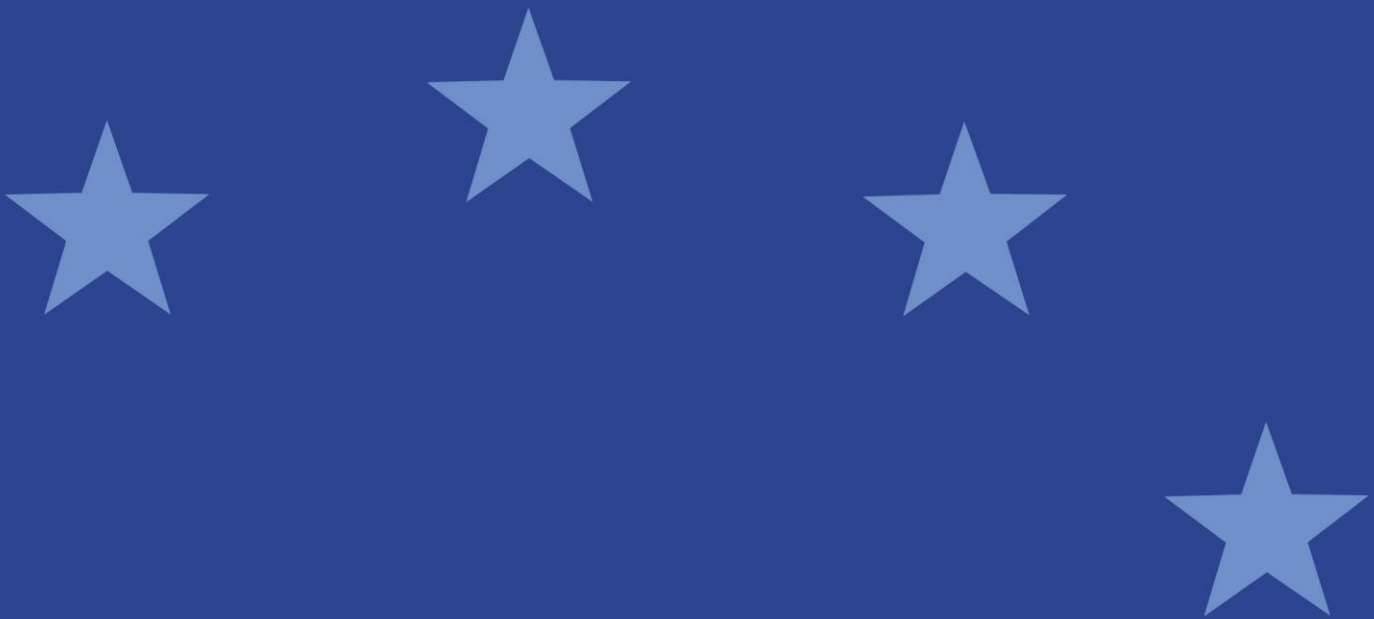




European Securities and
Markets Authority

Gairės

Atlyginimų nustatymo politika ir praktika (FPRD)





Turinys

Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos gairės (pagal direktyvą dėl finansinių priemonių rinkų (FPRD))	3
I. Taikymo sritis	3
II. Apibrėžtys	3
III. Tikslas	5
IV. Gairių laikymosi ir pranešimų teikimo įsipareigojimai	5
V. Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos gairės (FPRD)	5
V.I Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos valdymas ir kūrimas vadovaujantis FPRD reikalavimais dėl veiklos vykdymo ir interesų konfliktų	5
V.II. Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos keliamos rizikos kontrolė	8
V.III Kompetentingų institucijų vykdomos atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos priežiūros ir įgyvendinimo kontrolės gairės	10
I priedas. Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos, keliančios interesų konfliktų, kuriuos gali būti sunku išspręsti, pavyzdžiai	11

Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos gairės (pagal finansinių priemonių rinkų direktyvą (FPRD))

I. Taikymo sritis

1. Šios gairės taikomos:
 - a. investicinėms įmonėms (apibrėžtoms finansinių priemonių rinkų direktyvos (FPRD) 4 straipsnio 1 dalies 1 punkte), įskaitant kredito įstaigas, kai šios teikia investicines paslaugas, KIPVPS valdymo įmonėms ir išorės alternatyvaus investavimo fondų valdytojams, kai šie teikia investicines individualaus portfelio valdymo arba nepagrindines paslaugas (apibrėžtas KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalies a ir b punktuose ir AIFV direktyvos 6 straipsnio 4 dalies a ir b punktuose) ir
 - b. kompetentingoms institucijoms.
2. Šios gairės taikomos, kai teikiamos FPRD I priedo A skirsnyje išvardytos investicinės paslaugos ir B skirsnyje išvardytos pagalbinės paslaugos.
3. Šiose gairėse aptariami atvejai, kai paslaugos teikiamos neprofesionaliesiems klientams; šios gairės taip pat turėtų būti taikomos (tiek, kiek jų nuostatos yra aktualios) ir tais atvejais, kai paslaugos teikiamos profesionaliems klientams.
4. Šios gairės pradėdamos taikyti praėjus 60 kalendorinių dienų nuo 11 dalyje nurodytos datos, iki kurios reikia pateikti pranešimą.

