

Projekts (1. variants)

[Datums]
Rīgā

Noteikumi Nr. _____

Noteikumi par ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi

Izdoti saskaņā ar
Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma
31. panta ceturto daļu un 37. panta pirmo daļu

I. Vispārīgie jautājumi

1. Noteikumi nosaka:

- 1.1. prasības Latvijas Republikā licencētas ieguldījumu brokeru sabiedrības (turpmāk – sabiedrība) atalgojuma politikai un praksei;
- 1.2. sabiedrības pārskatu par atalgojumu sagatavošanas un iesniegšanas kārtību.

2. Šos noteikumus nepiemēro:

- 2.1. nelielām un savstarpēji nesaistītām sabiedrībām Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra regulas (ES) 2019/2033 par prudenciālajām prasībām ieguldījumu brokeru sabiedrībām un ar ko groza regulas (ES) Nr. 1093/2010, (ES) Nr. 575/2013, (ES) Nr. 600/2014 un (ES) Nr. 806/2014 (turpmāk – Regula 2019/2033) 12. panta izpratnē;
- 2.2. Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 3. panta trešajā un ceturtajā daļā minētajām sabiedrībām.

3. Par sabiedrības amatpersonām vai darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē sabiedrības riska profilu (turpmāk – sabiedrības riska profilu ietekmējošie amati), uzskata:

- 3.1. amatpersonas vai darbiniekus, kuri atbilstoši Komisijas 2021. gada 13. augusta deleģētajā regulā (ES) 2021/2154, ar kuru papildina Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu (ES) 2019/2034 attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem, ar ko precizē atbilstošus kritērijus to darbinieku kategoriju identificēšanai, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē ieguldījumu brokeru sabiedrības vai tās pārvaldīto aktīvu riska profilu (turpmāk – Regula 2021/2154) minētajiem kritērijiem ir identificējami kā darbinieki, kuriem ir būtiska ietekme uz sabiedrības vai tās pārvaldīto aktīvu riska profilu;
- 3.2. citus darbiniekus, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par šo noteikumu 3.1. apakšpunktā minēto amatpersonu vai darbinieku zemāko atalgojuma līmeni.

4. Sabiedrība ievēro šo noteikumu prasības individuāli vai prudenciālās konsolidācijas grupas līmenī Regulas 2019/2033 izpratnē.

5. Sabiedrība nodrošina, ka:

- 5.1. amatpersonas un darbinieki, uzsākot darba tiesiskās attiecības ar sabiedrību, rakstveidā apliecina, ka apņemas neizmantot personīgās riska ierobežošanas stratēģijas

vai tādu atalgojuma un atbildības apdrošināšanu, kas mazina atalgojuma politikā noteiktās riska korekcijas ietekmi uz atalgojumu;

5.2. izmaksājot atalgojuma mainīgo daļu, netiek izmantoti tādi instrumenti vai metodes, kas veicina izvairīšanos no Ieguldījumu brokeru sabiedrību likumā, šajos noteikumos vai tieši piemērojamajos Eiropas Savienības tiesību aktos atalgojuma politikai un praksei noteikto prasību ievērošanas;

5.3. atalgojuma politikas izstrādē un praksē tā ievēro Eiropas Banku iestādes 2021. gada 22. novembra pamatnostādnes EBA/GL/2021/13 "Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu (ES) 2019/2034".

II. Atalgojuma politika un tās pamatprincipi

6. Sabiedrība nodrošina tādas atalgojuma politikas izstrādi, ieviešanu un pastāvīgu uzturēšanu, kas attiecas uz visām amatpersonām un darbiniekiem un:

6.1. atbilst sabiedrības organizatoriskajai struktūrai, darbības apjomam, veidam, sarežģītībai un specifikai;

6.2. nodrošina dzimumneitralitāti ne tikai visos atalgojuma politikas aspektos, bet arī piemērojot to praksē (ir balstīta uz vienāda atalgojuma noteikumu piemērošanu amatpersonām un darbiniekiem par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu neatkarīgi no amatpersonas vai darbinieka dzimuma);

6.3. atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, bet ierobežo risku uzņemšanos virs noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa;

6.4. atbilst sabiedrības vērtībām, tai skaitā korporatīvajām vērtībām un augstas profesionālās rīcības un ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm un attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī ņem vērā, ka pieņemtajiem lēmumiem par ieguldījumu veikšanu ir ietekme ilgākā laikposmā;

6.5. nosaka pasākumus interešu konfliktu novēršanai, tai skaitā attiecībās ar klientiem, ņemot vērā Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādes 2023. gada 3. aprīļa pamatnostādnes Nr. ESMA35-43-3565 "Pamatnostādnes par noteiktiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem", kā arī veicina sabiedrības darbību regulējošo normu ievērošanu, risku apzināšanos un risku piesardzīgu uzņemšanos;

6.6. nav pretrunā ar klientu interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;

