



Laidiens: 23.12.2009., Nr. 202

Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvie noteikumi Nr.171

Rīgā 2009.gada 21.decembrī (prot. Nr.49 5.p.)

Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem

*Izdoti saskaņā ar Finanšu un kapitāla tirgus komisijas likuma
7. panta pirmās daļas 1. punktu un 17. panta 2. punktu*

1. Vispārīgie jautājumi

1. "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem" (tālāk tekstā – noteikumi) nosaka atalgojuma politikas pamatprincipus un ir saistoši Latvijas Republikā reģistrētām bankām, ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kurām ir piemērojamas kapitāla pietiekamību regulējošās prasības saskaņā ar Finanšu instrumentu tirgus likuma 121. pantu, ņemot vērā šā likuma 119.¹ panta nosacījumus, un kuras sniedz Finanšu instrumentu tirgus likuma 3. panta ceturtās daļas 5. un 6. punktā minētos ieguldījumu pakalpojumus, kā arī apdrošināšanas sabiedrībām un pārāpdrošināšanas sabiedrībām (tālāk tekstā – iestāde), ņemot vērā šo noteikumu 4. punkta prasības. Noteikumos noteiktos atalgojuma politikas pamatprincipus ieteicams piemērot pārējām ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kā arī ieguldījumu pārvaldes sabiedrībām un privātajiem pensiju fondiem.

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

3. Noteikumos lietotie termini:

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

3.2. atalgojuma mainīgā daļa – no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru var veidot dažādi elementi, piemēram, izmaksas monetārā (piemēram, prēmijas) vai nemonetārā formā (piemēram, akciju, akciju opciju formā);

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

4. Iestāde nodrošina šo noteikumu prasību piemērošanu visu iestādes organizācijas līmeņu amatiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu un kuru atalgojumā paredzēta atalgojuma mainīgā daļa, piemēram, tādiem amatiem kā valdes locekļi, amatiem, kuru pilnvarās ietilpst iestādes vārdā uzņemties risku, kas būtiski ietekmē iestādes riska profilu, kā arī amatiem, kuri iestādē veic iekšējās kontroles funkcijas (tālāk tekstā arī – iestādes riska profilu ietekmējošie amati).

5. Noteikumi iestādei nav saistoši attiecībā uz maksu un komisijas naudu, ko iestāde izmaksā starpniekiem un ārpakalpojumu sniedzējiem ārpakalpojumu izmantošanas gadījumā.

2. Atalgojuma politika

2.1. Pārvaldība

6. Iestāde nodrošina tādas atalgojuma politikas iestādes riska profilu ietekmējošajiem amatiem (tālāk tekstā – atalgojuma politika) izstrādi, ieviešanu un pastāvīgu uzturēšanu, kas:

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

6.2. neierobežo iestādes spēju nodrošināt tās kapitāla pietiekamību atbilstoši tās noteiktajai kapitāla pietiekamības uzturēšanas stratēģijai;

6.3. atbilst iestādes darbības mērķiem, vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm un efektīvai risku pārvaldīšanai;

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

7. Iestādes padome ir atbildīga par:

7.1. atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un atalgojuma politikas apstiprināšanu;

7.2. atalgojuma politikas izstrādes, ieviešanas un tās ievērošanas uzraudzību;

7.3. atalgojuma noteikšanu iestādes valdes locekļiem. Ja iestāde saņem komercdarbības atbalstu, iestādes padome nekavējoties pārskata iestādes valdes locekļu un citu iestādes riska profilu ietekmējošo amatu atalgojumu, kā arī veic to turpmāku pārskatīšanu atbilstoši izmaiņām iestādes finanšu stāvoklī;

7.4. 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 faktorus;

7.5. pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par iestādes atalgojuma politikas ieviešanas un ievērošanas 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);

7.6. 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.

8. Iestādes valde ir atbildīga par iestādes padomes noteiktajiem atalgojuma politikas pamatprincipiem atbilstošas atalgojuma politikas izstrādes nodrošināšanu un tai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un to ievērošanas nodrošināšanu, ņemot vērā, ka:

8.1. iekšējās kontroles funkciju atalgojumu nosaka saskaņā ar iekšējās kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu, neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem iekšējās kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās;

8.2. aktuāra funkcijas un atbildīgā aktuāra atalgojums ir samērojams ar minētās aktuāra funkcijas veicēja un aktuāra lomu (nozīmi) attiecīgajā apdrošināšanas vai pārāpdrošināšanas sabiedrībā.

Iestādes valde nodrošina iestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēju informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm.

9. 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 atalgojuma politikas izstrādi, sagatavošanu, t.sk. par tādu iekšējo normatīvo aktu sagatavošanu, kuriem ir ietekme uz iestādes riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti. Par atalgojuma komitejas vadītāju ieceļ vienu no iestādes padomes locekļiem.

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

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

10.1. atbilstoši kompetencei;

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

10.3. nepieciešamajām pilnvarām to funkciju veikšanai un informācijas iegūšanai;

10.4. 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

11. Atalgojuma politikas pamatprincipos nosaka:

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

11.2. atalgojuma elementus, t.sk. darba alga, prēmijas, motivējošas shēmas ilgtermiņa darbības rezultātu sasniegšanai, akcijas, akciju opcijas, atlaišanas pabalsti darba tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas pārsniedz Darba likumā noteiktās atlaišanas pabalstu normas (tālāk tekstā – atlaišanas pabalsti), iemaksas privāto pensiju fondu pensiju plānos u.c.;

11.3. iestādes riska profilu ietekmējošos amatus un finanšu un nefinanšu rādītājus un metodes to darbības rezultātu novērtēšanai un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai;

11.4. pasākumus interešu konflikta novēršanai, piemēram, izslēdzot iespēju iestādes valdes locekļiem noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā;

11.5. katram iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam 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 kopējā atalgojumā ir pietiekami liela, lai iestāde varētu noteikt elastīgu atalgojuma politiku attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu;

11.6. katram iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam atbilstošus atalgojuma mainīgās daļas apmēra būtiskuma izvērtēšanas un noteikšanas rādītājus procentos no attiecīgā amata atalgojuma nemainīgās daļas, paredzot, ka būtiskas atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas gadījumā: