



Laidiens: 10.11.2020., Nr. 218

Oficiālās publikācijas Nr.: 2020/218.6

Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvie noteikumi Nr. 207

Rīgā 2020. gada 3. novembrī

(Finanšu un kapitāla tirgus komisijas padomes  
sēdes protokols Nr. 46 3. p.)

## Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem

*Izdoti saskaņā ar Kredītiestāžu likuma  
34.<sup>1</sup> panta otro daļu un 34.<sup>3</sup> panta septīto daļu un  
Finanšu instrumentu tirgus likuma  
124. panta 1.<sup>1</sup> daļu un 1.<sup>7</sup> daļu*

### 1. Vispārīgie jautājumi

1. "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem" (tālāk tekstā – noteikumi) nosaka atalgojuma politikas pamatprincipus un ir saistoši Latvijas Republikā reģistrētām kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kurām licence atļauj sniegt Finanšu instrumentu tirgus likuma 3. panta ceturrtās daļas 3. un 6. punktā minētos ieguldījumu pakalpojumus, (tālāk tekstā – iestāde). Noteikumos noteiktos atalgojuma politikas pamatprincipus ieteicams piemērot pārējām ieguldījumu brokeru sabiedrībām un privātajiem pensiju fondiem.

2. Iestāde ievēro šo noteikumu prasības individuāli un konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti atbilstoši tās organizatoriskajai struktūrai, darbības apjomam, veidiem, sarežģītībai un specifikai.

3. Iestādes, kurām ir saistošas šo noteikumu prasības, ievēro šo noteikumu 21. punkta prasības individuāli, ja tās nav pakļautas konsolidētajai uzraudzībai, ko veic Finanšu un kapitāla tirgus komisija (tālāk tekstā – Komisija) vai citas dalībvalsts iestāžu uzraudzības institūcija, vai konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti, ja tās ir pakļautas konsolidētajai uzraudzībai, ko veic Komisija, bet nav pakļautas konsolidētajai uzraudzībai, ko veic citas dalībvalsts iestāžu uzraudzības institūcija.

4. Noteikumos lietotie termini:

4.1. iekšējās kontroles funkcijas – iestādē veiktās risku kontroles, darbības atbilstības kontroles un iekšējā audita funkcijas;

4.2. atalgojuma mainīgā daļa – no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru var veidot dažādi elementi, piemēram, izmaksas monetārā formā (tostarp prēmijas) vai nemonetārā formā (tostarp akciju vai ar akcijām saistītu instrumentu formā). Atalgojuma mainīgā daļa ietver arī pēc iestādes iniciatīvas noteiktos ar pensionēšanos saistītos labumus (*discretionary pension benefits*), kuru apmērs ir atkarīgs no darbības rezultātiem,

bet neietver tādas iemaksas privāto pensiju fondu pensiju plānos vai tādus ar pensionēšanos saistītus izdevumus, kas noteikti saskaņā ar iestādes pensiju politiku iestādes organizācijas līmenī;

4.3. atalgojums – darba samaksas nemainīgās daļas (parasti – darba alga) un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda paredzēta) kopsumma;

4.4. būtiska atalgojuma mainīgā daļa – atalgojuma mainīgā daļa, kas veido 70 līdz 100 procentus (neieskaitot) no amatpersonai vai darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;

4.5. īpaši augsta atalgojuma mainīgā daļa – atalgojuma mainīgā daļa, kas veido 100 procentus (ieskaitot) un vairāk no amatpersonai vai darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;

4.6. iestādes riska profilu ietekmējošie amati – amati, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu, piemēram, tādi amati kā valdes locekļi un augstākā līmeņa vadītāji, amati, kuru pilnvarās ietilpst iestādes vārdā uzņemties risku, kas būtiski ietekmē iestādes riska profilu, amati, kuru pilnvarās ir veikt iestādē iekšējās kontroles funkcijas, kā arī amati, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par iestādes valdes locekļu vai amatu, kuru pilnvarās ietilpst iestādes vārdā uzņemties risku, kas būtiski ietekmē iestādes riska profilu, amatu saimju zemākā atalgojuma līmeņa skalu.

