

Врз основа на член 427 став (1) и член 438 точка 9), а во врска со член 33 став (5) од Законот за финансиски инструменти (“Службен весник на Република Северна Македонија” бр.66/2024), Комисијата за хартии од вредност на Република Северна Македонија на седницата одржана на ден 29.11.2024 година, го донесе следниот

ПРАВИЛНИК
за условите за исплата на варијабилните
надоместоци*

Општи одредби
Член 1

Со Правилникот за условите за исплата на варијабилните надоместоци (во понатамошниот текст: Правилник) се пропишуваат условите за исплата на варијабилните надоместоци.

Член 2

(1) Во политиката за исплата на плати и надоместоци, земајќи ја предвид релевантната регулатива за определување на платите, јасно се раздвоени критериумите кои се применуваат за утврдување на:

- фиксните надоместоци кои првенствено го одразуваат соодветното професионално искуство и организациската одговорност од описот на работното место на вработениот во рамките на неговите услови за вработување и
- варијабилните надоместоци кои ги рефлектираат перформансите на вработените и перформансите што ги надминуваат нивото на успешност од описот на работата на вработениот.

Në pajtim me nenin 427, paragrafi (1) dhe nenin 438 pika 9), në lidhje me nenin 33, paragrafi (5) të Ligjit të Instrumenteve Financiare (Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut nr. 66/2024), Komisioni i Letrave me Vlerë i Republikës së Maqedonisë së Veriut, në seancën e mbajtur më datë 29.11.2024, miratoi këtë

RREGULLORE
për kushtet për pagesë të kompensimeve
variabile†

Dispozita të përgjithshme
Neni 1

Me Rregulloren për kushtet për pagesë të kompensimeve variabile (në tekstin e mëtejme: Rregullore) përcaktohen kushtet për pagesë të kompensimeve variabile.

Neni 2

(1) Në politikën për pagesë të pagave dhe kompensimeve, duke marrë parasysh rregullativën relevante për përcaktimin e pagave, qartë janë të ndara kriteret të cilat zbatohen për përcaktimin e:

- kompensimeve fikse të cilat parimisht e pasqyrojnë përvojën përkatëse profesionale dhe përgjegjësinë organizative nga përshkrimi i vendit të punës së punonjësit në kuadër të kushteve të tij për punësim dhe
- kompensimet variabile të cilat i pasqyrojnë performancat e punonjësve dhe performancat të cilat e tejkalojnë nivelin e suksesshmërisë nga përshkrimi punës së punonjësit.

* Во овој Правилник се врши усогласување со членовите 30-32 од Директива 2019/2034 на Европскиот парламент и на Советот од 27 ноември 2019 година за прудентна супервизија на инвестициските фирми и за изменување и дополнување на Директивите 2002/87/EЗ, 2009/65/EЗ, 2011/61/EУ, 2013/36/EУ, 2014/59/EУ и 2014/65/EУ (CELEX бр. 32019L2034) и Насоките на Европскиот надзорен орган за хартии од вредност (ESMA) и за политики и практики на примања од 3 Јуни 2013 година

† Në këtë Rregullore kryhet harmonizim me nenet 30-32 të Direktivës 2019/2034 të Parlamentit Europian dhe të Këshillit të 27 Nëntorit 2019 për supervizion prudent të firmave investuese dhe për ndryshim dhe plotësim të Direktivave 2002/87/EЗ, 2009/65/EЗ, 2011/61/BE, 2013/36/BE, 2014/59/BE dhe 2014/65/BE (CELEX nr. 32019L2034) dhe Udhëzmet e Organit Mbikëqyrës Europian për Letra me Vlerë (ESMA) dhe për politika dhe praktika të të ardhurave nga 3 Qershori 2013

(2) Фиксниот дел претставува доволно висок дел од вкупните надоместоци, така што овозможува спроведување на целосно флексибилна политика во однос на варијабилниот дел на надоместоци, вклучувајќи ја и можноста за неплаќање на варијабилниот дел на надоместоци.

(3) Инвестициското друштво е должно во политиките за надоместоци да утврди соодветен сооднос помеѓу варијабилниот и фиксниот дел од вкупните надоместоци, имајќи ги предвид своите деловни активности и поврзаните ризици, како и влијанието што високото раководство, лицата кои преземаат ризик и имаат контролни функции и сите останати вработени чии вкупни примања се најмалку еднакви на најниското примање на високото раководство или на лицата кои преземаат ризици и чие професионално работење значајно влијае на профилот на ризичност или на имотот со кој управува, го имаат врз профилот на ризик на инвестициското друштво.

Поими Член 3

Поимите кои се употребуваат во овој Правилник го имаат следново значење:

1. „Надоместоци” се сите форми на плати и други бенефиции, во пари или во друг вид на надоместоци, кои инвестициското друштво, матичното друштво или поврзаното друштво му ги плаќа на вработениот во замена на работата што вработениот ја извршува за инвестициското друштво, кои вклучуваат:

- надоместоци врз основа на самостојна работа
 - плата, вклучувајќи и дискрециони пензински надоместоци,
- надоместоци врз основа на самостојна работа
 - друг вид на надоместоци и
- други надоместоци.

По исклучок, платите и други бенефиции кога се исполнети сите следни услови не се сметаат за примања:

- кои не зависат од донесување на дискрециона одлука,

(2) Пjesa фиксе paraqet pjesë mjaftueshëm të lartë të kompensimeve totale, ashtu që mundëson zbatimin e politikës tërësisht fleksibile në raport me pjesën variabile të kompensimeve, përfshirë edhe mundësinë për mospagesë të pjesës variabile të kompensimeve.

(3) Shoqëria e investimeve ka për obligim që në politikat për kompensime të përcaktojë raport përkatës ndërmjet pjesës variabile dhe fikse të kompensimeve totale, duke pasur parasysh aktivitetet e veta afariste dhe rreziqet e ndërlidhura, si dhe ndikimin që udhëheqësia e lartë, personat të cilët ndërmarrin rrezik dhe kanë funksione kontrolluese dhe të gjithë punonjësit e tjerë, të ardhurat totale të të cilëve janë të paktën të barabarta me të ardhurat më të ulëta të udhëheqësisë së lartë ose të personave të cilët ndërmarrin rreziqe dhe puna profesionale e të cilëve ndjeshëm ndikon në profilin e rrezikshmërisë ose të pronës me të cilën administron, e kanë mbi profilin e rrezikut të shoqërisë së investimeve.

Nocione Neni 3

Nocionet të cilat përdoren në këtë Rregullore e kanë domethënien vijuese:

1. “Kompensime” janë të gjitha format e pagave dhe përfitimeve të tjera, në para ose në lloj tjetër të kompensimeve, të cilat shoqëria e investimeve, shoqëria mëmë ose shoqëria e ndërlidhur ia paguan punonjësit në shkëmbim për punën që punonjësi e kryen për shoqërinë e investimeve, të cilat përfshijnë:

- kompensime në bazë të punës të mëvetësishme – pagë, përfshirë edhe kompensime diskrecionale pensionale,
- kompensime në bazë të punës së mëvetësishme – lloj tjetër i kompensimeve dhe
- kompensime të tjera.

