



European Securities and
Markets Authority

Gairės

**Gairės dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS
direktyvą**



Turinys

1	Taikymo sritis	3
2	Apibrėžtys	4
4	Gairių laikymosi ir pranešimo prievolės	6
4.1	Gairių statusas	6
4.2	Pranešimo reikalavimai	6
5	Gairės dėl atlyginimo rūšių, kurias apima šios gairės	6
6	Darbuotojų kategorijų, kurioms taikomos šios gairės, nustatymo gairės	8
7	Proporcingumo gairės	10
7.1	Proporcingumas apskritai	10
7.2	Proporcingumas įvairių valdymo įmonių savybių požiūriu	10
7.3	Proporcingumas įvairių darbuotojų kategorijų požiūriu	11
8	Gairės dėl grupei priklausančių valdymo įmonių	12
9	Įvairių sektorių taisyklių taikymo gairės	12
9.1	Bendrosios gairės	12
9.2	Specialiosios gairės dėl papildomų paslaugų	13
10	Gairės dėl valdymo įmonės finansinės padėties	13
11	Atlyginimų nustatymo valdymo gairės	14
11.1	Valdymo organas	14
11.1.1	Atlyginimų nustatymo politikos rengimas, tvirtinimas ir priežiūra	14
11.1.2	Valdymo organų narių ir priežiūros funkcijos vykdytojų atlyginimas	15
11.1.3	Akcininkų dalyvavimas	16
11.1.4	Atlyginimų nustatymo politikos ir jos įgyvendinimo peržiūra	16
11.2	Atlyginimų nustatymo komitetas	17
11.2.1	Atlyginimų nustatymo komiteto steigimas	17
11.2.2	Atlyginimų nustatymo komiteto sudėtis	18
11.2.3	Atlyginimų nustatymo komiteto vaidmuo	18
11.2.4	Atlyginimų nustatymo komiteto veiklos tvarka ir atskaitomybė	19
11.3	Kontrolės funkcijų vykdytojai	20
11.3.1	Kontrolės funkcijų vykdytojų vaidmenys	20
11.3.2	Kontrolės funkcijų vykdytojų atlyginimas	20
12	Bendrųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės	21
12.1	Bendroji atlyginimų nustatymo politika, įskaitant pensijų politiką	21

12.2	Savo nuožiūra planuojamos išmokėti pensijų išmokos	22
12.3	Išaitinė pašalpa	22
12.4	Asmeninis apsidraudimas.....	23
13	Specialiųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės	23
13.1	Visiškas kintamojo atlyginimo nustatymo politikos lankstumas	24
13.2	Kintamojo atlyginimo derinimas pagal riziką	24
13.2.1	Derinimo pagal riziką procesas	24
13.2.2	Bendrieji derinimo pagal riziką proceso reikalavimai.....	25
13.2.3	Rizikos vertinimas	27
13.2.4	Veiklos rezultatų vertinimas.....	28
13.3	Suteikimo procesas	29
13.3.1	Fondų nustatymas ir paskirstymas	29
13.3.2	Koregavimas pagal riziką suteikimo procese.....	29
13.4	Išmokėjimo procesas.....	30
13.4.1	Neatidėtas ir atidėtas atlyginimas	30
13.4.2	Grynųjų pinigų ir priemonių palyginimas	32
13.4.3	<i>Ex post</i> atsižvelgimas į riziką nustatant kintamąjį atlyginimą.....	35
14	Informacijos atskleidimo gairės.....	37
14.1	Viešas informacijos atskleidimas	37
14.1.1	Specialieji ir bendrieji informacijos atskleidimo reikalavimai.....	37
14.1.2	Politika ir praktika	37
14.2	Informacijos atskleidimas įmonės viduje.....	38

1 Taikymo sritis

Kam taikomos šios gairės

1. Šios gairės taikomos valdymo įmonėms, kaip apibrėžta KIPVPS direktyvos 2 straipsnio 1 dalies b punkte, ir kompetentingoms institucijoms. Jos taikomos ir investicinėms bendrovėms, kurių valdymas nėra perduotas valdymo įmonėms, licencijuotoms pagal KIPVPS direktyvą¹.
2. KIPVPS, kurių valdymas perduotas pagal KIPVPS direktyvą licencijuotai valdymo įmonei, KIPVPS direktyvoje nustatyti atlyginimų principai ir šios gairės netaikomos. Tačiau tiems KIPVPS taikytini *Rekomendacijoje* įtvirtinti atlyginimų principai, jeigu KIPVPS patenka į sąvokos „finansų įmonė“ apibrėžtį, pateiktą *Rekomendacijos* 2.1 punkte. Šių gairių I priede pateikiamoje atitikties lentelėje nurodomi *Rekomendacijos* principai, į kuriuos atsižvelgta KIPVPS direktyvoje.

Kokia šių gairių taikymo sritis

3. Šios gairės taikomos valdymo įmonių ir jų *nustatytųjų darbuotojų* atlyginimų nustatymo politikai ir praktikai. Šių gairių II priede pateikiama išsami informacija apie tai, kurios gairės taikomos visoms valdymo įmonėms, o kurios – tik jų *nustatytiesiems darbuotojams*.

Nuo kada taikomos šios gairės

4. Šios gairės taikomos nuo 2017 m. sausio 1 d.
5. Nepažeidžiant 2016 m. kovo 18 d. Direktyvos 2014/91/ES taikymo, gairės dėl taisyklių dėl kintamojo atlyginimo, išdėstytos šių gairių 12 skirsnyje („Bendrųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės“) ir 13 skirsnyje („Specialiųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės“), pirmiausia turėtų būti taikomos apskaičiuojant mokėjimus, susijusius su naujai skirtais *nustatytųjų darbuotojų* kintamaisiais atlyginimais, apimant visą pirmąjį vykdymo laikotarpį nuo 2017 m. sausio 1 d. Pavyzdžiui, apskaičiuodama su 2017 m. ataskaitiniu laikotarpiu susijusius mokėjimus, valdymo įmonė, kurios ataskaitinis laikotarpis baigiasi gruodžio 31 d., turėtų taikyti šiose gairėse išdėstytas gaires dėl taisyklių dėl kintamojo atlyginimo.

¹ KIPVPS direktyvos 14a ir 14b straipsniuose įtvirtinti atlyginimų principai taikomi tokioms investicinėms bendrovėms *mutatis mutandis*, remiantis KIPVPS direktyvos 30 straipsnio nuostatomis.

2 Apibrėžtys

Jeigu nenurodyta kitaip, 2009 m. liepos 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2009/65/EB dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su kolektyvinio investavimo į perleidžiamus vertybinius popierius subjektais (KIPVPS), derinimo vartojami terminai turi tokią pat reikšmę šiose gairėse. Be to, šiose gairėse vartojamos šios apibrėžtys:

Rekomendacija 2009 m. balandžio 30 d. Komisijos rekomendacija 2009/384/EB dėl finansinių paslaugų sektoriaus atlyginimų nustatymo politikos².

Su veiklos rezultatais susiję mokesčiai Kintamasis mokestis, susijęs su „KIPVPS veiklos rezultatais“.
„KIPVPS veiklos rezultatai“ apima kapitalo vertės padidėjimą ir visas su KIPVPS turtais susijusias pajamas (pvz., dividendus). Jie gali būti vertinami atsižvelgiant į veiklos rezultatų tikslą.

Su veiklos rezultatais susiję mokesčiai gali būti grindžiami tokiais elementais kaip KIPVPS tenkanti kapitalo prieaugio arba kapitalo vertės padidėjimo dalis, grynoji turto vertė arba bet kokia KIPVPS grynosios turto vertės dalis palyginti su tinkamu vertybinių popierių indeksu arba kita investicijų rezultatų priemone.

Su veiklos rezultatais susiję mokesčiai – tai veiklos rezultatais grindžiami mokėjimai, kuriuos *nustatytiesiems darbuotojams* tiesiogiai atlieka valdymo įmonė arba pats KIPVPS.

Nustatytieji darbuotojai Tam tikrų kategorijų darbuotojai, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį valdymo įmonės rizikos pobūdžiui ar jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui, įskaitant vyresnius vadovus, už riziką atsakingus darbuotojus, kontrolės funkcijų vykdytojus ir bet kurį darbuotoją, kurio gaunamas visas atlyginimas priskiriamas tai pačiai atlyginimų grupei, kaip vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų, ir subjekto (-ų), kuriam (-iems) valdymo įmonė yra perdavusi portfelio valdymo ar rizikos valdymo veiklą, tam tikrų kategorijų darbuotojai, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį valdymo įmonės valdomo KIPVPS rizikos pobūdžiui.

Kontrolės funkcijų vykdytojai Darbuotojai (išskyrus vyresnius vadovus), valdymo įmonėje atsakingi už rizikos valdymo, atitikties užtikrinimo, vidaus audito ir panašias funkcijas (pvz., vyriausiasis finansininkas – tiek, kiek jis yra atsakingas už finansinių ataskaitų rengimą).

Atlyginimų grupė Kiekvieno iš vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų kategorijoms priklausančių darbuotojų viso atlyginimo sumų

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:120:0022:0027:EN:PDF>.

intervalas – nuo didžiausio iki mažiausio šiose kategorijose mokamo atlyginimo.

Priemonės

Valdymo įmonės valdomų KIPVPS investiciniai vienetai arba akcijos, arba lygiaverčiai nuosavybės interesai (įskaitant – jei KIPVPS išleidžia tik investicinius vienetus – su investiciniais vienetais susijusias priemones) atsižvelgiant į atitinkamų KIPVPS teisinę struktūrą ir jų taisykles ar steigimo dokumentus, arba su akcijomis susijusios priemonės ar lygiavertės nepiniginės priemonės, kuriomis užtikrinamos tokios pat paskatos, kaip šioje apibrėžtyje minimomis priemonėmis.

Nuobaudos

Priemonė, leidžianti valdymo įmonei išvengti visos suteikto atidėtojo atlyginimo sumos ar jos dalies skyrimo atsižvelgiant į rizikos pasekmes ar visos valdymo įmonės, verslo padalinio, KIPVPS ir, jei įmanoma, darbuotojo veiklos rezultatus. Nuobaudos yra viena iš *ex post* koregavimo pagal riziką formų.

Lėšų susigrąžinimas

Sutartinis susitarimas, kuriame darbuotojai sutinka tam tikromis sąlygomis gražinti valdymo įmonei tam tikros atlyginimo sumos nuosavybę. Ši priemonė gali būti taikoma ir iš anksto mokamam, ir atidedamam kintamajam atlyginimui. Kai tai susiję su rizikos pasekmėmis, lėšų susigrąžinimas yra viena iš *ex post* koregavimo pagal riziką formų.

Priežiūros funkcijos vykdytojai

Atitinkami asmenys ar organas arba organai, atsakingi už valdymo įmonės vyresniosios vadovybės priežiūrą ir už rizikos valdymo proceso bei politikos, priemonių ir procedūrų, nustatytų siekiant vykdyti pagal KIPVPS direktyvą nustatytas prievoles, tinkamumo ir veiksmingumo vertinimą ir periodinę peržiūrą. Jei valdymo įmonės dėl savo dydžio, vidaus organizacijos ir savo veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo arba dėl savo teisinės struktūros neturi atskiro priežiūros funkciją vykdančio organo, priežiūros funkcijos vykdytoju (-ais) reikėtų laikyti valdymo organo narį (-ius).

Užlaikymo laikotarpis

Laikotarpis, kuriuo kintamasis atlyginimas, jau skirtas ir išmokėtas priemonėmis, negali būti parduotas.

Prieskaitos laikotarpis

Laikotarpis, kuriuo vertinami ir įvertinami darbuotojo veiklos rezultatai jo atlyginimui nustatyti.

Atidėjimo laikotarpis

Atidėjimo laikotarpis – tai laikotarpis, kuriuo, pasibaigus prieskaitos laikotarpiui, kintamasis atlyginimas yra nemokamas.

Skyrimo momentas

Atlyginimo suma skiriama, kai darbuotojas gauna mokėjimą ir tampa teisėtu atlyginimo savininku. Skyrus atlyginimą, negali būti taikoma

jokių tiesioginių *ex post* koregavimų, išskyrus lėšų *susigrąžinimo* išlygas.

3 Tikslas

6. Šių gairių tikslas – užtikrinti bendrą, vienodą ir nuoseklų KIPVPS direktyvos 14a ir 14b straipsniuose nustatytų atlyginimų nustatymo nuostatų taikymą.

4 Gairių laikymosi ir pranešimo prievolės

4.1 Gairių statusas

7. Šiame dokumente pateikiamos gairės, paskelbtos pagal ESMA reglamento 16 straipsnį. Pagal ESMA reglamento 16 straipsnio 3 dalį kompetentingos institucijos ir finansų rinkų dalyviai privalo visomis pastangomis siekti laikytis gairių ir rekomendacijų.
8. Kompetentingos institucijos, kurioms taikomos šios gairės, jų laikymąsi turėtų užtikrinti įtraukdamos jas į savo priežiūros praktiką, įskaitant tuos atvejus, kai šiame dokumente pateikiamos konkrečios gairės yra visų pirma skirtos finansų rinkų dalyviams.

4.2 Pranešimo reikalavimai

9. Kompetentingos institucijos, kurioms skirtos šios gairės, privalo per du mėnesius nuo tos dienos, kurią šias gaires paskelbs ESMA, pranešti, ar jos laikosi, ar ketina laikytis gairių, o jei gairių nesilaiko, nurodyti priežastis. Negavus atsakymo iki šio termino, bus manoma, kad kompetentingos institucijos šių gairių nesilaiko. Pranešimų šabloną galima rasti ESMA interneto svetainėje.
10. Valdymo įmonės neprivalo ESMA pranešti, ar laikosi šių gairių.

5 Gairės dėl atlyginimo rūšių, kurias apima šios gairės

11. Tik šiose gairėse ir KIPVPS direktyvos 14b straipsnyje atlyginimą sudaro vienas arba keli iš šių punktų:

- (i) visų rūšių mokėjimai ar išmokos, kurias moka valdymo įmonė,
- (ii) bet kokia suma, kurią moka pats KIPVPS, įskaitant *su veiklos rezultatais susijusių mokesčių* dalį, tiesiogiai arba netiesiogiai mokama *nustatytiesiems darbuotojams*, arba
- (iii) bet koks KIPVPS investicinių vienetų ar akcijų perdavimas

mainais už valdymo įmonės *nustatytųjų darbuotojų* teikiamas profesines paslaugas.

Jeigu mokėjimus, išskyrus sąnaudų ir išlaidų kompensacijas, KIPVPS tiesiogiai atlieka valdymo įmonei tam tikrų kategorijų darbuotojų naudai arba tiesiogiai tam tikrų kategorijų valdymo įmonės darbuotojams už suteiktas profesines paslaugas, kai antraip galėtų būti nesilaikoma atitinkamų atlyginimų nustatymo taisyklių, tokie mokėjimai turėtų būti laikomi atlyginimu, kaip apibrėžta šiose gairėse ir KIPVPS direktyvos 14b straipsnyje.

12. Visas atlyginimas gali būti padalytas į fiksuotąjį atlyginimą (mokėjimai ar išmokos neatsižvelgiant į jokių veiklos rezultatų kriterijus) ar kintamąjį atlyginimą (papildomi mokėjimai ar išmokos atsižvelgiant į veiklos rezultatus arba tam tikrais atvejais – į kitus sutartinius kriterijus). Abi atlyginimo dalys (fiksuotoji ir kintamoji) gali apimti piniginius mokėjimus ar išmokas (kaip antai grynuosius pinigus, akcijas, pasirinkimo sandorius, paskolų darbuotojams panaikinimą atleidžiant juos iš darbo, pensijų įmokas) arba (tiesiogiai) nepiniginės išmokas (kaip antai nuolaidas, papildomas lengvatas ar specialiąsias išmokas automobiliui, mobiliojo ryšio telefonui ir pan.). Papildomų mokėjimų ar išmokų, įtrauktų į bendrąją ne savo nuožiūra nustatytą ir visą valdymo įmonės struktūrą apimančią politiką ir nedarančių jokio skatinamojo poveikio, susijusio su rizikos prisiėmimu, taikant KIPVPS direktyvoje nustatytus konkrečius reikalavimus dėl atlyginimo derinimo atsižvelgiant į riziką, į šią atlyginimo apibrėžtį galima neįtraukti.
13. Premija siekiant išsaugoti darbuotoją yra tam tikros formos kintamasis atlyginimas, kurį gali būti leidžiama taikyti tik tuo atveju, jei yra tinkamai taikomos derinimo pagal riziką nuostatos.
14. Valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad kintamasis atlyginimas nebūtų mokamas taikant priemones ar metodus, kuriais būtų siekiama dirbtinai išvengti KIPVPS direktyvos nuostatų ir šių gairių. Atsakomybė užtikrinti, kad pagrindinis tikslas – turėti patikimą ir riziką ribojančią atlyginimų nustatymo politiką ir struktūras – nebūtų netinkamai apeinamas, visų pirma tenka kiekvienos valdymo įmonės valdymo organui. Aplinkybės ir atvejai, dėl kurių šiuo požiūriu gali kilti didesnė rizika, gali būti tokie: kintamojo atlyginimo dalių pakeitimas išmokomis, kurios paprastai nedaro jokio skatinamojo poveikio rizikos pozicijų požiūriu, profesinių paslaugų perdavimas išorės įmonėms, kurios nepatenka į KIPVPS direktyvos taikymo sritį (nebent toms įmonėms taikomi reguliavimo reikalavimai dėl atlyginimų, kurie yra tokie pat veiksmingi, kaip ir šių gairių reikalavimai, remiantis 16 punkto nuostatomis), įgaliotųjų atstovų ar kitų asmenų, kurie teisiniu požiūriu nėra laikomi darbuotojais, naudojimas, sandoriai tarp valdymo įmonių ir trečiųjų šalių, kuriais už riziką atsakingi darbuotojai yra materialiai suinteresuoti, struktūrų ar metodų, kuriuos taikant atlyginimas mokamas dividendų ar panašių išmokų forma ir kaip su veiklos rezultatais susijusios paskatos skiriamos nepiniginės materialinės privilegijos, nustatymas.
15. Taip pat reikėtų atsižvelgti į partnerysčių ir panašių struktūrų padėtį. Dividendams ar panašioms paskirstomoms išmokoms, kurias partneriai gauna kaip valdymo įmonės savininkai, šios gairės netaikomos, nebent dėl materialiojo tokių dividendų išmokėjimo rezultato būtų apeinamos atitinkamos atlyginimų nustatymo taisyklės; ketinimai apeiti tokias taisykles tokiu atveju yra nesvarbūs.
16. Deleguodamos investicijų valdymo funkcijas (įskaitant rizikos valdymą) pagal KIPVPS direktyvos 13 straipsnį, kai antraip būtų nesilaikoma atlyginimų nustatymo taisyklių, valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad:

- a) subjektams, kuriems perduota investicijų valdymo veikla, taikomi atlyginimų nustatymo reguliavimo reikalavimai būtų tiek pat veiksmingi, kaip ir reikalavimai, taikomi pagal šias gaires; arba
- b) su subjektais, kuriems perduota investicijų valdymo veikla, būtų sudaryti tinkami sutartiniai susitarimai siekiant užtikrinti, kad šiose gairėse nustatytos atlyginimų nustatymo taisyklės nebūtų apeinamos; šie sutartiniai susitarimai turėtų apimti visus mokėjimus, atliekamus funkcijų perėmėjų *nustatytiesiems darbuotojams* atlyginant už investicijų valdymo veiklos vykdymą valdymo įmonės vardu.