II. Apibrėžtys

5. Jeigu nenurodyta kitaip, Finansinių priemonių rinkų direktyvoje vartojamos sąvokos šiose gairėse turi tą pačią reikšmę. Šiose gairėse vartojamos sąvokos:

<i>kompetentinga institucija</i>	Tai institucija, kurią kiekviena valstybė narė paskiria laikydamasi FPRD 48 straipsnio toje direktyvoje nurodytoms pareigoms vykdyti.
<i>Finansinių priemonių rinkų direktyva</i>	2004 m. balandžio 21 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/39/EB dėl finansinių priemonių rinkų, iš dalies pakeičianti Tarybos direktyvas 85/611/EEB ir 93/6/EEB bei Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2000/12/EB ir panaikinanti Tarybos direktyvą 93/22/EEB
<i>FPRD įgyvendinimo direktyva</i>	2006 m. rugpjūčio 10 d. Komisijos direktyva 2006/73/EB, kuria įgyvendinama Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2004/39/EB dėl investicinių įmonių organizacinių reikalavimų ir veiklos sąlygų bei toje direktyvoje apibrėžti terminai
<i>ESMA reglamentas</i>	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.

<i>Vyresnioji vadovybė</i>	Asmuo ar asmenys, kurie veiksmingai vadovauja investicinei įmonei (žr. FPRD įgyvendinimo direktyvos 2 straipsnio 9 dalį).
<i>Atitinkamas (-i) asmuo (-eny)s¹</i>	Asmenys, galintys daryti reikšmingą poveikį teikiamai paslaugai ir (arba) įmonės elgsenai, įskaitant klientų aptarnavimo padalinių darbuotojus, pardavimo padalinio darbuotojus ir (arba) kitus darbuotojus, netiesiogiai dalyvaujančius teikiant investicines ir (arba) pagalbines paslaugas, kurių atlyginimu gali būti sukurtos netinkamos paskatos veikti nepaisant jų klientams palankiausių interesų. Prie šių asmenų priskiriami asmenys, kurie prižiūri pardavimo padalinio darbuotojus (pavyzdžiui, tiesioginiai vadovai), ir gali būti skatinami daryti spaudimą pardavimo padalinio darbuotojams, arba finansų analitikai, kurių parengta informacija pardavimo padalinio darbuotojai gali naudotis teikdami patarimus klientams dėl investicinių sprendimų. Prie tokių asmenų taip pat priskiriami skundų nagrinėjimo procedūroje dalyvaujantys, pretenzijas nagrinėjantys, su klientais dirbantys, produktų planavimo ir kūrimo procese dalyvaujantys ir kiti asmenys. Prie atitinkamų asmenų taip pat priskiriami įmonės priklausomi agentai ² .
<i>Atlyginimas</i>	Visų formų mokėjimai arba išmokos, kurias įmonės tiesiogiai arba netiesiogiai skiria atitinkamiems asmenims už investicinių ir (arba) pagalbinių paslaugų teikimą klientams. Tai gali būti finansinis atlygis (pavyzdžiui, grynieji pinigai, akcijos, opcionai, atitinkamų asmenų skolos panaikinimas, pensijų įmokos, trečiųjų šalių mokamas atlyginimas, pavyzdžiui, pelno dalis, darbo užmokesčio didinimas) arba nefinansinis atlygis (pavyzdžiui, pareigų paaukštinimas, sveikatos draudimas, nuolaidos arba specialios išmokos automobiliui arba judriojo ryšio telefonui įsigyti, dosnus išlaidų atlyginimas, seminarai egzotiškose šalyse ir t. t.).
<i>Kiekybiniai kriterijai</i>	Šiose gairėse tai daugiausiai skaičiais išreikšti arba finansiniai duomenys, naudojami atitinkamų asmenų atlyginimui nustatyti (pavyzdžiui, parduotų priemonių vertė, pardavimo apimtys, nustatyti pardavimo arba naujų klientų paieškos tikslai ir t. t.).
<i>Kokybiniai kriterijai</i>	Šiose gairėse tai visų pirma kiti, ne kiekybiniai kriterijai. Prie jų taip pat gali būti priskirti skaičiais išreikšti arba finansiniai duomenys, naudojami atitinkamo asmens darbui ir (arba) klientui teikiamoms paslaugoms įvertinti, pavyzdžiui, kliento investicijų grąža, labai mažas skundų skaičius per ilgą laiką ir t. t.

¹ Nors sąvoka „atitinkamas asmuo“ yra apibrėžta FPRD įgyvendinimo direktyvos 2 straipsnio 3 dalyje, pagrindinis šių gairių dalykas yra visų asmenų, dalyvaujančių teikiant investicines ir (arba) pagalbines paslaugas, ypač tų, kurie gali daryti reikšmingą poveikį teikiamai paslaugai ir veiklos vykdymo rizikos pobūdžio valdymui ir (arba) kurie gali paveikti įmonės elgseną, atlyginimas.

² Žr. CESR 49 punktą, p. 16. Paskatinimai: geros ir blogos praktikos ataskaita, 2010 m. balandžio 19 d. (Žr. CESR 10/295). Šiame punkte nurodoma, kad pagal FPRD 23 straipsnį investicinė įmonė yra visiškai ir besąlygiškai atsakinga už savo draudimo agentus. Tokiomis aplinkybėmis atlyginimas draudimo agentams gali būti laikomas mokėjimu įmonės viduje, kuriam netaikomos paskatinimo taisyklės.

6. Šiose gairėse išdėstytos nuostatos nėra griežtai privalomos. Dėl to dažnai vartojamas žodis „turėtų“. Žodžiai „privalo“, „reikalaujama“ yra vartojami, kai aptariami FPRD arba FPRD įgyvendinimo direktyvos reikalavimai.

III. Tikslas

7. Šių gairių tikslas – užtikrinti nuoseklų ir kokybiškesnį FPRD direktyvos reikalavimų, taikomų interesų konfliktams ir veiklos vykdymui, įgyvendinimą atlyginimų nustatymo srityje. Viena vertus, atlygio politika ir praktika turėtų užtikrinti, kad būtų laikomasi FPRD reikalavimų dėl interesų konfliktų, išdėstytų 13 straipsnio 3 dalyje ir 18 straipsnyje; antra vertus, ši politika ir praktika taip pat turėtų užtikrinti, kad būtų laikomasi FPRD 19 straipsnyje nustatytų veiklos vykdymo taisyklių.
8. Šiomis gairėmis ESMA tikisi skatinti didesnę konvergenciją išaiškinimų ir priežiūros metodikos srityje, darnesnę FPRD reikalavimų dėl interesų konfliktų ir veiklos vykdymo atlyginimų nustatymo srityje aiškinimą ir tų reikalavimų laikymosi priežiūrą. Padėdama užtikrinti, kad įmonės laikytųsi nustatytų reikalavimų, ESMA tikisi atitinkamai sustiprinti investuotojų apsaugą.

IV. Gairių laikymosi ir pranešimų teikimo įsipareigojimai

Gairių statusas

9. Šiame dokumente išdėstytos pagal ESMA reglamento 16 straipsnį parengtos gairės. Pagal ESMA reglamento 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ir finansų rinkų dalyviai privalo dėti visas pastangas laikytis šių gairių.
10. Kompetentingos institucijos, kurioms taikomos šios gairės, turėtų jų laikytis įtraukdamos jas į savo priežiūros praktiką, įskaitant atvejus, kai konkrečios gairės yra visų pirma skirtos finansų rinkų dalyviams.

Pranešimų teikimo reikalavimai

11. Kompetentingos institucijos, kurioms taikomos šios gairės, turi ESMA pranešti, ar laikosi arba ketina laikytis gairių reikalavimų ir nurodyti priežastis, jei gairių laikytis neketinama. Pranešimas turi būti atsiųstas per du mėnesius nuo ESMA gairių vertimo paskelbimo dienos adresu MiFID_remuneration606@esma.europa.eu. Jei per šį laikotarpį ESMA negauna pranešimo, bus laikoma, kad kompetentingos institucijos nesilaiko gairių. Pranešimų šabloną galima rasti ESMA interneto svetainėje.
12. Finansų rinkų dalyviai neprivalo pranešti, ar laikosi šių gairių reikalavimų.

V. Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos gairės (FPRD)

V.I Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos valdymas ir kūrimas vadovaujantis FPRD reikalavimais dėl veiklos vykdymo ir interesų konfliktų

13. Kurdamos arba peržiūradamos atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką įmonės turėtų atsižvelgti į galinčią kilti riziką, susijusią su veiklos vykdymu ir interesų konfliktais. Įgyvendinant įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką turėtų būti laikomasi reikalavimų užtikrinti veiksmingą interesų konfliktų valdymą (be kitų dalykų turėtų būti stengiamasi išvengti ta atlyginimų nustatymo politika ir praktika keliamų interesų konfliktų) ir veiklos vykdymo rizikos valdymo reikalavimų,

siekiant užtikrinti, kad įmonės pasirinkta atlyginimų nustatymo politika ir praktika trumpuoju, vidutiniu ir ilguoju laikotarpiais nekenktų klientų interesams.

14. Atlyginimų nustatymo politika ir praktika turėtų būti parengta taip, kad ja atitinkami asmenys nebūtų skatinami teikti pirmenybę savo pačių arba įmonės interesams (pavyzdžiui, savo finansinių priemonių platinimo atveju³ arba tuo atveju, kai įmonė skatina jai pelningesnių produktų pardavimą), kai tai gali pakenkti klientams.
15. Be to, jei pagal įmonių atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką atlyginimas yra tiesiogiai siejamas su konkrečių finansinių priemonių arba konkrečios kategorijos finansinių priemonių pardavimu, vargu, ar šiuo atveju įmonės galės įrodyti, kad laikosi FPRD reikalavimų dėl veiklos vykdymo arba interesų konfliktų.
16. Kurdamos atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką įmonės turėtų atsižvelgti į visus reikiamus veiksnius, įskaitant atitinkamų asmenų vykdomą veiklą, siūlomų produktų pobūdį, platinimo metodus (pvz., ar klientui teikiamos konsultacijos, ar vykdomas tiesioginis pardavimas ar naudojamos telekomunikacijų priemonės). Tai atlikti būtina siekiant išvengti veiklos vykdymo ar interesų konfliktų rizikos, kuri kyla, kai daromas neigiamas poveikis klientų interesams, ir užtikrinti, kad įmonė tinkamai valdytų visą su tuo susijusią likusią riziką.
17. Kurdamos atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką įmonės turėtų užtikrinti fiksuotų ir kintančių atlyginimų dalių santykį, kuris padėtų labiausiai atsižvelgti į klientų interesus: itin nepastovus ir nuo kiekybinių kriterijų priklausantis atlyginimas gali skatinti atitinkamus asmenis daugiausia dėmesio sutelkti į trumpalaikius laimėjimus, o ne į klientui palankiausias rezultatus. Įdiegta atlyginimų nustatymo politika ir praktika turėtų suteikti galimybę laikytis lanksčios kintamų atlyginimų politikos, o prireikus, turėtų būti numatyta galimybė visai nemokėti kintamo atlyginimo.
18. Norėdamos apskaičiuoti kintamą atlyginimą ir tuo tikslu vertindamos darbo rezultatus įmonės turėtų atsižvelgti ne tik į pardavimo apimtį, nes tai gali sukelti interesų konfliktų, kurie galiausiai gali pakenkti klientui. Apskaičiuodamos savo priklausomų agentų atlyginimą įmonės gali atsižvelgti į specialų priklausomų agentų statusą (paprastai tai savarankiškai dirbantys priklausomi agentai) ir į atitinkamus tos šalies ypatumus⁴. Tačiau tokiais atvejais įmonės įgyvendindamos atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką vis tiek turėtų nustatyti reikiamus kriterijus, kurie būtų taikomi atitinkamų asmenų darbo rezultatams vertinti. Toks vertinimas turėtų būti atliekamas remiantis kokybiniais kriterijais, skatinant atitinkamus asmenis siekti klientui palankiausių rezultatų.
19. Jeigu visas atlyginimas arba jo dalis yra kintami, įgyvendinant įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką turėtų būti taikomi reikiami kriterijai, kuriais būtų vadovaujama siekiant suderinti atitinkamų asmenų ar įmonių interesus ir jų klientų interesus. Tai darydamos įmonės turėtų apsvarstyti galimybę taikyti kokybinius kriterijus, kuriuos taikant atitinkami asmenys būtų

³ Įmonių praktika, kai įmonės savo klientams parduoda savo (pačios įmonės arba kitos tai pačiai grupei priklausančios įmonės) finansines priemones, pavyzdžiui, paprastąsias, privilegijuotąsias akcijas, mišrias kapitalo priemones (IATE) ir skolos vertybinius popierius.

⁴ Pavyzdžiui, specialios priklausomų agentų atlyginimų taisyklės gali būti rengiamos pagal nacionalinius teisės aktus, kuriais įgyvendinama 1986 m. gruodžio 18 d. Tarybos direktyva dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su savarankiškai dirbančiais prekybos agentais, derinimo (86/653/EEB).

skatinami siekti klientui palankiausių rezultatų⁵. Kokybinių kriterijų pavyzdžiai: atitiktis norminiams reikalavimams (atitiktis veiklos vykdymo taisyklėms ir ypač atitinkamų asmenų klientams parduodamų priemonių tinkamumo tikrinimas) ir atitiktis vidaus procedūroms, sąžiningas klientų aptarnavimas ir klientų poreikių užtikrinimas.

20. Vertindamos atitinkamų asmenų darbo rezultatus įmonės taip pat turėtų atsižvelgti į savo veiklos rezultatus ir įvertinti, kaip laikomasi veiklos vykdymo taisyklių ir kaip apskritai vykdoma pareiga veikti atsižvelgiant į geriausius klientų interesus.
21. Laikantis veiksmingo įmonės valdymo principų atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką turėtų tvirtinti vyresnioji vadovybė arba, jei yra galimybė, priežiūros funkcijas atliekantis (-ys) darbuotojas (-ai), atsižvelgdamas (-i) į atitikties užtikrinimo funkcijas atliekančio (-ių) darbuotojo (-ų) konsultacijas. O jas įgyvendinti turėtų atitinkamas funkcijas vykdančys darbuotojai užtikrinantys efektyvų bendrovės valdymą. Vyresnioji vadovybė turėtų būti atsakinga už atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos įgyvendinimą, taip pat už visos rizikos, kurią gali kelti atlyginimų nustatymo politika ir praktika, prevenciją ir kontrolę⁶.
22. Be to, įmonės atlyginimų nustatymo politikoje ir praktikoje turėtų būti numatytos ir taikomos priemonės, kurios padėtų veiksmingai nustatyti atvejus, kai atitinkamas asmuo nesilaiko reikalavimo siekti klientui palankiausių rezultatų, ir imtis taisomųjų veiksmų.
23. Atitinkami asmenys nuo pat pradžių turėtų būti aiškiai informuoti apie tai, kokie kriterijai bus taikomi jų atlyginimo dydžiui nustatyti, taip pat apie tai, kaip ir kada bus atliekama jų darbo rezultatų peržiūra. Įmonių taikomi kriterijai atitinkamų asmenų darbo rezultatams vertinti turėtų būti prienami, suprantami ir įforminti raštu.
24. Įmonės turėtų vengti nepagrįstai sudėtingos politikos ir praktikos (pavyzdžiui, jungti įvairią politiką ir praktiką, kurti daugialypes schemas, dėl kurių didėtų rizika, kad atitinkami asmenys neteks paskatų veikti atsižvelgiant į geriausius klientų interesus, ir kad įdiegtos kontrolės priemonės nebus veiksmingos nustatant žalos klientui riziką). Dėl to taikomi metodai gali būti nepakankamai nuoseklūs, o atitikties užtikrinimo funkcijas atliekantis (-ys) darbuotojas (-ai) gali nepakankamai juos išmanyti arba kontroliuoti. Šių gairių I priede pateikiami pavyzdžiai parodo tuos atvejus, kai atlyginimų nustatymo politika ir praktika gali kelti riziką, kurią gali būti sunku valdyti dėl jos sudėtingumo ir kai esama stiprių paskatų pardavinėti konkrečius produktus.
25. Įmonės savo atlyginimų nustatymo politiką turėtų įforminti raštu ir ją reguliariai peržiūrėti.
26. Įmonės turėtų užtikrinti, kad taikydamos savo pasirinktas organizacines priemones, skirtas naujiems produktams arba paslaugoms diegti, jos deramai atsižvelgtų į savo atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką bei riziką, kurią gali kelti tie produktai arba paslaugos. Visų pirma, prieš įdiegdama naują produktą įmonė turėtų įvertinti, ar atlyginimų nustatymo aspektai, susiję su to produkto platinimu, atitinka įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką, taigi nekeltų veiklos vykdymo ar interesų konfliktų rizikos. Įmonės šį procesą turėtų deramai registruoti užpildydamos dokumentus.

