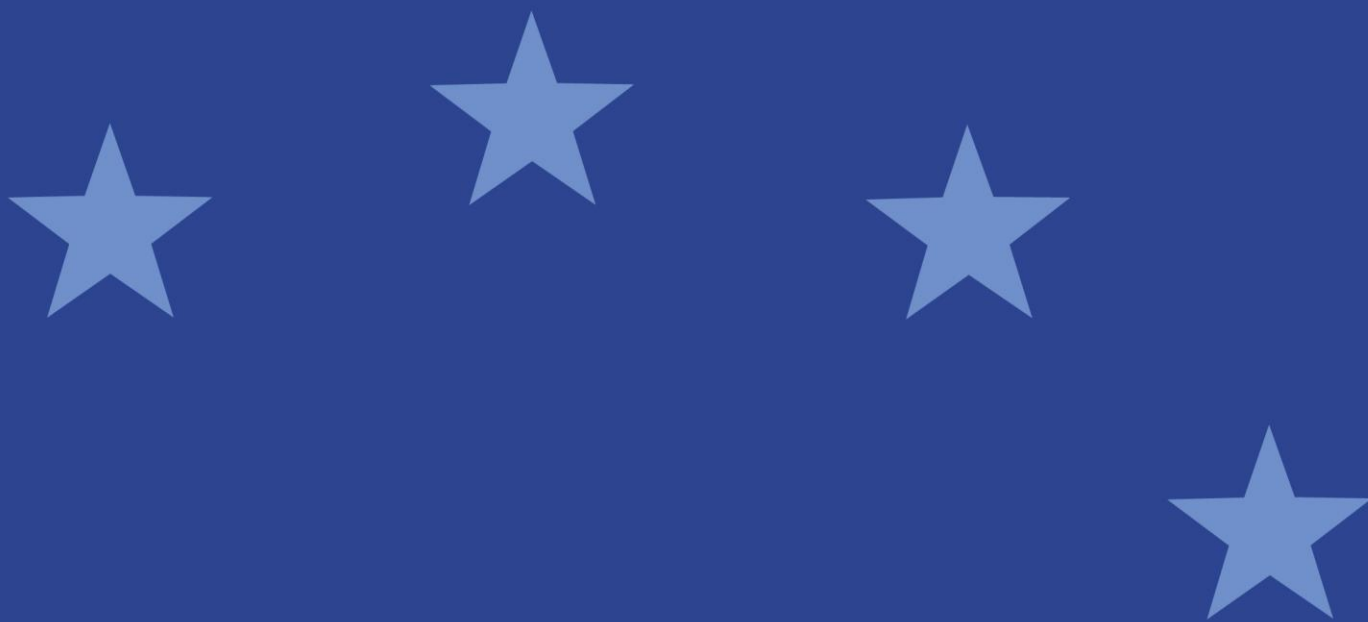




European Securities and  
Markets Authority

# Pamatnostādnes

Atlīdzības politika un prakse (FITD)





## Saturs

Atlīdzības politikas un prakses pamatnostādnes (FITD)	3
I.    Darbības joma	3
II.   Definīcijas	3
III.  Mērķis	5
IV.   Atbilstība pamatnostādnēm un ziņošanas pienākums	5
V.    Atlīdzības politikas un prakses pamatnostādnes (FITD)	5
V.I   Atlīdzības politikas un prakses vadīšana un izstrāde FITD uzņēmējdarbības veikšanas un interesu konfliktu prasību kontekstā	5
V.II.  Atlīdzības politikas un prakses radīto risku kontrole	8
V.III. Pamatnostādnes par kompetento iestāžu uzraudzību un atlīdzības politikas un prakses ieviešanu	10
I papildinājums: Paskaidrojoši atlīdzības politikas un prakses piemēri, kas var radīt grūti risināmus konfliktus	12

## Atlīdzības politikas un prakses pamatnostādnes (FITD)

### I. Darbības joma

#### 1. Šīs pamatnostādnes piemērojamas:

V.III ieguldījumu sabiedrībām (kā noteikts Finanšu instrumentu tirgus direktīvas (FITD) 4. panta 1. punkta 1. apakšpunktā), tostarp kredītiestādēm, kas sniedz ieguldījumu pakalpojumus, PVKIU pārvaldes sabiedrībām un ārējiem Alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldniekiem (AIFP), nodrošinot tiem ieguldījumu pakalpojumus individuālu portfeļu pārvaldīšanā vai blakusdarbības pakalpojumus (PVKIU Direktīvas 6. panta 3. punkta a) un b) apakšpunktu izpratnē un Alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku direktīvas 6. panta 4. punkta a) un b) apakšpunktu izpratnē); un

VI.III kompetentajām iestādēm.

2. Šīs pamatnostādnes attiecināmas uz tādu ieguldījumu pakalpojumu sniegšanu, kas ir uzskaitīti FITD I pielikuma A iedaļā, un blakuspakalpojumiem, kas ir uzskaitīti I pielikuma B iedaļā.
3. Šīs pamatnostādnes attiecināmas uz situācijām, kad pakalpojumi tiek sniegti privātiem klientiem, un tās būtu jāpiemēro arī tad, kad pakalpojumi tiek sniegti profesionāliem klientiem, ciktāl šīs pamatnostādnes attiecas uz pēdējiem.
4. Šīs pamatnostādnes ir piemērojamas no 60. kalendārās dienas pēc datuma, kad ir spēkā 11. punktā minētais paziņošanas pienākums.

### II. Definīcijas

5. Ja vien nav noteikts citādi, Finanšu instrumentu tirgus direktīvā lietotajiem terminiem ir tāda pati nozīme kā šajās pamatnostādņēs. Šo pamatnostādņu nolūkā piemērojamas šādas definīcijas:

<i>kompetentā iestāde</i>	Dalībvalsts nozīmēta iestāde atbilstoši Finanšu instrumentu tirgus direktīvas 48. pantam, kurai jāveic FITD noteiktie pienākumi.
<i>Finanšu instrumentu tirgus direktīva (FITD)</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2004. gada 21. aprīļa Direktīva 2004/39/EK, kas attiecas uz finanšu instrumentu tirgiem un ar ko groza Padomes Direktīvas 85/611/EEK un 93/6/EEK un Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2000/12/EK un atceļ Padomes Direktīvu 93/22/EEK.
<i>FITD Īstenošanas direktīva</i>	Komisijas 2006. gada 10. augusta Direktīva 2006/73/EK, ar ko īsteno Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2004/39/EK, kas attiecināma uz ieguldījumu sabiedrību organizatoriskām prasībām un darbības nosacījumiem un jēdzienu definīcijām minētās direktīvas mērķiem.
<i>ESMA regula</i>	Eiropas Parlamenta un Padomes 2010. gada 24. novembra Regula (ES) Nr. 1095/2010, ar ko izveido Eiropas Uzraudzības iestādi (Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādi), grozot Lēmumu Nr. 716/2009/EK un atceļot Komisijas Lēmumu 2009/77/EK.

- augstākā līmeņa vadība* Persona vai personas, kuras efektīvi vada ieguldījumu sabiedrību (skatīt FITD Īstenošanas direktīvas 2. panta 9. punktu).
- attiecīgā persona(s)<sup>1</sup>* Personas, kurām ir būtiska ietekme uz nodrošināto pakalpojumu un/vai korporatīvo sabiedrības rīcību, tostarp personas, kas tieši strādā ar klientiem (*front-office*), pārdošanas speciālisti (*sales*), un/vai citas personas, kas ir netieši iesaistītas ieguldījumu un/vai blakuspakalpojumu sniegšanā, kuru atlīdzība var radīt nekorektu pamudinājumu rīkoties pretēji labākajām klientu interesēm. Šīs personas ietver personas, kuras pārrauga pārdošanas speciālistus (piemēram, *line managers*), kas var tikt pamudinātas, lai izdarītu spiedienu uz pārdošanas speciālistiem, vai finanšu analītiķi, kuru gatavotos materiālus var izmantot pārdošanas speciālisti, rosinot klientus pieņemt lēmumus par ieguldījumiem. Personas, kuras iesaistītas sūdzību izskatīšanā, pretenziju apstrādē, klientu noturēšanā un produktu izstrādē ir citi „attiecīgo personu” piemēri. Attiecīgās personas ir arī sabiedrības piesaistītie aģenti.<sup>2</sup>
- atlīdzība* Visi maksājumu vai labumu veidi, kurus sabiedrības tieši vai netieši nodrošina attiecīgajām personām saistībā ar ieguldījumu un/vai blakuspakalpojumu sniegšanu klientiem. Atlīdzība var būt monetāra (piemēram, skaidra nauda, akcijas, iespēju līgumi (*option*), attiecīgo personu atstādināšanas gadījumā šai personai izsniegtā aizdevumu dzēšana, pensijas iemaksas, trešo pušu atlīdzība, piemēram, diferencētā atalgojuma modeļi (*carried interest models*), algu pielikumi) vai nemonetāra (piemēram, paaugstināšana amatā, veselības apdrošināšana, atlaides vai īpašie pabalsti automobiļa vai mobilā telefona rēķinu apmaksai, papildu izdevumu konti, semināri eksotiskos galamērķos utt.)
- kvantitatīvie kritēriji* Šo pamatnostādņu izpratnē, galvenokārt, skaitliski vai finansiāli dati, kas tiek izmantoti, lai noteiktu attiecīgās personas atalgojumu (piemēram, pārdoto instrumentu vērtība, pārdošanas apjomi, pārdošanas vai jaunu klientu mērķu noteikšana utt.)
- kvalitatīvie kritēriji* Šo pamatnostādņu izpratnē, galvenokārt, citi kritēriji, kas nav kvantitatīvie kritēriji. Tie var tikt attiecināti arī uz skaitliskajiem vai finansiālajiem datiem, kas tiek izmantoti, lai novērtētu attiecīgās personas izpildījuma un/vai klientam sniegtā pakalpojuma kvalitāti, piemēram, peļņa no klienta ieguldījuma, ļoti neliels sūdzību skaits ilgā laika periodā utt.
6. Pamatnostādnes neatspoguļo absolūtos pienākumus. Tādēļ bieži lietoti darbības vārdi vajadzības izteiksmē. Darbības vārdi pavēles izteiksmē un frāze „obligāti” lietoti, aprakstot FITD un FITD Īstenošanas direktīvas prasības.

---

<sup>1</sup> Lai gan “attiecīgo personu” definējums ir sniegts FITD Īstenošanas direktīvas 2. panta 3. punktā, šo pamatnostādņu galvenais mērķis ir atlīdzība visām ieguldījumu un/vai blakuspakalpojumu nodrošināšanā iesaistītajām personām – it īpaši tām personām, kuras var materiāli ietekmēt nodrošināto pakalpojumu un uzņēmējdarbības veikšanas riska profilu, un/vai kuras var ietekmēt korporatīvo rīcību.

<sup>2</sup> Skatīt EVRK Ieteikumu 49. paragrāfu, 16. lapu: 2010. gada 19. aprīļa atskaite par labu un sliktu praksi (ref. CESR/10-295). Šajā paragrāfā minēts, ka “atbilstoši FITD 23. pantam ieguldījumu sabiedrība ir pilnībā atbildīga par tās piesaistītajiem aģentiem uz beznosacījumu principa. Šajos apstākļos piesaistīto aģentu kompensāciju iespējams uzskatīt par iekšēju sabiedrības ietvaros veiktu maksājumu, uz kuru neattiecas stimula nosacījumi”.