6.7. neparedz garantētas atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanu, kā arī neiekļauj to nākotnes atalgojuma plānos. Garantēta apmēra atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā, piemērojot to saistībā ar jaunu amatpersonu vai darbinieku pieņemšanu darbā, ne vairāk kā vienu reizi un ne ilgāk par pirmo darba gadu, tai skaitā konsolidācijas grupas ietvaros, vienlaikus nodrošinot, ka tas netraucē sabiedrībai uzturēt stipru un stabilu kapitāla bāzi, un vērtējot, vai šāda maksājuma piešķiršana ir pamatojama ar sabiedrības ilgtermiņa interesēm;

6.8. tiek dokumentēta, kā arī ir pieejama visām sabiedrības amatpersonām un darbiniekiem, ievērojot iekšējos normatīvos aktus konfidencialitātes jomā;

6.9. paredz, ka kontroles funkciju veicēji ir pilnvaroti veikt nepieciešamās pārbaudes, tie ir funkcionāli neatkarīgi no sabiedrības struktūrvienībām, kuras tie pārrauga, un to atalgojumu nosaka saskaņā ar kontroles funkciju veicējiem noteikto mērķu sasniegšanu neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem to kontrolētajās darbības jomās;

6.10. nosaka, ka kontroles funkciju veicēji vismaz reizi gadā veic īstenotās atalgojuma politikas un tās pamatprincipu atbilstības novērtējumu, ja nepieciešams, arī konsolidācijas grupas līmenī, kā arī izvērtē atalgojuma politikas un tās pamatprincipu piemērotību sabiedrības darbības specifikai, ņemot vērā ietekmi uz sabiedrības risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti un pārmaiņas ārējos faktorus, tai skaitā ārējos normatīvajos aktos, un sniedz atbilstības novērtējumu.

7. Atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu, tai skaitā sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu izvērtēšanas procedūras, izstrādē, īstenošanā, kā arī uzraudzības un izvērtēšanas procesā iesaista amatpersonas un darbiniekus, kas sabiedrībā veic kontroles un personāla vadības funkcijas.

8. Sabiedrība nodrošina, ka šo noteikumu 7. punktā minētajām iesaistītajām personām ir:

8.1. atbilstoša kompetence atalgojuma vai risku pārvaldības jomā un pietiekamas zināšanas, prasmes un pieredze tām uzticēto pienākumu veikšanai;

8.2. funkcionāla neatkarība no to kontrolei pakļautajām darbības jomām (struktūrvienībām);

8.3. nepieciešamās pilnvaras to funkciju veikšanai un informācijas iegūšanai, tai skaitā neierobežota piekļuve visai informācijai un datiem, kas saistīti ar atalgojuma politikas izstrādi, īstenošanu, uzraudzību un izvērtēšanu;

8.4. iespēja sniegt neatkarīgu un kompetentu vērtējumu par atalgojuma politiku un tās piemērošanu praksē, kā arī piemērotību sabiedrības darbībai, tai skaitā tās ietekmi uz sabiedrības riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti.

9. Atalgojuma politikas pamatprincipi nosaka:

9.1. atalgojuma politikas mērķus (piemēram, attiecīgas kvalifikācijas amatpersonu vai darbinieku piesaistīšanu un motivēšanu sabiedrības noteikto darbības mērķu sasniegšanai);

9.2. atalgojuma nemainīgās daļas elementus. Atalgojuma nemainīgajā daļā sabiedrība ieskaita to darba samaksas daļu, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem (parasti – darba alga) un kura ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus, kā arī tādas iemaksas pensiju plānos vai citus maksājumus, kas noteikti sabiedrības pensiju politikā vai paredzēti darba koplīgumā sabiedrības organizācijas līmenī;

9.3. atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda ir paredzēta) elementus. Atalgojuma mainīgajā daļā sabiedrība ieskaita no darbības rezultātiem atkarīgu darba samaksas daļu, kuru var veidot:

9.3.1. izmaksas monetārā formā (piemēram, prēmijas);

9.3.2. izmaksas nemonetārā formā (piemēram, akciju vai ar akcijām saistītu instrumentu formā);

9.3.3. pēc sabiedrības iniciatīvas noteiktie diskrecionārie pensiju pabalsti;

9.3.4. atalgojuma elementi, kuri nav skaidri klasificējami kā atalgojuma nemainīgā daļa (piemēram, noturēšanas piemaksas, atlīdzība, kas pārsniedz Darba likumā noteiktās piemaksas vai atļaišanas pabalsta apmēru darba līguma vai pilnvarojuma līguma uzteikšanas gadījumā, kompensācija, piemērojot to saistībā ar jaunu amatpersonu vai darbinieku pieņemšanu darbā līgumisko attiecību izbeigšanai ar iepriekšējo darba devēju, kuru noteikšanā sabiedrība ņem vērā visus esošos un varbūtējos riskus);

9.4. atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtību, piešķirto nemonetāro instrumentu turēšanas politiku un atalgojuma mainīgās daļas koriģēšanas mehānismus, ņemot vērā šo noteikumu 26.5.3. apakšpunktā noteiktās prasības;