⁵ Pagal CRD III G principą: "kai atlyginimas susietas su veiklos rezultatais, visa atlyginimo suma yra pagrįsta bendru atskiros asmens bei atitinkamo verslo padalinio veiklos rezultatais ir bendrų įstaigos rezultatų vertinimu, o vertinant atskiros asmens veiklos rezultatus atsižvelgiama į finansinius ir nefinansinius kriterijus".

⁶ Pagal CRD III C principą: „įstaigos valdymo organas, atlikdamas priežiūros funkciją, tvirtina ir periodiškai peržiūri bendruosius atlyginimų politikos principus ir atsako už tos politikos įgyvendinimą“.

27. Geros praktikos pavyzdžiai:

- Kintama atlyginimo dalis apskaičiuojama ir skiriama tiesiogiai ir nepriklauso nuo to, ar įvykdytas tikslas pagal principą „viskas arba nieko“. Kai kuriais atvejais įmonė nusprendžia kintamą atlyginimo dalį mokėti dalimis tam tikrą laikotarpį, norėdama tą atlygimo dalį pakoreguoti pagal ilgalaikius rezultatus ir taip į tuos rezultatus atsivėlgti.
- Įmonė iš esmės pakeitė kintamo atlyginimo sudedamąsias dalis. Kintamąją atlyginimo dalį dabar lemia kokybiniai kriterijai, ji geriau atspindi principą darbuotojų pareigą veikti atsivėlgiant į geriausius klientų interesus.
- Atitinkamų asmenų kintamam atlyginimui apskaičiuoti naudojami kriterijai nepriklauso nuo parduodamų produktų, o be kitų kriterijų, tam naudojami ir kokybiniai kriterijai.
- Kai investicija yra neribota, nenustatytas jos terminas, atlyginimo mokėjimas atidedamas nustatytam metų skaičiui, arba iki tol, kol produktas bus realizuotas.
- Kintamo atlyginimo mokėjimas gali būti derinamas su investicijos terminu arba atidėtas, siekiant užtikrinti, kad parduodant produktą iš tiesų bus atsivėlgta į galutinę produkto grąžą klientui; prireikus galutinis kintamo atlyginimo dydis koreguojamas.
- Darbuotojams mokama ir už parduotų produktų kiekį, ir už veiksmingą šių produktų grąžą klientams per tam tikrą laikotarpį. Šiuo atveju suteiktų paslaugų kokybė nustatoma įvertinant finansinius duomenis.

28. Blogos praktikos pavyzdžiai:

- Įmonė pradėjo savo konsultantams siūlyti papildomą atlyginimą, kad šie skatintų klientus kreiptis dėl naujų fondo produktų, su kuriais yra susiję konkretūs įmonės interesai. Tokiais atvejais dažnai atitinkamas asmuo gali savo klientams siūlyti parduoti produktus, kuriuos kitu atveju rekomenduotų pasilikti, kad klientai galėtų investuoti į tokius naujus produktus.
- Vadovai ir darbuotojai gauna dideles su konkrečiu produktu susijusias premijas. Todėl įmonė parduoda konkretų produktą nepaisydama, ar jis tinka klientams. Rizikos vadybininko įspėjimų nepaisoma, nes investiciniai produktai duoda įmonei didelę grąžą. Kai nustatyta rizika pasitvirtina, produktai jau būna parduoti, o premijos – išmokėtos.
- Kintama bendro atlyginimo dalis priklauso tik nuo pardavimo apimties ir skatina atitinkamus asmenis daugiausia dėmesio sutelkti į trumpalaikius pasiekimus, o ne į klientams palankiausias rezultatus.
- Atitinkami asmenys dažnai perka ir parduoda kliento portfelio finansines priemones norėdami daugiau uždirbti ir nepaisydami, ar tokia veikla tinkama klientui. Taip pat, užuot atsivėlgę į produkto tinkamumą klientui, atitinkami asmenys labiausiai stengiasi parduoti tą produktą, kurio investicinis terminas yra trumpas, kad gautų atlygį tą patį produktą netrukus perinvestuodami.

V.II. Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos keliamos rizikos kontrolė

29. Įmonės turėtų įdiegti reikiamas savo politikos ir praktikos laikymosi kontrolės priemones, kad užtikrintų, jog jos duoda planuotus rezultatus. Kontrolės priemonės turėtų būti įgyvendinamos

visoje įmonėje ir reguliariai peržiūrimos. Į šias kontrolės priemones reikėtų įtraukti klientui teikiamų paslaugų kokybės vertinimą, pavyzdžiui, sekti skambučius, kai pardavimai vykdomi telefonu, atrankiniu būdu tikrinti teikiamų konsultacijų ir klientų portfelių tinkamumą, reguliariai peržvelgti kitus klientų dokumentus.

30. Jeigu dėl tam tikrų atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos ypatumų esama galimos arba realios rizikos, kad klientui gali būti padaryta žala, įmonės turėtų imtis reikiamų priemonių veiklos vykdymo ir interesų konfliktų rizikai valdyti – peržiūrėti ir (arba) pakoreguoti tuos ypatumus, įdiegti atitinkamas kontrolės ir ataskaitų teikimo mechanizmus, arba imtis reikiamų priemonių, kad sumažintų veiklos vykdymo arba interesų konfliktų riziką.
31. Įmonės turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta tinkama ir skaidri ataskaitų teikimo tvarka, kuri galiotų visoje įmonėje arba grupėje ir padėtų identifikuoti problemas, susijusias su FPRD reikalavimų dėl interesų konfliktų ir veiklos vykdymo nesilaikymo rizika.
32. Prieš atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos nuostatų taikymą atitinkamiems asmenims, į atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos kūrimo procesą turėtų būti įtrauktas atitikties užtikrinimo funkcijas vykdančias darbuotojas. Kad galėtų kontroliuoti atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos kūrimo ir tvirtinimo procesą, atitikties užtikrinimo funkcijas atliekantis (-ys) darbuotojas (-ai) turėtų tikrinti, ar įmonė laikosi FPRD nustatytų reikalavimų dėl veiklos vykdymo ir interesų konfliktų, ir turėtų galėti susipažinti su visais atitinkamais dokumentais. Kontrolės funkcijas vykdančias asmenys turėtų būti nepriklausomi nuo verslo padalinių, kuriuos jie prižiūri, jie turėtų turėti reikiamus įgaliojimus, o jų atlyginimas už darbą turėtų būti siejamas su tikslų, kurie nustatyti apibrėžiant jų funkcijas, vykdymu, neatsižvelgiant į veiklos sričių, kurias jie kontroliuoja, rezultatus⁷;
33. Įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką turėtų visapusiškai palaikyti vyresnioji vadovybė arba, jei reikia, priežiūros funkcijas atliekantis (-ys) darbuotojas (-ai). Taip būtų įgyvendinamos reikiamos priemonės, kad atitinkami asmenys veiksmingai laiktųsi interesų konfliktų sprendimo ir veiklos vykdymo politikos ir procedūrų.
34. Kai įmonė perka investicines paslaugas iš trečiųjų šalių, ji turėtų atsižvelgti į geriausias klientų interesus. Kai įmonė ketina paslaugas teikti per kitą įmonę, ji turėtų patikrinti, ar tos įmonės atlyginimų nustatymo politika ir praktika yra grindžiami šias gaires atitinkančiais principais.
35. Geros praktikos pavyzdžiai:
 - Norėdama nustatyti padidintos rizikos sritis ir pardavimų stebėsenos srityje laikytis rizika pagrįsto požiūrio, įmonė naudoja daug įvairios informacijos apie verslo kokybės stebėseną ir pardavimo būdus, įskaitant tendencijų ir priežasčių analizę, ypač daug dėmesio skirdama itin gerų darbo rezultatų pasiekusiems atitinkamiems asmenims. Įmonė užtikrina, kad tokios analizės rezultatai būtų įforminami dokumentais ir apie juos būtų informuota vyresnioji vadovybė, o kartu būtų pateikti pasiūlymai dėl taisomųjų veiksmų.
 - Klientų gautai investicinei grąžai per tam tikrą laikotarpį įvertinti įmonė naudoja informacijos rinkimo priemones, atsižvelgiama į atitinkamų asmenų, kuriems mokamas kintamas

⁷ Žr. ESMA gaires dėl tam tikrų FPRD atitikties užtikrinimo funkcijai nustatytų reikalavimų [ESMA/2012/388], ir EBA gaires dėl vidaus valdymo.

atlyginimas, suteiktas investicines paslaugas. Pagal geros praktikos principą kintamą atlyginimą reikėtų apskaičiuoti vertinant būtent šią informaciją, o ne tai, ar buvo pasiektas pardavimo tikslas.

- Įmonė kasmet vertina, ar jos naudojamos informacijos valdymo priemonės yra pakankamos kokybiniais duomenimis, pagal kuriuos apskaičiuojamas atitinkamiems asmenims mokamas kintamas atlyginimas, surinkti.
- Kad įvertintų, ar jos skatinimo schemos yra tinkamos, įmonė vykdo programą, pagal kurią netrukus po to, kai įvykdomas tiesioginis pardavimas, kurio nebuvo galima stebėti pasitelktus pardavimo telefonu pokalbio įrašą, susisiekiama su kai kuriais klientais, kad patikrintų, ar pardavimo vadybininkas buvo nuoširdus, sąžiningas ir profesionalus bei veikė atsižvelgdamas į geriausių kliento interesus.
- Didžiausią atlyginimą gaunantys ir geriausių darbo rezultatus pasiekę asmenys priskiriami didesnės rizikos sričiai, todėl tikrinami itin atidžiai; atitiktčiai tikrinti naudojama įvairi informacija: ankstesni atitiktities rezultatai, skundai, duomenys apie paslaugų atsisakymą. Kuriant ir (arba) peržiūrint atlyginimų politiką ir praktiką atsižvelgiama į gautus rezultatus.