Me përjashtim, pagat dhe përfitimet e tjera kur janë të përmbushura të gjitha kushtet vijuese nuk konsiderohen si të ardhura:

- të cilat nuk varen nga sjellja e një vendimi diskrecional,

- на кои право имаат сите вработени во инвестициското друштво и

- кои не ги поттикнуваат вработените во инвестициското друштво да преземаат ризици.

2. „Фиксни надоместоци” се плати или бенефиции на вработените кои ги исполнуваат условите за нивна распределба.

3. „Варијабилни надоместоци” се примања кои зависат од успешноста на вработениот, деловната единица и инвестициското друштво или од други договорени критериуми. Во варијабилните надоместоци се вклучува и износот на отпремнината за вработениот кој го надминува износот утврден со законот со кој се уредуваат работните односи, дискрециони пензиски надоместоци, бонуси за задржување на вработените, надоместок или откуп на договорни обврски врз основа на прекинот на договорниот однос со претходниот работодавач, долгорочни планови за поттикнување и сите други форми на примања кои не се фиксни надоместоци.

4. „Вкупни надоместоци” може да се состојат од фиксни и од варијабилни надоместоци.

5. „Вработен” во смисла на овој Правилник е физичко лице кое врши одредени работи за инвестициското друштво врз основа на договор за вработување или друг договор склучен со инвестициско друштво. Во смисла на овој Правилник, вработен се смета и прокурист и членови на надзорниот одбор на инвестициско друштво.

6. „Дискрециони (доброволни) пензиски надоместоци” значи зголемени пензиски надоместоци што друштвото им ги доделува на вработените на дискрециона основа како дел од пакетот на варијабилни примања на тој вработен, а кои не ги вклучуваат пресметаните придонеси кои друштвото им ги доделува на вработените под условите на пензискиот план на друштвото.

7. „Одложување на примања” е договорна одредба според која варијабилните надоместоци не се исплаќаат веднаш по истекот на периодот на проценка. Примањата се одложуваат

- në të cilat kanë të drejtë të gjithë punonjësit në shoqërinë e investimeve dhe

- të cilat nuk i nxisin punonjësit në shoqërinë e investimeve të ndërmarrin rreziqe.

2. „Kompensime fikse” janë paga ose përfitime të punonjësve të cilët i përmbushin kushtet për shpërndarjen e tyre.

3. „Kompensime variabile” janë të ardhura të cilat varen nga suksesshmëria e punonjësit, njësia afariste dhe shoqëria e investimeve ose nga kritere të tjera të dakorduara. Në kompensimet variabile përfshihet edhe shuma e pagesës për largim nga puna për punonjësin e cila e tejkalon shumën e përcaktuar me ligjin me të cilin rregullohen marrëdhëniet e punës, kompensimet diskrecionale pensionale, bonuset për mbajtje të punonjësve, kompensim ose blerje e detyrimeve kontraktuale në bazë të ndërprerjes së marrëdhënies kontraktuale me punëdhënësin paraprak, plane afatgjata për nxitje dhe të gjitha format tjera të të ardhurave të cilat nuk janë kompensime fikse.

4. „Kompensimet totale” mund të përbëhen nga kompensime fikse dhe variabile.

5. „Punonjës” në kuptim të kësaj rregulloreje është person fizik që kryen punë të caktuara për shoqërinë e investimeve në bazë të një kontrate për punësim ose kontrate tjetër të lidhur me shoqëri të investimeve. Në kuptim të kësaj rregulloreje, punonjës konsiderohet edhe një prokurist dhe anëtarë i bordit mbikëqyrës të një shoqërie të investimeve.

6. „Kompensime diskrecionale (vullnetare) pensionale” domethënë kompensime të zmadhuara pensionale që shoqëria u ndan punonjësve mbi bazë diskrecionale si pjesë e pakos së të ardhurave variabile punonjësit në fjalë, ndërsa të cilat nuk i përfshijnë kontributet e përllogaritura të cilat shoqëria ua ndan punonjësve nën kushtet e planit pensional të shoqërisë.

7. „Prolongimi i të ardhurave” është dispozitë kontraktuale sipas së cilës kompensimet variabile nuk paguhen menjëherë pas përfundimit të periudhës së vlerësimit. Të ardhurat prolongohen

доколку се исполнети следниве услови кумулативно:

- ако примателот не ги примил примањата, односно ако не му се пренесени правата од финансиските инструменти;

- ако е договорена одредба за малус.

8. **„Периодот на одложување”** е период во текот на кој се исплаќаат одложените примања и во текот на кој неисплатените одложени надоместоци подлежат на одредбата за малус. Периодот на одложување започнува со исплата на дел од варијабилните надоместоци кои не се одложени или со преносот на правата од финансиските инструменти кои не се предмет на одложување. Доколку се одложува целокупната исплата на варијабилните надоместоци, периодот на одложување започнува од денот на утврдувањето на варијабилниот надоместок. Периодот на одложување завршува со исплата на последниот дел од одложените варијабилни надоместоци или со последниот пренос на правата од финансиските инструменти кои се предмет на одложување.

9. **„Малус (*Malus*)”** е договорна одредба според која вработениот се согласува дека инвестициското друштво не е должно да му исплати, односно да му пренесе права над дел од одложените неисплатени варијабилни надоместоци или над сите одложени неисплатени варијабилни надоместоци доколку остварувањето на претходно преземени ризици доведе до нарушување на успешноста, односно влошување на финансискиот резултат на инвестициското друштво.

10. **„Поврат на исплатени надоместоци”** е договорна одредба според која вработениот се обврзува на инвестициското друштво да му врати одреден износ на варијабилните надоместоци, или платениот износ или правата од финансиските инструменти, доколку остварувањето на претходно преземени ризици доведе до нарушување на успешноста, односно влошување на финансискиот резултат на

пërderisa janë të përmbushura në mënyrë kumulative kushtet vijuese:

- nëse pranuesi nuk i ka pranuar të ardhurat, respektivisht nëse nuk i janë transferuar të drejtat nga instrumentet financiare;

-nëse është e dakorduar dispozitë për malus.

8. **“Periudha e prolongimit”** është periudhë gjatë së cilës paguhen të ardhurat e prolonguara dhe gjatë së cilës kompensimet e papaguara të prolonguara i nënshtrohen dispozitës për malus. Periudha e prolongimit fillon me pagesë të një pjese të kompensimeve variable të cilat nuk janë të prolonguara ose me transferim të të drejtave nga instrumentet financiare të cilat nuk janë lëndë e prolongimit. Përderisa prolongohet pagesa e plotë e kompensimeve variable, periudha e prolongimit fillon nga dita e vërtetimit të kompensimit variabil. Periudha e prolongimit fillon me pagesë të pjesës së fundit nga kompensimet e prolonguara variable ose me transferimin e fundit të të drejtave nga instrumentet financiare të cilat janë lëndë e prolongimit.