9.5. finanšu un nefinanšu rādītājus un metodes amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai, kā arī atalgojuma mainīgās daļas un atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanai. Sabiedrība skaidri nošķir kritērijus, kurus izmanto, lai noteiktu:

9.5.1. 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;

9.5.2. atalgojuma mainīgo daļu, kas atspoguļo amatpersonas vai darbinieka darbības rezultātus, kuri pārsniedz tā amata aprakstā noteiktās prasības, to noturīgumu un korekciju, ņemot vērā ar tiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;

9.6. pasākumus interešu konflikta novēršanai (piemēram, izslēdzot iespēju sabiedrības valdes un padomes locekļiem noteikt savu atalgojumu vai piedalīties tā noteikšanā vai tieši nepiesaistot atalgojumu specifisku finanšu instrumentu, finanšu instrumentu kategoriju vai noteiktu apjomu pārdošanai);

9.7. katrai amata kategorijai samērīgu un pamatotu attiecību starp atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu, tai skaitā atalgojuma mainīgās daļas augstāko robežu procentos no nemainīgās daļas, kas pamatojama ar attiecīgajam amatam noteikto darbības jomu, nosacījumiem un specifiku, ietekmi uz sabiedrības vai tās pārvaldīto aktīvu riska profilu, kā arī ir atbilstoša sabiedrības ilgtermiņa interesēm un neierobežo sabiedrības spēju ievērot Ieguldījumu brokeru sabiedrību likumā un Regulā 2019/2033 noteiktās prasības. Sabiedrība nodrošina, ka atalgojuma nemainīgā daļa atalgojumā ir pietiekami liela, lai sabiedrība varētu noteikt elastīgu atalgojuma politiku attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu (piemēram, sabiedrības finansiālā stāvokļa pasliktināšanās gadījumā vai situācijās, kad nav nodrošināta sabiedrības darbību regulējošo prasību izpilde);

9.8. atlīdzības, kas pārsniedz Darba likumā noteikto atļaušanas pabalsta apmēru darba līguma vai pilnvarojuma līguma uzteikšanas gadījumā, piešķiršanas kritērijus, samazināšanas vai neizmaksāšanas nosacījumus, ja attiecīgās amatpersonas vai darbinieka darbībā ir pieļautas kļūdas, pārkāpumi vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība, nodrošinot, ka tās izmaksā atbilst sabiedrības ilgtermiņa interesēm;

9.9. sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu identifikācijas procesu.

10. Atalgojuma mainīgo daļu sabiedrības padomes loceklim var piešķirt, ja to ir iespējams pamatot ar konkrētā padomes locekļa pienākumiem un ar tiem saistīto mērķu sasniegšanu, neizslēdzot iespēju piemērot šo noteikumu 26.5.3. apakšpunktā minētos koriģēšanas mehānismus.

11. Sabiedrība nodrošina, ka atalgojuma mainīgās daļas noteikšana neierobežo sabiedrības likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īstermiņā un ilgtermiņā un ka tās faktiskā izmaksa tiek ierobežota vai netiek veikta, ja tas var negatīvi ietekmēt sabiedrības pašu kapitāla vai likviditātes prasības.

III. Atalgojuma politikas pārvaldība

12. Sabiedrības padome (ja tāda ir izveidota) vai sabiedrības dalībnieku sapulce (ja sabiedrības padome nav izveidota) ir atbildīga par:

12.1. atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu, sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu identifikācijas procesu un atalgojuma politikas apstiprināšanu, pārskatīšanu, kā arī īstenošanas uzraudzību;

12.2. atalgojuma noteikšanu sabiedrības riska profilu ietekmējošiem amatiem;

12.3. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību, ja sabiedrībā nav izveidota atalgojuma komiteja;

12.4. atalgojuma politikas un tās pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā reizi gadā pārskatīšanu, lai nodrošinātu atbilstību sabiedrības darbībai, ņemot vērā tās attīstības stratēģiju un ārējo faktoru ietekmi;

12.5. pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par sabiedrības atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai atalgojuma politikai, nosakot to, kura no sabiedrības kontroles funkcijām minēto atbilstību regulāri, bet ne retāk kā reizi gadā pārbauda un novērtē, un to, vai nepieciešams piesaistīt neatkarīgu ārējo ekspertu;

12.6. ziņošanas sabiedrības padomei kārtības noteikšanu par pārbaudēm, kas veiktas saskaņā ar šo noteikumu 12.5. apakšpunktā minēto kārtību, konstatētajiem novērojumiem un trūkumiem un izdarītajiem secinājumiem, kā arī par atalgojuma politikas piemērotību sabiedrības darbības specifikai un ietekmi uz sabiedrības riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti kopumā;

12.7. trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu un tā īstenošanas uzraudzību, ņemot vērā pārbaudēs konstatētās nepilnības;

12.8. informācijas sniegšanas kārtību sabiedrības akcionāriem vai dalībniekiem saistībā ar atalgojuma politiku un praksi.

13. Sabiedrības valde saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīga par:

13.1. sabiedrības padomes noteiktajiem atalgojuma politikas pamatprincipiem atbilstošas atalgojuma politikas izstrādi un tai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu;

13.2. amatpersonu un darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm;

13.3. to, ka atalgojuma politika un sabiedrības iekšējie normatīvie akti atalgojuma noteikšanai, tai skaitā novērtēšanas process un tā rezultāti, ir skaidri, dokumentēti un pieejami, ciktāl tas nepieciešams funkciju vai darba pienākumu veikšanai vai ciktāl tie attiecas uz konkrēto amatpersonu vai darbinieku.

14. Sabiedrība, kas ir konsolidācijas grupas mātes sabiedrība, nodrošina nepieciešamās informācijas apmaiņu ar meitas sabiedrībām par atalgojuma politiku un ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un lēmumiem, lai sabiedrība, nodrošinot arī kontroles funkcijas, varētu izvērtēt atalgojuma politikas un prakses atbilstību grupas līmenī noteiktajām prasībām.

IV. Sabiedrības amatpersonu un darbinieku darbības rezultātu novērtēšana un atalgojuma mainīgās daļas noteikšana

15. Sabiedrība nosaka kārtību darbības rezultātu novērtēšanai un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai, piešķiršanai un neatsaucamu tiesību uz to iegūšanai un nodrošina, ka minētā kārtība un novērtējumu rezultāti ir dokumentēti, kā arī ar tiem ir iepazīstinātas attiecīgās amatpersonas un darbinieki, kuru darbības rezultāti tiek novērtēti.

16. Sabiedrības amatpersonu un darbinieku individuālo darbības rezultātu novērtēšanai izmanto ne tikai darbības apjomu raksturojošus (kvantitatīvos) finanšu rādītājus (piemēram, ienākumus vai apgrozījumu), bet arī nefinanšu (kvalitatīvos) rādītājus (piemēram, iekšējo normatīvo aktu un standartu, kas nosaka attiecības ar klientiem, un noteikto limitu ievērošanu, taisnīgu attieksmi pret klientiem, klientu apmierinātību).

17. Sabiedrība nodrošina, ka darbības rezultātu novērtēšana ir pamatota ar ilgtermiņa darbības rezultātiem un atbilst sabiedrības darbības ciklam un tās darbības riskiem. Atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanā par iepriekšējo periodu darbības rezultātiem ņem vērā ne tikai attiecīgā perioda sniegumu, bet arī iespējamo risku vērtējumu, kas var ietekmēt turpmākos darbības rezultātus nākotnē vismaz viena gada perspektīvā.

18. Sabiedrība, izmantojot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai vairāku gadu darbības rezultātu vērtēšanas kritērijus, nodrošina:

18.1. amatpersonu un darbinieku informēšanu par šādu kārtību un piemērotajiem kritērijiem darbības rezultātu, kuri sasniedzami periodā pēc atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas, bet pirms neatsaucamu tiesību uz to iegūšanas, vērtēšanai;

18.2. atalgojuma mainīgās daļas, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, korekciju, ņemot vērā šo noteikumu 19.1. un 19.2. apakšpunktā minēto.

19. Sabiedrība, izmantojot darbības rezultātu novērtēšanai finanšu rādītājus, kas aprēķināti, pamatojoties uz grāmatvedības datiem, ņem vērā, ka šajos rādītājos ir ietverti darbības rezultāti par iepriekšējiem periodiem, nevis riski, kuru dēļ var rasties zaudējumi turpmākajos darbības periodos. Finanšu rādītājus koriģē, ņemot vērā:

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

19.2. izmaksas kapitāla un likviditātes nodrošināšanai atbilstoši Regulas 2019/2033 prasībām.

20. Izstrādājot metodes finanšu rādītāju koriģēšanai, sabiedrība nosaka, kā atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu katrai amatpersonai un darbiniekam ietekmē:

20.1. riski, kas rodas vai var rasties darbības veidos, kuros nodarbināta attiecīgā amatpersona vai darbinieks;

20.2. iekšējās kontroles sistēmas elementi esošo un varbūtējo risku mazināšanai;

20.3. periods, kas nepieciešams, lai varētu izvērtēt darbības veida, kurā nodarbināta attiecīgā amatpersona vai darbinieks, rezultātu.

21. Sabiedrība, izmantojot darbības rezultātu novērtēšanai nefinanšu rādītājus, ņem vērā katras amatpersonas vai darbinieka individuālos darbības rezultātus. Nosakot nefinanšu rādītāju nozīmi, ievēro, ka nefinanšu rādītāju izmantošana individuālās darbības rezultātu novērtēšanā ir būtiska, jo nefinanšu rādītāju neievērošana (vai nepilnīga ievērošana) var ietekmēt sabiedrības riska profilu vai tās finanšu rezultātus.

22. Sabiedrība, nosakot atalgojuma mainīgo daļu, ņem vērā amatpersonas vai darbinieka darbības rezultātu novērtējumu individuāli kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem sabiedrības vai konsolidācijas grupas līmenī, kā arī ekspertu (piemēram, risku kontroles funkcijas veicēju) izteiktos novērtējumus par darbības rezultātu noturīgumu (pastāvīgumu).