17. Remiantis ankstesnio punkto a) papunkčiu, gali būti laikoma, kad subjektui taikomi atlyginimų nustatymo reguliavimo reikalavimai, kurie yra tiek pat veiksmingi, kaip ir reikalavimai, taikomi pagal šias gaires, be kita ko, kai įvykdomos šios sąlygos:

- i) subjektui, su kuriuo sudaromas delegavimo susitarimas, taikomos atlyginimų nustatymo taisyklės pagal Direktyvą 2013/36/ES (KPD IV) arba Direktyvą 2011/61/ES (AIFVD), ir
- ii) subjekto darbuotojams, kurie šiose gairėse yra *nustatytieji darbuotojai*, taikomos KPD IV arba AIFVD taisyklės.

6 Darbuotojų kategorijų, kurioms taikomos šios gairės, nustatymo gairės

18. Valdymo įmonės pagal šias gaires ir bet kokias kitas kompetentingų institucijų pateiktas rekomendacijas ar kriterijus turėtų nustatyti *nustatytuosius darbuotojus*. Valdymo įmonės turėtų gebėti kompetentingoms institucijoms parodyti, kaip jie įvertino nustatytuosius darbuotojus ir juos atrinko.

19. Prie nustatytųjų darbuotojų turėtų būti priskiriami šių kategorijų darbuotojai, nebent būtų įrodyta, kad jie nedaro jokio esminio poveikio valdymo įmonės rizikos pobūdžiui ar jos valdomam KIPVPS:

- valdymo įmonės valdymo organo vykdomieji nariai ir nariai konsultantai, atsižvelgiant į valdymo įmonės vietos teisinę struktūrą, kaip antai: direktoriai, generalinis direktorius, vykdomieji partneriai ir partneriai konsultantai;
- vyresnioji vadovybė;
- kontrolės funkcijų vykdytojai;
- darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams;
- kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai, kaip antai darbuotojai, kurių profesinė veikla – individualiai arba bendrai, kaip grupės (pvz., padalinio ar skyriaus dalies) narių, – gali daryti esminį poveikį valdymo įmonės rizikos pobūdžiui ar jos

valdomam KIPVPS, įskaitant asmenis, galinčius sudaryti sutartis ir (arba) užimti pozicijas ir priimti sprendimus, darančius esminį poveikį valdymo įmonei ar jos valdomo KIPVPS rizikos pozicijoms. Prie tokių darbuotojų gali būti priskiriami, pavyzdžiui, pardavėjai, tam tikri prekyautojai ir specifinių prekybos operacijų vykdytojai.

Vertindamos poveikio valdymo įmonės rizikos pobūdžiui ar jos valdomam KIPVPS reikšmingumą, valdymo įmonės turėtų apibrėžti, kas laikoma reikšmingumu jų pačių ir jų valdomų KIPVPS požiūriu. Tikrindamos, ar pasirinko teisingus darbuotojus, valdymo įmonės gali vadovautis, pvz., tokiais kriterijais: darbuotojų ar grupės, kurios veikla galbūt galėtų daryti didelį poveikį valdymo įmonės rezultatams ir (arba) balansui ir (arba) jos valdomų KIPVPS veiklos rezultatams, vertinimu.

Kad tos funkcijos, kurios galėtų padaryti esminį poveikį valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui, būtų tinkamai įvertintos, reikėtų atlikti valdymo įmonės darbuotojų vykdomų darbo funkcijų ir pareigų analizę. Gali būti atvejų, kai bendra darbuotojo atlyginimo suma nėra didelė, bet tas darbuotojas dėl savo konkrečios darbo funkcijos ar pareigų galėtų daryti esminį poveikį valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui.

Darbuotojai, kaip antai administracijos ar logistikos pagalbiniai darbuotojai, kurie dėl savo darbo funkcijų pobūdžio aiškiai neturi jokio ryšio su valdymo įmonės ar KIPVPS rizikos pobūdžiu, neturėtų būti laikomi už riziką atsakingais darbuotojais. Tačiau tokia išimtis taikoma tik pagalbiniam darbuotojams, nes, kaip minėta šios dalies ketvirtojoje įtraukoje, administracijai vadovaujantys darbuotojai turėtų būti priskirti prie *nustatytųjų darbuotojų*.

20. Be to, prie *nustatytųjų darbuotojų* turėtų būti priskirti ir kiti darbuotojai (asmenys), jeigu jie daro esminį poveikį valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui ir jeigu jų visas atlyginimas priskiriamas tai pačiai atlyginimų grupei kaip ir vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų; pvz., tai būtų daug uždirbantys darbuotojai, kurie nėra įtraukti į minėtas kategorijas ir kurie daro esminį poveikį valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui. Tam tikrais atvejais tie darbuotojai, kurių atlyginimas yra toks pat didelis ar didesnis nei vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų, tam tikru būdu gali daryti esminį poveikį valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui. Kitoms valdymo įmonėms tai gali būti ir netaikoma.
21. 19 ir 20 punktuose minėti pavyzdžiai nėra visiškai išsamūs. Kuo labiau tikėtina, kad tam tikruose verslo padaliniuose gali būti už riziką atsakingų darbuotojų, tuo išsamesnė turi būti rizikos analizė, atliekama siekiant įvertinti, ar asmenį reikėtų laikyti darbuotoju, atsakingu už esminę riziką, ar ne.

7 Proporcingumo gairės

7.1 Proporcingumas apskritai

22. Pagal Rekomendaciją imdamosi priemonių atlyginimų nustatymo principams įgyvendinti, valstybės narės turėtų atsižvelgti į finansų įstaigų veiklos dydį, pobūdį ir mastą. Imdamosi priemonių atlyginimų nustatymo principams atitikti, valdymo įmonės turėtų jų laikytis savo dydžiui, vidaus organizacijai ir savo veiklos pobūdžiui, apimčiai ir sudėtingumui tinkamu būdu ir mastu. Taigi KIPVPS direktyvos 14b straipsnyje ir Rekomendacijoje numatoma, jog nuostatos turėtų veikti taip, kad valdymo įmonė atitiktų atlyginimų nustatymo principui galėtų vertinti proporcingai.
23. Ne visos valdymo įmonės atlyginimų nustatymo reikalavimus turėtų įgyvendinti tokiu pat būdu ir mastu. Proporcingumo dėsnis turėtų būti taikomas dvejopai: kai kurioms valdymo įmonėms vykdant reikalavimus reikės taikyti sudėtingesnę politiką ar praktiką, o kitos valdymo įmonės KIPVPS direktyvos reikalavimus gali atitikti paprastesniu ar mažesnę našta užkraunančiu būdu.
24. Už savo paties savybių vertinimą ir atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos, kurioje būtų tinkamai suderinta rizika, su kuria susiduria valdymo įmonė, ir jos darbuotojams būtų teikiamos tinkamos ir veiksmingos paskatos, kūrimą bei įgyvendinimą visų pirma atsakinga valdymo įmonė. Kompetentingos institucijos, atsižvelgdamos į reguliavimo tikslų įgyvendinimą ir būtinybę išlaikyti vienodas sąlygas įvairioms valdymo įmonėms ir tarp įvairių jurisdikcijų, turėtų tikrinti, kokiais būdais valdymo įmonės iš tikrųjų įgyvendina proporcingumo principą.

7.2 Proporcingumas įvairių valdymo įmonių savybių požiūriu

25. Atsižvelgiant į valdymo įmonių rizikos pobūdžių ir savybių įvairovę, yra pagrįsta atlyginimų nustatymo principus įgyvendinti proporcingai. Proporcingumo principo taikymui svarbūs šie kriterijai: valdymo įmonė ir jos valdomų KIPVPS dydis, jos vidaus organizacija ir jos veiklos pobūdis, apimtis ir sudėtingumas.
- a) Dydis: dydžio kriterijus gali būti susijęs su valdymo įmonės kapitalo verte ir valdymo įmonės valdomų KIPVPS valdomo turto (įskaitant bet kokį turtą, įsigytą pasinaudojant finansiniu svertu) verte, valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS įsipareigojimais ar rizikos pozicijomis, taip pat su valdymo įmonės darbuotojų, filialų ar patronuojamųjų įmonių skaičiumi. Taikant proporcingumo principą, valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS dydis neturėtų būti vertinamas atskirai. Valdymo įmonė darbuotojų ar patronuojamųjų įmonių skaičiaus požiūriu galėtų būti laikoma nedidele, bet savo veikloje galėtų prisiimti didelę riziką. Valdymo įmonė turėtų griežtai laikytis atlyginimų nustatymo principų, jeigu jos valdomi KIPVPS, kurių kiekvienas laikomas nedideliu, visi kartu paimti, įgyja galimą sisteminę svarbą (pvz., bendro valdomo turto požiūriu) arba dėl jų investicijų valdymo veikla tampa sudėtinga.

Bendra prievolė turėti patikimą atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką taikoma visoms valdymo įmonėms neatsižvelgiant į jų dydį ar sisteminę svarbą.

- b) Vidaus organizacija: šis kriterijus gali būti susijęs su valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS teisine forma, valdymo įmonės vidaus valdymo struktūros sudėtingumu, valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS įtraukimu į prekybos sąrašus reguliuojamose rinkose.

Šis kriterijus turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į visą valdymo įmonės organizaciją, įskaitant visus jos valdomus KIPVPS, o tai reiškia, kad, pavyzdžiui, vieno KIPVPS įtraukimas į prekybos sąrašus pats savaime neturėtų būti laikomas pakankamu pagrindu manyti, jog valdymo įmonės vidaus organizacija yra sudėtinga.

- c) Veiklos pobūdis, apimtis ir sudėtingumas: vertinant šį kriterijų, reikėtų atsižvelgti į pagrindinius vykdomos verslo veiklos rizikos pobūdžius. Svarbūs gali būti tokie elementai:

- leistinos veiklos rūšis (tik kolektyvinis KIPVPS portfelio valdymas arba taip pat papildomos paslaugos, išvardytos KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalyje);
- valdymo įmonės valdomų KIPVPS investavimo politikos ir strategijos rūšis;
- nacionalinis arba tarpvalstybinis verslo veiklos pobūdis (valdymo įmonė, valdanti KIPVPS ir (arba) platinanti jų investicinius vienetus ar akcijas vienoje ar daugiau ES ar ne ES jurisdikcijų); ir
- papildomas AIF valdymas.

26. Vertinant, kas yra proporcinga, daugiausia dėmesio reikėtų skirti visų minėtų kriterijų (dydžio, vidaus organizacijos ir veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo) deriniui ir visiems kitiems svarbiems kriterijams, nes šis sąrašas nėra išsamus. Pavyzdžiui, valdymo įmonės veiklos apimtis gali būti nedidelė, bet jos rizikos pobūdis dėl jos veiklos pobūdžio ar valdomų KIPVPS sudėtingumo vis vien galėtų būti sudėtingas.

7.3 Proporcingumas įvairių darbuotojų kategorijų požiūriu

27. Proporcingumo principas valdymo įmonėje taip pat turėtų veikti tam tikrų specialių reikalavimų požiūriu. Tam tikrų kategorijų darbuotojai, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį jų rizikos pobūdžiui, turėtų laikytis specialių reikalavimų, kuriais siekiama valdyti dėl jų veiklos atsirandančią riziką. Turėtų būti taikomi tokie pat dydžio, vidaus organizacijos ir veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo kriterijai. Be to, atitinkamais atvejais turėtų būti atsižvelgiama į šiuos elementus (sąrašas nėra išsamus):

- įsipareigojimų, kuriuos už riziką atsakingas darbuotojas gali prisiimti valdymo įmonės vardu, dydį;
- asmenų, kurie tik kartu daro esminį poveikį valdymo įmonės rizikos pobūdžiui, grupės dydį;

- darbuotojų atlyginimo struktūrą (pvz., fiksuotoji alga ir kintamasis atlyginimas, palyginti su susitarimais dėl dalijimosi pelnu), visų pirma į šiuos elementus:
 - kintamojo atlyginimo sumą;
 - kokia yra kintamojo atlyginimo procentinė dalis, palyginti su fiksuotuoju atlyginimu.

8 Gairės dėl grupėi priklausančių valdymo įmonių

28. Šios gairės bet kuriuo atveju taikomos kiekvienai valdymo įmonei. Visų pirma nė vienai iš valdymo įmonių, kurios yra kredito įstaigos patronuojamosios įmonės, neturėtų būti daroma jokių KIPVPS direktyvoje ir šiose gairėse konkrečiam sektoriui nustatytų atlyginimų nustatymo principų taikymo išimčių.
29. Gali būti taip, kad grupėje dėl grupės subjektams taikomų ne KIPVPS sektoriaus riziką ribojančių taisyklių kai kurie grupėi priklausančios KIPVPS valdymo įmonės darbuotojai gali būti „nustatytieji darbuotojai“ pagal to sektoriaus atlyginimų nustatymo taisykles.

9 Įvairių sektorių taisyklių taikymo gairės

9.1 Bendrosios gairės

30. Nepažeidžiant šių gairių 28 ir 29 punktų, kai tam tikri valdymo įmonių ar kitų kategorijų darbuotojai teikia paslaugas pagal įvairių sektorių atlyginimų nustatymo principus, atlyginimai jiems turėtų būti mokami:
- a) remiantis vykdoma veikla ir *pro rata* pagrindu, kiek įmanoma išskirti konkrečią veiklą, arba
 - b) taikant sektoriaus atlyginimų nustatymo reikalavimus, laikomus veiksmingesniais siekiant, kad būtų atgrasoma nuo netinkamos rizikos prisiėmimo, ir suderinant tam tikrų asmenų interesus su fondų ar kitų valdomų portfelių investuotojų interesais.
31. Taikant 30 punkto a papunktyje nurodytą požiūrį, pavyzdžiui, asmens, kuris teikia paslaugas pagal KIPVPS direktyvą ir paslaugas pagal KPD IV ir (arba) AIFVD, atlyginimas turėtų būti nustatomas pagal KIPVPS direktyvoje, KPD IV ir AIFVD nustatytus atlyginimo nustatymo principus *pro rata* pagrindu, remiantis tokiais objektyviais kriterijais, kaip laikas, skirtas kiekvienai paslaugai suteikti, arba teikiant kiekvieną paslaugą valdomas turtas.
32. Taikant 30 punkto b papunktyje nurodytą požiūrį, pavyzdžiui, jeigu įvairiems subjektams (įskaitant valdymo įmones ir (arba) AIFV), kurie yra į KPD IV taikymo sritį patenkančios patronuojančiosios bendrovės patronuojamosios įmonės, paslaugas teikiančio asmens atlyginimas savanoriškai nustatomas remiantis visais KPD IV nustatytais atlyginimų nustatymo principais, taikomais visoms tokio asmens teikiamoms paslaugoms, turėtų būti laikoma, kad įvykdomi ir KIPVPS direktyvoje ir AIFVD nustatyti atlyginimų nustatymo

reikalavimai. Tačiau jeigu konkretūs KPD įtvirtinti reikalavimai, pavyzdžiui, susiję su kintamojo atlyginimo mokėjimu *priemonėmis*, prieštarauja AIFVD arba KIPVPS direktyvos reikalavimams, atitinkamo asmens atlyginimas bet kuriuo atveju turėtų būti nustatomas laikantis konkrečių sektoriaus teisės aktų, prieštaraujančių KPD reikalavimams. Tai reiškia, kad, pavyzdžiui, asmenų, teikiančių paslaugas pagal AIFVD arba KIPVPS direktyvą, kintamasis atlyginimas visada turėtų būti mokamas AIF *priemonėmis* arba KIPVPS *priemonėmis* (AIFVD II priedo 1 dalies m punktas ir KIPVPS V direktyvos 14b straipsnio m punktas).

33. Siekiant išvengti abejonių, pirmiau 30–32 punktuose pateiktos gairės taikomos valdymo įmonių arba kitų kategorijų darbuotojams (įskaitant, pavyzdžiui, patronuojančiųjų įmonių komandiruosius darbuotojus, kuriems taikomos kito sektoriaus atlyginimų nustatymo taisyklės, kaip antai pagal KPD IV). Kai kitų subjektų ar kitų kategorijų darbuotojai vykdo deleguotą investicijų valdymo veiklą pagal KIPVPS direktyvos 13 straipsnį, turėtų būti taikomos pirmiau 16 ir 17 punktuose išdėstytos gairės.
34. Kalbant apie valdymo įmones, vykdančias veiklą, kuriai taikoma AIFVD (pagal AIFVD įtvirtintus įgaliojimus), jeigu laikomasi sektoriaus atlyginimų nustatymo principų visoje įmonėje, atsižvelgiant į AIFVD ir KIPVPS direktyvoje įtvirtintas atitinkamų sektorių gaires, to turėtų pakakti, kad būtų laikoma, jog individualiu lygmeniu laikomasi kiekvieno sektoriaus atlyginimų nustatymo principų. Pavyzdžiui, jeigu laikomasi KIPVPS direktyvos 14b straipsnio 1 dalies e punkto reikalavimo, kuris taikytinas visai įmonei, turėtų būti laikoma, kad taip įgyvendinamas ir lygiavertis reikalavimas pagal AIFVD II priedo 1 dalies e punktą, taikomas valdymo įmonėms, vykdančioms veiklą pagal AIFVD.

9.2 Specialiosios gairės dėl papildomų paslaugų

35. Teikiant papildomas paslaugas pagal KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalį arba AIFVD 6 straipsnio 4 dalį, valdymo įmonės arba AIFV darbuotojams turėtų būti taikomos i) atlyginimų nustatymo taisyklės pagal KIPVPS direktyvą arba AIFVD, kaip tinkama, ir ii) atitinkamos FPRD taisyklės, įskaitant ESMA gaires dėl atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos (FPRD) (ESMA/2013/606).

10 Gairės dėl valdymo įmonės finansinės padėties

36. Siekdamas užtikrinti nuolatinę atitiktį KIPVPS direktyvos 7 straipsnio 1 dalies reikalavimams, valdymo įmonės turėtų pasirūpinti išlaikyti riziką ribojančią patikimos finansinės padėties ir kintamojo atlyginimo suteikimo, išmokėjimo ar skyrimo pusiausvyrą.
37. Valdymo įmonė turėtų užtikrinti, kad šie elementai nedarytų neigiamo poveikio jos finansinei padėčiai:
- 1) bendras kintamojo atlyginimo, kuris bus suteiktas už tuos metus, fondas; ir
 - 2) kintamojo atlyginimo suma, kuri bus sumokėta ar skirta tais metais.

38. Tai, kad valdymo įmonė negali išlaikyti patikimos finansinės padėties ar rizikuoja prarasti tokį gebėjimą, turėtų paskatinti, be kita ko: a) sumažinti tų metų kintamojo atlyginimo fondą ir b) taikyti koregavimo atsižvelgiant į veiklos rezultatus priemones (t. y. *nuobaudas ar lėšų susigrąžinimą*) tais finansiniais metais³. Užuoat suteikus kintamąjį atlyginimą, jį išmokėjus ar leidus jį skirti, tų metų ir galbūt paskesnių metų valdymo įmonės grynasis pelnas turėtų būti panaudotas jos finansinei padėčiai pagerinti. Valdymo įmonė neturėtų už tai kompensuoti vėlesniame etape suteikdama, išmokėdama ar skirdama didesnę kintamojo atlyginimo sumą, nei ji būtų dariusi priešingu atveju, nebent paskesniais metais paaiškėtų, kad valdymo įmonės finansiniai rezultatai pateisina tokius veiksmus.

11 Atlyginimų nustatymo valdymo gairės

39. Bendrieji atlyginimų nustatymo valdymo reikalavimai turėtų būti taikomi visai valdymo įmonės struktūrai.

11.1 Valdymo organas

11.1.1 Atlyginimų nustatymo politikos rengimas, tvirtinimas ir priežiūra

40. Valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politika turėtų būti skatinama jos darbuotojų prisiimamą riziką derinti su jos valdomų KIPVPS, tokių KIPVPS investuotojų ir pačios valdymo įmonės rizika; visų pirma atlyginimo nustatymo politikoje turėtų būti deramai atsižvelgiama į būtinybę riziką derinti rizikos valdymo ir pozicijų rizikos požiūriu.

41. *Priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų būti atsakingi už valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politikos tvirtinimą ir palaikymą, taip pat už jos įgyvendinimo priežiūrą. Atlyginimų nustatymo politika neturėtų būti valdoma vykdomųjų *už priežiūros funkciją atsakingų darbuotojų*. *Priežiūros funkcijos vykdytojai* taip pat turėtų tvirtinti visas paskesnes esmines atlyginimų nustatymo politikos išimtis ar pakeitimus ir kruopščiai svarstyti bei stebėti jų poveikį. Atlyginimų nustatymo tvarka turėtų būti aiški, tinkamai patvirtinta dokumentais ir įmonės vidaus požiūriu skaidri. Pavyzdžiui, turėtų būti parengti tinkami dokumentai, susiję su sprendimų priėmimo procesu, *nustatytyjų darbuotojų* nustatymu, priemonėmis, kuriomis vengiama interesų konfliktų, naudojamais koregavimo pagal riziką mechanizmais ir t. t.

42. Rengiant valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir ją prižiūrint, *priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų atsižvelgti į duomenis, kuriuos teikia visi kompetentingi verslo funkcijų (t. y. rizikos valdymo, atitikties užtikrinimo, žmogiškųjų išteklių, strateginio planavimo ir kt.) vykdytojai. Taigi tų funkcijų vykdytojai turėtų tinkamai dalyvauti rengiant valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politiką.

³ Taip pat žr. XII skirsnį (Specialiųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės).

43. Galiausiai *priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų užtikrinti, kad valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politika derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu bei jį skatintų. Atlyginimų nustatymo politika turėtų:

- atitikti valdymo įmonės verslo strategiją, tikslus, vertybes ir interesus,
- neskatinti prisiimti per didelę riziką, palyginti su KIPVPS, kuriuos valdo valdymo įmonė, investavimo politika, ir
- suteikti galimybę valdymo įmonei suderinti KIPVPS ir jų investuotojų interesus su tokiais KIPVPS valdančių *nustatytųjų darbuotojų* interesais ir užtikrinti patikimą finansinę padėtį bei ją išlaikyti.

44. *Priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų užtikrinti, kad rengiant valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką ir ją įgyvendinant būtų atsižvelgta į bendrus valdymo įmonės veiklos valdymo principus ir struktūras, taip pat į jų sąveiką su atlyginimų nustatymo sistema. *Priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į šiuos aspektus: aiškų veiklos ir *kontrolės funkcijų vykdytojų* skirtumą, *valdymo organo* narių įgūdžius ir nepriklausomumo reikalavimus, vidaus komitetų, įskaitant atlyginimų nustatymo komitetą, atliekamą vaidmenį, apsaugos priemonės interesų konfliktams išvengti, vidaus ataskaitų teikimo sistemą ir susijusių šalių sandorių taisykles.

11.1.2 Valdymo organų narių ir priežiūros funkcijos vykdytojų atlyginimas

45. *Valdymo organo* narių atlyginimas turėtų derėti su jų įgaliojimais, užduotimis, kompetencija ir pareigomis.

46. Jei tinkama, atsižvelgiant į valdymo įmonės dydį, jos vidaus organizaciją ir jos veiklos pobūdį, apimtį ir sudėtingumą, *valdymo organas* neturėtų nustatyti savo narių atlyginimo. Nustatyti *valdymo organo* narių atlyginimą ir jį prižiūrėti turėtų *priežiūros funkcijos vykdytojai*. Tiek, kiek tai dera su nacionaline teise, *priežiūros funkcijos vykdytojai* taip pat turėtų konkrečiai tvirtinti vyresniųjų vadovų ir darbuotojų, kurių gaunamos viso atlyginimo sumos valdymo įmonės struktūroje yra didžiausios, atlyginimus ir juos prižiūrėti.

47. Jeigu valdymo įmonių struktūroje nustatyta atskira priežiūros funkcija, siekiant tinkamai vengti interesų konfliktų, gali labiau derėti *priežiūros funkcijos vykdytojams* mokėti tik fiksuotąjį atlyginimą. Jeigu nustatyti paskatomis pagrįsti mechanizmai, jie turėtų būti griežtai suderinti su pavestomis stebėsenos ir kontrolės užduotimis atsižvelgiant į asmens gebėjimus ir pasiektus rezultatus. Jeigu skiriamos *priemonės*, reikėtų imtis tinkamų priemonių, kaip antai nustatyti *užlaikymo laikotarpius* iki įgaliojimų termino pabaigos, tų *valdymo organo* narių sprendimų nepriklausomumui išsaugoti. Jeigu valdymo įmonės dėl savo dydžio, vidaus organizacijos ir veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo atskiros *priežiūros funkcijos* neturi, principas, pagal kurį *priežiūros funkcijos* vykdytojams gali labiau derėti mokėti tik fiksuotąjį atlyginimą, turėtų būti taikomas tik tiems *valdymo organo* nariams konsultantams, kurie vykdo *priežiūros funkcijos* užduotis.

11.1.3 Akcininkų dalyvavimas

48. Atsižvelgiant į valdymo įmonės savybes ar į jurisdikcijoje, kurioje įsisteigusi valdymo įmonė, galiojančias nacionalinės teisės taisykles, tvirtinti valdymo įmonių atlyginimų nustatymo politiką ir sprendimus, susijusius su *valdymo organo* narių atlyginimais, gali būti pavesta valdymo įmonės akcininkų susirinkimui. Akcininkų balsavimo rezultatai gali būti patariamieji arba privalomieji. Akcininkams turėtų būti teikiama tinkama informacija, kad jie galėtų priimti informacija pagrįstus sprendimus.
49. *Priežiūros funkcijos vykdytojai* tebėra atsakingi už valdymo įmonės akcininkų susirinkimui teikiamus pasiūlymus, taip pat už faktinį visų atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos pakeitimų įgyvendinimą ir priežiūrą.

11.1.4 Atlyginimų nustatymo politikos ir jos įgyvendinimo peržiūra

50. *Priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų užtikrinti, kad valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politika ir jos įgyvendinimas būtų bent kasmet peržiūrimi. Atliekant tokias centralizuotas ir nepriklausomas peržiūras, turėtų būti vertinama, ar bendra atlyginimų nustatymo sistema:
- veikia kaip numatyta (visų pirma, kad sistema apimtų visus sutartus planus (programas), kad atlyginimo išmokos būtų tinkamos ir kad būtų tinkamai atsižvelgta į valdymo įmonės rizikos pobūdį, ilgalaikius tikslus ir siekius); ir
 - atitinka nacionalines ir tarptautines taisykles, principus ir standartus.
51. Peržiūrint valdymo įmonės atlyginimų nustatymo sistemą turėtų aktyviai dalyvauti atitinkami vidaus *kontrolės funkcijų* (t. y. vidaus audito, rizikos valdymo, atitikties užtikrinimo funkcijų ir kt.) vykdytojai, taip pat kiti pagrindiniai *priežiūros funkciją* vykduantys komitetai (t. y. audito, rizikos ir paskyrimo komitetai).
52. Jeigu atliekant periodines peržiūras nustatoma, kad atlyginimų nustatymo sistema neveikia taip, kaip numatyta ar nurodyta, *priežiūros funkcijos vykdytojai* turėtų užtikrinti, kad taisomųjų priemonių planas būtų įgyvendintas laiku.
53. Jei tinkama, atsižvelgiant į proporcingumą, atlikti visą periodinę atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos įgyvendinimo peržiūrą ar jos dalį gali būti pavesta išorės ekspertams. Didesnio dydžio ir sudėtingesnės struktūros valdymo įmonės turėtų turėti pakankamai išteklių peržiūrai viduje atlikti, nors, jei reikia, valdymo įmonei atliekant tokias užduotis galėtų prisidėti ir padėti išorės konsultantai. Atsižvelgiant į proporcingumo principą, mažesnės ir nelabai sudėtingos valdymo įmonės gali priimti sprendimą patikėti visą peržiūrą išorės paslaugų teikėjams. Visais atvejais už atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos peržiūrą ir už užtikrinimą, kad į peržiūros rezultatus būtų atsižvelgta, ir toliau turėtų būti atsakingi priežiūros funkcijos vykdytojai; be to, atliekant šias užduotis turėtų aktyviai dalyvauti atitinkamų kontrolės funkcijų vykdytojai.

11.2 Atlyginimų nustatymo komitetas

11.2.1 Atlyginimų nustatymo komiteto steigimas

54. Vadovaujantis gerąja patirtimi, galimybę įsteigti atlyginimų nustatymo komitetą turėtų apsvarstyti net ir tos valdymo įmonės, kurioms prievolė įsteigti tokį komitetą pagal KIPVPS direktyvos 14b straipsnio 4 dalį netaikoma.

55. Nustatant, ar reikėtų įsteigti atlyginimų nustatymo komitetą, reikia atsižvelgti į 7 skirsnyje (Proporcingumo gairės) nurodytus veiksnius. Vertindama, ar yra reikšminga, ar ne, valdymo įmonė turėtų įvertinti visų šių trijų veiksnių (t. y. savo dydžio ar valdomų KIPVPS dydžio, savo vidaus organizacijos ir savo veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo) poveikį. Neturėtų būti reikalaujama, kad valdymo įmonė, kuri yra reikšminga tik vieno ar dviejų iš trijų minėtų veiksnių požiūriu, įsteigtų atlyginimų nustatymo komitetą.

56. Nepažeidžiant minėtosios dalies, nustatant, ar steigti atlyginimų nustatymo komitetą, ar ne, turi būti atsižvelgta į šiuos konkrečius elementus (sąrašas nėra išsamus):

- ar valdymo įmonė įtraukta į biržos prekybos sąrašus, ar ne;
- teisinę valdymo įmonės struktūrą;
- valdymo įmonės darbuotojų skaičių;
- valdymo įmonės valdomą turtą;
- ar valdymo įmonė taip pat yra AIFV;
- ar teikiamos KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalyje nurodytos paslaugos.

57. Atsižvelgiant į minėtuosius principus ir visas aplinkybes, galima pateikti tokius valdymo įmonių, kurioms gali nereikėti steigti atlyginimų nustatymo komiteto, pavyzdžius:

- valdymo įmonės, kurių valdomų KIPVPS portfelių vertė neviršija 1,25 mlrd. EUR ir kurie neturi daugiau kaip 50 darbuotojų, įskaitant valdymo įmones, kurių paskirtis – valdyti AIF ir teikti KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalyje nurodytas paslaugas;
- valdymo įmonės, priklausančios bankininkystės, draudimo, investicijų grupėms ar finansiniams konglomeratams, kurių struktūroje vienas subjektas įpareigotas įsteigti atlyginimų nustatymo komitetą, kurio atliekamos užduotys ir pareigos apima visą grupę, jeigu tokio atlyginimų nustatymo komiteto sudėtį, vaidmenį ir kompetenciją reglamentuojančios taisyklės yra lygiavertės šiose gairėse nustatytoms taisyklėms ir esamas atlyginimų nustatymo komitetas prisiima atsakomybę už valdymo įmonės atitikties šiose gairėse nustatytoms taisyklėms tikrinimą.

58. Taip pat reikėtų suprasti, kaip minėta 52 punkte, kad valdymo įmonės, patenkančios į minėtųjų pavyzdžių taikymo sritį, gali nuspręsti atlyginimų nustatymo komitetą įsteigti savo iniciatyva, vadovaudamosi gerąja patirtimi.

59. Neturėtų būti automatiškai reikalaujama, kad valdymo įmonės, kurios nepatenka į minėtųjų pavyzdžių taikymo sritį, įsteigtų atlyginimų nustatymo komitetą. Šiuo tikslu valdymo įmonės, viršijančios 55 punkte nustatytas ribas, savo dydžio ar valdomų KIPVPS dydžio požiūriu turėtų būti laikomi reikšmingomis; tačiau, norėdamos nuspręsti, ar joms reikia įsteigti atlyginimų nustatymo komitetą, ar ne, tokios valdymo įmonės vis vien turėtų įvertinti, ar jos yra reikšmingos savo vidaus organizacijos ir savo veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo požiūriu, ar ne.

11.2.2 Atlyginimų nustatymo komiteto sudėtis

60. Kad atlyginimų nustatymo komitetas galėtų veikti nepriklausomai nuo vyresniųjų vadovų, jį turėtų sudaryti vykdomųjų funkcijų nevykdantys *priežiūros funkcijos vykdytojai*, kurių bent dauguma laikomi nepriklausomais.

61. Atlyginimų nustatymo komiteto pirmininkas turėtų būti nepriklausomas vykdomųjų funkcijų nevykdantis *priežiūros funkcijos vykdytojas*.

62. Tam tikras skaičius atlyginimų nustatymo komiteto narių turėtų turėti pakankamai žinių ir profesinės patirties, susijusios su rizikos valdymo ir kontrolės veikla, būtent susijusios su atlyginimų struktūros ir valdymo įmonės rizikos ir kapitalo pobūdžio derinimo mechanizmu.

63. Atlyginimų nustatymo komitetas turėtų būti skatinamas kreiptis dėl ekspertų konsultacijų įmonės viduje (pvz., iš rizikos valdymo funkcijos vykdytojų) ir išorėje. Generalinis direktorius neturėtų dalyvauti atlyginimų nustatymo komiteto posėdžiuose, kuriuose svarstomas jo atlyginimas ir dėl jo sprendžiama.

11.2.3 Atlyginimų nustatymo komiteto vaidmuo

64. Atlyginimų nustatymo komitetas turėtų:

- būti atsakingas už *priežiūros funkcijos vykdytojams* skirtų rekomendacijų dėl *valdymo organo* narių atlyginimo, taip pat dėl geriausiai apmokamų valdymo įmonės darbuotojų atlyginimo rengimą;
- teikti *priežiūros funkcijos vykdytojams* savo paramą ir konsultacijas bendros valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politikos rengimo klausimais;
- turėti galimybę įmonės viduje ir išorėje gauti konsultacijas, nepriklausomas nuo konsultacijų, teikiamų vyresniosios vadovybės ar vyresniajai vadovybei;
- vertinti išorės atlyginimų konsultantų, kuriuos *priežiūros funkcijos vykdytojai* gali nuspręsti pasitelkti konsultacijoms ar paramai, paskyrimą;

- padėti *priežiūros funkcijos vykdytojams* prižiūrėti atlyginimų nustatymo sistemos rengimą ir veikimą *priežiūros funkcijos vykdytojų* vardu;
- atidžiai vertinti mechanizmus, kurie buvo patvirtinti siekiant užtikrinti, kad:
 - atlyginimų nustatymo sistemoje būtų tinkamai atsižvelgiama į visų rūšių riziką, likvidumą ir valdomo turto lygius ir
 - bendra atlyginimų nustatymo politika derėtų su valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS bei tokių KIPVPS investuotojų verslo strategija, tikslais, vertybėmis ir interesais; ir
- formaliai vertinti keletą galimų scenarijų siekiant patikrinti, koks būtų atlyginimų nustatymo sistemos atsakas į būsimus išorės ir vidaus įvykius, taip pat atlikti grįžtamąjį jos patikrinimą.