9. **“Malus (*Malus*)”** është dispozitë kontraktuale sipas së cilës punonjësi është dakord që shoqëria e investimeve nuk e ka për obligim që t’ia paguajë, respektivisht t’i transferojë të drejta mbi pjesën e kompensimeve të prolonguara të papaguara variable ose mbi të gjitha kompensimet e prolonguara të papaguara variable përderisa realizimi i rreziqeve paraprakisht të ndërmarra sjell deri te çrregullimi i suksesshmërisë, respektivisht përkeqësim të rezultatit financiar të shoqërisë së investimeve.

10. **“Kthim i kompensimeve të paguara”** është dispozitë kontraktuale sipas së cilës punonjësi merr përsipër detyrimin që shoqërisë së investimeve t’i kthejë shumë të caktuar të kompensimeve variable, ose shumë e paguar ose të drejtat nga instrumentet financiare, përderisa realizimi i rreziqeve paraprakisht të ndërmarra sjell deri te çrregullimi i suksesshmërisë, respektivisht përkeqësimi i rezultatit financiar të shoqërisë së

инвестициското друштво. Оваа одредба може да се договори за одложени и за неодложени варијабилни надоместоци.

11. **„Задржување на надоместоци“** е договорна одредба според која вработениот се согласува да не ги продаде финансиските инструменти во текот на однапред договорен период, во случај, варијабилните надоместоци да му се исплатени во форма на финансиски инструменти и за кои му се пренесени правата од тие финансиски инструменти.

12. **„Периодот на задржување“** е периодот во текот на кој вработениот ги задржува варијабилните надоместоци исплатени во форма на финансиски инструменти. Периодот на задржување започнува со преносот на правата од финансиските инструменти. Доколку предмет на одложените примања се финансиски инструменти, периодот на задржување започнува со преносот на правата од тие финансиски инструменти за секој одложен дел од примањата.

13. **„Бонуси за задржување на вработени“** се варијабилни надоместоци кои се доделуваат под услов вработените да останат во работен однос со инвестициското друштво во текот на однапред определено време и не се засновани на проценка на успешноста. Тие можат да се користат за време на реструктурирање, ликвидација, стечај или промена на контролата над работењето на инвестициското друштво.

14. **„Гарантирани варијабилни надоместоци“** се варијабилни надоместоци кои исклучително можат да се доделат при вработувањето на нов вработен, и тоа само за првата година на работата на тој вработен, и можат да бидат во форма на гарантиран бонус, бонус за добредојде, бонус при вработување и минимален бонус.

15. **„Отпремнини“** се исплати поврзани со раскинување на договорот за вработување како што е пропишано со законот што ги уредува работните односи, односно облигационите односи, вклучувајќи ги и исплатите поврзани со

investimeve. Kjo dispozitë mund të dakordohet për kompensime të prolonguara dhe të paprolonguara variable.

11. **“Мбajtja e kompensimeve”** është dispozitë kontraktuale sipas së cilës punonjësi është dakord që të mos i shet instrumentet financiare gjatë një periudhe paraprakisht të dakorduar, në rast se, kompensimet variable janë të paguara në formë të instrumenteve financiare dhe për të cilat i janë transferuar të drejtat nga instrumentet financiare në fjalë.

12. **“Periudha e mbajtjes”** është periudha gjatë së cilës punonjësi i mban kompensimet variable të paguara në formë të instrumenteve financiare. Periudha e mbajtjes fillon me transferimin e të drejtave nga instrumente financiare. Përderisa lëndë e të ardhurave të prolonguara janë instrumente financiare, periudha e mbajtjes fillon me transferimin e të drejtave nga instrumentet financiare në fjalë për secilën pjesë të prolonguar të të ardhurave.

13. **“Bonuse për mbajtje të punonjësve”** janë kompensimet variable të cilat ndahen nën kusht që punonjësit të mbesin në marrëdhënie pune me shoqërinë e investimeve gjatë një kohe paraprakisht të përcaktuar dhe nuk janë të bazuara në vlerësim të suksesshmërisë. Ato mund të përdoren për ristrukturim, likuidim, falimentim ose ndryshim të kontrollit mbi punën e shoqërisë së investimeve.

14. **“Kompensime të garantuara variable”** janë kompensime variable të cilat ekskluzivisht mund të ndahen gjatë punësimit së një punonjësi të ri, dhe atë vetëm për vitin e parë të punës së punonjësit në fjalë, dhe mund të jenë në formë të bonusit të garantuar, bonusit për mirëseardhje, bonusit gjatë punësimit dhe bonusit minimal.

15. **“Pagesë për largim nga puna”** janë pagesa në lidhje me shkëputjen e kontratës për punësim siç është përcaktuar me ligjin i cili i rregullon marrëdhëniet e punës, respektivisht marrëdhëniet detyimore, përfshirë edhe pagesat lidhur me

раскинување на договорот за вработување врз основа на кој е основан работниот однос помеѓу членот на одборот и инвестициското друштво. Редовните исплати на надоместоци за време на отказниот рок не се сметат за отпремнини.

16. **„Максимален износ на варијабилни надоместоци“** е најголемиот износ на варијабилни примања кои може да се добијат во процесот на доделување воспоставен на ниво на инвестициското друштво или на ниво на деловна единица на инвестициското друштво.

17. **„Период на проценка“** е периодот за кој се проценува и мери успешноста на вработениот, деловната единица и инвестициското друштво за потребите на утврдување на варијабилните надоместоци на вработениот.

18. **„Надоместоци доделени врз основа на повеќегодишен период на проценка“** се примања доделени врз основа на проценка на успешноста која не се спроведува секоја година.

19. **„Утврдување на варијабилни надоместоци“** е определување на износот на варијабилните надоместоци за поединечни вработени.

20. **„Доделување“** е одобрување на варијабилни надоместоци за одреден период на проценка на успешноста, без оглед на реалниот момент на исплата на доделениот износ.

21. **„Неодложени исплати“** се исплати кои се вршат веднаш по завршувањето на периодот на проценка.

22. **„Квантитативни критериуми“** се нумерички или финансиски податоци што се користат за одредување на надоместокот на релевантното лице (на пр. вредност на продадените финансиски инструменти, обем на продажба, утврдување на цели за продажба или нови клиенти, итн.)

23. **„Квалитативни критериуми“** се критериуми различни од квантитативните. Може исто така да се однесуваат на нумерички или финансиски податоци користени за оценување на

shkëputjen e marrëveshjes për punësim në bazë të së cilës është themeluar marrëdhënia e punës ndërmjet anëtarit të bordit dhe shoqërisë së investimeve. Pagesat e rregullta të kompensimeve gjatë afatit të largimit nga puna nuk konsiderohen si pagesa për largim nga puna.