5. Iestāde nosaka iestādes riska profilu ietekmējošos amatus, ievērojot 2014. gada 4. marta Komisijas Deleģētās regulas (ES) Nr. 604/2014, ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem par kvalitātes un attiecīgiem kvantitātes kritērijiem, kas vajadzīgi, lai noteiktu to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, prasības.

6. Iestāde nodrošina, ka:

6.1. amatpersonas un darbinieki apņemas neizmanto personīgās riska ierobežošanas stratēģijas vai tādu atalgojuma un atbildības apdrošināšanu, kas mazinātu risku par varbūtējo korekciju, kuras noteiktas atalgojuma politikā, ietekmi uz atalgojumu;

6.2. veicot atalgojuma mainīgās daļas izmaksu, netiek izmantoti tādi instrumenti vai metodes, kas veicina izvairīšanos no šo noteikumu vai Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 575/2013 (2013. gada 26. jūnijs) par prudenčuālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 (tālāk tekstā – ES regula Nr. 575/2013) prasību ievērošanas.

7. Iestāde ievieš atbilstošus pasākumus, kas nodrošina, ka, aprēķinot atlīdzību trešajām personām (piemēram, piesaistītajiem aģentiem) par ieguldījumu pakalpojumu vai blakuspakalpojumu Finanšu instrumentu tirgus likuma izpratnē sniegšanu iestādes klientam, tiek ievērotas šo noteikumu prasības. Ja iestāde ieguldījumu pakalpojumu vai blakuspakalpojumu nodrošināšanai izmanto ārpuspakalpojumus, tā pārbauda, vai ārpuspakalpojuma sniedzēja atalgojuma politika atbilst šo noteikumu prasībām.

## **2. Atalgojuma politika**

### **2.1. Pārvaldība**

8. Iestāde nodrošina tādas atalgojuma politikas izstrādi, ieviešanu un pastāvīgu uzturēšanu, kas:

8.1. neveicina risku uzņemšanos virs iestādes risku stratēģijā noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;

8.2. neierobežo iestādes spēju stiprināt tās pašu kapitālu;

8.3. atbilst iestādes vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī atbilst un veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu un interešu konfliktu novēršanu;

8.4. nav pretrunā ar klientu vai ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;

8.5. ņem vērā, ka garantēta apmēra atalgojuma mainīgās daļas noteikšana neatbilst piesardzīgai risku pārvaldīšanai vai atalgojuma mainīgās daļas par darbības rezultātiem noteikšanai atbilstoši šo noteikumu prasībām un to nedrīkst paredzēt nākotnes atalgojuma plānos (*prospective remuneration plans*). Garantēta apmēra atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā jaunu amatpersonu vai darbinieku nolīgšanas gadījumos pirmā darba gada laikā, ja tas netraucē iestādei uzturēt atbilstošu kapitāla bāzi (*a sound and strong capital base*).

9. Iestādes padome ir atbildīga par:

9.1. atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un atalgojuma politikas apstiprināšanu;

9.2. atalgojuma politikas izstrādes un īstenošanas uzraudzību;

9.3. atalgojuma noteikšanu iestādes valdes locekļiem, iekšējā audita funkcijas augstākā līmeņa amatpersonām vai darbiniekiem, kā arī amatim, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par iestādes valdes locekļu amatu saimes zemākā atalgojuma līmeņa skalu. Ja iestāde saņem komercdarbības atbalstu, iestādes padome nekavējoties pārskata iestādes valdes locekļu un citu iestādes riska profilu ietekmējošo amatu atalgojumu atbilstoši pamatotai un efektīvai risku pārvaldīšanai un ilgtermiņa izaugsmei, kā arī veic tā turpmāku pārskatīšanu atbilstoši izmaiņām iestādes finanšu stāvoklī;

9.4. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa amatpersonu vai darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību;

9.5. atalgojuma politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību iestādes esošajai darbībai un tās attīstības stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārējos faktoros;

9.6. pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par iestādes atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai atalgojuma politikai (piemēram, iestādes padome nosaka, ka minēto atbilstību regulāri, bet ne retāk kā vienu reizi gadā pārbauda un novērtē iekšējās kontroles funkcijas);

9.7. ziņošanas kārtības iestādes padomei noteikšanu par iekšējās kontroles funkciju veiktajām pārbaudēm un iegūtajām atziņām, kā arī par atalgojuma politikas ietekmi uz iestādes riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti.