### III. Mērķis

7. Šo pamatnostādņu mērķis ir nodrošināt konsekventu un uzlabotu esošo FITD interešu konfliktu novēršanas prasību un prasību pienākumiem attiecībā ar klientiem īstenošanu atlīdzības jomā. Turklāt atlīdzības politikai un praksei vajadzētu nodrošināt atbilstību interešu konfliktu novēršanas prasībām, kas noteiktas FITD 13. panta 3. punktā un 18. pantā, un tām vajadzētu nodrošināt arī atbilstību prasībām pienākumiem attiecībā ar klientiem, kas noteiktas FITD 19. pantā.
8. *ESMA* sagaida, ka šīs pamatnostādnes veicinās labāku FITD prasību interešu konfliktu novēršanai un pienākumiem attiecībā ar klientiem interpretācijas un uzraudzības pieeju konvergenci atlīdzības jomā, uzsverot vairākus svarīgus jautājumus, un tādējādi pastiprinot esošo standartu vērtību. Palīdzot nodrošināt, ka sabiedrības ievēro šos reglamentējošos standartus, *ESMA* sagaida ieguldītāju aizsardzības atbilstošu pastiprināšanos.

### IV. Atbilstība pamatnostādņēm un ziņošanas pienākums

#### *Pamatnostādņu statuss*

9. Šajā dokumentā ir ietvertas pamatnostādnes, kas izdotas saskaņā ar *ESMA* Regulas 16. pantu. Saskaņā ar *ESMA* Regulas 16. panta 3. punktu kompetentajām iestādēm un finanšu tirgus dalībniekiem jādara viss iespējamais, lai šīs pamatnostādnes ievērotu.
10. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecināmas pamatnostādnes, vajadzētu tās ievērot, piemērojot tās savā uzraudzības praksē, tostarp gadījumos, kad konkrētas pamatnostādnes vispirms attiecināmas uz finanšu tirgu dalībniekiem.

#### *Ziņošanas pienākums*

11. Kompetentajām iestādēm, uz kurām attiecināmas šīs pamatnostādnes, divu mēnešu laikā no *ESMA* tulkoto versiju publicēšanas datuma jāziņo *ESMA*, vai tās ievēro vai plāno ievērot pamatnostādnes, pamatojot neatbilstības iemeslus, ja tās neievēro pamatnostādnes, vai neplāno tās ievērot, sūtot ziņojumu uz [MiFID\\_remuneration606@esma.europa.eu](mailto:MiFID_remuneration606@esma.europa.eu). Ja šī termiņa laikā netiek saņemta atbilde, kompetentās iestādes uzskatīs par neatbilstīgām. Paziņojumu paraugi ir pieejami *ESMA* tīmekļa vietnē.
12. Finanšu tirgu dalībniekiem nav jāziņo par to, vai viņi ievēro šīs pamatnostādnes.

### V. Atlīdzības politikas un prakses pamatnostādnes (FITD)

#### **V.I Atlīdzības politikas un prakses vadīšana un izstrāde FITD prasību pienākumiem attiecībā ar klientiem un interešu konfliktu novēršanas prasību kontekstā**

13. Izstrādājot un pārskatot atlīdzības politiku un praksi, sabiedrībām jāņem vērā riski, kas var rasties, ja netiek ievērotas prasības pienākumiem attiecībā ar klientiem un interešu konflikta novēršanai<sup>3</sup>. Sabiedrības atlīdzības politikai un praksei vajadzētu atbilst efektīvas interešu konfliktu vadības uzdevumiem (kuriem vajadzētu iekļaut interešu konfliktu, kurus varētu radīt šī atlīdzības politika un prakse, rašanās novēršanu) un riska, ka netiek ievēroti pienākumi attiecībā ar klientiem, vadības

---

<sup>3</sup> turpmāk tekstā abas risku grupas tiek sauktas arī par darbības neatbilstības risku

pienākumiem, lai nodrošinātu, ka atlīdzības politika un prakse, kuru sabiedrība pieņēmusi, nesekmē klientu interešu neievērošanu īsā un vidējā termiņā vai ilgtermiņā.

