu vajadzību veidu. Attiecīgās personas var saņemt prēmiju maksājumus par katru pārdoto produktu, tomēr mēneša beigās prēmija netiek

izmaksāta, ja personas nav sasniegušas vismaz 50 % no pārdošanas apjoma, kas noteikts katram komplektam.

- b. Piemērs Sabiedrība pārdod produktus ar dažādām brīvprātīgām papildu opcijām. Attiecīgā persona saņem prēmijas maksājumus par visiem pārdošanas darījumiem un papildu maksājumu, ja klients iegādājas papildu opciju. Tomēr mēneša beigās prēmija netiek izmaksāta, ja persona nav sasniegusi vismaz 50 % līmeni no produktiem, kas pārdoti ar papildu opciju.
4. Mainīga alga, kurā pamatalgu maina (uz augšu vai uz leju) attiecīgās personas sniegums saistībā ar pārdošanas mērķiem: šādos gadījumos visa attiecīgās personas alga pēc būtības var kļūt par mainīgu atalgojumu.
    - a. Piemērs Sabiedrība būtiski samazina attiecīgās personas pamatalgu, ja persona nerasniedz konkrētus pārdošanas mērķus. Tādēļ pastāv risks, ka persona veiks nepiemērotus pārdošanas darījumus, lai izvairītos no šāda iznākuma. Tāpat attiecīgās personas var būt ļoti motivētas pārdot, lai palielinātu pamatalgu un saistītos papildu ieguvumus.
  5. Atalgojuma politika un prakse, kas rada neproporcionālu peļņu par nenozīmīgu pārdošanas apjomu: ja attiecīgajām personām ir jāsasniedz minimālais pārdošanas līmenis, lai nopelnītu prēmiju maksājumus, vai arī prēmijas tiek palielinātas, palielinās arī risks. Vēl viens piemērs ir shēmas, kas ietver “akseleratorus”, kur noteikta līmeņa pārsniegšana palielina nopelnītās piemaksas proporciju. Dažos gadījumos prēmijas tiek izmaksātas retrospektīvi, ņemot vērā visus pārdošanas darījumus, nevis tikai tos, kas pārsniedz noteiktu līmeni, potenciāli radot būtisku motivāciju attiecīgajām personām pārdot konkrētu produktu konkrētos apstākļos.
    - a. Piemērs Sabiedrība veic akselerētus prēmijas maksājumus attiecīgajām personām par katru pārdoto produktu ceturkšņa periodā šādi:
      - 0–80 % no mērķa maksājumi netiek veikti
      - 80–90 % no mērķa 50 € par katru pārdošanas darījumu
      - 91–100 % no mērķa 75 € par katru pārdošanas darījumu
      - 101–120 % no mērķa 100 € par katru pārdošanas darījumu
      - >120 % no mērķa 125 € par katru pārdošanas darījumu
- Šis piemērs attiecas arī uz tiem gadījumiem, kad attiecīgā persona saņem aizvien lielāku daļu komisijas maksas vai ģenerēto ienākumu.
- b. Piemērs Sabiedrībai ir tāda pati akselerētā sistēma kā iepriekšējā piemērā, bet maksājumu pieaugumu par katru pārdošanas darījumu piemēro retrospektīvi visiem ceturkšņa pārdošanas darījumiem, piemēram, pārsniedzot 91 % no mērķa, prēmijas maksājums, kas sasniegts līdz attiecīgajam datumam ar likmi 50 € par darījumu, tiek palielināts līdz 75 € par darījumu. Tas rada vairākus “kraujas malas” punktus, kad viens

papildu pārdošanas darījums, kas nepieciešams, lai sasniegtu augstāku mērķa līmeni, neproporcionāli palielina prēmijas maksājumu.

## VII. Izmaiņu tabula starp pamatnostādņu jauno redakciju un 2013. gada redakciju

Jaunās pamatnostādnes	2013. gada pamatnostādnes
<p><b>Atalgojuma politikas un prakses izstrāde</b></p> <p>1. pamatnostādne</p>	<p><b>V.I. Atalgojuma politikas un prakses pārvaldība FITD profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu prasību kontekstā</b></p>
<p><b>Pārvaldība</b></p> <p>2. pamatnostādne</p>	
<p><b>Ar atalgojuma politiku un praksi saistītu risku kontrole</b></p> <p>3. pamatnostādne</p>	<p><b>V.II. Ar atalgojuma politiku un praksi saistītu risku kontrole</b></p>
<p>nav attiecināms (n/a)</p>	<p><b>V.III. Pamatnostādne par kompetento iestāžu veikto atalgojuma politikas un prakses uzraudzību un izpildes panākšanu</b></p>