65. Atlyginimų nustatymo komitetas gali būti pats atsakingas už centralizuotos ir nepriklausomos atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos įgyvendinimo peržiūros priežiūrą.

11.2.4 Atlyginimų nustatymo komiteto veiklos tvarka ir atskaitomybė

66. Atlyginimų nustatymo komitetas turėtų:

- turėti galimybę be apribojimų susipažinti su visais duomenimis ir informacija, susijusia su *priežiūros funkcijos vykdytojų* sprendimų dėl atlyginimų nustatymo sistemos rengimo ir įgyvendinimo priėmimo procesu;
- turėti galimybę be apribojimų susipažinti su visa su rizikos valdymo ir *kontrolės funkcijomis* susijusia informacija ir duomenimis. Naudojantis tokia galimybe, valdymo įmonei neturėtų būti trukdoma vykdyti savo įprastinę veiklą;
- užtikrinti tinkamą vidaus kontrolės ir kitų kompetentingų funkcijų (pvz., žmogiškųjų išteklių ir strateginio planavimo) vykdytojų įsitraukimą. Atlyginimų nustatymo komitetas turėtų bendradarbiauti su kitais valdybos komitetais, kurių veikla gali daryti poveikį atlyginimų nustatymo politikos ir praktikos rengimui ir tinkamam veikimui (pvz., rizikos audito ir paskyrimo komitetai); ir
- teikti tinkamą informaciją *priežiūros funkcijos vykdytojams* ir, jei reikia, informuoti valdymo įmonės akcininkų susirinkimą apie atliktą veiklą.

11.3 Kontrolės funkcijų vykdytojai

11.3.1 Kontrolės funkcijų vykdytojų vaidmenys

67. Valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad *kontrolės funkcijų vykdytojai* aktyviai dalyvautų rengiant kitų verslo padalinių atlyginimų nustatymo politiką, nuolat ją prižiūrint ir ją peržiūrint.
68. Glaudžiai bendradarbiaudami su atlyginimų nustatymo komitetu ir *priežiūros funkcijos vykdytojais* bei *valdymo organu*, *kontrolės funkcijų vykdytojai* turėtų talkinti nustatant bendrą valdymo įmonės taikytiną atlyginimų nustatymo strategiją, atsižvelgdami į būtinybę skatinti veiksmingą rizikos valdymą.
69. Rizikos valdymo funkcijos vykdytojai turėtų vertinti, kokį poveikį kintamojo atlyginimo struktūra daro valdymo įmonės rizikos pobūdžiui. Rizikos valdymo funkcijos vykdytojams patartina tikrinti koregavimo pagal riziką duomenis ir juos vertinti ir tuo tikslu dalyvauti atlyginimų nustatymo komiteto posėdžiuose.
70. Atitikties užtikrinimo funkcijos vykdytojai turėtų nagrinėti, kokį poveikį atlyginimų struktūra daro valdymo įmonės atitikčiai teisės aktams, taisyklėms ir vidaus politikai.
71. Vidaus audito funkcijos vykdytojai turėtų periodiškai nepriklausomai tikrinti, kaip parengta valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politika, kaip ji įgyvendinama ir koks jos poveikis.

11.3.2 Kontrolės funkcijų vykdytojų atlyginimas

72. *Kontrolės funkcijas* vykdančių darbuotojų atlyginimo lygis turėtų būti toks, kad valdymo įmonė galėtų įdarbinti kvalifikuotus ir patyrusius darbuotojus šioms funkcijoms vykdyti.
73. Jei *kontrolės funkcijas* vykdančios darbuotojai gauna kintamąjį atlyginimą, jis turėtų būti grindžiamas konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais ir neturėtų būti nustatomas vadovaujantis tik visos valdymo įmonės veiklos rezultatų kriterijais.
74. *Kontrolės funkcijas* vykdančių darbuotojų atlyginimo struktūra neturėtų kelti pavojaus jų nepriklausomumui ir dėl jos neturėtų kilti interesų konfliktų šių funkcijų vykdytojams konsultuojant atlyginimų nustatymo komitetą, *priežiūros funkcijos vykdytojus* ir (arba) *valdymo organą*. Jeigu į *kontrolės funkcijų vykdytojų* atlyginimą įtraukta visos valdymo įmonės veiklos rezultatų kriterijais pagrįsta dalis, interesų konfliktų rizika padidėja, todėl į tai turėtų būti tinkamai atsižvelgta.
75. Jei valdymo įmonės privalo būti įsteigusios atlyginimų nustatymo komitetą, jų už vadovavimą *kontrolės funkcijoms* atsakingų vyresniųjų darbuotojų atlyginimo klausimai neturėtų būti patikėti vien *priežiūros funkcijos vykdytojams* ir juos turėtų tiesiogiai prižiūrėti atlyginimų nustatymo komitetas. Tokių atitikties užtikrinimo ir rizikos valdymo funkcijas vykdančių darbuotojų atlyginimas turi būti nustatytas taip, kad būtų vengiama interesų konfliktų, susijusių su jų prižiūrimu verslo padaliniu, todėl jis turėtų būti vertinamas ir nustatomas atskirai. Atlyginimų nustatymo komitetas turėtų pateikti *valdymo organui*

rekomendacijas dėl atlyginimo, mokėtino rizikos valdymo ir atitikties užtikrinimo funkcijas vykdančioms vyresniesiems pareigūnams.

76. Jei valdymo įmonės neprivalo būti įsteigusios atlyginimų nustatymo komiteto, už vadovavimą *kontrolės funkcijoms* atsakingų vyresniųjų darbuotojų atlyginimo klausimais turėtų užsiimti *priežiūros funkcijos vykdytojai*.
77. Interesų konfliktai, galintys kilti, jei kiti verslo padaliniai padarė nederamą poveikį *kontrolės funkcijas* vykdančių darbuotojų atlyginimui, turėtų būti tinkamai sprendžiami. Būtinybė vengti nederamo poveikio ypač svarbi tais atvejais, kai *kontrolės funkcijas vykdančios darbuotojai* paskirti dirbti kituose verslo padaliniuose. Tačiau atliekant vertinimą, be kita ko, būtų tinkama susižinoti kitų verslo padalinių požiūrį.
78. *Kontrolės funkcijų vykdytojai* neturėtų atsidurti tokioje padėtyje, kai, pvz., sandorio patvirtinimas, sprendimų priėmimas ar konsultavimas rizikos ir finansų kontrolės klausimais galėtų būti tiesiogiai susijęs su jų veiklos rezultatais pagrįsto atlyginimo padidėjimu ar sumažėjimu.

12 Bendrųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės

79. Bendruosius derinimo pagal riziką reikalavimus valdymo įmonės turėtų taikyti tik asmeniniams *nustatytųjų darbuotojų* atlyginimo paketams, bet, kaip pažymėta II priede, primygtinai rekomenduojama juos savo noru taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje. Valdymo įmonės turėtų įvertinti, ar šiuos reikalavimus reikėtų taikyti visai valdymo įmonės struktūrai, ir prireikus turėtų gebėti kompetentingoms institucijoms įtikinamai paaiškinti, kodėl šiuos reikalavimus taikė tik *nustatytiesiems darbuotojams*.

12.1 Bendroji atlyginimų nustatymo politika, įskaitant pensijų politiką

80. Ilgalaike valdymo įmonės strategija turėtų, be kita ko, apimti daugiametę bendrą veiklos strategiją ir kiekybiškai įvertintus priimtinos rizikos lygius, taip pat kitas verslo vertybes, kaip antai reikalavimų laikymosi kultūrą, etiką, elgesį jos valdomų KIPVPS investuotojų atžvilgiu, priemonės interesų konfliktams sušvelninti ir t. t. Parengtos atlyginimų nustatymo sistemos turėtų derėti su valdymo įmonės valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais ir su valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS strategijoje nustatytais tikslais, ir turi būti atsižvelgta į pokyčius, kurie galėtų būti nustatyti toje strategijoje. Taigi valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad jų atlyginimų nustatymo sistemos būtų tinkamai parengtos ir įgyvendinamos. Tai visų pirma apima tinkamą kintamojo ir fiksuotojo atlyginimų pusiausvyrą, veiklos rezultatų vertinimą, taip pat kintamojo atlyginimo struktūrą ir, jei reikia, jo koregavimą pagal riziką. Net ir mažesnė ar mažiau sudėtinga valdymo įmonė turėtų pasistengti kuo labiau suderinti savo atlyginimų nustatymo politiką su savo interesais, taip pat su savo valdomų KIPVPS ir jų investuotojų interesais.
81. Rengdamos savo atlyginimų nustatymo politiką, valdymo įmonės turėtų deramai apsvarstyti, kaip atlyginimas padeda vengti pernelyg didelės rizikos prisiėmimo, didinti valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS veiksmingumą ir užtikrinti atlyginimų nustatymo politikos ir veiksmingos rizikos valdymo derėjimą.

82. Vadovai turėtų apsvarstyti galimybę taikyti konservatyvią vertinimo politiką ir neturėtų nepaisyti įvairios koncentracijos rizikos ir rizikos veiksnių, kaip antai likvidumo rizikos ir koncentracijos rizikos, dėl kurios valdymo įmonės valdomi KIPVPS kuriuo nors momentu ateityje galėtų atsidurti nepalankiausiose sąlygose. Kai kintamoji atlyginimo dalis daugiausia sudaryta iš priemonių, kurios išmokamos nedelsiant, netaikant jokio atidėjimo ar *ex post* koregavimo pagal riziką mechanizmą (*nuobaudų* ar *lėšų susigrąžinimo*), ir (arba) pagrįsta formule, pagal kurią kintamasis atlyginimas susiejamas su einamųjų metų pajamomis, o ne su pagal riziką pakoreguotu pelnu, gali atsirasti didelis motyvas nesilaikyti tokių prievolių.
83. Siekiant sumažinti riziką, su atlyginimų nustatymo politika reikėtų susieti rizikos valdymo elementus. Kintamasis atlyginimas, jei jo struktūra yra tinkama ir jei jis tinkamai taikomas, gali būti veiksminga priemonė darbuotojų interesams ir valdymo įmonės valdomų KIPVPS interesams suderinti. Atsižvelgiant į valdymo įmonės pobūdį, apimtį ir sudėtingumą, yra alternatyvių būdų susieti rizikos valdymo elementus su atlyginimų nustatymo politika.

12.2 Savo nuožiūra planuojamos išmokėti pensijų išmokos

84. Atlyginimų nustatymo politika turėtų apimti visus atlyginimo aspektus, įskaitant fiksuotąsias sudedamąsias dalis, kintamąsias sudedamąsias dalis, pensijos sąlygas ir kitas panašias specialiąsias išmokas. Pensijų nustatymo politika (fiksuotosios, taip pat kintamosios pensijų išmokos) turėtų būti suderinta su ilgalaikiais valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS interesais.
85. Jei į kintamąjį atlyginimą įtrauktos savo nuožiūra planuojamos išmokėti pensijų išmokos ir jei darbuotojas, kuriam skirtos tokios išmokos, išeina į pensiją ar iš valdymo įmonės, turėtų būti atsižvelgta į valdymo įmonės valdomų KIPVPS ekonominę padėtį ar į riziką, kurią šis darbuotojas buvo prisiėmęs ilgalaikiu laikotarpiu.
86. Siekiant šios konkrečios rūšies pensijų išmokas suderinti su valdymo įmonės valdomų KIPVPS ekonomine padėtimi, savo nuožiūra planuojamos išmokėti pensijų išmokos, jei pagal atitinkamus pensijų teisės aktus tai teisiškai įmanoma, turėtų būti sumokamos *priemonėmis*.
87. Išėjimo į pensiją atveju darbuotojui skirtoms savo nuožiūra planuojamoms išmokėti pensijų išmokoms turėtų būti taikomas penkerių metų *užlaikymo laikotarpis*.
88. Jeigu darbuotojas išeina iš valdymo įmonės prieš išėjimo į pensiją laiką, savo nuožiūra planuojamos išmokėti pensijų išmokos neturėtų būti skiriamos anksčiau nei po penkerių metų ir prieš išmokant jos turėtų būti įvertintos atsižvelgiant į veiklos rezultatus ir *ex post* pakoreguotos atsižvelgiant į riziką.

12.3 Išėtinė pašalpa

89. Susitarimai dėl garantijų su iš valdymo įmonės išeinančiais darbuotojais, dėl kurių mokamos didelės pagal veiklos rezultatus ir riziką niekaip nekoreguojamos išmokos, turėtų būti laikomi nederančiais su KIPVPS direktyvos 14b straipsnio 1 dalies k punkte nustatytu

principu. Visos tokios išmokos turėtų būti susijusios su veiklos rezultatais, pasiektais per tam tikrą laiką, ir nustatytos taip, kad jomis nebūtų atlyginama už prastus rezultatus. Tai neturėtų trukdyti išmokėti išeitines išmokas tokiais atvejais, kaip, pvz., ankstyvas sutarties nutraukimas pasikeitus valdymo įmonės ar jos valdomų KIPVPS strategijai arba susijungimo ir (arba) perėmimo atvejais.

90. Valdymo įmonės, atsižvelgdamos į bendrąsias valdymo įmonių įdarbinimo valdymo struktūras, turėtų nustatyti sistemą, kurioje būtų nustatomos ir tvirtinamos išeitinės pašalpos. Šia sistema turėtų būti užtikrinama, kad nebūtų atlyginama už prastus rezultatus.
91. Valdymo įmonės turėtų gebėti paaiškinti kompetentingoms institucijoms kriterijus, kuriuos jos naudoja išeitinės išmokos sumai nustatyti. Visas neišmokėtas kintamąsias išmokas ar ilgalaikio skatinimo planus patartina atidėti ir patartina, kad mokant tokias išmokas ar įgyvendinant tokius planus būtų atsižvelgta į pradines atidėjimo schemas.

12.4 Asmeninis apsidraudimas

92. Darbuotojas galėtų būti laikomas apsidraudusiu nuo atlyginimo koregavimo jį sumažinant rizikos, jei jis su trečiąja šalimi sudaro sutartį, pagal kurią reikalaujama, kad trečioji šalis tam darbuotojui tiesiogiai ar netiesiogiai sumokėtų išmokas, susijusias su sumomis, kuriomis buvo sumažintas to darbuotojo kintamasis atlyginimas, arba prilygstančias toms sumoms. Tokia sutartis galėtų, pvz., būti sudaroma pasirinkimo sandorio ar kokios nors kitos išvestinės finansinės priemonės sutarties forma arba tai galėtų būti kitos formos sutartis, pagal kurią užtikrinamas kokios nors rūšies su darbuotojo kintamuoju atlyginimu susijusios rizikos draudimas.
93. Siekiant užtikrinti derinimo pagal riziką veiksmingumą, darbuotojai neturėtų sudaryti draudimo sutarčių, pagal kurias jiems būtų išmokama kompensacija, jei pakoreguotas jų atlyginimas būtų sumažintas. Tačiau draudimas, kurio tikslas – padengti asmeninius mokėjimus, kaip antai sveikatos draudimo ir hipotekos įmokas (jei hipotekos draudimas apima su sveikata susijusias aplinkybes, kurioms pasireiškus darbuotojas negalėtų eiti lygiaverčių pareigų), paprastai neturėtų būti draudžiamas, nors kiekvienas atvejis turėtų būti vertinamas iš esmės.
94. Reikalavimas nesinaudoti asmeninėmis apsidraudimo strategijomis ar draudimu siekiant sumažinti savo atlyginimo sąlygose numatytą derinimo pagal riziką poveikį turėtų būti taikomas atidedamam ir užlaikomam kintamajam atlyginimui. Valdymo įmonės turėtų nuolat taikyti veiksmingas priemones, kuriomis užtikrintų, kad darbuotojai laikytųsi šio reikalavimo.

13 Specialiųjų derinimo pagal riziką reikalavimų gairės

95. Specialiuosius derinimo pagal riziką reikalavimus valdymo įmonės turėtų taikyti tik individualiems *nustatytųjų darbuotojų* atlyginimo paketams, bet valdymo įmonės visada gali apsvarstyti galimybę visus šiuos specialiuosius reikalavimus ar jų dalį taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje (arba bent taikyti plačiau nei būtinai reikia). Specialieji

reikalavimai, kuriuos primygtinai rekomenduojama savo noru taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje, nurodyti II priede.

13.1 Visiškas kintamojo atlyginimo nustatymo politikos lankstumas

96. Visiškas kintamojo atlyginimo nustatymo politikos lankstumas reiškia ne tik tai, kad kintamasis atlyginimas turėtų mažėti, jei veiklos rezultatai yra neigiami, bet ir tai, kad tam tikrais atvejais jis gali sumažėti iki nulio. Kalbant apie praktinį tokios politikos įgyvendinimą, visiškas lankstumas taip pat reiškia, jog fiksuotasis atlyginimas turėtų būti pakankamai didelis, kad už suteiktas profesines paslaugas būtų atlyginta atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, darbo stažo lygį, reikalaujamos kompetencijos ir įgūdžių lygį, apribojimus ir darbo patirtį, atitinkamą verslo sektorių ir regioną. Pagrindinis derinimo pagal riziką principas turėtų daryti netiesioginį poveikį individualiems fiksuotojo atlyginimo lygiams.

13.2 Kintamojo atlyginimo derinimas pagal riziką

13.2.1 Derinimo pagal riziką procesas

97. Siekiant apriboti pernelyg didelės rizikos prisiėmimo mastą, kintamasis atlyginimas visada turėtų būti grindžiamas veiklos rezultatais ir koreguojamas pagal riziką. Kad pasiektų šį tikslą, valdymo įmonė turėtų užtikrinti, kad paskatos valdyti riziką varžytų paskatas prisiimti riziką. Atlyginimų nustatymo sistema turėtų derėti su valdymo įmonės vykdomais veiksmingu rizikos valdymo ir veiklos valdymo procesais.