14. Atlīdzības politikai un praksei vajadzētu būt veidotai tā, lai tā neveicinātu attiecīgās personas rīkoties savās interesēs vai sabiedrības interesēs (piemēram, gadījumi, kad sabiedrība izvieto (pārdod) pašas emitētos vērtspapīrus tās klientu lokā (*self-placement*)<sup>4</sup>, vai gadījumi, kad sabiedrība veicina tādu produktu, kas sabiedrībai nodrošina vislielākos ieņēmumus, pārdošanu klientiem), radot iespējamu kaitējumu klientiem.
15. Turklāt, ja sabiedrības atlīdzības politika un prakse atalgojumu tieši saista ar specifisku finanšu instrumentu vai specifisku finanšu instrumentu kategoriju pārdošanu, ir maz ticams, ka šādas sabiedrības varētu demonstrēt atbilstību FITD prasībām pienākumiem attiecībā ar uzņēmējdarbības veikšanas vai interešu konflikta prasībām.
16. Izstrādājot atlīdzības politiku un praksi, sabiedrībām vajadzētu ņemt vērā visus atbilstošos faktorus, piemēram, bet ne tikai attiecīgo personu lomu, piedāvātā produkta veidu un izplatīšanas metodes (piemēram, ar vai bez personīgā ieteikuma sniegšanas, klātienē vai caur telekomunikācijas līdzekļiem), lai novērstu iespējamo pakalpojuma neatbilstības un interešu konflikta risku negatīvo ietekmi uz šo sabiedrību klientu interesēm, un nodrošinātu, ka sabiedrība adekvāti pārvalda jebkuru saistīto atlikušo risku.
17. Izstrādājot atlīdzības politiku un praksi, sabiedrībām vajadzētu nodrošināt atbilstošu fiksēto un mainīgo atalgojuma daļu attiecību, ņemot vērā labākās to klientu intereses: liels mainīgs atalgojums, kas balstīts uz kvantitatīvajiem kritērijiem, var veicināt attiecīgās personas vēlmi drīzāk pievērsties īstermiņa peļņai, nekā rīkoties klienta labākajās interesēs. Turklāt atlīdzības politikai un praksei vajadzētu būt elastīgai attiecībā uz mainīgu atalgojumu, tostarp, ja tas atbilst apstākļiem, politika var paredzēt iespēju vispār nemaksāt mainīgu atalgojumu.
18. Izvērtējot attiecīgu personu izpildījumu (*performance*) mainīgās atlīdzības noteikšanas nolūkā, sabiedrībām vajadzētu ņemt vērā ne tikai pārdošanas apjomus, jo tas var radīt interešu konfliktu, kas var nodarīt kaitējumu klientam. Nosakot piesaistīto aģentu atlīdzību, sabiedrības var ņemt vērā piesaistīto aģentu īpašo statusu (kas parasti ir pašnodarbinātie komercaģenti) un nacionālo specifiku.<sup>5</sup> Tomēr šādos gadījumos sabiedrības atlīdzības politikai un praksei vajadzētu joprojām noteikt piemērotus kritērijus, kas jāizmanto, lai novērtētu attiecīgās personas darbības rezultātus (*performance*). Šādu novērtējumu vajadzētu balstīt uz tādiem kvalitatīvajiem kritērijiem, kas rosina attiecīgās personas rīkoties labākajās klienta interesēs.
19. Ja atalgojums ir pilnībā vai daļēji mainīgs, sabiedrību atlīdzības politikai un praksei vajadzētu noteikt piemērotus kritērijus, kas palīdz samērot attiecīgo personu vai sabiedrību un to klientu intereses. Nodrošinot šādus kritērijus, sabiedrībām vajadzētu ņemt vērā kvalitatīvos kritērijus, kas mudina attiecīgas personas rīkoties klienta labākajās interesēs.<sup>6</sup> Kvalitatīvo kritēriju piemēri ietver

---

<sup>4</sup> Sabiedrību prakse, pārdojot īpašnieka finanšu instrumentus – piemēram, kopīgās pamatkapitāla akcijas, privilēģētās akcijas, jauktos vērtspapīrus un parādus (vai nu pašas sabiedrības ietvaros vai citā uzņēmumā tās pašas grupas ietvaros) – saviem klientiem.

<sup>5</sup> Īpaši noteikumi par piesaistīto aģentu atlīdzību varētu, piemēram, tikt atvasināti no 1986. gada 18. decembra PADOMES DIREKTĪVAS valsts īstenošanas aktiem par Dalībvalstu likumu pielāgošanu attiecībā uz pašnodarbinātiem komerciālajiem aģentiem (86/653/EEK).

<sup>6</sup> Saskaņā ar KPD III G principu, kas nosaka, ka „ja atalgojums saistīts ar sniegumu, kopējā atalgojuma summa tiek balstīta uz indivīda snieguma novērtējumu, attiecīgās uzņēmējdarbības vienības un kopējiem kredītiestādes rezultātiem, un, novērtējot indivīda izpildījumu, vērā tiek ņemti gan ar finansēm saistīti, gan nesaistīti kritēriji.”

atbilstību regulējošām prasībām (it īpaši attiecībā uz pienākumiem attiecībās ar klientiem un, konkrēti, vai attiecīgas personas vērtēja, vai klientiem pārdotie instrumenti bija viņiem piemēroti) un iekšējiem procesiem, taisnīgu attieksmi pret klientiem un klientu apmierinātību.

20. Nosakot attiecīgo personu izpildījumu, sabiedrībām vajadzētu ņemt vērā arī viņu darbību rezultātus atbilstības prasībām pienākumiem attiecībās ar klientiem ziņā un, vispārīgi, pienākumam rīkoties klienta labākajās interesēs.
21. Atlīdzības politikas un prakses izstrādi vajadzētu apstiprināt augstākā līmeņa vadībai vai, ja iespējams, uzraudzības funkcijai, konsultējoties ar darbības atbilstības funkcijas veicēju, un to vajadzētu īstenot atbilstošajām funkcijām, lai veicinātu efektīvu korporatīvo pārvaldi. Augstākā līmeņa vadībai vajadzētu uzņemties atbildību par atlīdzības politikas un prakses īstenošanu un par jebkādu saistīto risku, kurus varētu radīt atlīdzības politika un prakse, novēršanu.<sup>7</sup>
22. Turklāt sabiedrību atlīdzības politikai un praksei jāparedz pasākumi, kas ļauj efektīvi noteikt, kāpēc attiecīgā persona nerīkojas labākajās klienta interesēs un veikt korektīvas darbības.
23. Attiecīgajām personām vajadzētu būt skaidri informētām jau sākotnēji par tiem kritērijiem, kas tiks izmantoti, lai noteiktu viņu atlīdzības apjomu, kā arī viņu darbības rezultātu noteikšanas soļus un laiku. Sabiedrību kritērijiem, kas tiek izmantoti attiecīgo personu izpildījuma novērtēšanai, vajadzētu būt pieejamiem, saprotamiem un uzskaitītiem.
24. Sabiedrībām vajadzētu izvairīties no nevajadzīgi sarežģītas politikas un prakses atlīdzības jomā (piemēram, dažādu politiku un praksi kombinācijas, vai shēmas ar daudziem aspektiem, kas palielina risku, ka attiecīgās personas netiks mudinātas rīkoties labākās klienta interesēs, un ka jebkādi ieviestie kontroles procesi nebūs tik efektīvi, lai varētu novērtēt potenciālo klienta interešu neievērošanas risku). Sarežģīta prakse atlīdzības jomā var potenciāli radīt nekonekventas pieejas un traucēt darbības atbilstībai funkcijas veicējam pārzināt šādu praksi un atbilstoši to kontrolēt. Šo pamatnostādņu I pielikums satur atlīdzības politikas un prakses piemērus, kas rada riskus, kas var būt grūti pārvaldīti šādas prakses sarežģītības dēļ, un kas rada izteiktu stimulu pārdot konkrētus produktus.
25. Atlīdzības politika jāizstrādā rakstveidā, un tā ir regulāri jāpārskata.
26. Sabiedrībām vajadzētu nodrošināt, ka organizatoriskie pasākumi, kurus tās īsteno, ieviešot jaunus produktus vai pakalpojumus, ņem vērā sabiedrību atlīdzības politikas un prakses un riskus, kas var būt saistīti ar šiem produktiem vai pakalpojumiem. It īpaši pirms jaunu produktu ieviešanas, sabiedrībām vajadzētu izvērtēt, vai veids, kā tiks noteikta atlīdzība par šī produkta izplatīšanu, atbilst sabiedrības atlīdzības politikai un praksei, un tādējādi nerada darbības neatbilstības risku (it īpaši interešu konfliktu risku un risku neievērot prasības pienākumiem attiecībās ar klientiem). Sabiedrībām vajadzētu šo procesu atbilstoši dokumentēt.
27. Labas prakses piemēri:
  - Izmaksātā atlīdzības mainīgā daļa tiek aprēķināta un piešķirta pēc lineāra principa, nevis pēc „visu vai neko” mērķa sasniegšanas principa. Dažos gadījumos sabiedrība izlemj izmaksāt mainīgu

---

<sup>7</sup> Saskaņā ar KPD III C principu, kas nosaka, ka „kreditētādes uzraudzības struktūra tās uzraudzības funkcijā pieņem un periodiski pārskata vispārējos atalgojuma politikas principus un ir atbildīga par to īstenošanu.”

atalgojumu vairākās daļās atbilstošā laika periodā, lai pielāgotu to un ņemtu vērā ilgtermiņa rezultātus.

- Sabiedrība ir fundamentāli mainījusi mainīgā atalgojuma komponentes. Mainīgā atalgojuma komponente turpmāk tiek balstīta uz kvalitatīvajiem kritērijiem un daudz precīzāk ataino darbinieku vēlamu izpildījumu, rīkojoties klientu labākajās interesēs.
- Attiecīgo personu mainīgā atalgojuma aprēķināšanā izmantotās atsauces ir kopīgas pārdotajiem produktiem un ietver kvalitatīvos kritērijus.
- Beztermiņa ieguldījuma gadījumā, kad nav noteikts ieguldījuma periods, atlīdzība tiek atlikta uz noteiktu gadu periodu vai līdz ieguldījumu produkta pārdošanai.
- Mainīga atalgojuma maksājums var tikt pielāgots ieguldījuma termiņam vai atlikts, lai nodrošinātu iespēju novērtēt produkta gala ienesīguma atbilstību klienta interesēm un, ja iespējams, ņemt šo apstākli vērā pie mainīgās atalgojuma daļas noteikšanas.
- Darbiniekiem tiek nodrošināta samaksa atbilstoši gan pārdoto produktu apjomam, gan šo produktu reāli sasniegtam ienesīgumam klientam atbilstošā laika periodā. Šajā gadījumā finanšu datu novērtējums tiek izmantots kā nodrošinātā servisa kvalitātes mērs.

#### 28. Sliktas prakses piemēri:

- Sabiedrība noteikusi konsultantiem (*advisers*) īpašu papildu atalgojumu, lai veicinātu tādu jaunu fondu produktu, kuros sabiedrība ir īpaši ieinteresēta, pārdošanu klientiem. Šādos gadījumos attiecīgās personas (konsultanti u.c.) ir mudinātas ieteikt saviem klientiem pārdot tos produktus, kurus klienti ir iegādājušies iepriekš un kurus citā gadījumā viņi tiem ieteiktu paturēt, lai klientiem būtu atbrīvojušies līdzekļi ieguldīšanai jaunajos fondu produktos.
- Vadītāji un darbinieki saņem lielas piemaksas par specifiska produkta pārdošanu. Rezultātā sabiedrība pārdod šo konkrēto produktu, neskatoties uz šī produkta piemērotību uzrunātajiem klientiem. Risku vadītāja brīdinājumi netiek ņemti vērā, jo ieguldījumu produkti sabiedrībai rada lielu peļņu. Kad iestājas risku vadītāja minētie riski, produkti jau ir pārdoti, un piemaksas jau ir tikušas izmaksātas.
- Atlīdzības mainīgā daļa ir balstīta uz produkta pārdošanas apjomiem, un veicina attiecīgās personas vēlmi koncentrēties uz īstermiņa ieguvumiem (piemēram, saņemt bonusu), nekā rīkoties klienta labākajās interesēs.
- Attiecīgās personas bieži, bez īpašiem apsvērumiem un nevērtējot finanšu instrumentu atbilstību klientam, veic pirkšanas un pārdošanas darījumus klienta individuāli pārvaldītā portfeļa ietvaros, ar mērķi nopelnīt papildu atalgojumu. Tāpat tā vietā, lai izvērtētu produkta atbilstību klienta vajadzībām, attiecīgās personas fokusējas uz īstermiņa ieguldījumu produktu pārdošanu, lai nopelnītu lielāku atalgojumu, ņemot vērā, ka klientam nāksies biežāk reinvestēt viņa līdzekļus.