16. **“Shuma maksimale e kompensimeve variabile”** është shuma më e madhe e të ardhurave variabile të cilat mund të fitohen në procesin e ndarjes, i themeluar në nivel të shoqërisë të investimeve ose në nivel të njësisë afariste të shoqërisë të investimeve.

17. **“Periudha e vlerësimit”** është periudha për të cilën vlerësohet dhe matet suksesshmëria e punonjësit, njësisë afariste dhe shoqërisë të investimeve për nevojat e përcaktimit të kompensimeve variabile të punonjësit.

18. **“Kompensime të ndara në bazë të periudhës shumëvjeçare të vlerësimit”** janë të ardhura të ndara në bazë të vlerësimit të suksesshmërisë e cila nuk zbatohet çdo vit.

19. **“Përcaktimi i kompensimeve variabile”** është përcaktimi i shumës së kompensimeve variabile për punonjës të veçuar.

20. **“Ndarje”** është miratimi i kompensimeve variabile për një periudhë të caktuar të vlerësimit të suksesshmërisë, pa marrë parasysh çastin real të pagesës së shumës së ndarë.

21. **“Pagesa të paprolonguara”** janë pagesa të cilat kryhen menjëherë pas përfundimit të periudhës së vlerësimit.

22. **“Kritere kuantitative”** janë të dhëna numerike ose financiare të cilat përdoren për përcaktimin e kompensimit të personit relevant (p.sh. vlera e instrumenteve të shitura financiare, vëllimi i shitjes, përcaktimi i qëllimeve për shitje ose klientë të ri, etj.).

23. **“Kritere kualitative”** janë kritere të ndryshme nga ato kuantitative. Po ashtu mund t’u referohen të dhënave numerike ose financiare të përdorura për vlerësimin e cilësisë së performancave

квалитетот на перформансите на релевантното лице и/или услуга кон клиентот, на пр. принос на инвестицијата на клиентот, многу мал број на поплаки во долг временски период, итн.

24. „Комисијата“ е Комисија на надзор на пазарот на капитал.

(2) Сите износи во овој Правилник се изразени во бруто вредност.

Политика за исплата на варијабилни надоместоци

Член 4

(1) Инвестициското друштво при изготвување на политиките за исплата на плата и други надоместоци од член 33 од Законот, треба да осигура соодветен однос помеѓу фиксната и варијабилната компонента на примањата пришто ќе ги зема предвид најдобрите интереси на нивните клиенти.

(2) При изготвување на политиките и на практиките на надоместоци, друштвото треба да ги земе предвид сите релевантни фактори, како што се, но не ограничувајќи се на, улогата што ја имаат релевантните лица, видот на понудените производи и начинот на дистрибуција (на пр. со или без советување, лице во лице (директно) или преку телекомуникација) со цел да спречат потенцијалните ризици поврзани со правилата за деловно однесување или судирот на интереси да имаат негативно влијание врз интересите на нивните клиенти и да се осигураат дека друштвото управува со секој поврзан резидуален ризик.

(3) При проценка на успешноста за утврдување на варијабилни надоместоци, инвестициското друштво не треба да го земаат предвид само обемот на продажба, бидејќи тоа може да предизвика судир на интереси кој на крајот може да предизвика штета на клиентот.

(4) При определувањето на резултатите на вработените, друштвото исто така треба да ги има предвид резултатите од нивните активности во однос на усогласеноста со спроведувањето на правилата за деловно однесување и генерално, нивната обврска да водат сметка за најдобрите интереси на нивните клиенти.

тë personit relevant dhe/ose shërbimit ndaj klientit, p.sh. rendiment i investimit të klientit, numër shumë i vogël i ankesave në një periudhë të gjatë kohore, etj.

24. “Komisioni” është Komisioni i Mbikëqyrjes së Tregut të Kapitalit.

(2) Të gjitha shumat në këtë Rregullore janë të shprehura në vlerë bruto.

Politika e pagesës së kompensimeve variabile

Neni 4

(1) Shoqëria e investimeve gjatë hartimit të politikave për pagesë të pagës dhe kompensimeve të tjera nga neni 33 i Ligjit, duhet të sigurojë një raport përkatës ndërmjet komponentit fiks dhe variabil të të ardhurave, gjatë së cilës do t'i merr parasysh interesat më të mira të klientëve të tyre.

(2) Gjatë hartimit të politikave dhe të praktikave të kompensimeve, shoqëria duhet t'i merr parasysh të gjithë faktorët relevantë, siç janë, por pa u kufizuar në, rolin që e kanë personat relevantë, lloji i produkteve të ofruara dhe mënyra e distribuimit (p.sh. me ose pa këshillim, sy në sy (drejtpërdrejt) ose nëpërmjet telekomunikimit) me qëllim që të parandalohen rreziqet potenciale të ndërlidhura me rregullat për sjellje afariste ose konfliktin e interesave të kenë ndikim negativ mbi interesat e klientëve të tyre dhe të sigurohen se shoqëria menaxhon me secilin rrezik të ndërlidhur rezidual.

(3) Gjatë vlerësimit të suksesshmërisë për përcaktimin e kompensimeve variabile, shoqëria e investimeve nuk duhet të merr parasysh vetëm vëllimin e shitjes, meqenëse kjo mund të shkaktojë konflikt të interesave që në fund mund t'i shkaktojë dëm klientit.

(4) Gjatë përcaktimit të rezultateve të punonjësve, shoqëria po ashtu duhet t'i ketë parasysh rezultatet nga aktivitetet e tyre në raport me harmonizimin me zbatimin e rregullave për sjellje afariste dhe në përgjithësi, detyrimin e tyre që të mbajnë llogari për interesat më të mira të klientëve të tyre.

(5) Надоместоците и сличните стимулации не треба да се засноваат единствено или претежно на квантитативни комерцијални критериуми и целосно ќе треба да ги земат предвид соодветните квалитативни критериуми што ја одразуваат усогласеноста со важечките прописи, правичниот третман на клиентите и квалитетот на услугите што им се даваат на клиентите.

(6) Политиките и практиките на примања на друштвото треба да спроведат и да содржат мерки со кои ефективно ќе се утврдуваат пропустите каде што вработениот не дејствувал во најдобар интерес на клиентот и да преземат корективни мерки.

(7) Надоместокот на вработените кои ја извршуваат контролната функција треба да се заснова на специфични цели на функцијата. Дополнително, варијабилниот дел од надоместокот на вработените кои ја извршуваат контролната функција, доколку има, не треба да се поврзува со квантитативните комерцијални перформанси на релевантните лица, чии што надоместок тие се задолжени да го изготвуваат и/или контролираат. Кога надоместоците на вработените кои ја извршуваат контролната функција вклучува компонента заснована на комерцијалните перформанси на друштвото (на пр. обемот на продажба), ризикот од конфликт на интереси може да се зголеми и треба соодветно да се реши преку употреба на соодветни квалитативни критериуми или критериуми за прилагодување.