13.2.1.1 Veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo procesas

98. Kuriant atlyginimų nustatymo sistemą, reikėtų pradėti nuo valdymo įmonės, padalinių, taip pat darbuotojų ir atitinkamų KIPVPS investavimo strategijos tikslų apibrėžimo. Šiuos tikslus reikėtų nustatyti pagal valdymo įmonės verslo planą, jei toks yra, ir jie turėtų derėti su valdymo įmonės priimtina rizika ir su atitinkamų KIPVPS investavimo strategija. Veiklos rezultatų kriterijus, kurie turėtų būti naudojami vertinant, ar darbuotojas *prieskaitos laikotarpiu* pasiekė savo tikslus, galima tiesiogiai nustatyti remiantis šiais tikslais. Teisė gauti kintamąjį atlyginimą įgyjama (suteikiama) *prieskaitos laikotarpio* pabaigoje arba tuo laikotarpiu, kuris turėtų trukti bent vienerius metus, bet gali būti ir ilgesnis. Tam tikrais atvejais įvairūs *prieskaitos laikotarpiai* gali iš dalies sutapti. Veiklos rezultatų vertinimas, jei tinkamai parengtas, susieja atlyginimą su atitinkamų KIPVPS investavimo strategijos ir verslo plano, jei jis yra, įgyvendinimu arba su valdymo įmonės tikslų įgyvendinimu. Ir, priešingai, prastai nustačius veiklos rezultatų vertinimo kriterijus gali būti skatinama prisiimti per daug rizikos. Vertinant veiklos rezultatus, turėtų būti atsižvelgiama tik į faktinius rezultatus. Derinimą pagal riziką vertinant veiklos rezultatus galima užtikrinti taikant pagal riziką pakoreguotus veiklos rezultatų vertinimo kriterijus arba veiklos rezultatų vertinimo rodiklius pagal riziką koreguojant paskesniame etape. Atsižvelgiant į darbuotojo veiklą ir verslo liniją ar susijusį KIPVPS, koregavimas pagal riziką gali skirtis.

13.2.1.2 Suteikimo procesas

99. Pasibaigus *prieskaitos laikotarpiui* valdymo įmonė turėtų pasinaudoti nustatytu suteikimo procesu, kad, remdamasi veiklos rezultatų įvertinimu, apskaičiuotų kintamąją kiekvieno darbuotojo atlyginimo dalį. Tai paprastai turėtų būti atliekama pasitelkiant vadinamuosius kintamojo atlyginimo fondus, kurie pirmiausia nustatomi, o paskui paskirstomi. Valdymo įmonės, verslo padalinių ir darbuotojų lygmeniu tinka taikyti ne visus veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo rodiklius, todėl valdymo įmonė turėtų nustatyti kiekvieno lygmens riziką ir užtikrinti, kad atliekant koregavimą pagal riziką būtų tinkamai atsižvelgiama į kiekvienu lygmeniu esančios rizikos mastą ir trukmę. Atliekant šį vadinamąjį *ex ante* koregavimą pagal riziką atlyginimas turėtų būti koreguojamas atsižvelgiant į ateityje galimus neigiamus pokyčius.

13.2.1.3 Išmokėjimo procesas

100. Siekiant faktinį atlyginimo mokėjimą suderinti su valdymo įmonės valdomų KIPVPS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu ir su jų investavimo rizika, dalis kintamojo atlyginimo turėtų būti išmokama iš anksto (trumpalaikė), o dalis turėtų būti atidedama (ilgalaikė). Trumpalaikė dalis turėtų būti išmokėta tuoj po suteikimo ir ja darbuotojams atlyginama už *prieskaitos laikotarpio* veiklos rezultatus. Ilgalaikė dalis darbuotojams turėtų būti suteikta *atidėjimo laikotarpiu* ir jam pasibaigus. Ja darbuotojams turėtų būti atlyginama už ilgalaikį veiklos rezultatų tvarumą, kurį lemia praeityje priimti sprendimai. Prieš išmokant atidėtąją dalį turėtų būti privaloma pakartotinai įvertinti veiklos rezultatus ir, jei būtina, atlikti koregavimą pagal riziką, kad kintamasis atlyginimas būtų suderintas atsižvelgiant į veiklos rezultatų ir rizikos vertinimų riziką ir klaidas, pasireiškusias nuo to laiko, kai darbuotojams buvo suteikta kintamoji jų atlyginimo dalis. Toks vadinamasis *ex post* koregavimas pagal riziką turėtų būti privalomas visais atvejais, nes tuo metu, kai atlyginimas yra suteikiamas, galutinių veiklos rezultatų patikimai įvertinti negalima.

13.2.2 Bendrieji derinimo pagal riziką proceso reikalavimai

13.2.2.1 Trukmė

101. Vertindamos riziką ir veiklos rezultatus, valdymo įmonės turėtų atsižvelgti ir į dabartinę, ir į būsimą riziką, kurią prisiima darbuotojai, verslo padaliniai, atitinkamas KIPVPS ar visa valdymo įmonė. Šiai užduočiai atlikti valdymo įmonės turėtų išnagrinėti poveikį, kurį darbuotojo veikla galėtų daryti jų valdomiems KIPVPS ir trumpalaikiai bei ilgalaikiai valdymo įmonės sėkmei. Kad galėtų tai atlikti, valdymo įmonė turėtų suderinti rizikos ir veiklos rezultatų vertinimo trukmę su tos valdymo įmonės valdomų KIPVPS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu ir jų investicijų rizika. Reikalavimas, kad valdymo įmonės atliekamas savo darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas būtų daugiametis ir atitiktų tos valdymo įmonės valdomų KIPVPS investuotojams rekomenduojamą laikymo laikotarpį, reiškia, kad reikalingas *prieskaitos laikotarpis* ir trumpalaikio bei ilgalaikio atlyginimo išmokėjimo laikotarpis, kurie bendrai apimtų atitinkamą laikotarpį.

102. Tinkama prieskaitos ir išmokėjimo laikotarpių pusiausvyra turėtų priklausyti nuo valdymo įmonės valdomų KIPVPS rūšies ir nuo verslo rūšies, taip pat nuo konkretaus darbuotojo plėtojamos veiklos rūšies. Tačiau naudoti daugiamečius *prieskaitos laikotarpius* yra išmintingiau, nes vertinant veiklos rezultatus neabejotinai galima atsižvelgti į daugiau įvairios rizikos, kuri pasireiškė nuo *prieskaitos laikotarpio* pradžios.

13.2.2.2 Rizikos ir veiklos rezultatų vertinimo lygmenys

103. Be asmens veiklos rizikos ir veiklos rezultatų, atlyginimas, susijęs su veiklos rezultatais, turėtų būti nustatomas atsižvelgiant ir į parametrus, susijusius su atitinkamo KIPVPS ir valdymo įmonės verslo padalinio rizika bei veiklos rezultatais. Taigi kintamojo atlyginimo suma, kurią darbuotojas turi teisę gauti, turėtų būti nustatoma atsižvelgiant į jo individualius veiklos rezultatus, jo verslo linijos ar atitinkamo KIPVPS veiklos rezultatus ir valdymo įmonės veiklos rezultatus. Santykinė kiekvieno veiklos rezultatų kriterijų lygmens svarba turėtų būti nustatyta iš anksto ir turėtų būti tinkamai subalansuota, kad būtų atsižvelgiama į atitinkamo darbuotojo užimamą postą ar jo einamas pareigas.

104. Kad kintamieji, naudojami rizikai ir veiklos rezultatams vertinti, darytų didžiausią poveikį darbuotojų elgesiui, juos reiktų kuo glaudžiau susieti su lygmeniu, kuriuo darbuotojas, kurio atlyginimui taikomas koregavimas pagal riziką, priima sprendimus. Veiklos rezultatų kriterijai, be kita ko, turėtų apimti siektinus tikslus ir vertinimo rodiklius, kuriems tas darbuotojas daro tam tikrą tiesioginį poveikį. Pavyzdžiui, vyresniesiems vadovams valdymo įmonės gali parengti atlyginimų nustatymo politiką, į kurią būtų įtraukti finansiniai vertinimo rodikliai, pagrįsti visų valdymo įmonės valdomų KIPVPS veiklos rezultatais ar visos valdymo įmonės veiklos rezultatais, arba padalinių veiklos rezultatais ir rizika, arba sprendimais, kuriuos lėmė vyresniųjų vadovų strategija. O verslo padalinio vadovui idealiai tiktų su to padalinio veiklos rezultatais ir rizika susiję kintamieji.

13.2.2.3 Kiekybiniai ir kokybiniai vertinimo rodikliai

105. Derinimo pagal riziką procese turėtų būti taikomi įvairūs kiekybiniai ir kokybiniai metodai (pvz., veiklos rezultatų arba rizikos vertinimas, atlygio fondo nustatymas ir koregavimas pagal riziką).

106. Jeigu kiekybiniai vertinimo rodikliai yra iš anksto apibrėžti, jie gali turėti tam tikrų pranašumų skaidrumo požiūriu. Taigi jų poveikis darbuotojų elgesiui gali būti labiau tiesioginis. Tačiau kiekybinių vertinimo rodiklių ar kriterijų nepakanka, kai reikia įvertinti visą riziką ar veiklos rezultatus arba pakoreguoti atlyginimą pagal riziką. Rizikos ar veiklos rezultatų vertinimui ir koregavimui užbaigti valdymo įmonės taip pat turėtų kliautis kokybiniais metodais.

13.2.2.4 Nuomone pagrįsti vertinimo rodikliai

107. Jeigu vertinant riziką ir veiklos rezultatus ar koreguojant pagal riziką vadovaujamosi nuomone, turėtų būti:

- parengta aiškiai suformuluota politika, kuria nustatomi parametrai ir pagrindiniai sumetimai, kuriais bus pagrįsta nuomonė;
 - parengti aiškūs ir išsamūs galutinio sprendimo dėl rizikos ir veiklos rezultatų vertinimo ar koregavimo pagal riziką dokumentai;
 - užtikrintas atitinkamas *kontrolės funkcijas vykdančių* ekspertų dalyvavimas;
 - gauti patvirtinimai atitinkamais lygmenimis, pvz., *valdymo organo* ar *priežiūros funkcijos vykdytojų*, arba atlyginimų nustatymo komiteto; ir
 - atsižvelgta į nuomonę susidarancio vadovo asmenines paskatas, pvz., naudojant rezultatų suvestines.
108. Ar tai susiję su kiekybiniais, ar su kokybiniais vertinimo rodikliais, valdymo įmonės turėtų būti pasirengusios atskleisti informaciją apie visus į jų derinimo pagal riziką procesą įtrauktus nuomone pagrįstus elementus ir juos pateikti. Valdymo įmonės taip pat turėtų pateikti kompetentingai institucijai išsamią informaciją tuo atveju, jeigu galutinis rezultatas, gautas panaudojus nuomone pagrįstus vertinimo rodiklius, gerokai skiriasi nuo pradinio rezultato, kuris buvo gautas panaudojus iš anksto apibrėžtus vertinimo rodiklius.

13.2.3 Rizikos vertinimas

109. Valdymo įmonės turėtų atsižvelgti į visą riziką, įskaitant balansinę ir nebalansinę, atskirdamos riziką, darančią poveikį valdymo įmonei, jos valdomiems KIPVPS, verslo padaliniais ir asmenims. Rizikos nustatymo ir kiekybinio įvertinimo KIPVPS lygmeniu reikalavimus galima rasti rizikos valdymo politikoje, kurią valdymo įmonės privalo nustatyti, įgyvendinti ir palaikyti ir kurioje nustatoma visa svarbi rizika, su kuria jų valdomi KIPVPS susiduria arba gali susidurti. Valdymo įmonės taip pat turėtų nustatyti, ar priemonės, kurias jos naudoja koregavimui pagal riziką, apima sunkiai įvertinamą riziką, kaip antai riziką reputacijai ir operacinę riziką.
110. Kad atsižvelgtų į visą reikšmingą riziką, valdymo įmonės turėtų taikyti tokius pat rizikos vertinimo metodus, kokie taikomi tų valdymo įmonių valdomiems KIPVPS nustatytoje rizikos valdymo politikoje. Be to, valdymo įmonės taip pat turėtų atsižvelgti į riziką, susijusią su papildomu KIPVPS valdymu ir paslaugomis, teikiamomis pagal KIPVPS direktyvos 6 straipsnio 3 dalį.
111. Atsižvelgiant į proporcingumą, su rizikos valdymu susiję apskaičiavimai turėtų būti skaidrūs ir valdymo įmonės turėtų gebėti parodyti, kaip rizikos apskaičiavimus galima suskirstyti pagal KIPVPS ir kaip jie yra susiję su valdymo įmonės verslo padaliniais ir įvairių rūšių rizikos pozicijomis visoje organizacijoje. Taikomų metodų ir modelių kokybė turėtų daryti poveikį tam, koku mastu valdymo įmonė turėtų įgyvendinti sudėtingesnę kintamojo atlyginimo nustatymo remiantis veiklos rezultatų vertinimu politiką.

13.2.4 Veiklos rezultatų vertinimas

13.2.4.1 Kokybiniai ir kiekybiniai vertinimo rodikliai

112. Individualiems veiklos rezultatams vertinti valdymo įmonės turėtų naudoti ir kiekybinius (finansinius), ir kokybinius (nefinansinius) kriterijus.
113. Tinkamas kiekybinių ir kokybinių kriterijų rinkinys turėtų priklausyti nuo atitinkamo darbuotojo užduočių ir pareigų. Kiekybiniai ir kokybiniai kriterijai ir jų pusiausvyra turėtų būti visais atvejais nustatyti kiekvienam darbuotojų lygmeniui ir kategorijai ir turėtų būti aiškiai patvirtinti dokumentais.
114. Kiekybiniai vertinimo rodikliai turėtų apimti laikotarpį, kuris būtų pakankamai ilgas darbuotojo veiksmų rizikai tinkamai nustatyti. Kaip kiekybinių veiklos rezultatų vertinimo rodiklių, kurie naudojami turto valdymo sektoriuje ir atitinka minėtas nuostatas, pavyzdžius galima paminėti vidinę gražos normą, pelną prieš palūkanas, mokesčius, nusidėvėjimą ir amortizaciją (EBITDA), alfa koeficientą, absoliučiąją ir santykinę gražą, Šarpo koeficientą ir pritrauktą turtą.
115. Be kiekybinių veiklos rezultatų vertinimo rodiklių, suteikiant kintamąjį atlyginimą taip pat turėtų būti atsižvelgiama į darbuotojų veiklos rezultatus kokybinių (nefinansinių) vertinimo rodiklių požiūriu. Kaip pavyzdį galima paminėti strateginių tikslų įgyvendinimą, investuotojų pasitenkinimą, rizikos valdymo politikos laikymąsi, atitiktį vidaus ir išorės taisyklėms, vadovavimą, valdymą, komandinį darbą, kūrybingumą, motyvaciją ir bendradarbiavimą su kitais verslo padaliniais ir su *kontrolės funkcijų vykdytojais*. Tokie nustatyti kokybiniai kriterijai galėtų būti paremti rizikos kontrolės priemonių, kaip antai apribojimų ir audito rezultatų, laikymusi. Neigiami nefinansiniai veiklos rezultatai, visų pirma neetiškas ar reikalavimų neatitinkantis elgesys, turėtų būti viršesni nei bet kokie geri finansiniai darbuotojo pasiekti veiklos rezultatai ir dėl jų to darbuotojo kintamasis atlyginimas turėtų būti sumažintas.

13.2.4.2 Santykiniai (absolūtieji) ir vidaus (išorės) vertinimo rodikliai

116. Absolūtieji veiklos rezultatų vertinimo rodikliai – tai vertinimo rodikliai, valdymo įmonės nustatyti remiantis savo pačios strategija, kuri apima valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdį ir priimtina riziką, ir papildomai išplėtoti tolesnėse verslo lygmenų grandinės grandyse. Tokie vertinimo rodikliai padeda kuo labiau sumažinti riziką suteikti valdymo įmonės ar KIPVPS veiklos rezultatų požiūriu nepagrįstą atlyginimą. Jie taip pat paprastai užtikrina ilgalaikes paskatas. Tačiau suderinti absoliučiuosius veiklos rezultatų vertinimo rodiklius gali būti sudėtinga, ypač naujiems rinkoms dalyviams arba tais atvejais, kai tokie rodikliai susiję su naujų rūšių finansine veikla (kurios riziką sunku įvertinti), susieta su KIPVPS valdymu.
117. Santykiniai veiklos rezultatų vertinimo rodikliai – tai vertinimo rodikliai, kuriuos taikant veiklos rezultatai lyginami su kitų panašių subjektų – vidinių (t. y. priklausančių tai pačiai organizacijai) ar išorinių (panašių valdymo įmonių). Santykinius veiklos rezultatų vertinimo rodiklius nustatyti paprasčiau, nes lengva nustatyti lyginamąjį standartą.

Tačiau dėl tokių priemonių kyla rizika, kad kintamasis atlyginimas, neparemtas ilgalaikė verslo padalinio ar valdymo įmonės, ar jos valdomų KIPVPS sėkme, vis tiek bus išmokėtas. Tuo laikotarpiu, kai finansiniai veiklos rezultatai visame sektoriuje yra teigiami, tai galėtų skatinti kelti kainas ar dėl to galėtų atsirasti „bandos jausmas“, o tai skatintų prisiimti per didelę riziką. Tačiau ekonominio ciklo nuosmukio laikotarpiu, kai daugumos valdymo įmonių ir KIPVPS veiklos rezultatai gali būti prasti, taikant santykinius vertinimo rodiklius nustatomi rezultatai vis dėlto gali būti teigiami (taigi bendras valdymo įmonės kintamasis atlyginimas sumažėtų nepakankamai), net jei absoliutieji veiklos rezultatai, palyginti su ankstesniais laikotarpiais, yra suprastėję.