36. Blogos praktikos pavyzdžiai:

- Įmonės daugiausia naudoja kiekybinius duomenis kaip kriterijus kintamam atlyginimui apskaičiuoti.
- Įmonė nestebi, nevertina rizikos, kuri kyla, kai visas kintamas atlyginimas arba jo dalis apskaičiuojami remiantis kiekybiniais duomenimis, ir nesiima tokios rizikos prevencijos.
- Vyresnioji vadovybė yra nustačiusi įvairius įmonės strateginius tikslus, kuriuos reikia pasiekti tam tikrais metais. Visi tikslai grindžiami vien finansiniais arba komerciniais aspektais, neatsižvelgiant į tai, kad jais galima pakenkti įmonės klientams. Atlyginimų nustatymo politikoje bus laikomasi šių strateginių tikslų, todėl joje daugiausia dėmesio bus skiriama trumpalaikiams finansiniams ir komerciniams tikslams.
- Nepaisant to, kad rengiant ir vertinant atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką tam tikrų priemonių buvo imtasi, kai kurie politikos ir praktikos aspektai vis tiek yra nenaudingi klientams ir kelia riziką, kurią būtina nustatyti ir mažinti.

37. Šių gairių I priede pateikti pavyzdžiai, kai atlyginimų nustatymo politika ir praktika sukuriama stiprios paskatos pardavinėti konkrečius produktus ir dėl to tokioms įmonėms būtų sunku įrodyti, kad jos laikosi FPRD reikalavimų. Įmonės, kurdamos savo atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką, turėtų atsižvelgti į su minėtais pavyzdžiais susijusią veiklos vykdymo ir interesų konfliktų riziką.

V.III Kompetentingų institucijų vykdomos atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos priežiūros ir įgyvendinimo kontrolės gairės

38. Jei kompetentingos institucijos vykdydamos priežiūrą nustato, kad šių gairių taikymo srityse laikomasi blogos praktikos, kuria pažeidžiama FPRD, jos turėtų apsvarstyti, kokių priemonių reikėtų imtis.

39. Kompetentingos institucijos turėtų tikrinti, kaip įmonės ketina laikytis savo atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos nuostatų, kaip planuoja jas įgyvendinti ir taikyti bei kaip imamasi reikiamų priemonių geriausiems klientų interesams apsaugoti.

I priedas. Atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos, keliančios interesų konfliktų, kuriuos gali būti sunku išspręsti, pavyzdžiai

Vieni atlyginimų nustatymo ypatumai (pavyzdžiui, mokėjimo pagrindas, atitinkamų asmenų konkurencijos pagal jų darbo rezultatus vykdymas) kelia didesnę galimos žalos klientams riziką negu kiti (ypač tokie, kurie galėjo būti sumanyti siekiant paveikti atitinkamų asmenų, ypač pardavimo vadybininkų, elgseną). Toliau pateikiami didelės rizikos atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos, kurią dažniausiai būna sunku valdyti ir kurios laikantis įmonei būtų sunku įrodyti, kad ji laikosi FPRD reikalavimų, pavyzdžiai:

1. Paskatos, dėl kurių atitinkami asmenys gali stengtis aktyviau parduoti arba primygtinai siūlyti kuri nors produktą ar produktų kategoriją arba vykdyti investuotojui nereikalingus ir (arba) netinkamus įsigijimus ar pirkimus: ypač tokiais atvejais, kai įmonė pradeda siūlyti naują arba reklamuoti konkretų produktą (pavyzdžiui, mėnesio produktą arba įmonės išleistus produktus) ir skatina atitinkamus asmenis tą produktą parduoti. Jeigu įvairiems produktams taikomos skirtingos paskatos, kyla didelė rizika, kad atitinkami asmenys mieliau pardavinės tą produktą, už kurį gaus didesnę atlyginimą, o ne kuri nors kitą, deramai neatsižvelgdami į tai, kas būtų geriausia klientui.
 - a. Pavyzdys: įmonės atlyginimų nustatymo politika ir praktika yra susieta su konkretaus produkto pardavimais, o atitinkamas asmuo gauna skirtingo lygio paskatas, priklausančias nuo konkretaus jo parduodamo produkto arba produktų kategorijos.
 - b. Pavyzdys: įmonės atlyginimų nustatymo politika ir praktika yra susieta su konkretaus produkto pardavimais, o atitinkamas asmuo gauna vienodas paskatas už įvairius produktus. Tačiau tam tikrais atvejais, kai vykdomos pardavimo skatinimo arba rinkodaros akcijos įmonė padidina už tam tikrus produktus skiriamas paskatas.
 - c. Pavyzdys: paskatos, kurios gali daryti įtaką atitinkamiems asmenims (pavyzdžiui, gaunantiems atlyginimą tik komisinio atlyginimo forma) parduoti atviro tipo investicinį fondą (angl. *unit trust*), o ne uždaro investicinio fondo (angl. *investment trust*) priemones (kai abu produktai klientui yra vienodai tinkami), nes už atviro tipo investicinio fondo priemonių pardavimą gauna gerokai didesnę komisinį atlyginimą.
2. Netinkami reikalavimai, kurie lemia, ar paskatos bus mokamos: atlyginimų nustatymo politika ir praktika, kurioje, pavyzdžiui, numatytas reikalavimas įvykdyti minimalų būtiną įvairių produktų pardavimų kiekį tam, kad premija apskritai būtų mokama, o tai yra nesuderinama su pareiga veikti atsižvelgiant į geriausius kliento interesus. Sąlygos, kurias reikia įvykdyti prieš paskatos sumokėjimą, gali paskatinti atitinkamus asmenis pardavimus vykdyti netinkamai. Pavyzdžiui, kai už pardavimus neskiriama jokia premija, jei neparduodamas nustatytas būtiniausias keleto įvairių produktų kiekis. Tai gali nulemti, ar bus rekomenduojama įsigyti tinkamus produktus. Kitas pavyzdys, kai premija arba paskata yra mažinama dėl to, kad nepasiektas antrinis tikslas arba riba.
 - a. Pavyzdys: įmonėje dirba atitinkami asmenys, kurie prekiauja įvairiais skirtingų klientų poreikius atitinkančiais produktais, šie produktai suskirstyti į tris grupes pagal klientų poreikius. Atitinkamiems asmenims paskatos mokamos už kiekvieną parduotą produktą,