10. Iestādes valde ir atbildīga par iestādes padomes noteiktajiem atalgojuma politikas pamatprincipiem atbilstošas atalgojuma politikas izstrādi un tai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un to īstenošanu. Iekšējās kontroles funkciju atalgojumu nosaka saskaņā ar iekšējās kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem iekšējās kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās.

Iestādes valde nodrošina amatpersonu un darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm, kā arī nodrošina, ka iekšējie normatīvie akti atalgojuma noteikšanai, t.sk. novērtēšanas process un tā rezultāti, ir skaidri, dokumentēti un iekšēji pieejami, ciktāl nepieciešams funkciju vai darba pienākumu veikšanai vai ciktāl tie attiecas uz konkrēto amatpersonu vai darbinieku.

11. Iestāde, ņemot vērā tās darbības apjomu, veidus, sarežģītību un specifiku, kā arī organizatorisko struktūru, izvērtē atalgojuma komitejas izveides lietderību. Atalgojuma komiteja ir atbildīga par iekšējo normatīvo aktu, kurus apstiprina iestādes padome un kuri saistīti ar atalgojumu, sagatavošanu, t.sk. par tādu iekšējo normatīvo aktu sagatavošanu, kuriem ir ietekme uz iestādes riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti. Atalgojuma komiteja iekšējos normatīvos aktus sagatavo, ņemot vērā iestādes akcionāru, ieguldītāju un citu ieinteresēto pušu ilgtermiņa intereses, kā arī sabiedrības intereses.

Saskaņā ar iestādes padomes pilnvarojumu iestādes atalgojuma komiteja var būt atbildīga arī par iestādes valdes locekļu, iekšējā audita funkcijas augstākā līmeņa amatpersonu vai darbinieku, amatu, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par iestādes valdes locekļu amatu saimes zemākā atalgojuma līmeņa skalu, atalgojuma noteikšanu, kā arī par risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa amatpersonu vai darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību.

Par atalgojuma komitejas vadītāju ieceļ vienu no iestādes padomes locekļiem. Par atalgojuma komitejas locekļiem drīkst iecelt tikai iestādes padomes locekļus, izņemot, ja normatīvie akti paredz amatpersonas, kas nav iestādes padomes loceklis, vai darbinieka pārstāvību iestādes padomē. Šādā gadījumā par atalgojuma komitejas locekli drīkst iecelt arī iestādes amatpersonu, kas nav iestādes padomes loceklis, vai darbinieku.

Iestāde nodrošina, ka izvērtējums un pieņemtie lēmumi par atalgojuma komitejas izveides lietderību ir dokumentēti un pamatoti.

12. Atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu izstrādē, ieviešanā un ievērošanas nodrošināšanā iesaista arī amatpersonas vai darbiniekus, kas iestādē veic iekšējās kontroles funkcijas, un amatpersonas vai darbiniekus, kas iestādē veic personāla vadības funkciju, kā arī, ja nepieciešams, akcionārus un ārējos ekspertus. Iesaistītajām amatpersonām vai darbiniekiem, atalgojuma komitejas locekļiem, akcionāriem, ārējiem ekspertiem, kā arī par iestādes atalgojuma politiku atbildīgajiem padomes locekļiem jābūt:

12.1. atbilstoši kompetencei;

12.2. funkcionāli neatkarīgiem no to kontrolei pakļautajām darbības jomām (vienībām);

12.3. nepieciešamajām pilnvarām to funkciju veikšanai un informācijas iegūšanai;

12.4. spējīgiem sniegt neatkarīgu un kompetentu vērtējumu par atalgojuma politiku un tās ievērošanu, kā arī tās piemērotību iestādes darbībai, t.sk. tās ietekmi uz iestādes riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti.