118. Vidaus (pvz., pelnas) ir išorės (pvz., akcijos kaina) kintamieji turi ir pranašumų, ir trūkumų, kuriuos reikėtų kruopščiai subalansuoti. Vidaus veiklos rezultatų vertinimo rodikliai gali paskatinti darbuotojus aktyviau dalyvauti, jei jie savo pačių elgesiu gali daryti poveikį rezultatui. Tai ypač pasireiškia tuo atveju, kai veiklos rezultatų vertinimo rodikliai nustatyti verslo padalinio (o ne visos valdymo įmonės) lygmeniu. Be to, nustatyti vidaus vertinimo rodiklių koregavimo pagal riziką elementus yra paprasčiau, nes galima lengviau nustatyti sąsają su įmonės viduje taikomais rizikos valdymo metodais. Kita vertus, tokiais vertinimo rodikliais gali būti manipuluojama ir dėl jų rezultatai trumpam gali būti iškraipomi. Išorės veiklos rezultatų vertinimo rodikliams šis manipuliavimo pavojus yra mažesnis, nors bandymų dirbtinai padidinti akcijos kainą (tai galbūt būtų svarbu tik aukščiausio lygio vadovams) vis vien gali pasitaikyti.

13.3 Suteikimo procesas

13.3.1 Atlyginimo fondų nustatymas ir paskirstymas

119. Valdymo įmonės turėtų patvirtinti dokumentais įformintą suteikimo proceso politiką ir užtikrinti, kad duomenys, susiję su bendro kintamojo atlyginimo fondo nustatymu, būtų saugomi.

13.3.2 Koregavimas pagal riziką suteikimo procese

120. Nustatydami atlyginimo fondus ar individualias suteikiamas sumas, valdymo įmonės turėtų atsižvelgti į visą esamą ir galimą (nenumatytą) riziką, siejamą su vykdoma veikla. Veiklos rezultatų vertinimo rodikliai, naudojami nustatant atlyginimo fondą, gali apimti ne visą prisiimtą riziką arba gali ją apimti netinkamai, taigi siekiant užtikrinti, kad kintamasis atlyginimas būtų visiškai suderintas su prisiimta rizika, reikėtų taikyti *ex ante* koregavimą. Valdymo įmonės turėtų nustatyti, ar jų taikomuose koregavimo pagal riziką kriterijuose atsižvelgiama į didelę riziką arba nepalankiausias sąlygas.
121. Valdymo įmonės turėtų nustatyti lygmenį, iki kurio jos gali kiekybiškai koreguoti savo kintamojo atlyginimo apskaičiavimus pagal riziką – ar iki verslo padalinių lygmens, ar iki dar žemesnės grandies, kaip antai iki operacijų vykdančių skyrių lygmens, jei tokių yra, ar net iki atskirų asmenų lygmens. Valdymo įmonės turėtų nustatyti kiekvienam lygmeniui tinkamą išsamumo lygį.

13.3.2.1 Kiekybinis *ex ante* koregavimas pagal riziką

122. Kad turėtų patikimą ir veiksmingą atlyginimų sistemą, valdymo įmonės savo koregavimo pagal riziką procese turėtų naudoti įvairias kiekybines priemones. Šios priemonės paprastai turėtų būti grindžiamos bendra koregavimo pagal riziką sistema.
123. Vertinant valdymo įmonės ir jos verslo padalinių, taip pat jos valdomų KIPVPS pelningumą, vertinimas turėtų būti grindžiamas grynosiomis pajamomis, kurias apskaičiuojant įtraukiamos visos tiesioginės ir netiesioginės su veikla susijusios sąnaudos. Valdymo įmonės neturėtų nepaisyti IT sąnaudų, mokslinių tyrimų sąnaudų, teisinių išlaidų, platinimo sąnaudų ir užsakomosios veiklos sąnaudų. Valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad atlyginimo fondai nebūtų sudaromi atgaline data atlyginimų poreikiams atitikti.
124. Valdymo įmonių atliekamas kiekybinis *ex ante* koregavimas pagal riziką turėtų daugiausia būti grindžiamas valdymo įmonių struktūroje nustatytais priemonėmis, kurios paprastai naudojamos kitais rizikos valdymo tikslais. Taigi su šiomis priemonėmis susiję apribojimai ir galimos problemos taip pat turėtų būti aktualios ir atlyginimų nustatymo procesui. Atliekant koregavimą pagal riziką turėtų būti naudojamos patirtimi, įgyta kitomis aplinkybėmis sprendžiant su šia rizika susijusius klausimus, ir toks koregavimas turėtų būti kritiškai vertinamas, kaip ir bet kuri kita rizikos valdymo proceso dalis.

13.3.2.2 Kokybinės *ex ante* koregavimo pagal riziką priemonės

125. Valdymo įmonės turėtų atsižvelgti į kokybinius rizikos elementus. Kokybinis *ex ante* koregavimas galėtų būti atliekamas nustatant visos valdymo įmonės ir verslo padalinių atlyginimo fondus arba nustatant atskirų asmenų atlyginimą ar jį skirstant. Kokybinis *ex ante* koregavimas pagal riziką dažnai atliekamas fondų ir atskirų asmenų lygmeniu, o kiekybinis koregavimas paprastai daugiausia atliekamas tik atlyginimo fondų lygmeniu.
126. Valdymo įmonės kokybinį koregavimą pagal riziką atlieka skirstydamos (nustatydamos) atskirų asmenų atlyginimą ir tuo tikslu atlieka vertinimus, į kuriuos gali būti aiškiai įtraukti su rizika ir kontrole susiję sumetimai, kaip antai atitikties pažeidimai, rizikos ribų pažeidimai ir vidaus kontrolės sutrikimai (pvz., remiantis vidaus audito rezultatais).

13.4 Išmokėjimo procesas

13.4.1 Neatidėtas ir atidėtas atlyginimas

127. Nors atlyginimas yra derinamas atliekant *ex ante* koregavimą pagal riziką, atsižvelgiant į neaiškumus, reikėtų taikyti *ex post* koregavimą pagal riziką, kad skatinamosios priemonės būtų nuolat visiškai suderintos. Tai galima padaryti tik tuo atveju, jei dalis atlyginimo buvo atidėta.
128. Poveikį atidėjimo tvarkaraščiui daro įvairūs elementai: a) atidėjimo trukmė, b) atidedama kintamojo atlyginimo dalis, c) kaip greitai yra skiriamas atidėtas atlyginimas (*skyrimo*

momentas), d) laikotarpis nuo prieskaitos iki pirmosios atidėtos sumos mokėjimo ir e) atidėtojo kintamojo atlyginimo forma. Valdymo įmonės gali diferencijuoti savo atidėjimo tvarkaraščius skirtingai taikydamos šiuos penkis elementus. Griežčiau nei būtina taikant vieną elementą gali būti padarytas poveikis kito elemento priežiūriniam tikrinimui. Bet kuriuo atveju, kad ir kaip valdymo įmonė derintų šiuos elementus, turėtų būti nustatytas pagrįstas atidėjimo tvarkaraštis, kuriame būtų aiškiai matyti ilgalaikės derinimo pagal riziką skatinamosios priemonės.

13.4.1.1 Trukmė ir skyrimas

129. *Atidėjimo laikotarpis* visada prasideda tada, kai išmokama iš anksto mokama kintamojo atlyginimo dalis, ir jį galima susieti arba su kintamuoju atlyginimu grynaisiais pinigais, arba su kintamuoju atlyginimu *priemonėmis*. Jis pasibaigia, kai paskiriamas paskutinis kintamasis atlyginimas. Mažiausias *atidėjimo laikotarpis* yra treji metai. Valdymo įmonės turėtų nustatyti tokį *atidėjimo laikotarpį*, kuris būtų apskaičiuojamas remiantis atitinkamo KIPVPS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu ir atsižvelgiant į galimą darbuotojų poveikį to KIPVPS rizikos pobūdžiui. Faktinis *atidėjimo laikotarpis* taip pat turėtų būti pritaikytas atsižvelgiant į darbuotojų vykdomas pareigas, jų atliekamas užduotis ir į tikėtinus KIPVPS turto vertės svyravimus, o tai neretai reikš, kad laikotarpiai turėtų būti ilgesni. Valdymo įmonė turėtų apsvarstyti galimybę ilgesnius *atidėjimo laikotarpius* nustatyti bent *valdymo organo* nariams.

13.4.1.2 Skyrimo momentas

130. *Pro rata* skyrimas (arba mokėjimas) reiškia, kad tuo atveju, kai *atidėjimo laikotarpis* trunka, pavyzdžiui, trejus metus, trečdalis atidėtojo atlyginimo skiriamas kiekvienų iš $n+1$, $n+2$ ir $n+3$ metų pabaigoje, čia „n“ reiškia momentą, kuriuo įvertinami veiklos rezultatai kintamajam atlyginimui nustatyti. III priede pateikiamoje schemoje pavaizduotas atidėjimo sistemos, kurioje atidedama 60 % kintamojo atlyginimo, pro rata paskirstymo pavyzdys (pirmoji schema).

131. Bet kuriuo atveju išmokos neturėtų būti skiriamos dažniau nei kartą per metus (pvz., ne kas šešis mėnesius).

13.4.1.3 Atidėtina dalis

132. Atsižvelgiant į poveikį, kurį darbuotojas (arba darbuotojų kategorija) gali daryti valdymo įmonės valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui, ir į jos vykdomas pareigas bei atliekamas užduotis, taip pat atsižvelgiant į kintamojo atlyginimo sumą, kintamojo atlyginimo suma, kuri turėtų būti atidedama, sudaro 40–60 %. Jeigu valdymo įmonės nusprendžia atidedamą dalį nustatyti kaip keletą vidutinių svertinių pagrindų apskaičiuotų absoliučiuųjų sumų (o ne kaip viso kintamojo atlyginimo procentines dalis, pvz., dalis nuo 0 iki 100: 100 proc. iš anksto; 100–200: 50 proc. iš anksto, likusi dalis – atidedama; virš 200: 25 % iš anksto, o likusi suma atidedama ir t. t.), tokios valdymo įmonės turėtų paisyti 40–60 % ribos.

13.4.1.4 Laikotarpis tarp prieskaitos pabaigos ir atidėtosios sumos skyrimo

133. Siekiant užtikrinti tinkamą veiklos rezultatų įvertinimą, taigi atlikti tinkamą ex post koregavimą pagal riziką, *prieskaitos laikotarpiui* pasibaigus pirmoji atidėtoji dalis neturėtų būti išmokama pernelyg greitai. Kad atidėjimas darbuotojų skatinimo požiūriu būtų iš tikrųjų veiksmingas, pirmoji suma neturėtų būti skiriama anksčiau nei praėjus 12 mėnesių nuo priskaitymo.

13.4.2 Grynujų pinigų ir priemonių palyginimas

13.4.2.1 Priemonių rūšys

134. *Priemonės* darbuotojams atlyginti turėtų būti naudojamos tik tuo atveju, jei dėl to neatsiranda interesų nesutapimo ir jei dėl to nėra skatinama prisiimti riziką, kuri būtų nesuderinama su atitinkamo (-ų) KIPVPS (-ų) rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais. Interesų nesutapimas gali atsirasti valdant investicijas tiesiogiai nedalyvaujančių *nustatytųjų darbuotojų* požiūriu. Atlyginimas šiems darbuotojams KIPVPS *priemonėmis* gali prilygti interesų konfliktui jų prievolės nepriklausomai vykdyti savo su tais KIPVPS susijusias funkcijas atžvilgiu.
135. Jei valdymo įmonės valdo kelis KIPVPS, siekiant suderinti nustatytųjų darbuotojų ir atitinkamo (-ų) KIPVPS interesus, jei įmanoma, atsižvelgiant į valdymo įmonės organizaciją ir valdomo (-ų) KIPVPS teisinę struktūrą, *nustatytieji darbuotojai* turėtų gauti *priemones*, daugiausia susijusias su tuo (tais) KIPVPS, su kuriuo (-iais) yra susijusi jų vykdoma veikla, jeigu tokių *priemonių* valdymas dėl to netaptų per daug koncentruotas, nes dėl to *nustatytieji darbuotojai* galėtų lengviau prisiimti per didelę riziką. Pavyzdžiui, jei vienos tris KIPVPS (x, y ir z) valdančios valdymo įmonės darbuotojo vykdoma veikla susijusi tik su KIPVPS x, tas darbuotojas iš esmės turėtų gauti daugiausia su KIPVPS x susijusias *priemones*; tačiau tuo atveju, kai dėl tokio principo taikymo *nustatytieji darbuotojai* taptų pernelyg suinteresuoti KIPVPS, su kuriuo yra susijusi jų veikla, valdymo įmonė turėtų apsvarstyti galimybę padidinti mokamų *priemonių* asortimentą ir taip užkirsti kelią *nustatytiesiems darbuotojams* prisiimti per didelę riziką atitinkamo (-ų) KIPVPS atžvilgiu.
136. Prieinamų *priemonių* įvairovė priklauso nuo atitinkamų KIPVPS teisinės struktūros ir jų taisyklių ar steigimo dokumentų. Jei KIPVPS pagal savo teisinę formą turi juridinio asmens statusą, investuotojų ir darbuotojų interesus turėtų būti galima suderinti naudojant akcijas ar su akcijomis susijusias priemones. Su akcijomis susijusios priemonės – tai priemonės, kurių vertė pagrįsta akcijos rinkos vertės didėjimu ir nustatoma kaip atskaitos tašką naudojant akcijos kainą, pvz., teisės į akcijų vertės padidėjimą, tam tikrų rūšių sintetinės akcijos. Nepažeidžiant 135 ir 136 punktuose išdėstytų gairių, jei tinkama siekiant užtikrinti geresnį interesų suderinimą su investuotojais, nustatytiesiems darbuotojams gali būti atlyginama ne grynujų pinigų *priemonėmis*, kurių veiklos rezultatai atitinka jų valdomų portfelių veiklos rezultatus, jeigu su tokiomis priemonėmis susietos tokios pat veiksmingos paskatos, kaip ir su KIPVPS direktyvos 14b straipsnio 1 dalies m punkte išvardytomis priemonėmis.

137. Jeigu KIPVPS yra investiciniai fondai, priemonės turėtų sudaryti atitinkamo KIPVPS investiciniai vienetai ar lygiaverčiai nuosavybės interesai; daugelio šių KIPVPS atveju su akcijomis susijusios priemonės dėl šių fondų teisinės formos negali būti naudojamos.
138. Už *priemonės* prieš jas skiriant neturėtų būti mokami nei dividendai, nei palūkanos.

13.4.2.2 Užlaikymo politika

139. Užlaikymo politiką valdymo įmonė turėtų nustatyti savo atlyginimų nustatymo politikoje. Valdymo įmonė turėtų gebėti paaiškinti, kaip užlaikymo politika yra susijusi su kitomis bendroje atlyginimų nustatymo politikoje numatytomis derinimo pagal riziką priemonėmis, ir turėtų paaiškinti, ar jos skiria iš anksto mokamas *priemonės* ir atidedamas *priemonės*, ir jei taip, kaip tai daroma.
140. *Užlaikymo laikotarpiai*, kaip svarbiausia užlaikymo politikos dalis, turėtų būti susieti su *priemonių* skyrimu. *Užlaikymo laikotarpis* yra nepriklausomas nuo *atidėjimo laikotarpio*. Tai reiškia, kad, siekiant atitikti reikalavimą dėl mažiausio trejų metų *atidėjimo laikotarpio*, *užlaikymo laikotarpis* yra nesvarbus. *Užlaikymo laikotarpis* gali būti trumpesnis ar ilgesnis nei iš anksto nemokamoms *priemonėms* taikomas *atidėjimo laikotarpis*.
141. Kai naudojamos iš anksto mokamos *priemonės*, *užlaikymo laikotarpiai* yra vienintelis būdas išryškinti iš anksto mokamų grynųjų pinigų ir iš anksto suteikiamų *priemonių* skirtumą, kad paskatas būtų galima suderinti su ilgesnės trukmės valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS bei tokių KIPVPS investuotojų interesais.
142. Kai naudojamos atidedamos *priemonės*, *užlaikymo laikotarpiai* pradedami skaičiuoti kaskart, kai skiriama *priemonių* dalis (ši sąvoka pavaizduota III priedo antrojeje schemeje). Kompetentingos institucijos gali nustatyti, ar valdymo įmonės siūlomi *užlaikymo laikotarpiai* yra pakankami ir tinkami.
143. Minimalus *užlaikymo laikotarpis* turėtų trukti pakankamai ilgai, kad paskatas būtų galima suderinti su ilgesnės trukmės valdymo įmonės, jos valdomų KIPVPS ir jų investuotojų interesais. Ar šis laikotarpis galėtų būti ilgesnis, ar trumpesnis, paprastai galima matyti iš įvairių veiksmų. Ilgesni *užlaikymo laikotarpiai* turėtų būti taikomi darbuotojams, kurių poveikis valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui yra reikšmingiausias.
144. *Užlaikymo laikotarpis* gali trukti trumpiau nei *priemonėms*, kurios nėra mokamos iš anksto, taikomas *atidėjimo laikotarpis*. Tačiau, siekdamas užtikrinti proporcingumą, didelio dydžio ir sudėtingos struktūros valdymo įmonės turėtų apsvarstyti galimybę aukščiausio lygio darbuotojams taikyti tokį iš anksto mokamoms *priemonėms* nustatytą *užlaikymo laikotarpį*, kuris būtų ilgesnis nei atidedamoms *priemonėms* nustatytas *atidėjimo laikotarpis*.
145. *Priemonės* turėtų būti įvertinamos jų suteikimo dieną (*prieskaitos laikotarpiui* pasibaigus). Remiantis šia verte nustatomas pradinis *priemonių* skaičius ir vėliau atliekamas to *priemonių* skaičiaus *ex post* koregavimas.

146. Išankstinis *priemonių* mokėjimas, net jei jam taikomas mažiausias, pavyzdžiui, trejų metų *užlaikymo laikotarpis*, nėra lygiavertis *priemonių* atidėjimui. Atidėtoms *priemonėms* dėl atliekamo pagrindinių veiklos rezultatų grįžtamojo patikrinimo taikomas *ex post* koregavimas pagal riziką, dėl kurio *priemonių*, kurios galiausiai bus išmokėtos, skaičius gali sumažėti (III priedo antroji schema).