- tačiau kiekvieno mėnesio pabaigoje nemokama jokia paskata, jei kiekvienoje produktų grupėje pardavimo tikslas neįvykdytas bent 50 proc.
- b. Pavyzdys: įmonė parduoda produktus, turinčių įvairių papildomų funkcijų. Atitinkamam asmeniui paskata mokama už visus pardavimus, o jei klientas įsigyja papildomą funkciją – sumokamas papildomas atlygis. Tačiau kiekvieno mėnesio pabaigoje nemokama jokia paskata, jei atitinkami asmenys neįvykdė produktų su papildomomis funkcijos pardavimo tikslo bent 50 proc.
3. Kintamas darbo užmokestis, pagal kurio mokėjimo tvarką atitinkamų asmenų bazinis atlyginimas kinta (didėja arba mažėja) pagal pardavimo tikslų įgyvendinimą: tokiais atvejais visas atitinkamo asmens darbo užmokestis iš esmės yra kintamas atlyginimas.
- a. Pavyzdys: įmonė labai sumažina atitinkamo asmens bazinį darbo užmokestį, jeigu jis neįvykdo konkrečių pardavimo tikslų. Taigi esama rizikos, kad norėdamas to išvengti tas asmuo pardavimus vykdys netinkamai. Atitinkami asmenys, norėdami gauti didesnę bazinį darbo užmokestį ir su juo susijusias išmokas, taip pat gali būti itin motyvuoti parduoti produktus.
4. Atlyginimų nustatymo politika ir praktika, kuria už ribinius pardavimus suteikiama neproporcinga grąža: rizika padidėja, kai atitinkami asmenys turi pasiekti mažiausią reikalaujamą pardavimų lygį tam, kad gautų paskatas arba kad jiems skiriama paskata būtų didesnė. Kitas pavyzdys būtų schemas, pagal kurias numatytas spartesnis atlyginimo didinimas, kai viršijus nustatytą žemiausią ribą didėja santykinė uždirbamos premijos dalis. Kai kuriais atvejais paskatos yra mokamos atgaline data, atsižvelgiant į visus pardavimus, ne tik į tuos, kuriais viršyta nustatyta žemiausia riba, todėl atitinkami asmenys tam tikromis aplinkybėmis gali būti ypač motyvuoti parduoti tam tikrus produktus.
- a. Pavyzdys: įmonė atitinkamiems asmenims už kiekvieną per ketvirtį parduotą produktą taiko spartesnio atlyginimo didinimo tvarką:
- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| • Įvykdyta 0-80 % tikslo | nemokama nieko |
| • Įvykdyta 80-90 % tikslo | 50 € už pardavimo sandorį |
| • Įvykdyta 91-100% tikslo | 75 € už pardavimo sandorį |
| • Įvykdyta 101-120 % tikslo | 100 € už pardavimo sandorį |
| • Įvykdyta > 120 % tikslo | 125 € už pardavimo sandorį |
- Šis pavyzdys taip pat galioja, kai atitinkamas asmuo gauna atitinkamai didesnę komisinę atlygį arba uždirba atitinkamai didesnes pajamas.
- b. Pavyzdys: įmonė taiko tokią pačią spartesnio atlyginimo didinimo tvarką kaip ir d1 pavyzdyje nurodyta įmonė, tačiau mokėjimai už pardavimo sandorį skaičiuojami atgaline data, atsižvelgiant į visus pardavimus per ketvirtį, pavyzdžiui, kai tikslas įvykdomas daugiau kaip 91 proc., iki tos dienos sukaupta paskata (50 EUR už pardavimo sandorį) padidinama iki 75 EUR už pardavimo sandorį. Taip susiklosto rizikingos aplinkybės, kai įvykdžius vieną



papildomą pardavimą pasiekiamas aukštesnis lygis ir neproporcingai padidėja mokama paskata.