(8) Кога на друштвото му е дозволено да комбинира функции на внатрешна контрола со оперативни функции, тие сепак остануваат предмет на нивните конфликт на интереси и деловни обрски. Како такви, политиките и практиките на надоместоци што се применуваат за нив сепак треба да дозволат таквите функции на внатрешна контрола да останат ефективни.

(9) Вработените треба јасно да бидат информирани за критериумите кои ќе се користат за определување на износот на нивните примања, како и за чекорите и времето на проверка на резултатите од нивната работа. Критериумите што друштвото ги користи за оценување на

(5) Компенсимет dhe stimulimet e ngjashme nuk duhet të bazohen vetëm dhe kryesisht në kriteret kuantitative komerciale dhe tërësisht do të duhet t'i marrin parasysh kriteret përkatëse kualitative të cilat e pasqyrojnë harmonizimin me rregullat në fuqi, trajtimin e drejtë të klientëve dhe cilësinë e shërbimeve që u ofrohen klientëve.

(6) Politikat dhe praktikat e të ardhurave të shoqërisë duhet të zbatohen dhe të përmbajnë masa me të cilat në mënyrë efektive do të vërtetohen lëshimet ku punonjësi nuk ka vepruar në interesin më të mirë të klientit dhe të ndërmerren masa korrigjuese.

(7) Kompensimi i punonjësve të cilët e kryejnë funksionin kontrollues duhet të bazohet në qëllime specifike të funksionit. Për më tepër, pjesa variabile e kompensimit të punonjësve të cilët e kryejnë funksionin kontrollues, përderisa ka, nuk duhet të lidhet me performancat kuantitative komerciale të personave relevantë, kompensimi i të cilëve ata janë të obliguar që ta hartojnë dhe/ose kontrollojnë. Kur kompensimet e punonjësve të cilët e kryejnë funksionin kontrollues përfshin komponentë të bazuar në performancat komerciale të shoqërisë (p.sh. vëllimi i shitjes), rreziku nga konflikti i interesave mund të rritet dhe duhet në mënyrë përkatëse të zgjidhet nëpërmjet përdorimit të kriterëve përkatëse kualitative ose kriterëve për përshtatje.

(8) Kur shoqërisë i është lejuar që të kombinojë funksione të kontrollit të brendshëm me funksione operative, ato megjithatë mbesin lëndë e konfliktit të tyre të interesave dhe detyrimeve afariste. Si të tilla, politikat dhe praktikat e kompensimeve që zbatohen për të njëjtat, megjithatë duhet të lejojnë që funksionet e tilla të kontrollit të brendshëm të mbesin efektive.

(9) Punonjësit duhet qartë të jenë të informuar për kriteret të cilat do të përdoren për përcaktimin e shumës së të ardhurave të tyre, si dhe për hapat dhe kohën e kontrollimit të rezultateve nga puna e tyre. Kriteret të cilat shoqëria i përdor për vlerësim të rezultateve të punonjësve duhet të jenë të

резултатите на вработените треба да бидат достапни во пишана форма и разбирливи.

Услови за исплата на варијабилни надоместоци

Член 5

(1) Инвестициското друштво е должно, имајќи ја предвид големината на друштвото, внатрешната организација, природата, обемот и сложеноста на работењето, да обезбеди дека варијабилните надоместоци што им се исплаќаат на високото раководство, лицата кои преземаат ризик и имаат контролни функции и сите останати вработени чии вкупни примања се најмалку еднакви на најниското примање на високото раководство или на лицата кои преземаат ризици и чие професионално работење значајно влијае на профилот на ризичност или на имотот со кој управува, се во согласност со следните услови:

1. доколку варијабилните надоместоци зависат од успешноста, вкупниот износ на варијабилниот надоместок се заснова на комбинација на проценетата успешност на работењето на лицето, односно деловната единица и вкупните резултати на инвестициското друштво;

2. при проценка на успешноста на одредено лице се земаат предвид квантитативни и квалитативни критериуми;

3. проценката на успешноста од точка 1. на овој став се заснова на повеќегодишен период, со цел да се земе предвид деловниот циклус на инвестициското друштво и неговите деловни ризици;

4. вкупните варијабилни надоместоци не влијаат на способноста на инвестициското друштво да обезбеди соодветна капитална основа;

5. гарантирани варијабилни надоместоци смеат да се исплаќаат само на нововработените лица во друштвото и тоа во текот на првата година од вработувањето и единствено доколку инвестициското друштво има добра капитална основа;

6. плаќањата кои се однесуваат на предвремено раскинување на договорот за вработување ја одразуваат успешноста која лицето

disponueshme në formë të shkruar dhe të jenë të kuptueshme.

Kushte për pagesë të kompensimeve variabile

Neni 5

(1) Shoqëria e investimeve ka për obligim, duke pasur parasysh madhësinë e shoqërive, organizimin e brendshëm, natyrën, vëllimin dhe ndërlikueshmërinë e punës, të sigurojë se kompensimet variabile që i paguhën udhëheqësisë së lartë, personave të cilët ndërmarrin rrezik dhe kanë funksione kontrolluese dhe të gjithë punonjësve tjerë, të ardhurat totale të të cilëve janë të paktën të barabarta me të ardhurat më të ulëta të udhëheqësisë së lartë ose të personave të cilët ndërmarrin rreziqe dhe puna profesionale e të cilëve ndjeshëm ndikon në profilin e rrezikshmërisë ose në pronën me të cilën administron, janë në pajtim me kushtet vijuese:

1. nëse kompensimet variabile varen nga suksesshmëria, shuma totale e kompensimit variabël bazohet në kombinimin e suksesshmërisë së vlerësuar të punës së personit, respektivisht njësisë afariste dhe rezultateve totale të shoqërisë së investimeve;

2. gjatë vlerësimit të suksesshmërisë së një personi të caktuar, merren parasysh kriteret kuantitative dhe kualitative;

3. vlerësimi i suksesshmërisë nga pika 1 e këtij paragrafi bazohet në një periudhë shumëvjeçare, me qëllim që të merret parasysh cikli afarist i shoqërisë së investimeve dhe rreziqet e saj afariste;

4. kompensimet totale variabile nuk ndikojnë në aftësinë e shoqërisë së investimeve që të sigurojë bazë përkatëse kapitale;

5. kompensime të garantuara variabile mund t'u paguhën vetëm personave të rinj të punësuar në shoqërinë dhe atë gjatë vitit të parë të punësimit dhe vetëm përderisa shoqëria e investimeve ka bazë të mirë kapitale;