23. Sabiedrība nosaka darbības rezultātu rādītājus, kurus izmanto atalgojuma mainīgās daļas kopējā apmēra aprēķinam un koriģēšanai, ņemot vērā šo noteikumu 19.1. un 19.2. apakšpunktā minēto, kā arī citus sabiedrības darbības rezultātus ietekmējošos faktoros.

24. Sabiedrība nodrošina, ka, nosakot, piešķirot, kā arī iegūstot neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgo daļu vai to veidojošajiem elementiem, tiek ņemts vērā ar attiecīgo darbības jomu saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējuma rezultāts.

V. Prasības attiecībā uz sabiedrības riska profilu ietekmējošiem amatiem

25. Sabiedrība nodrošina, ka atalgojuma politikas pamatprincipos minētais sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu izvērtējums un identifikācijas process tiek īstenots ne retāk kā reizi gadā, pieņemtie lēmumi par sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu noteikšanu sniedz skaidru priekšstatu par to un ir dokumentēti, ietverot vismaz:

25.1. informāciju par veiktā novērtējuma pamatojumu un tvērumu;

25.2. aprakstu, kas ietver kvalitatīvos un kvantitatīvos kritērijus un, ja nepieciešams, arī papildu informāciju, kura skaidro konkrētā amata izvērtējuma rezultātu un pamato attiecīgā amata veicēja identificēšanu par sabiedrības riska profilu ietekmējoša amata veicēju;

25.3. identifikācijas rezultātu, kas atspoguļo sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu veicēju:

25.3.1. skaitu sabiedrībā, tai skaitā atsevišķi izdala pirmreizēji identificēto sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu veicēju skaitu;

25.3.2. skaita sadalījumu sabiedrībā pēc darbības veida un dzimuma, ņemot vērā sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu kategorijas.

26. Atalgojuma politikas pamatprincipi attiecībā uz sabiedrības riska profilu ietekmējošiem amatiem papildus nosaka:

26.1. atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtību, ievērojot, ka ne mazāk kā 40 procentus (ne mazāk kā 60 procentus, ja atalgojuma mainīgā daļa ir vienāda ar vai lielāka par 100 procentiem no amatpersonai vai darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā) no tās atliek uz periodu, kurš nav mazāks kā trīs līdz pieci gadi un kura laikā var izvērtēt atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotos darbības rezultātus, to noturīgumu un ar tiem saistītos riskus. Atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas periodu nosaka, ņemot vērā attiecīgās amatpersonas vai darbinieka amatu, atbildības līmeni un darbības, kā arī sabiedrības darbības ciklu, komercdarbības veidu, specifiku un ar to saistītos riskus;

26.2. atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas kārtību, ievērojot, ka ne mazāk kā 50 procentus no tās nosaka nemonetārā formā, kuru veido:

26.2.1. sabiedrības akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas, ar akcijām saistīti instrumenti vai tiem līdzvērtīgi instrumenti nemonetārā formā (piemēram, tiesības noteiktā laika posmā saņemt labumu saistībā ar regulētā tirgū tirgotu akciju vērtības pieaugumu, ar akcijām saistīti iespēju līgumi, tai skaitā instrumenti ar norēķinu naudā, kuru vērtība balstīta uz sabiedrības akciju tirgus cenu vai regulētā tirgū netirgotām akcijām – uz to patiesās vērtības izmaiņām);

26.2.2. papildu pirmā līmeņa kapitāla instrumenti, otrā līmeņa kapitāla instrumenti vai citi instrumenti, kuri pilnā apmērā konvertējami pirmā līmeņa pamata kapitāla instrumentos vai norakstāmi un kuri visos gadījumos atspoguļo sabiedrības kredīta kvalitāti tās parastās darbības laikā, kā arī ir piemēroti atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai, ievērojot prasības, kuras noteiktas Komisijas 2021. gada 13. augusta deleģētajā regulā (ES) 2021/2155, ar ko attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem, precizējot to instrumentu klases, kas adekvāti atspoguļo ieguldījumu brokeru sabiedrības kredītkvalitāti parastās situācijās, un iespējamo alternatīvo kārtību, kura ir piemērota izmantošanai atalgojuma mainīgās daļas vajadzībām, papildina Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu (ES) 2019/2034;

26.2.3. instrumenti nemonetārā formā, kuri pienācīgi atspoguļo sabiedrības pārvaldīto portfeļu instrumentus;

26.3. nemonetāro instrumentu vērtības un skaita noteikšanas kārtību, kas paredz, ka instrumentu cenu nosaka pēc tirgus cenas vai to patiesās vērtības šo instrumentu piešķiršanas dienā. Šī cena ir pamats sākotnējā instrumentu skaita noteikšanai un turpmāk iespējamām instrumentu vērtības vai skaita izmaiņām;

26.4. nemonetāro instrumentu turēšanas politiku (gadu skaitu, cik ilgi attiecīgo nemonetāro instrumentu saņēmējs nav tiesīgs tos pārdot, lai nodrošinātu sabiedrības atalgojuma politikā noteikto motivējošo shēmu atbilstību sabiedrības ilgtermiņa interesēm, kā arī tās kreditoru un klientu interesēm). Ņemot vērā sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu veicēju individuālās ietekmes uz sabiedrības kopējo riska profilu ilgtermiņa raksturu, minimālais piešķirto nemonetāro instrumentu turēšanas termiņš ir viens gads;

26.5. katram sabiedrības riska profilu ietekmējošajam amatam atbilstošas atalgojuma mainīgās daļas un tās elementu piešķiršanas kritērijus, kārtību, kā arī apmēru neatkarīgi no atalgojuma mainīgās daļas struktūras (sabiedrības akcijas, ar akcijām saistīti

instrumenti, naudas vai citi maksāšanas līdzekļi), izmaksas un neatsaucamu tiesību uz to iegūšanas nosacījumus, ņemot vērā, ka:

26.5.1. atalgojuma mainīgās daļas, tai skaitā atliktās daļas, faktisko izmaksu veic vai neatsaucamas tiesības uz to iegūst, ievērojot šo noteikumu 26.5.4. apakšpunkta prasības un vienīgi gadījumā, ja maksājums nemazina drošu sabiedrības finansiālo stāvokli ilgtermiņā un atbilst sabiedrības, tās riska profilu ietekmējošā amata veicēja un attiecīgās struktūrvienības darbības rezultātiem;

26.5.2. sabiedrība daļēji vai pilnībā samazina atalgojuma mainīgās daļas kopējā apmēra izmaksu, tai skaitā izmanto šo noteikumu 26.5.3. apakšpunktā minētos koriģēšanas mehānismus, ja tās finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;

26.5.3. tiek izmantoti tādi koriģēšanas mehānismi kā izmaksātās atalgojuma mainīgās daļas atmaksas pieprasīšana vai atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas kopējā apmēra daļēja vai pilnīga samazināšana, ja tā piešķirta par darbības rezultātiem, pamatojoties uz datiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (ļauņprātīga rīcība), vai atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, samazināšana, pamatojoties uz faktiskajiem darbības rezultātiem. Sabiedrība nosaka kritērijus minēto koriģēšanas mehānismu piemērošanai un nodrošina, ka tie aptver situācijas, kurās attiecīgā amatpersona vai darbinieks piedalījās vai bija atbildīgs par rīcību, kā rezultātā sabiedrībai radās būtiski zaudējumi, vai situācijas, kurās attiecīgā amatpersona vai darbinieks neatbilda attiecīgajiem piemērotības un atbilstības standartiem;

26.5.4. neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūst proporcionāli periodam (gadu skaitam), uz kādu atlikta atalgojuma mainīgā daļa, bet ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas, nodrošinot, ka atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas faktiskā izmaksa tiek veikta proporcionāli un ne biežāk kā vienu reizi kalendārajā gadā. Pirms neatsaucamu tiesību uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūšanas to nepieciešamības gadījumā koriģē (samazina), ņemot vērā tās sākotnējā aprēķinā neietvertos riskus, kas kļuvuši zināmi periodā, uz kuru atlikta atalgojuma mainīgā daļa, un kas saistīti ar darbības rezultātiem, par kuru sasniegšanu noteikta atalgojuma mainīgās daļas atliktā daļa. Sabiedrība ievēro, ka atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas faktisko izmaksu var veikt tikai pēc tam, kad uz to ir iegūtas neatsaucamas tiesības, kā arī par atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, netiek noteiktas, aprēķinātas un izmaksātas dividendes vai procenti;

26.6. diskrecionāro pensiju pabalstu piešķiršanas un izmaksas nosacījumus, ievērojot šādas prasības:

26.6.1. diskrecionāro pensiju pabalstu piešķiršana atbilst sabiedrības ilgtermiņa interesēm, darbības stratēģijai, mērķiem un darbības apjomam;

26.6.2. ja darba attiecības tiek pārtrauktas pirms pensionēšanās vecuma sasniegšanas, sabiedrība nodrošina diskrecionāro pensiju pabalstu nemonētārā formā turēšanu savā īpašumā ne mazāk kā piecus gadus;

26.6.3. ja darba attiecības tiek pārtrauktas, sasniedzot pensionēšanās vecumu, sabiedrība nodrošina, ka diskrecionāros pensiju pabalstus nemonētārā formā izmaksā, piemērojot instrumentu turēšanas periodu, kas nedrīkst būt īsāks par pieciem gadiem;

26.6.4. pirms diskrecionāro pensiju pabalstu izmaksas sabiedrība izvērtē nepieciešamību izmantot šo noteikumu 26.5.3. apakšpunktā minētos koriģējošos mehānismus.

27. Šo noteikumu 26.1., 26.2., 26.6.2. un 26.6.3. apakšpunktā minētās prasības nav attiecināmas uz:

27.1. sabiedrību, kuras bilances un ārpusbilances aktīvu vidējā vērtība iepriekšējo četru finanšu pārskata gadu laikā ir bijusi vienāda ar vai mazāka par 100 miljoniem *euro*;

27.2. sabiedrības amatpersonām un darbiniekiem, kuru atalgojuma mainīgā daļa, ko piešķir par periodu, kurš ir pārskata gads, vai par periodu, kurš pārsniedz pārskata gadu, bet kurš ir beidzies pārskata gadā, nepārsniedz 50 000 *euro* un vienlaikus neveido vairāk par vienu ceturtdaļu no gada kopējā atalgojuma apmēra. Gada kopējo atalgojuma apmēru veido pārskata gadā aprēķinātās atalgojuma nemainīgās daļas un piešķirtās atalgojuma mainīgās daļas summa.

VI. Atalgojuma jomas pārskatu sagatavošanas un iesniegšanas kārtība

28. Sabiedrība sagatavo informāciju par tās atalgojuma politiku un praksi, ievērojot šādas prasības:

28.1. sabiedrība izmanto šādas Latvijas Bankas tīmekļvietnē (adrese: <https://www.bank.lv>) publicētās Eiropas Banku iestādes pārskatu veidnes:

28.1.1. pārskata "Atalgojuma salīdzinošā novērtēšana" (kods REM-BM) veidnes R 01.01, R 02.01, R 02.02 un R 05.01 un pārskata "Informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām" (kods REM-GAP) veidni R 06.01, kas ietver prasības, kuras noteiktas Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādņēs Nr. EBA/GL/2022/07 "Pamatnostādnes par salīdzinošās novērtēšanas pasākumiem attiecībā uz atalgojuma praksi un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām saskaņā ar Direktīvu (ES) 2019/2034";

28.1.2. pārskata "Informācija par augsta atalgojuma saņēmēju atalgojumu saskaņā ar Direktīvu 2019/2034" (kods REM-HE) veidni R 04.01, kas ietver prasības, kuras noteiktas Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādņēs Nr. EBA/GL/2022/08 "Pamatnostādnes par datu vākšanu attiecībā uz augsta atalgojuma saņēmējiem saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu (ES) 2019/2034";

28.2. sabiedrība iesniedz Latvijas Bankai pārskatu veidnes šādā kārtībā:

28.2.1. pārskatu "Atalgojuma salīdzinošā novērtēšana" (kods REM-BM) – par katru kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam;

28.2.2. pārskatu "Informācija par augsta atalgojuma saņēmēju atalgojumu saskaņā ar Direktīvu 2019/2034" (kods REM-HE) – par katru kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam. Augsta atalgojuma saņēmējus nosaka atbilstoši Ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma 37. panta otrajai daļai;

28.2.3. pārskatu "Informācija par vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām" (kods REM-GAP) – reizi trijos gados par trešo kalendāro gadu līdz tam sekojošā gada 1. jūnijam, ja darbinieku skaits sabiedrībā, neskaitot padomes locekļus, pārsniedz 50;

28.3. šo noteikumu 28.2.1. un 28.2.2. apakšpunktā minētos pārskatus sagatavo individuālā līmenī, ja sabiedrība nav pakļauta konsolidētajai uzraudzībai, vai konsolidācijas grupas līmenī, ja tā ir pakļauta konsolidētajai uzraudzībai;

28.4. šo noteikumu 28.2.3. apakšpunktā minēto pārskatu sagatavo individuālā līmenī.

29. Sabiedrība sagatavo informāciju par riska profilu ietekmējošu amatu veicējiem, kuriem plāno piešķirt atalgojuma mainīgo daļu, kas pārsniedz pārskata gadā noteikto atalgojuma nemainīgo daļu, un iesniedz to Latvijas Bankai pārskatā "Informācija par plānoto atalgojuma mainīgo daļu" atbilstoši šo noteikumu pielikumam, ievērojot šādas prasības:

29.1. ailē "Amatpersonu un darbinieku skaits pārskata gada beigās" sabiedrība uzrāda amatpersonu un darbinieku, kas ir sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu veicēji, skaitu pārskata gada beigās;

29.2. ailē "Amatpersonu un darbinieku, kam atalgojuma mainīgā daļa pārsniegs nemainīgo daļu, skaits" sabiedrība uzrāda amatpersonu un darbinieku, kas ir sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu veicēji un kam pārskata gada atalgojuma mainīgā daļa pārsniegs nemainīgo daļu, skaitu;

29.3. ailē "Atalgojuma mainīgās daļas attiecība pret atalgojuma nemainīgo daļu" sabiedrība uzrāda atalgojuma mainīgās daļas attiecību pret atalgojuma nemainīgo daļu. Ja procentu apmērs jomas vai funkcijas ietvaros ir atšķirīgs, sabiedrība uzrāda attiecīgo procentu apmēru katram darbinieku skaitam;