13.4.2.3 Mažiausia priemonių dalis ir jų paskirstymas laikui bėgant

147. KIPVPS direktyvos 14b straipsnio 1 dalies m punkte nustatytas reikalavimas 50 % minimumą (jei jis taikomas) taikyti ir atidedamai kintamosios atlyginimo dalies daliai, ir tai kintamosios atlyginimo dalies daliai, kuri nėra atidedama, reiškia, kad, kalbant apie *priemones*, 50 % minimali riba turėtų būti vienodai taikoma ir neatidedamai, ir atidedamai dalims; kitaip tariant, valdymo įmonės tokį pat jų bendram kintamajam atlyginimui pasirinktą priemonių ir grynųjų pinigų santykį turėtų taikyti ir iš anksto mokamai, ir atidedamai daliai.

Pavyzdžiai:

- Geroji patirtis: tam tikros *nustatytųjų darbuotojų* kategorijos kintamajam atlyginimui valdymo įmonė nustato santykį, pagal kurį 50 % kintamojo atlyginimo mokama *priemonėmis*, o 50 % – grynaisiais pinigais, ir numato 60 % atidėjimo tvarkaraštį (taigi 40 % kintamojo atlyginimo neatidedama). Taigi 20 % kintamojo atlyginimo iš anksto sumokama *priemonėmis* (t. y. 50 % nuo 40 % dalies) ir 20 % – grynaisiais pinigais. Atidėtąją dalį sudaro 30 % *priemonėmis* ir 30 % grynaisiais pinigais.
- Geroji patirtis: tam tikros *nustatytųjų darbuotojų* kategorijos kintamajam atlyginimui valdymo įmonė nustato santykį, pagal kurį 70 % kintamojo atlyginimo mokama *priemonėmis*, o 30 % – grynaisiais pinigais, ir numato 40 % atidėjimo tvarkaraštį (taigi 60 % kintamojo atlyginimo neatidedama). Taigi 42 % kintamojo atlyginimo iš anksto sumokama *priemonėmis* (t. y. 70 % nuo 60 % dalies) ir 18 % – grynaisiais pinigais. Atidėtąją dalį sudaro 28 % *priemonėmis* ir 12 % grynaisiais pinigais.
- Blogoji patirtis: jei tam tikros *nustatytųjų darbuotojų* kategorijos kintamajam atlyginimui valdymo įmonė nustatytų santykį, pagal kurį 50 % kintamojo atlyginimo būtų mokama *priemonėmis*, o 50 % – grynaisiais pinigais, ir numatytų 40 % atidėjimo sistemą, valdymo įmonė negalėtų nuspręsti 50 % kintamojo atlyginimo iš anksto sumokėti grynaisiais pinigais ir 10 % – *priemonėmis*, nes tokiu atveju būtų atidedamas 40 % kintamojo atlyginimo mokėjimas *priemonėmis*.
- Blogoji patirtis: jei tam tikros *nustatytųjų darbuotojų* kategorijos kintamajam atlyginimui valdymo įmonė nustatytų santykį, pagal kurį 70 % kintamojo atlyginimo būtų mokama *priemonėmis*, o 30 % – grynaisiais pinigais, ir numatytų 50 % atidėjimo sistemą, valdymo įmonė negalėtų nuspręsti 50 % kintamojo atlyginimo iš anksto sumokėti *priemonėmis* ir 50 % – grynaisiais pinigais, nes tokiu atveju būtų atidedamas 20 % kintamojo atlyginimo mokėjimas *priemonėmis* ir 30 % mokėjimas grynaisiais pinigais.

148. Šio tolygaus *priemonių* paskirstymo mokant neatidedamą ir atidedamą atlyginimo dalis pavyzdys pateikiamas III priedo antrojoje schemoje.
149. Siekiant įvykdyti reikalavimą bent 50 % kintamojo atlyginimo mokėti *priemonėmis*, nebent KIPVPS valdymas sudarytų mažiau nei 50 % viso valdymo įmonės valdomo portfelio, 50 % riba turėtų būti grindžiama bendrąja grynąja visų valdymo įmonės valdomų KIPVPS turto verte. Vykdam tą patį reikalavimą, visas valdymo įmonės valdomas portfelis turėtų būti valdymo įmonės kolektyviai ir atskirai valdomi portfeliai, jai gavus įgaliojimus pagal KIPVPS direktyvą ir jai gavus įgaliojimus pagal AIFVD, jei taikoma.

13.4.3 *Ex post* atsižvelgimas į riziką nustatant kintamąjį atlyginimą

13.4.3.1 Tiesioginis *ex post* koregavimas pagal riziką

150. *Ex post* koregavimas pagal riziką turėtų reikšti, kad jau suteikus darbuotojui pradinę kintamąjį atlyginimo dalį ir jau sumokėjus iš anksto mokamą dalį, valdymo įmonė, laikui bėgant ir aiškėjant to darbuotojo veiksmų rezultatams, vis vien gali koreguoti kintamąjį atlyginimą ir jį mažinti.
151. *Ex post* koregavimas pagal riziką – tiesioginio derinimo pagal riziką mechanizmas, kuriuo naudodamasi valdymo įmonė pati koreguoja savo darbuotojo atlyginimą taikydama *nuobaudų ar lėšų susigrąžinimo* išlygas (pvz., mažindama grynaisiais pinigais mokamą atlyginimą arba suteikdama mažiau *priemonių*). *Ex post* koregavimas pagal riziką visada turėtų būti susijęs su veiklos rezultatais: metodų, kurie, pvz., pagrįsti dividendų suma ar akcijos kainos pokyčiu, nepakanka, nes sąsaja su darbuotojo veiklos rezultatais nėra pakankamai tiesioginė. Taigi *ex post* koregavimas pagal riziką dažnai taip pat vadinamas koregavimu pagal veiklos rezultatus, nes jį atliekant atsižvelgiama į faktinius darbuotojo veiksmų su rizika susijusius rezultatus. Šiame etape nustatyti veiklos rezultatų rodikliai turėtų padėti valdymo įmonei išnagrinėti (ši analizė panaši į grįžtamąjį patikrinimą), ar jos atliktas pradinis *ex ante* koregavimas pagal riziką buvo teisingas. Valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad pradinis veiklos rezultatų vertinimas ir grįžtamasis patikrinimas būtų susieti. Taigi reikiamas *ex post* koregavimo pagal riziką mastas priklausys nuo *ex ante* koregavimo pagal riziką kokybės (tikslumo).
152. *Nuobaudų priemonės* poveikis neturėtų būti išpučiamas už grynaisiais pinigais mokamas atidėtas darbuotojo atlyginimo dalis mokant dirbtinai padidintas palūkanas (viršijančias rinkos normas). *Nuobaudų priemonė*, veikdama, daro poveikį *skyrimo momentui* ir ji negali būti taikoma *atidėjimo laikotarpiui* pasibaigus. Be to, kintamajam atlyginimui pagal riziką *ex post* pakoreguoti gali būti taikomas lėšų *susigrąžinimo* metodas.
153. Valdymo įmonės gali taikyti konkrečius kriterijus, pagal kuriuos būtų taikomos nuobaudų (ir grynaisiais pinigais mokamos atidėtojo atlyginimo dalies, ir priemonėmis mokamos dalies) ir lėšų susigrąžinimo priemonės. Tokie kriterijai turėtų, pvz., apimti tokius elementus:

- a. netinkamo darbuotojo elgesio ar rimtos klaidos įrodymus (pvz., elgesio kodekso, jei toks yra, ir kitų vidaus taisyklių pažeidimas, ypač susijęs su rizika);
 - b. ar KIPVPS ir (arba) valdymo įmonės, ir (arba) verslo padalinio finansiniai veiklos rezultatai paskui gerokai suprastėja (turėtų būti naudojami konkretūs rodikliai);
 - c. ar KIPVPS ir (arba) valdymo įmonės, ir (arba) verslo padalinio, kuriame dirba tas darbuotojas, rizikos valdymas gerokai sutrinka;
 - d. didelius bendros valdymo įmonės finansinės padėties pokyčius.
154. *Lėšų susigrąžinimo priemonė* paprastai turėtų būti taikoma nustačius, kad buvo sukčiauta ar buvo teikta klaidinanti informacija. Valdymo įmonės *lėšų susigrąžinimo* išlygas atitinkamais atvejais turėtų numatyti ir kitiems atvejams, pvz., kai atlyginimas gautas pažeidžiant KIPVPS direktyvos reikalavimus ir (arba) šias gaires.
155. *Ex post* koregavimas pagal riziką galėtų būti grindžiamas ir kiekybinėmis priemonėmis, ir informacija pagrįsta nuomone.
156. Kad kintamieji darytų didžiausią poveikį darbuotojų paskatoms, juos taikant rezultatai turėtų būti vertinami kuo arčiau lygmens, kuriuo darbuotojas, kurio atlyginimui taikomas tiesioginis *ex post* koregavimas, priėmė sprendimus. Pavyzdžiui, vyresniesiems vadovams skirtais kintamaisiais tikriausiai turėtų būti vertinami visos valdymo įmonės rezultatai arba padalinių rezultatai, arba sprendimai, kuriuos lėmė vyresniųjų vadovų strategija. O už verslo padalinį atsakingam vadovui skirti kintamieji idealiau atveju atspindėtų to padalinio rezultatus.
- #### 13.4.3.2 Netiesioginis koregavimas
157. Kai kintamasis atlyginimas skiriamas *priemonių* forma, galutinės išmokos darbuotojui dydis iš dalies priklausys nuo rinkos kainų, kurios *atidėjimo* ar *užlaikymo laikotarpiu* gali svyruoti. Šis netiesioginis atlyginimo koregavimas nėra susijęs su jokių tiesioginiu valdymo įmonės sprendimu, nes jis būdingas išmokai naudojamai formai. KIPVPS grynosios turto vertės pokyčiai ar akcijos kainos pokyčiai, jei KIPVPS įtrauktas į biržos prekybos sąrašus, jokiais aplinkybėmis neturėtų būti laikomi pakankama *ex post* koregavimo pagal riziką forma. Visada turėtų būti atliekamas tam tikros formos tiesioginis koregavimas pagal riziką valdymo įmonės iniciatyva. Tarp sprendimų ir KIPVPS vertės gali nebūti jokio tiesioginio ryšio, ypač jei tai – ne vyresniųjų darbuotojų sprendimai.
158. Planuojant *priemonių ex post* koregavimą pagal riziką niekada negalima apsiriboti vien *užlaikymo laikotarpiu* ir tas laikotarpis neturėtų būti naudojamas kaip ilgesnio *atidėjimo laikotarpio* pakaitalas.

13.4.3.3 Galimas didinimas atliekant peržiūrą

159. *Priemonių* rinkos kaina gali kilti, taigi savaime suprantama, kad jų vertė gali kisti abiem kryptimis.
160. Atliekant tiesioginį ex post koregavimą pagal riziką (ir grynaisiais pinigais, ir *priemonėmis* mokamos dalies) atidėtoji dalis jokiais aplinkybėmis neturėtų padidėti.

14 Informacijos atskleidimo gairės

14.1 Viešas informacijos atskleidimas

14.1.1 Specialieji ir bendrieji informacijos atskleidimo reikalavimai

161. Valdymo įmonės turėtų apsvarstyti galimybę atskleisti papildomą informaciją apie atlyginimų nustatymą, kurios reikalaujama pagal *Rekomendacijos* 8 punktą, tiek, kiek ta reikalaujama informacija gali būti jiems aktuali. Valdymo įmonės turėtų turėti galimybę lanksčiai atskleisti *Rekomendacijoje* nurodytą informaciją atskirame pranešime apie atlyginimų nustatymo politiką, periodiškai atskleidžiamoje metinėje ataskaitoje ar kokia kita forma. Tačiau valdymo įmonė turėtų visais atvejais užtikrinti, kad atskleidžiama informacija būtų aiški ir lengvai suprantama bei prieinama.
162. Nepažeisdamos slaptumo ir taikytinų duomenų apsaugos teisės aktų, valdymo įmonės turėtų atskleisti išsamią informaciją apie savo atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką, taikomą darbuotojams, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį valdymo įmonės valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui.
163. *Rekomendacijoje* nustatyta informacija apie atlyginimų nustatymą gali būti atskleidžiama proporcingai, ir atskleidžiamos informacijos rūšiai bei kiekiui bus taikomas bendras atlyginimų proporcingumo principas. Nedidelės ar nesudėtingos valdymo įmonės (KIPVPS) turėtų teikti tik tam tikrą kokybinę informaciją ir atitinkamais atvejais – paprasčiausią kiekybinę informaciją. Praktikoje tai galėtų reikšti, kad tokios valdymo įmonės (KIPVPS) neturėtų teikti visos *Rekomendacijos* 8 punkte nustatytos informacijos. Valdymo įmonės turėtų atskleisti informaciją apie tai, kaip jos taikė proporcingumo principą.
164. Atskleidžiama informacija turėtų būti skelbiama bent kasmet ir kuo skubiau, kiek tai praktiškai įmanoma, kai tik gaunama.

14.1.2 Politika ir praktika

165. Ataskaitoje, kurioje atskleidžiama informacija, turėtų būti aprašytas sprendimų priėmimo procesas, kuris vykdomas nustatant atlyginimų nustatymo politiką, skirtą asmenims, kuriems ta politika taikoma. Tai, be kita ko, gali būti valdymo procedūra, susijusi su atlyginimų nustatymo politikos kūrimu; taip pat turėtų būti pateikta informacija apie organus (įskaitant jų sudėtį ir įgaliojimus), kaip antai atlyginimų nustatymo komitetą ar išorės konsultantus, kurie atliko svarbų vaidmenį kuriant atlyginimų nustatymo politiką.

Valdymo įmonės turėtų bendrais bruožais apibrėžti visų svarbių suinteresuotųjų subjektų, dalyvaujančių nustatant atlyginimų nustatymo politiką, vaidmenį. Be to, į atskleidžiamą informaciją turėtų būti įtrauktas valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politikos regioninės apimties, darbuotojų, kurie laikomi didelę riziką prisiimančiais darbuotojais, rūšių ir tokiems darbuotojams nustatyti naudojamų kriterijų aprašymas.

166. Ataskaitoje, be kita ko, turėtų būti pateikiama informacija apie atlyginimo ir veiklos rezultatų sąsają. Į tokią informaciją, be kita ko, turėtų būti įtrauktas valdymo įmonei, aukščiausio lygmens verslo linijoms ir atskiriems asmenims taikomų pagrindinių veiklos rezultatų rodiklių (t. y. rezultatų suvestinių) aprašymas. Valdymo įmonės turėtų atskleisti informaciją, susijusią su atlyginimų nustatymo procesų modeliu ir struktūra, kaip antai informaciją apie pagrindines atlyginimų nustatymo politikos ypatybes ir tikslus ir informaciją apie tai, kaip valdymo įmonės užtikrina, kad *kontrolės funkcijas* vykdančioms darbuotojams būtų atlyginama neatsižvelgiant į jų prižiūrimus verslo vienetus. Į ataskaitą taip pat turėtų būti įtrauktas įvairių naudojamų kintamojo atlyginimo formų (t. y. grynųjų pinigų, nuosavybės priemonių, pasirinkimo sandorių, kitų kapitalo priemonių ir ilgalaikio skatinimo planų) apibūdinimas, taip pat turėtų būti nurodytos priežastys, kodėl naudojamos šios įvairios formos ir kodėl jos skiriamos įvairių kategorijų darbuotojams. Be to, ataskaitoje turėtų būti aptarti parametrai, naudojami įvairių kategorijų darbuotojams skiriant atidedamą ir neatidedamą atlyginimą.
167. Ataskaitose, kuriose atskleidžiama informacija, turėtų būti apibūdinta, kaip valdymo įmonė, taikydama atlyginimų nustatymo metodikas, atsižvelgia į dabartinę riziką, su kuria ji susiduria, ir į būsimą riziką, su kuria gali susidurti, ir kokia ta rizika. Be to, valdymo įmonės turėtų apibūdinti taikomas priemones, kuriomis atsižvelgiama į šią riziką, ir šių priemonių poveikį atlyginimų nustatymui. Be to, valdymo įmonės turėtų nurodyti, kokiais būdais jos stengiasi koreguoti atlyginimus, siekdamos atsižvelgti į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus, kaip ir valdymo įmonės politikoje dėl atidėjimo, skyrimo ir koregavimo pagal veiklos rezultatus.
168. Ataskaitose, kuriose atskleidžiama informacija, taip pat turėtų būti atskleisti kiekybiniai (finansiniai) ir kokybiniai (nefinansiniai) kriterijai, kuriuos valdymo įmonės naudoja atskirų asmenų veiklos rezultatams vertinti, kurie yra svarbūs nustatant atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką ir yra apibūdinti 13.2.4.1 skirsnyje (Kokybiniai ir kiekybiniai vertinimo rodikliai).
169. Atskleidžiamą informaciją turėtų rengti ir ją turėtų valdyti *valdymo organas*, įgaliotas galutinai pasirašyti sprendimus dėl atlyginimų nustatymo.

14.2 Informacijos atskleidimas įmonės viduje

170. Visi valdymo įmonės darbuotojai turėtų turėti galimybę susipažinti su tos valdymo įmonės atlyginimų nustatymo politika. Valdymo įmonės turėtų užtikrinti, kad įmonės viduje atskleidžiama informacija apie atlyginimų nustatymo politiką būtų bent tokia pat išsami, kaip išorės šalims atskleidžiama informacija. Taigi, atsižvelgiant į valdymo įmonės dydį, vidaus organizaciją ir veiklos pobūdį, apimtį ir sudėtingumą, darbuotojams teikiama informacija galėtų apimti kai kuriuos iš *Rekomendacijos III* skirsnyje (Informacijos

atskleidimas) išvardytų elementų. Darbuotojai turėtų iš anksto žinoti, kokie kriterijai bus taikomi jų atlyginimui nustatyti. Vertinimo procesas turėtų būti tinkamai patvirtintas dokumentais ir turėtų būti skaidrus suinteresuotiesiems darbuotojams. Konfidencialūs kiekybiniai darbuotojų atlyginimo aspektai įmonės viduje neturėtų būti atskleidžiami.

I priedas

Rekomendacijos ir KIPVPS direktyvos nuostatų atitikties lentelė

	Rekomendacija	KIPVPS direktyva
1.	II skirsnio 3.1 punktas	14b straipsnio 1 dalies a punktas
2.	II skirsnio 3.2 ir 6.1 punktai	14b straipsnio 1 dalies b punktas
3.	II skirsnio 6.2 punktas	14b straipsnio 1 dalies c punktas
4.	II skirsnio 6.5 punktas	14b straipsnio 1 dalies d punktas
5.	II skirsnio 6.6 punktas	14b straipsnio 1 dalies e punktas
6.	II skirsnio 5.1 ir 5.4 punktai	14b straipsnio 1 dalies g punktas
7.	II skirsnio 5.2 punktas	14b straipsnio 1 dalies h punktas
8.	II skirsnio 4.1 ir 4.2 punktai	14b straipsnio 1 dalies j punktas
9.	II skirsnio 4.5 punktas	14b straipsnio 1 dalies k punktas
10.	II skirsnio 5.3 punktas	14b straipsnio 1 dalies l punktas
11.	II skirsnio 4.4 punktas	14b straipsnio 1 dalies m punktas
12.	II skirsnio 4.3 punktas	14b straipsnio 1 dalies n punktas
13.	II skirsnio 6.4 punktas	14b straipsnio 4 dalis

II priedas

KIPVPS direktyvoje nustatytų atlyginimų nustatymo principų vaizdinė analizė

KIPVPS direktyvos reikalavimai: 14b straipsnis		Šių gairių dalys, susijusios su atitinkamu reikalavimu	Taikymo sritis
14b straipsnio 1 dalies a punktas	atlyginimų politika dera su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu, jį skatina ir neskatina imtis rizikos, nesuderinamos su valdymo įmonės valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais;	80–83	Tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje ir valdymo įmonės, jei reikalaujama, turėtų gebėti įtikinamai paaiškinti, kodėl šį reikalavimą taikė tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i>
14b straipsnio 1 dalies b punktas	atlyginimų politika atitinka valdymo įmonės, jos valdomo KIPVPS ir tokio KIPVPS investuotojų verslo strategiją, tikslus, vertybes bei interesus ir apima interesų konfliktams išvengti skirtas priemones;	80–83 40–53	80–83 punktai: tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje ir valdymo įmonės, jei reikalaujama, turėtų gebėti įtikinamai paaiškinti, kodėl šį reikalavimą taikė tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> 40–53 punktai: privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies c punktas	atlyginimų politiką priima valdymo įmonės valdymo organas, atliekantis priežiūros funkciją; tas organas tvirtina ir bent kartą per metus peržiūri bendruosius atlyginimų politikos ir praktikos principus ir atsako už šią politiką bei prižiūri jos įgyvendinimą; šiame punkte nurodytas užduotis vykdo tik tie valdymo organo nariai, kurie	40–53	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje

	atitinkamoje valdymo įmonėje nevykdo jokių vykdomųjų funkcijų ir kurie turi ekspertinių žinių rizikos valdymo ir atlyginimų srityje;		
14b straipsnio 1 dalies d punktas	bent kartą per metus atliekama centralizuota ir nepriklausoma atlyginimų politikos įgyvendinimo vidaus peržiūra, tikrinant, ar laikomasi valdymo organo, atliekančio priežiūros funkciją, patvirtintos atlyginimų politikos ir tvarkos;	50–53	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies e punktas	kontrolės funkcijas atliekantiems darbuotojams atlyginama atsižvelgiant į su jų funkcijomis susijusių tikslų įgyvendinimą, neatsižvelgiant į jų kontroliuojamų veiklos sričių veiklos rezultatus;	72–78	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies f punktas	vyresniųjų pareigūnų, atliekančių rizikos valdymo ir reikalavimų laikymosi užtikrinimo funkciją, atlyginimus tiesiogiai prižiūri atlyginimų komitetas, kai toks komitetas yra;	72–78	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies g punktas	kai atlyginimas susietas su veiklos rezultatais, visa atlyginimo suma grindžiama bendru atskiro asmens ir atitinkamo verslo padalinio ar KIPVPS veiklos rezultatų bei jų rizikos ir bendrų valdymo įmonės rezultatų vertinimu, o vertinant atskiro asmens veiklos rezultatus atsižvelgiama į finansinius ir nefinansinius kriterijus;	103–108 112–115	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies h punktas	veiklos rezultatų vertinimas yra daugiametis, atitinkantis valdymo įmonės valdomo KIPVPS investuotojams rekomenduojamą laikymo laikotarpį, siekiant užtikrinti, kad vertinimo procesas būtų grindžiamas KIPVPS ilgesnio	101–103 129–133	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet visada galima savo noru taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje

	laikotarpio veiklos rezultatais bei jo investavimo rizika ir kad faktinis veiklos rezultatais pagrįstų atlyginimo dalių išmokėjimas būtų išskirstytas per tą patį laikotarpį;		
14b straipsnio 1 dalies i punktas	garantuotas kintamasis atlyginimas yra išimtinis, mokamas tik priėmus naujus darbuotojus ir tik pirmaisiais darbo metais;	nėra	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies j punktas	fiksuotoji ir kintamoji viso atlyginimo sudedamosios dalys yra tinkamai subalansuotos, o fiksuotoji sudedamoji dalis sudaro pakankamai didelę viso atlyginimo dalį, kad būtų galima vykdyti visiškai lanksčią politiką, susijusią su kintamosiomis atlyginimo dalimis, įskaitant galimybę nemokėti kintamosios atlyginimo sudedamosios dalies;	96	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies k punktas	su sutarties nutraukimu nesuėjus terminui susijusios išmokos nustatomos atsižvelgiant į veiklos rezultatus, pasiektus per atitinkamą laiką, ir taip, kad jomis nebūtų atlyginama už prastus rezultatus;	89–91	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje ir valdymo įmonės, jei reikalaujama, turėtų gebėti įtikinamai paaiškinti, kodėl šį reikalavimą taikė tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i>
14b straipsnio 1 dalies l punktas	veiklos rezultatų vertinimas, naudojamas kintamoms atlyginimo sudedamosioms dalims arba kintamų atlyginimo dalių fondams apskaičiuoti, apima visapusiško pritaikymo mechanizmą, kuriuo siekiama sujungti visų atitinkamų rūšių dabartinę ir būsimą riziką;	109–111 119–126	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies	atsižvelgiant į KIPVPS teisinę struktūrą ir jo fondo taisykles ar steigimo dokumentus, nemažą kintamosios atlyginimo dalies dalį,	134–149	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet visada

<p>m punktas</p>	<p>kuri bet kuriuo atveju yra ne mažesnė nei 50 %, sudaro atitinkamo KIPVPS investiciniai vienetai, lygiavertės nuosavybės dalys, arba su akcijomis susijusios priemonės ar lygiavertės kitos nepiniginės priemonės, kuriomis teikiamos lygiai tokios pačios veiksmingos paskatos, kaip ir bet kurios šiame punkte nurodytomis priemonėmis, nebent KIPVPS valdymas sudarytų mažiau nei 50 % viso valdymo įmonės valdomo portfelio, – tokiu atveju minimali 50 % riba netaikoma.</p> <p>Šiame punkte nurodytoms priemonėms taikoma atitinkama atidėjimo laikotarpio politika, skirta paskatoms suderinti su valdymo įmonės, jos valdomų KIPVPS ir tokių KIPVPS investuotojų interesais. Valstybės narės ar jų kompetentingos valdžios institucijos gali nustatyti tų priemonių rūšių ir struktūros apribojimus arba prireikus uždrausti tam tikras priemones. Šis punktas taikomas tiek kintamajai atlyginimo sudedamajai daliai, atidedamai pagal n punktą, tiek neatidedamai kintamajai atlyginimo sudedamajai daliai;</p>		<p>galima savo noru taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje</p>
<p>14b straipsnio 1 dalies n punktas</p>	<p>nemaža kintamosios atlyginimo dalies dalis, kuri bet kuriuo atveju yra ne mažesnė nei 40 %, atidedama laikotarpiui, kuris yra tinkamas atsižvelgiant į atitinkamo KIPVPS investuotojams rekomenduojamą laikymo laikotarpį ir tinkamai suderintas su atitinkamo KIPVPS rizikos pobūdžiu.</p> <p>Šiame punkte nurodytas laikotarpis yra bent treji metai; pagal atidėjimo</p>	<p>127–133</p>	<p>tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i>, bet visada galima savo noru taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje</p>

	tvarką mokami atlyginimai skiriami ne greičiau kaip pro rata pagrindu; jeigu kintamosios atlyginimo dalies suma yra itin didelė, atidedama ne mažiau kaip 60 % tos sumos;		
14b straipsnio 1 dalies o punktas	<p>kintamasis atlyginimas, įskaitant atidėtą dalį, išmokamas arba skiriamas tik tuo atveju, jeigu jis yra tvarus atsižvelgiant į visos valdymo įmonės finansinę padėtį ir pateisinamas atsižvelgiant į atitinkamo verslo padalinio, KIPVPS ir asmens veiklos rezultatus.</p> <p>Visas kintamasis atlyginimas paprastai gerokai sumažinamas, jeigu atitinkamos valdymo įmonės ar KIPVPS finansinės veiklos rezultatai yra prastesni arba neigiami, atsižvelgiant į esamą atlygį ir anksčiau uždirbtų sumų išmokėjimo sumažinimą, įskaitant nuobaudų ir susigrąžinamų sumų sistemą;</p>	36–38 119–126 150–160	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet visada galima savo noru taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 1 dalies p punktas	<p>pensijų politika atitinka valdymo įmonės ir jos valdomų KIPVPS verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus.</p> <p>Jei darbuotojas išeina iš valdymo įmonės nesuėjęs pensiniam amžiui, valdymo įmonė savo nuožiūra sukauptas pensijos išmokas laiko penkerius metus m punkte nurodytų priemonių forma. Jei darbuotojas sulaukia pensinio amžiaus, savo nuožiūra sukauptos pensijų išmokos darbuotojui išmokamos m punkte nurodytomis priemonėmis, kurioms taikomas penkerių metų atidėjimo laikotarpis;</p>	80–88	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje ir valdymo įmonės, jei reikalaujama, turėtų gebėti įtikinamai paaiškinti, kodėl šį reikalavimą taikė tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i>
14b straipsnio	darbuotojai įpareigojami nesinaudoti asmeninėmis	92–94	tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i> , bet primygtinai

1 dalies q punktas	apsidraudimo strategijomis arba su atlyginimu ir atsakomybe susijusiu draudimu, siekiant sumažinti rizikos išlyginimo poveikį, numatytą jų atlyginimo sąlygose;		rekomenduojama taikyti visoje valdymo įmonės struktūroje ir valdymo įmonės, jei reikalaujama, turėtų gebėti įtikinamai paaiškinti, kodėl šį reikalavimą taikė tik <i>nustatytiesiems darbuotojams</i>
14b straipsnio 1 dalies r punktas	kintamasis atlyginimas nemokamas taikant priemones ar metodus, pagal kuriuos sudaromos sąlygos išvengti šioje direktyvoje nustatytų reikalavimų laikymosi	14–17	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje
14b straipsnio 2 dalis	<p>Pagal Reglamento (ES) Nr. 1095/2010 35 straipsnį EVPRI gali prašyti, kad kompetentingos institucijos pateiktų informaciją apie šios direktyvos 14a straipsnyje nurodytą atlyginimų politiką ir praktiką.</p> <p>Glaudžiai bendradarbiaudama su EBI, EVPRI į savo gaires dėl atlyginimų politikos įtraukia nuostatas dėl to, kaip įvairūs sektorių atlyginimų nustatymo principai, kaip antai nustatyti Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2011/61/ES (20) ir Europos Parlamento ir Tarybos direktyvoje 2013/36/ES (21), turi būti taikomi tais atvejais, kai darbuotojai ar kitų kategorijų personalas teikia paslaugas, kurioms taikomi skirtingi sektorių atlyginimų nustatymo principai.</p>	30–35	
14b straipsnio 3 dalis	1 dalyje nustatyti principai taikomi bet kurios rūšies išmokoms, kurias moka valdymo įmonė, bet kurioms paties KIPVPS tiesiogiai mokamoms sumoms, įskaitant sėkmės mokesčius, ir visiems KIPVPS investicinių vienetų ar akcijų pervedimams tų darbuotojų	11–21	privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje

	<p>kategorijoms, įskaitant vyresnius vadovus, už riziką atsakingus darbuotojus, kontrolės funkcijas atliekančius darbuotojus ir visus darbuotojus, kurie gauna visą atlyginimą, priskiriamą tai pačiai atlyginimų grupei kaip vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį tų valdymo įmonių rizikos pobūdžiui ar jų valdomų KIPVPS rizikos pobūdžiui, naudai.</p>		
<p>14b straipsnio 4 dalis</p>	<p>Valdymo įmonės, kurios yra svarbios dėl savo dydžio arba jų valdomų KIPVPS dydžio, savo vidaus organizacinės struktūros, veiklos pobūdžio, apimtys ir sudėtingumo, įsteigia atlyginimų komitetą. Atlyginimų komitetas sudaromas taip, kad jis galėtų kompetentingai ir nepriklausomai vertinti atlyginimų politiką ir praktiką bei paskatas, sukurtas rizikai valdyti.</p> <p>Atlyginimų komitetas, kuris atitinkamais atvejais įsteigiamas laikantis EVPRI gairių, nurodytų 14a straipsnio 4 dalyje atsako už su atlyginimais susijusių sprendimų rengimą, įskaitant tuos sprendimus, kurie daro poveikį atitinkamos valdymo įmonės ar KIPVPS rizikai ir rizikos valdymui ir kuriuos turi priimti valdymo organas, atliekantis priežiūros funkciją. Atlyginimų komitetui pirmininkauja valdymo organo narys, kuris atitinkamoje valdymo įmonėje neatlieka jokių vykdomųjų funkcijų. Atlyginimų komiteto nariai yra valdymo organo nariai, kurie atitinkamoje valdymo</p>	<p>54–66</p>	<p>privaloma visoje valdymo įmonės struktūroje</p>

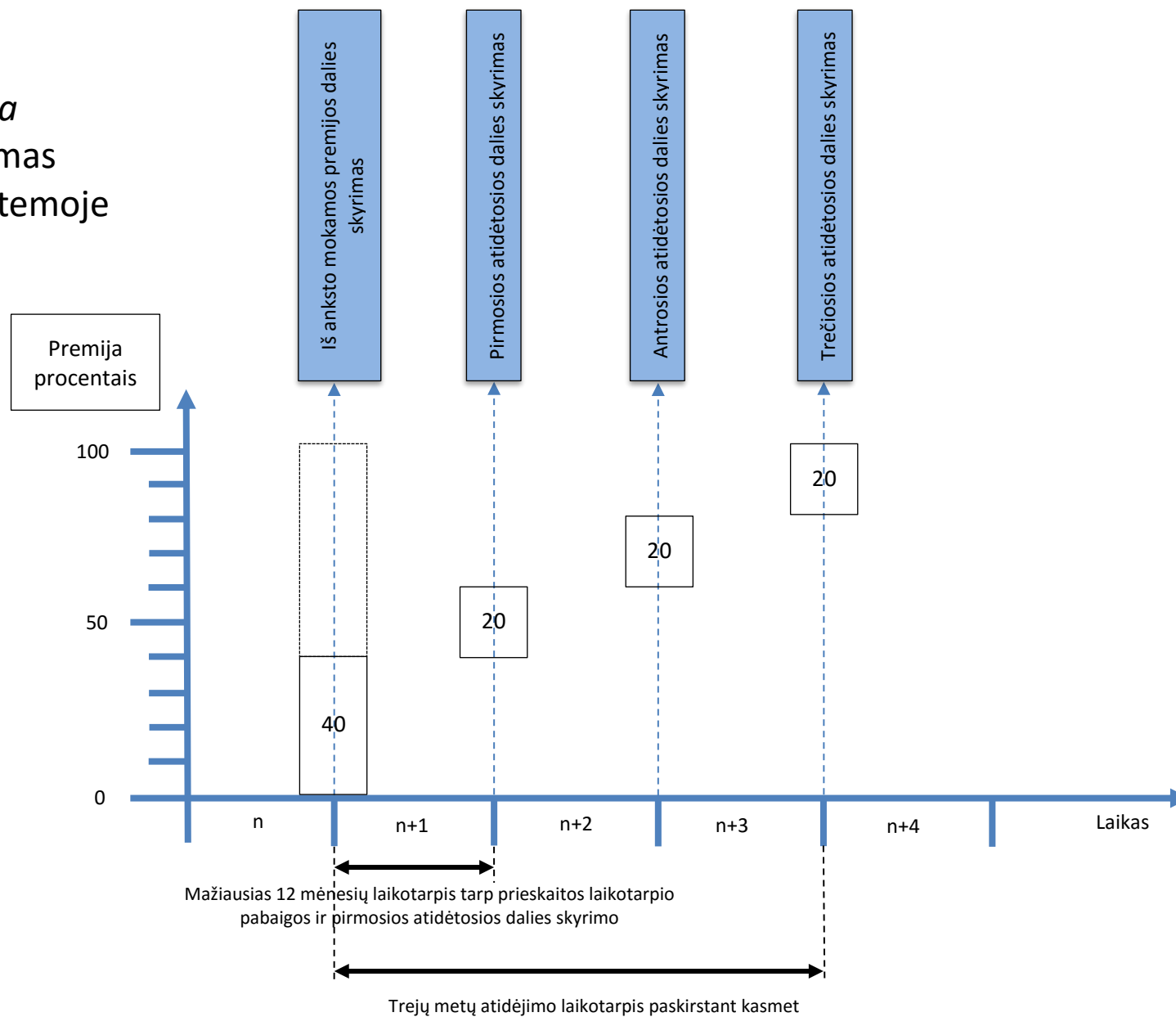
	<p>įmonėje neatlieka jokių vykdomųjų funkcijų.</p> <p>Jei nacionalinėje teisėje numatytas atstovavimas darbuotojams valdymo organe, atlyginimų komitete turi būti vienas ar daugiau darbuotojų atstovų. Rengdamas sprendimus, atlyginimų komitetas atsižvelgia į ilgalaikius investuotojų ir kitų suinteresuotųjų subjektų interesus ir viešąjį interesą.</p>		
--	---	--	--



III priedas

Tam tikrų atidėjimo mechanizmų scheminė apžvalga

Pro rata paskirstymas atidėjimo sistemoje



Prieskaita / atidėjimas / užlaikymas