6. pagesat të cilat i referohen shkëputjes së parakohshme të marrëveshjes për punësim e pasqyrojnë suksesshmërinë të cilën personi e ka

ја остварило во одреден период и со нив не се наградува неуспех или повреда на должностите;

7. пакетите на надоместоци поврзани со компензација или оштета од договори од претходно вработување се усогласени со долгорочните интереси на инвестициското друштво, вклучувајќи мерки за задржување, одложување, проценка на успешноста и поврат на исплатени примања;

8. при мерење на успешноста која служи како основа за пресметка на варијабилните надоместоци се земаат предвид сите видови на постојни и идни ризици, како и трошокот на капиталот и ликвидноста која инвестициското друштво треба да ја одржува согласно закон;

9. при распределбата на варијабилните делови од надоместоците, инвестициското друштво ги зема предвид сите видови на постоечки и идни ризици;

10. најмалку 50% од варијабилниот надоместок се состои од било кој од следниве финансиски инструменти:

а) акции или било кои слични сопственички удели, во зависност од правната структура на самото инвестициско друштво;

б) финансиски инструменти поврзани со акции или соодветни неготовински финансиски инструменти, во зависност од правната структура на инвестициското друштво;

в) финансиски инструменти на додатниот основен капитал или финансиски инструменти на дополнителен капитал или други финансиски инструменти кои можат целосно да се претворат во финансиски инструменти на редовен основен капитал или чија вредност може да се намали и кои соодветно го одразуваат кредитниот квалитет на инвестициското друштво;

г) неготовински финансиски инструменти кои одразуваат финансиски инструменти на управувани портфолија.

11. по исклучок од точка 10 на овој став, доколку инвестициското друштво не издава ниту еден од финансиските инструменти од истата точка, Комисијата може да одобри користење на алтернативни аранжмани кои ги исполнуваат истите цели;

realizuar në një periudhë të caktuar dhe me ato nuk shpërblehet mossuksesi ose shkelja e detyrave;

7. paket e kompensimeve lidhur me kompensim ose dëmshpërblim nga marrëveshje nga punësim i mëparshëm janë të harmonizuara me interesat afatgjata të shoqërisë së investimeve, përfshirë masa për mbajtje, prolongim, vlerësim të suksesshmërisë dhe kthim të të ardhurave të paguara;

8. gjatë matjes së suksesshmërisë e cila shërben si bazë për përlogaritjen e kompensimeve variable, merren parasysh të gjitha llojet e rreziqeve ekzistuese dhe të ardhshme, si dhe kostoja e kapitalit dhe likuiditeti që shoqëria e investimeve duhet ta mirëmbajë në pajtim me ligjin;

9. gjatë shpërndarjes të pjesëve variable nga kompensimet, shoqëria e investimeve i merr parasysh të gjitha llojet e rreziqeve ekzistuese dhe të ardhshme;

10. të paktën 50% e kompensimit variabil përbëhet nga cilido prej instrumenteve financiare në vijim:

a) aksione, ose çfarëdo kuota të ngjashme pronësie, varësisht nga struktura juridike e vet shoqërisë të investimeve;

b) instrumente financiare lidhur me aksione ose instrumente përkatëse financiare në para jo të gatshme, varësisht nga struktura juridike e shoqërisë të investimeve;

c) instrumente financiare të kapitalit shtesë themelor ose instrumente financiare të kapitalit shtesë ose instrumente të tjera financiare të cilat tërësisht mund të transferohen në instrumente financiare të kapitali të rregullt themelor, ose vlera e të cilëve mund të ulet dhe të cilët në mënyrë përkatëse e pasqyrojnë cilësinë kredituese të shoqërisë së investimeve;

ç) instrumente financiare në para jo të gatshme të cilat pasqyrojnë instrumente financiare të portofolave të menaxhuara.

11. me përjashtim nga pika 10 e këtij paragrafi, përderisa shoqëria e investimeve nuk emeton asnjë nga instrumentet financiare nga pika e njëjtë, Komisioni mund të miratojë përdorimin e aranzhimeve alternative të cilat i përmbushin qëllimet e njëjta;

12. најмалку 40% од варијабилните надоместоци, по потреба, се одложуваат за период од три до пет години, во зависност од деловниот циклус на инвестициското друштво, типот на неговото работење, ризиците од работењето и обврските на соодветниот вработен;

13. најмалку 60% од варијабилните надоместоци се одложуваат доколку износот на варијабилниот надоместок е исклучително висок. Траењето на одложувањето се определува во согласност со деловниот циклус на инвестициското друштво, типот на неговото работење, ризиците од работењето и обврските на соодветниот вработен;

14. варијабилните надоместоци се намалуваат до 100% доколку инвестициското друштво има послаби или негативни финансиски резултати, како и со примена на одредбата за малус или поврат на исплатени примања на кои се применуваат критериумите утврдени од инвестициското друштво и кои конкретно се однесуваат на следните ситуации:

а) вработениот учествувал во однесувањето или бил одговорен за однесувањето што довело до значителни загуби за инвестициското друштво;

б) се смета дека вработениот повеќе не ги исполнува условите за стручност и соодветност.

15. дискреционите пензиски надоместоци се во согласност со деловната стратегија, целите, вредностите и долгорочните интереси на инвестициското друштво.

(2) Лицата од став (1) на овој член не смеат да користат стратегии за лична заштита од ризик или осигурување поврзано со примањата и со одговорностите кои ги доведуваат во прашање условите од ставот (1) на овој член.

(3) Забрането е исплата на варијабилни надоместоци со користење на финансиски инструменти или методи кои овозможуваат неусогласеност со Законот за финансиски инструменти, а особено имајќи го предвид влијанието на истите на управувањето со ризиците, капиталот и на ликвидноста на друштвото.

(4) Во смисла на став (1) точка 10 на овој член, наведените финансиски инструменти подлежат на

12. të paktën 40% e kompensimeve variabile, sipas nevojës, prolongohen për një periudhë prej tre deri pesë vite, varësisht nga cikli afarist i shoqërisë së investimeve, tipi i punës së saj, rreziqet nga puna dhe detyrimet e punonjësit përkatës;

13. të paktën 60% e kompensimeve variabile prolongohen përderisa shuma e kompensimit variabil është jashtëzakonisht e lartë. Kohëzgjatja e prolongimit përcaktohet në pajtim me ciklin afarist të shoqërisë së investimeve, tipin e punës së saj, rreziqet nga puna dhe detyrimet e punonjësit përkatës;

14. kompensimet variabile ulen deri më 100% përderisa shoqëria e investimeve ka rezultate më të dobëta ose negative financiare, si dhe me zbatimin e dispozitës për malus ose kthim të të ardhurave të paguara në të cilat zbatohen kriteret e përcaktuara nga vet shoqëria e investimeve dhe të cilat konkretisht u referohen situatave vijuese:

a) punonjësi ka marr pjesë në sjelljen ose ka qenë përgjegjës për sjelljen që ka çuar deri te humbje të konsiderueshme për shoqërinë e investimeve;

b) konsiderohet se punonjësi nuk i përmbush më kushtet për profesionalizëm dhe përshtatshmëri.

15. kompensimet diskrecionale pensionale janë në përputhje me strategjinë afariste, qëllimet, vlerat dhe interesat afatgjate të shoqërisë së investimeve.

(2) Personat nga paragrafi (1) i këtij neni nuk mund të përdorin strategji për mbrojtje personale nga rreziku ose sigurim lidhur me të ardhurat dhe me përgjegjësitë të cilat i sjellin në pyetje kushtet nga paragrafi (1) i këtij neni.

(3) Është e ndaluar pagesa e kompensimeve variabile me përdorimin e instrumenteve financiare ose metodave të cilat mundësojnë joharmonizim me Ligjin e Instrumenteve Financiare, në veçanti duke pasur parasysh ndikimin e të njëjtave në menaxhimin me rreziqet, kapitalin dhe likuiditetin e shoqërisë.

(4) Në kuptim të paragrafit (1), pika 10 e këtij neni, instrumentet e përmendura financiare i

соодветната политика на задржување, чија цел е усогласување на надоместоците за одредено лице со долгорочните интереси на инвестициското друштво, неговите доверители и клиенти.

(5) Во смисла на став (1) точка 12 и точка 13 на овој член, одложениот дел од варијабилните надоместоци не може да се стекне побрзо од пропорционалната основа.

(6) Во смисла на став (1) точка 14 на овој член, доколку вработениот го напушти инвестициското друштво пред да оствари старосна пензија, инвестициското друштво ги задржува дискреционите пензиски надоместоци во период од пет години во форма на финансиски инструменти од став (1) точка 10 на овој член. Исто така, доколку вработениот ги исполнува условите за старосна пензија и се пензионира, дискреционите пензиски надоместоци ќе му се исплатат на вработениот во форма на финансиски инструменти од став (1) точка 10 од овој член, под услов да се спроведе петгодишен период на задржување.

(7) Одредбите од став (1) точка 10 и 11 и став (6) на овој член не се применуваат на:

1. инвестициското друштво, ако вредноста на билансната и вонбилансната актива на инвестициското друштво во период од четири години кој непосредно претходи на одредена финансиска година е во просек 25.000.000,00 евра во денарска противвредност или помала од тој износ.

2. лице чиј годишен варијабилен надоместок не надминува 17.000,00 евра во денарска противвредност и не претставуваат повеќе од една четвртина од неговите вкупни годишни примања.

Водење на документација поврзана со политиката за надоместоци

Член 6

Инвестициското друштво е должно да обезбеди целовитост на документацијата поврзана со надоместоците на вработените, која ги вклучува најмалку политиката за исплата на плата и други надоместоци и пропратна документација која овозможува спроведување на политиката,

nënshtrohen politikës përkatëse të mbajtjes, qëllimi i së cilës është harmonizimi i kompensimeve për një person të caktuar me interesat afatgjate të shoqërisë së investimeve, kreditorët e saj dhe klientët.

(5) Në kuptim të paragrafit (1) pika 12 dhe pika 13 e këtij neni, pjesa e prolonguar e kompensimeve variabile nuk mund të përvetësohet më shpejtë se baza proporcionale.

(6) Në kuptim të paragrafit (1), pika 14 e këtij neni, përderisa punonjësi e lëshon shoqërinë e investimeve para se të realizojë pensionin në bazë të moshës, shoqëria e investimeve i mban kompensimet diskrecionale pensionale në periudhë prej pesë vitesh në formë të instrumenteve financiare nga paragrafi (1), pika 10 e këtij neni. Po ashtu, përderisa punonjësi i përmbush kushtet për pension të bazuar në moshë dhe pensionohet, kompensimet diskrecionale pensionale do t'i paguhen punonjësit në formë të instrumenteve financiare nga paragrafi (1), pika 10 e këtij neni, nën kusht që të zbatohet periudha pesëvjeçare e mbajtjes.

(7) Dispozitat nga paragrafi (1), pika 10 dhe 11 dhe paragrafi (6) i këtij neni nuk zbatohen në:

1. shoqërinë e investimeve, nëse vlera e aktivitetit të bilancit dhe jashtëbilancit të shoqërisë së investimeve në një periudhë prej katër vitesh që drejtpërdrejt i paraprin një viti të caktuar financiar është mesatarisht 25.000.000,00 euro në kundërvlerë denari ose më pak se shumata në fjalë.

2. person, kompensimi vjetor variabil i së cilit nuk tejkalon 17.000,00 euro në kundërvlerë denari dhe nuk paraqesin më shumë se një e katërta e të ardhurave të tij totale vjetore.

Mbajtja e dokumentacionit lidhur me politikën për kompensime

Neni 6

Shoqëria e investimeve ka për obligim që të sigurojë tërësi të dokumentacionit të ndërlidhur me kompensimet e punonjësve, i cili i përfshin të paktën politikën për pagesë të pagës dhe kompensimeve të tjera dhe dokumentacionin e bashkëngjitur që mundëson zbatimin e

одлуките на надзорниот одбор и високото раководство во врска со надоместоците на вработените, како и методологијата и резултатите од мерењето на успешноста при утврдување на варијабилните надоместоци на вработените, чии професионални активности имаат материјално значајно влијание врз профилот на ризик на инвестициското друштво.

Содржина на извештаите и роковите за известување

Член 7

(1) Инвестициското друштво е должно да ја извести Комисијата во врска со сите вработени чии поединечни вкупни годишни примања во финансиската година го надминуваат износот од 60.000,00 евра во денарска противвредност. Таквите извештаи мора да содржат податоци за:

1. бројот на тие вработени,
2. опис на работните места и одговорностите на тие вработени,
3. деловните единици во кои се вработени тие вработени и
4. износот на вкупните надоместоци на тие вработени поделени на фиксни примања, готовински варијабилни примања, финансиски инструменти, дискрециони пензиски бенефиции и други примања.

(2) Извештајот од став (1) на овој член, инвестициското друштво е должно да го достави до Комисијата еднаш годишно, најдоцна четири месеци по завршувањето на деловната година за која се однесува извештајот, согласно Правилникот за содржината на ревизијата на годишните извештаи на инвестициското друштво, овластен депозитар и на пазарен оператор и причините за одбивање на извештаите.

Начин на контролирање на ризици поврзани со политики и практики на надоместоци

Член 8

(1) Инвестициското друштво е должно да утврди соодветни контроли за да ја оцени усогласеноста на неговите политики и практики за

politikës, vendimet e bordit mbikëqyrës dhe udhëheqësisë së lartë në lidhje me kompensimet e punonjësve, si dhe metodologjinë dhe rezultatet nga matja e suksesshmërisë gjatë përcaktimit të kompensimeve variabile të punonjësve, aktivitetet profesionale të të cilëve kanë ndikim të ndjeshëm materialisht mbi profilin e rrezikut në shoqërinë e investimeve.