#### V.II. Atlīdzības politikas un prakses radīto risku kontrole

29. Sabiedrībām vajadzētu izveidot adekvātu kontroles sistēmu, lai nodrošinātu, ka to atlīdzības politika un prakse sasniedz vēlamu rezultātu. Kontroles sistēmu vajadzētu īstenot visas sabiedrības ietvaros, un tā periodiski jāpārskata. Šādai kontroles sistēmai vajadzētu ietvert klientam piedāvātā



pakalpojuma kvalitātes novērtējumu, piemēram, regulāra pa telefonu noslēgto darījumu uzraudzība (šādu sarunu ierakstu noklausīšanās un analīze), regulāra izlases kārtā izvēlēto klientiem sniegto personīgu ieteikumu un klientu labā pārvaldīto individuālo portfeļu pārbaude (atbilstības (*suitability*) procesa pārbaude), vai regulāru citas klientu dokumentācijas izskatīšanu.

30. Ja veids, kā tiek noteikta atlīdzība, var radīt potenciālo vai faktiski rada kaitējumu klienta interesēm, sabiedrībām vajadzētu īstenot attiecīgos pasākumus, lai novērstu iespējamās darbības neatbilstības riskus, pārskatot un/vai grozot atlīdzības noteikšanas veidu, un izveidojot piemērotu kontroles sistēmu, kā arī ziņošanas mehānismus piemērotas rīcības nodrošināšanai, lai novērstu darbības neatbilstības riskus.
31. Sabiedrībām vajadzētu izveidot tādas atbilstošas un caurspīdīgas ziņošanas mehānismus sabiedrības vai grupas iekšienē, kas nodrošina, ka jautājumi, kas saistīti ar neatbilstību FITD prasībām interešu konfliktu novēršanai un pienākumiem attiecībā ar klientiem, tiek risināti atbilstošā vadības līmenī.
32. Darbības atbilstības funkcijas veicējam vajadzētu iesaistīties atlīdzības politikas un prakses izstrādes procesā, pirms tā tiek piemērota attiecīgajām personām. Lai kontrolētu atlīdzības politikas un prakses izstrādes procesu, kā arī to apstiprināšanas procesu, darbības atbilstības funkcijas veicējam vajadzētu pārbaudīt, vai sabiedrības ievēro FITD prasības pienākumiem attiecībā ar klientiem un interešu konfliktu novēršanai, un tiem jābūt nodrošinātai piekļuvei visiem atbilstošajiem dokumentiem. Personām, kuras iesaistītas kontroles funkcijās, vajadzētu būt neatkarīgām no to pārraudzītajām biznesa struktūrvienībām, tām vajadzētu nodrošināt atbilstošas pilnvaras, un to atalgojums jānosaka atbilstoši darbības atbilstības funkcijai noteikto mērķu sasniegšanai, neatkarīgi no to pieskatīto biznesa jomu izpildījuma.<sup>8</sup>
33. Sabiedrības valdei un padomei (ja tāda ir izveidota) jāatbalsta atlīdzības politika un prakse, kas nozīmē, ka vajadzības gadījumā tiek veikti pasākumi, kas vērsti uz to, lai attiecīgās personas efektīvi ievēro sabiedrības interešu konfliktu novēršanas politikas un procedūras, kā arī citas darbības atbilstības politikas un procedūras (*conduct of business policies and procedures*).
34. Ja sabiedrības sniedz ieguldījumu pakalpojumus, izmantojot ārpalpojumus, sabiedrībām jāievēro klienta labākās intereses. Ja sabiedrība plāno pakalpojumu nodrošināšanai izmantot citu sabiedrību, tai būtu jāpārbauda, vai šīs citas sabiedrības atlīdzības politika un prakse atbilst šīm pamatnostādņēm.
35. Labas prakses piemēri:
  - Sabiedrība izmanto plašu uzņēmējdarbības kvalitātes uzraudzības gaitā iegūto informāciju un datus par pārdošanas tendencēm, tostarp galveno cēloņu analīzi, lai noteiktu palielināta riska jomas un atbalstītu uz risku balstītu pārdošanas uzraudzību, īpašu uzmanību pievēršot tām attiecīgajām personām, kuras sasniedz ļoti labus rezultātus. Sabiedrībai jānodrošina, ka šādu analīžu vai pārbažu rezultāti tiek dokumentēti, un par tiem tiek ziņots augstākā līmeņa vadībai līdzās ar korektīvas rīcības ieteikumiem.
  - Sabiedrība izmanto informācijas apkopošanas rīkus, lai novērtētu klientiem pārdotu ieguldījumu produktu ienesīgumu dažādos laika posmos saistībā ar konkrētu attiecīgo personu, kuras saņem

---

<sup>8</sup> Skatīt ESMA „Pamatnostādnes par noteiktiem FITD darbības atbilstības kontroles funkciju aspektiem” [ESMA/2012/388], un EBI Pamatnostādnes par iekšējo pārvaldību.

mainīgu atalgojumu, sniegtiem ieguldījumu pakalpojumiem Laba prakse tiktu ievērota tad, ja, nosakot mainīgo atalgojumu, tieši šīs informācijas novērtējums, nevis sasniegtie pārdošanas mērķi, tiek ņemts par pamatu.

- Sabiedrība ik gadu novērtē, vai tās izmantotie informācijas vadības rīki adekvāti izmanto (*capture*) kvalitatīvos datus, kas nepieciešami mainīgā atalgojumu noteikšanai, kuru tā maksā attiecīgajām personām.
- Lai izvērtētu sabiedrības motivācijas sistēmas piemērotību, sabiedrība īsteno programmu, kuras ietvaros tā sazinās ar atlasītiem klientiem, kuriem produkts tika pārdots klātienē kontakta laikā, īsi pēc darījuma veikšanas, jo sabiedrība nespēj pārbaudīt tālruņa sarunas ierakstu, lai novērtētu, vai pārdošanas konsultants rīkojies godprātīgi, taisnīgi un profesionāli, atbilstoši klienta labākajām interesēm.
- Konsultanti ar lielākiem pārdošanas un peļņas rādītājiem tiek uzskatīti par potenciāli augstāku riska grupu, un tādējādi tiem tiek pievērsta papildu uzraudzība. Nosakot pārbaudes ievirzi, ņem informāciju par iepriekš veiktām pārbaudēm, sūdzībām un atceltiem (storno) darījumiem. Minēto pārbažu rezultāti tiek ņemti vērā, pārskatot atbildības politikas un prakses.

36. Sliktas prakses piemēri:

- Sabiedrība galvenokārt balstās uz kvantitatīviem datiem, izmantojot tos kā kritēriju mainīgā atalgojuma noteikšanai.
- Sabiedrībai neizdodas uzraudzīt, novērtēt vai novērst riskus, kas saistīti ar mainīgā atalgojuma vai tā daļas balstīšanu uz kvantitatīviem datiem.
- Augstākā līmeņa vadība noteikusi dažādus stratēģiskos mērķus, kas sabiedrībai jāsasniedz noteiktā gada laikā. Visi mērķi vērsti tikai uz finansiālu vai komerciālu rādītāju sasniegšanu, neņemot vērā iespējamo kaitējumu sabiedrības klientiem. Atbildības politika atbilst šiem stratēģiskajiem mērķiem, un tādējādi tai ir izteikts finansiāls un komerciāls īstermiņa fokuss.
- Neskatoties uz to, ka atbildības politikas un prakses izstrādes un novērtēšanas laikā ir veltīta uzmanība klientu interešu ievērošanas momentiem, dažas politikas un prakses joprojām veicina zaudējumu nodarīšanu klientam, radot tādus riskus, kas jāidentificē un jāmazina.

37. Šo pamatnostādņu pielikums I ietver ilustratīvus piemērus tādai atbildības politikai un praksei, kas var izteikti mudināt pārdot specifiskus produktus, un kuru dēļ sabiedrībām būtu grūti demonstrēt atbilstību FITD prasībām. Izstrādājot un īstenojot savu atalgojumu politiku un praksi, sabiedrībām būtu jāņem vērā ar šādiem piemēriem saistītie darbības atbilstības riski.

**V.III. Pamatnostādnes par kompetento iestāžu atbildības politikas un prakses uzraudzību un nodrošināšanu**

38. Ja kompetentās iestādes uzraudzības gaitā konstatē sliktas prakses piemērus, kas saistīti ar FITD pārkāpumiem saistībā ar šīm vadlīnijām, tām jārikojas atbilstoši.

39. Kompetentajām iestādēm vajadzētu pārraudzīt, kā sabiedrības plāno izpildīt, īstenot un uzturēt savas atbildības politikas un prakses, un kādas piemērotas darbības tiek veiktas, lai nodrošinātu klienta labāko interešu ievērošanu.

## I pielikums: atlīdzības politikas un prakses piemēri, kas var radīt grūti novēršamus konfliktus

Atsevišķi atlīdzības faktori (piemēram, bāze atalgojumam, attiecīgo personu konkurence noteikto darbības rādītāju sasniegšanā) ietver lielāku iespējamo kaitējuma klientu interesēm risku, nekā citi (it īpaši tie faktori, kas iespējams izstrādāti, lai ietekmētu attiecīgo personu rīcību, galvenokārt, pārdošanas plāna izpildes ietvaros). Atlīdzības politikas un prakses piemēri, kad ir liels darbības neatbilstības risks un kurus ir grūti atrisināt:

1. Mainīgā atalgojuma daļa, kas varētu ietekmēt attiecīgās personas drīzāk pārdot, vai „izvirzīt” vienu produktu vai produktu kategoriju, nekā citu, vai izdarīt nevajadzīgu/nepiemērotu pirkumu vai pārdošanu investoram: it īpaši situācijās, kad sabiedrība ievieš jaunu produktu vai virza specifisku produktu (piemēram, mēneša produktu vai pašas sabiedrības (*in-house*) produktu), un stimulē attiecīgās personas pārdot šo specifisko produktu. Ja mainīgā atalgojuma daļa atšķirīgiem produktu veidiem atšķiras, pastāv liels risks, ka attiecīgās personas dos priekšroku tāda produkta pārdošanai, kas nodrošina lielāku atalgojumu, neņemot vērā klienta labākās intereses.
  - a. Piemērs: Sabiedrība sasaistījusi atlīdzības politiku un praksi ar individuāla produkta pārdošanas rezultātiem, attiecīgajai personai saņemot dažādu līmeņu mainīgo atalgojumu, atkarībā no specifiskā produkta vai produktu kategorijas, ko tā pārdod.
  - b. Piemērs: Sabiedrība sasaistījusi atlīdzības politiku un praksi ar individuāla produkta pārdošanas rezultātiem, attiecīgajai personai saņemot vienāda līmeņa mainīgo atalgojumu par visiem produktu veidiem. Tomēr noteiktos, ierobežotos laika periodos, kas saskan ar īstenotām reklāmas vai mārketinga aktivitātēm, sabiedrība palielina mainīgo atalgojumu, kas tiek maksāts par noteiktu produktu pārdošanu.
  - c. Piemērs: Mainīgs atalgojums, kas varētu ietekmēt attiecīgās personas (kas, piemēram, var tikt atalgotas tikai ar komisijas maksu) drīzāk atvērtā tipa ieguldījumu fondu apliecības nekā slēgtā tipa ieguldījumu fondu apliecības – kad abi produkti var būt vienādi piemēroti klientiem, jo par atvērtā tipa ieguldījumu fondu pārdošanu iespējams saņemt ievērojami lielāku komisijas maksu.
2. Nepiemērotas prasības, kas ietekmē to, vai mainīgs atalgojums tiek maksāts: atlīdzības politika un prakse ietver, piemēram, prasību sasniegt minimālo pārdošanas apjomu visā produktu klāstā, lai nopelnītu jebkādu piemaksu, visticamāk, neatbildīs pienākumam rīkoties klienta labākajās interesēs. Nosacījumi, kas jāizpilda priekš mainīgās atalgojuma daļas izmaksas, var mudināt attiecīgās personas veikt nepiemērotu pārdošanu. Piemēram, par produktu pārdošanu mainīgo atalgojuma daļu var saņemt tikai tad, ja tiek sasniegts minimālais pārdošanas apjoma rādītājs katrā no vairākām dažādu produktu grupām; tas var sekmēt to, ka klientam tiek ieteikti viņam neatbilstoši produkti. Cits piemērs ir situācija, kad mainīgā atalgojuma daļa tiek samazināta, jo nav sasniegts sekundārs mērķis vai sliekšnis.
  - a. Piemērs: Sabiedrības labā darbojas attiecīgās personas, kuras pārdod produktus, kas piemēroti dažādām klientu vajadzībām, un produktu klāsts ir iedalīts trīs „grozos”, kas balstīti uz klientu vajadzību tiem. Attiecīgās personas var uzkrāt bonusa maksājumus par katru pārdoto produktu, tomēr, katra mēneša perioda beigās šis bonusa maksājums netiek veikts, ja personas nav sasniegušas vismaz 50% no noteiktā pārdošanas mērķa apjoma katrā „grozā”.

- b. Piemērs: Sabiedrība pārdod produktus ar papildu izvēles ("*add-on*" *feature*) faktoru klāstu ("paplašinātais" produkts). Attiecīgās personas saņem bonusa maksājumus par visu pārdošanas apjomu ar papildu piemaksu, ja klients iegādājies paplašinātus produktus. Tomēr katra mēneša perioda beigās bonusa maksājums netiek veikts, ja paplašināto produktu īpatsvars pārdotajā apjomā ir zem 50%.
3. Mainīgs atalgojums, ja pārdošanas apjoma mērķa izpilde vai neizpilde ietekmē attiecīgo personu pamata algu (to attiecīgi palielinot vai samazinot): šādos gadījumos visa attiecīgās personas alga var būtībā kļūt par mainīgu atalgojumu.
- a. Piemērs: Sabiedrība ievērojami samazina attiecīgās personas pamata algu, ja šī persona neizpilda noteiktos pārdošanas mērķus. Pastāv risks, ka attiecīgā persona veiks nepiemērotu pārdošanu, lai no šāda rezultāta izvairītos. Attiecīgās personas var būt izteikti motivētas pārdot klientiem produktus ar nolūku palielināt pamata algu un saistītās piemaksas.
4. Atlīdzības politika un prakse, kas rada neproporcionālu peļņu (*return for marginal sales*): attiecīgajām personām jāsasniedz minimālais pārdošanas apjoms, pirms iespējams saņemt papildu atalgojumu, vai šī mainīgā atalgojuma daļa tiek palielināta. Tādējādi tiek palielināts risks. Cits piemērs būtu shēmas, kas ietver „paātrinātājus” ("*accelerators*"), kad sliekšņa sasniegšana palielina attiecīgās personas "dalību" peļņā. Dažos gadījumos piemaksas tiek veiktas retrospektīvi, balstoties uz visu pārdošanas apjomu, nevis tikai uz virs sliekšņa paveiktā, iespējami radot ievērojamu stimulu attiecīgajām personām specifiskos apstākļos pārdot specifiskus produktus.
- a. Piemērs: Sabiedrība attiecīgajām personām izmaksā paātrinātu mainīgu atalgojuma daļu par katru pārdoto produktu ceturkšņa periodā, kā norādīts zemāk:
- |                     |                   |
|---------------------|-------------------|
| • 0-80% no mērķa    | maksājumu nav     |
| • 80-90% no mērķa   | 50€ par darījumu  |
| • 91-100% no mērķa  | 75€ par darījumu  |
| • 101-120% no mērķa | 100€ par darījumu |
| • >120% no mērķa    | 125€ par darījumu |
- Šis piemērs attiecināms arī uz gadījumiem, kad attiecīgās personas saņem paaugstinātu komisijas vai ienākumu daļu.
- b. Piemērs: Sabiedrība izveidojusi tādu pašu paātrinājuma skalu, kā norādīts piemērā "a", taču pieaugums maksājumos par darījumiem tiek piemērots retrospektīvi visiem darījumiem šajā ceturksnī, piemēram, sasniedzot 91% no mērķa, bonusa maksājumi, kas līdz šim brīdim tika uzkrāti €50 par darījumu, tiek palielināti līdz €75 par darījumu (arī par darījumiem, kas bija līdz sliekšņa sasniegšanai). Tādējādi rodas vairāki „galējās robežas” ("*cliff edge*") punkti, kad viens papildu darījums, kas ir nepieciešams, lai sasniegtu augstāku atalgojuma skalu, kļūst par iemeslu mainīgās atalgojuma daļas neproporcionālam pieaugumam.