29.4. darbības joma "Darījumu veikšana savā vārdā, finanšu instrumentu sākotnējā izvietošana un finanšu instrumentu izvietošana" ietver darījumu veikšanu savā vārdā, finanšu instrumentu sākotnējo izvietošana un finanšu instrumentu izvietošana Finanšu instrumentu tirgus likuma izpratnē;

29.5. darbības joma "Ieguldījumu konsultācijas, rīkojumu izpilde klientu vārdā" ietver ieguldījumu konsultācijas Finanšu instrumentu tirgus likuma izpratnē;

29.6. darbības joma "Portfeļu pārvaldība" ietver portfeļu pārvaldības pakalpojumus Finanšu instrumentu tirgus likuma izpratnē;

29.7. darbības joma "Daudzpusējo vai organizēto tirdzniecības sistēmu organizēšana" ietver daudzpusējo vai organizēto tirdzniecības sistēmu organizēšanu Finanšu instrumentu tirgus likuma izpratnē;

29.8. darbības joma "Kontroles funkcija" ietver iekšējā audita funkciju, darbības atbilstības kontroles funkciju un risku kontroles funkciju;

29.9. darbības joma "Pārējie darbības veidi" ietver funkcijas, kuras nevar attiecināt uz šo noteikumu 29.4., 29.5., 29.6., 29.7. un 29.8. apakšpunktā noteiktajām darbībām. Sabiedrība pievieno papildu skaidrojumu šo noteikumu 29.10. apakšpunktā minētajā laukā, norādot, kādos veidos darbinieki veic savu profesionālo darbību;

29.10. laukā "Atalgojuma mainīgās daļas procentuālā apmēra pamatojums un cita informācija, kas skaidro plānotā lēmuma pieņemšanu" sabiedrība:

29.10.1. uzrāda informāciju, kas pamato attiecīgās atalgojuma mainīgās daļas procentuālā apmēra piešķiršanu, un sniedz apliecinājumu, ka atalgojuma mainīgās daļas noteikšana šādā apmērā ir atbilstoša sabiedrības ilgtermiņa interesēm un neierobežo sabiedrības spēju nodrošināt kapitāla un likviditātes pietiekamības atbilstību Regulā 2019/2033 un Ieguldījumu brokeru sabiedrību likumā noteiktajām prasībām, kā arī ievērot citas ieguldījumu brokeru sabiedrību darbību regulējošās prasības;

29.10.2. uzrāda citu informāciju, kas skaidro plānotā lēmuma pieņemšanu;

29.10.3. norāda darbinieku funkciju, ja aizpildīts šo noteikumu 29.9. apakšpunktā minētais lauks.

30. Sabiedrība šo noteikumu 28. punktā minētos pārskatus iesniedz Latvijas Bankai elektroniskā veidā, izmantojot paaugstinātās drošības sistēmu, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumiem, kuri regulē elektronisko informācijas apmaiņu ar Latvijas Banku. Sabiedrība sniedz Latvijas Bankai ziņas par pārskatu sagatavotāju, nosūtot tā kontaktinformāciju (vārdu un uzvārdu, e-pasta adresi un tālruņa numuru) uz e-pasta adresi: stp.info@bank.lv.

31. Sabiedrība šo noteikumu 29. punktā minēto pārskatu iesniedz Latvijas Bankai elektroniskā veidā, izmantojot oficiālo elektronisko adresi.

VII. Noslēguma jautājumi

32. Atzīt par spēku zaudējušiem Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2022. gada 6. septembra normatīvos noteikumus Nr. 162 "Normatīvie noteikumi par ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi" (Latvijas Vēstnesis, 2022, Nr. 176).

33. Noteikumi stājas spēkā 2025. gada 1. janvārī.

Informatīva atsauce uz Eiropas Savienības tiesību aktiem

Noteikumos iekļautas tiesību normas, kas izriet no:

- 1) Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 27. novembra direktīvas (ES) 2019/2034 par ieguldījumu brokeru sabiedrību prudenciālo uzraudzību un ar ko groza direktīvas 2002/87/EK, 2009/65/EK, 2011/61/ES, 2013/36/ES, 2014/59/ES un 2014/65/ES;
- 2) Eiropas Banku iestādes 2021. gada 22. novembra pamatnostādnēm EBA/GL/2021/13 "Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu (ES) 2019/2034";
- 3) Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādnēm EBA/GL/2022/07 "Pamatnostādnes par salīdzinošās novērtēšanas pasākumiem attiecībā uz atalgojuma praksi un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām saskaņā ar Direktīvu (ES) 2019/2034";
- 4) Eiropas Banku iestādes 2022. gada 30. jūnija pamatnostādnēm EBA/GL/2022/08 "Pamatnostādnes par datu vākšanu attiecībā uz augsta atalgojuma saņēmējiem saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES un Direktīvu (ES) 2019/2034";
- 5) Eiropas Vērtspapīru un tirgu iestādes 2023. gada 3. aprīļa pamatnostādnēm ESMA35-43-3565 "Pamatnostādnes par noteiktiem FITD II atalgojuma prasību aspektiem".

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Latvijas Bankas prezidents

M. Kazāks