Përmbajtja e raporteve dhe afatet për raportim

Neni 7

(1) Shoqëria e investimeve ka për obligim që të njoftojë Komisionin në lidhje me të gjithë punonjësit, të ardhurat individuale totale vjetore të të cilëve në vitin financiar e tejkalojnë shumën prej 60.000,00 euro në kundërvlerë denari. Raportet e tilla duhet të përmbajnë të dhëna për:

1. numrin e punonjësve në fjalë,
2. përshkrimin e vendeve të punës dhe përgjegjësitë e punonjësve në fjalë,
3. njësitë afariste në të cilat janë të punësuar punonjësit në fjalë dhe
4. shumata e kompensimeve totale të punonjësve në fjalë të ndaras sipas të ardhurave fikse, të ardhurave variabile në para të gatshme, instrumente financiare, përfitime diskrecionale pensionale dhe të ardhura të tjera.

(2) Raportin nga paragrafi (1) këtij neni, shoqëria e investimeve ka për obligim që ta dorëzojë deri te Komisioni një herë në vit, jo më vonë se katër muaj pas përfundimit të vitit afarist për të cilin referohet raportet, në pajtim me Rregulloren për përmbajtjen e revizionit të raporteve financiare të shoqërisë së investimeve, depozitarit të autorizuar dhe të operatorit të tregut dhe arsyet për refuzimin e raporteve.

Mënyra e kontrollimit të rreziqeve të lidhura me politikat dhe praktikave e kompensimeve

Neni 8

(1) Shoqëria e investimeve ka për obligim që të përcaktojë kontrole përkatëse për të vlerësuar harmonizimin e politikave dhe praktikave të saj për

надоместоци и да се осигураат дека тие ги постигнуваат посакуваните резултати. Контролите треба да се вршат низ целото друштво и треба да бидат предмет на периодични проверки.

(2) Доколку постои можност за предизвикување потенцијална или реална штета на клиентот поради одредени карактеристики на политиките и на практиките за надоместоци, инвестициското друштво треба да преземе соодветни мерки за решавање на потенцијалните ризици поврзани со правилата за деловно однесување и конфликт на интереси, со проверка и/или менување на овие одредени карактеристики и со воспоставување соодветни контроли и механизми за известување за преземање соодветни мерки за ублажување на можните ризици поврзани со правилата за деловно однесување и конфликт на интереси.

(3) Функцијата за усогласеност треба да биде вклучена во процесот за изготвување на политики и на практики за надоместоци пред тие да бидат имплементирани од релевантните лица. Функцијата за усогласеност треба да ја проверува усогласеноста на инвестициското друштво со имплементацијата за деловно однесување согласно законските одредби кои се однесуваат на деловно однесување и конфликт на интереси и треба да има пристап до сите важни документи со цел да има контрола врз концептот на политиките и на практиките за надоместоци и процедурите за нивно одобрување. Лицата кои извршуваат контролни функции треба да бидат независни од деловните единици што ги надгледуваат, да имаат соодветни овластувања и да примаат плата и надоместоци во согласност со постигнатите цели поврзани со нивните функции, независно од успешноста на деловната единица која ја надгледнуваат.

(4) Политиките и практиките за надоместоци на инвестициското друштво треба да имаат целосна поддршка од високото раководство или, каде е соодветно, функцијата за надзор, за да може да се спроведат неопходните мерки за да се осигура дека релевантните лица ефикасно ги спроведуваат политиките и процедурите за конфликт на интереси и деловно однесување.

компенсирани и да се осигураат дека тие ги постигнуваат посакуваните резултати. Контролите треба да се вршат низ целото друштво и треба да бидат предмет на периодични проверки.

(2) Пërderisa ekziston mundësia për shkaktimin e dëmit potencial ose real të klientit për shkak të karakteristikave të caktuara të politikave dhe të praktikave për kompensime, shoqëria e investimeve duhet të ndërmerr masa përkatëse për zgjidhjen e rreziqeve potenciale të lidhura me rregullat për sjellje afariste dhe konflikt të interesave, me kontrollim dhe/ose ndryshim të këtyre karakteristikave të caktuara dhe me vendosjen e kontrolleve dhe mekanizmave përkatëse për raportim për marrje të masave përkatëse për zbutjen e rreziqeve të mundshme të lidhura me rregullat për sjellje afariste dhe konflikt të interesave.

(3) Funkcioni për harmonizim duhet të jetë i përfshirë në procesin e hartimit të politikave dhe të praktikave për kompensime para se ato të jenë të implementuara nga personat relevantë. Funkcioni i harmonizimit duhet të kontrollojë harmonizimin e shoqërisë së investimeve me implementimin për sjelljen afariste në pajtim me dispozitat ligjore të cilat i referohen sjelljes afariste dhe konfliktit të interesave dhe duhet të ketë qasje deri te të gjitha dokumentet e rëndësishme me qëllim që të ketë kontroll mbi konceptin e politikave dhe të praktikave për kompensime dhe procedurat për miratimin e tyre. Personat të cilët kryejnë funksione kontrolluese duhet të jenë të pavarur nga njësitë afariste të cilat i mbikëqyrin, të kenë autorizime përkatëse dhe të pranojnë pagë dhe kompensime në pajtim me qëllimet e arritura të lidhura me funksionet e tyre, pavarësisht nga suksesshmëria e njësisë afariste të cilën e mbikëqyrin.

(4) Politikat dhe praktikat për kompensime të shoqërisë së investimeve duhet të kenë mbështetje të plotë nga udhëheqësia e lartë ose, aty ku është përkatëse, funksionin e mbikëqyrjes, që të mund të zbatohen masat e domosdoshme për t'u siguruar se personat relevantë në mënyrë efikase i zbatojnë politikat dhe procedurat për konflikt të interesave dhe sjellje afariste.

Преодни и завршни одредби

Член 9

Овој Правилник влегува во сила 8 дена од денот на објавувањето во "Службен весник на Република Северна Македонија", а ќе се применува со денот на почеток на примена на Законот за финансиски инструменти.

Број 01- 786/1
Скопје, 29.11.2024

Dispozita kalimtare dhe të përgjithshme

Neni 9

Kjo Rregullore hyn në fuqi 8 ditë pas ditës së botimit në Gazetën Zyrtare të Republikës së Maqedonisë së Veriut, ndërkaq do të zbatohet me ditën e fillimit të zbatimit të Ligjit të Instrumenteve Financiare.

Numër 01-786/1
Shkup, 29.11.2024

Комисија за хартии од вредност на Република Северна Македонија
Komisioni i Letrave me Vlerë i Republikës së Maqedonisë së Veriut
Претседател/Кryetarja
Mr.Sc. Nora Aliti