## **2.2. Atalgojuma politikas pamatprincipi**

13. Atalgojuma politikas pamatprincipos nosaka:

13.1. atalgojuma politikas mērķus, piemēram, iestādes noteikto darbības mērķu sasniegšana, t.i., attiecīgas kvalifikācijas amatpersonu vai darbinieku piesaistīšana un motivēšana;

13.2. atalgojuma elementus, t.sk. darba algu, prēmijas, motivējošas shēmas ilgtermiņa darbības rezultātu sasniegšanai, akcijas, ar akcijām saistītus instrumentus vai citus instrumentus, kas atbilst šo noteikumu 19.2.2. punktā minētajām prasībām, atlīdzību darba līguma vai pilnvarojuma līguma izbeigšanas gadījumā, iemaksas privāto pensiju fondu pensiju plānos, ar pensionēšanos saistītos labumus (*discretionary pension benefits*) un citus ar pensionēšanos saistītos izdevumus saskaņā ar iestādes pensiju politiku, maksājumus, kuri saistīti ar

atlīdzināšanu vai atbrīvošanu no amatpersonas vai darbinieka saistībām, kas izriet no pilnvarojuma līguma, kas noslēgts ar iepriekšējo darba devēju, vai darba līguma izbeigšanas un kas atbilst iestādes ilgtermiņa interesēm, tostarp nemonetāro instrumentu turēšanas politikai (*retention policy*) saskaņā ar šo noteikumu 19.2. punkta prasībām, būtiskas un īpaši augstas atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtībai saskaņā ar šo noteikumu 19.1. punkta prasībām, atalgojuma mainīgās daļas koriģēšanas mehānismiem saskaņā ar šo noteikumu 19.3.1. punkta prasībām, kā arī darbības rezultātiem u.c.;

13.3. finanšu un nefinanšu rādītājus un metodes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai un atalgojuma mainīgās daļas un atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanai. Iestāde skaidri nošķir rādītājus, kurus izmanto, lai noteiktu:

13.3.1. atalgojuma nemainīgo daļu, kas galvenokārt atspoguļo amatpersonas vai darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni, kurš noteikts attiecīgās amatpersonas vai darbinieka amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa;

13.3.2. atalgojuma mainīgo daļu, kas atspoguļo amatpersonas vai darbinieka darbības rezultātus, kuri pārsniedz tā amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa, noteiktās prasības, to noturīgumu un ar tiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;

13.4. pasākumus interešu konflikta novēršanai, piemēram, izslēdzot iespēju iestādes valdes locekļiem noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā vai tieši piesaistīt atalgojumu specifisku finanšu instrumentu, finanšu instrumentu kategoriju vai noteiktu apjomu pārdošanai;

13.5. katrai amatpersonai vai darbiniekam samērīgu attiecību starp atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu, t.sk. atalgojuma mainīgās daļas struktūru un atalgojuma mainīgās daļas augstāko robežu, ņemot vērā darbības jomas, kurā attiecīgais amats veic darbību, nosacījumus un specifiku. Iestāde nodrošina, ka atalgojuma nemainīgā daļa atalgojumā ir pietiekami liela, lai iestāde varētu noteikt elastīgu atalgojuma politiku attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu, piemēram, iestādes finansiālā stāvokļa un tās maksātspējas pasliktināšanās gadījumā, ņemot vērā ilgtermiņa kapitāla pietiekamības nodrošināšanas apsvērumus;

13.6. atlīdzības, kas pārsniedz Darba likumā noteiktos atlaišanas pabalstu apmērus darba līguma vai pilnvarojuma līguma uzteikšanas gadījumā, samazināšanas vai neizmaksāšanas nosacījumus, ja attiecīgās amatpersonas vai darbinieka darbības periodā ir pieļautas kļūdas un nepilnības vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība (*misconduct*);

13.7. iestādes riska profilu ietekmējošos amatus, nodrošinot, ka izvērtējums un pieņemtie lēmumi par iestādes riska profilu ietekmējošo amatu noteikšanu ir dokumentēti.

### **2.3. Darbības rezultātu novērtēšana un atalgojuma mainīgās daļas noteikšana**

14. Darbības rezultātu novērtēšanai izmanto ne tikai darbības apjomus raksturojošus finanšu rādītājus, piemēram, ienākumus vai apgrozījumu. Ja darbības rezultātu novērtēšanai izmanto finanšu rādītājus, kas aprēķināti, pamatojoties uz grāmatvedības datiem, iestāde ņem vērā, ka šādi rādītāji ietver darbības rezultātus par iepriekšējiem periodiem, bet neietver riskus, kuru dēļ var rasties zaudējumi turpmākajos darbības periodos. Finanšu rādītājus koriģē, ņemot vērā:

14.1. ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;

14.2. izdevumus par kapitālu, kā arī izdevumus par likviditātes nodrošināšanu.