

2009. gada [datums] . [mēnesis]
Rīgā

Normatīvie noteikumi Nr. **REGISTRĀCIJAS NUMURU SKATĪT DOKUMENTĀ IEKĻAUTO FAILU
NOSAUKUMĀ**
(prot. Nr. [...] [...]. p.)

Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem

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

1. Vispārīgie jautājumi

1. "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem" (tālāk tekstā – noteikumi) nosaka efektīvas atalgojuma politikas pamatprincipus un ir saistoši Latvijas Republikā reģistrētām bankām, ieguldījumu brokeru sabiedrībām, apdrošināšanas sabiedrībām un pārāpdrošināšanas sabiedrībām (tālāk tekstā – iestāde), ņemot vērā šo noteikumu 4. punkta prasības. Noteikumos noteiktos efektīvas atalgojuma politikas pamatprincipus ieteicams piemērot 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 atalgojuma daļa, kuras struktūru var veidot dažādi elementi, piemēram, izmaksas monetārā (piemēram, prēmijas) vai nemonetārā formā (piemēram, akciju, akciju opciju formā);

3.3. atalgojums – atalgojuma 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 neveicina risku uzņemšanos virs iestādes attīstības stratēģijā noteiktā risku uzņemšanās līmeņa, neierobežo iestādes spēju nodrošināt tās kapitāla pietiekamību atbilstoši tās noteiktajai kapitāla pietiekamības uzturēšanas stratēģijai, atbilst iestādes mērķiem, vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm un efektīvai risku pārvaldīšanai, kā arī 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 pārraudzību (kontroli);

7.3. atalgojuma iestādes valdes locekļiem noteikšanu un apstiprināšanu;

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 faktoros;

7.5. pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par iestādes atalgojuma politikas ieviešanas un ievērošanas atbilstību apstiprinātajai atalgojuma politikai (piemēram, iestādes padome nodrošina, 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 funkcijas 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 dokumentu apstiprināšanu, ieviešanu un ievērošanu, kā arī par iestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicēju informēšanas kārtību 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 vai citas neatkarīgas funkcijas (vienības) izveides lietderību šo noteikumu 8. punktā minēto funkciju nodrošināšanai.

Iestāde ievēro, ka atalgojuma komitejas vai citas neatkarīgas funkcijas (vienības) vadītājs nevar būt atbildīgs par iestādes pamatdarbības funkciju nodrošināšanu.

10. Atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo dokumentu izstrādē, ieviešanā un ievērošanas nodrošināšanā iesaista arī darbiniekus, kas iestādē veic iekšējās kontroles funkcijas, un darbiniekus, kas iestādē veic personāla vadības funkcijas, kā arī, ja nepieciešams, akcionārus un ārējos ekspertus. Iesaistītajiem darbiniekiem, atalgojuma

komitejas vai citas neatkarīgas funkcijas (vienības) locekļiem, akcionāriem, ārējiem ekspertiem, kā arī par iestādes atalgojuma politiku atbildīgajiem padomes locekļiem jābūt:

- 10.1. atbilstošām zināšanām (kompetencei) atalgojuma politikas jautājumos;
- 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.

11. Iestāde tās atalgojuma politikas izstrādē, ieviešanā un ievērošanas nodrošināšanā iesaistītajām funkcijām nosaka tās organizatoriskai struktūrai piemērotu veicamo darbību sadalījumu, piemēram:

11.1. **personāla vadības funkcija:**

11.1.1. piedalās iestādes padomes noteiktajiem atalgojuma politikas vispārējiem pamatprincipiem atbilstošas atalgojuma politikas un iekšējo normatīvo dokumentu atalgojuma noteikšanai iestādes riska profilu ietekmējošajiem amatiem izstrādē, ievērojot, ka:

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

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

11.1.2. sagatavo darba līgumus par darba attiecību uzsākšanu ar katru iestādes riska profilu ietekmējošā amata veicēju atbilstoši apstiprinātajai atalgojuma politikai un ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem,

11.1.3. pārrauga atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo dokumentu konsekventu piemērošanu attiecīgajiem iestādes riska profilu ietekmējošajiem amatiem un izvērtē to darbības rezultātus,

11.1.4. savlaicīgi informē iestādes riska profilu ietekmējošo amatu veicējus par atalgojuma politiku, ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem, t.sk. darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma noteikšanā izmantotajiem rādītājiem un metodēm, un to izmaiņām;

11.2. **riska kontroles funkcija:**

11.2.1. izvērtē un pastāvīgi pārrauga attiecīgajam iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam izstrādātās atalgojuma politikas attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu ietekmi uz iestādes riska profilu un klientu vai ieguldītāju un citu ieinteresēto pušu interesēm, īpašu uzmanību pievēršot tiem iestādes riska profilu ietekmējošajiem amatiem, kuru atalgojumā atbilstoši atalgojuma politikai paredzēts ievērojams atalgojuma mainīgās daļas īpatsvars,

11.2.2. sniedz ieteikumus darbības rezultātu novērtēšanā, kā arī atalgojuma noteikšanā izmantoto rādītāju un metožu izstrādei;

11.3. **darbības atbilstības kontroles funkcija** identificē un novērtē katram iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam izstrādātās atalgojuma politikas attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu atbilstību saistošajiem normatīvajiem dokumentiem, kā arī identificē, vai izstrādātā atalgojuma politika attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu neveicina klientu vai ieguldītāju un citu ieinteresēto pušu interesēm pretēju darbību veikšanu;

11.4. **iekšējā audita funkcija** regulāri izvērtē atalgojuma politikas ietekmi uz iestādes riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti, kā arī veic neatkarīgas pārbaudes par iestādes

atalgojuma politikas ieviešanu, ievērošanu un atbilstību saistošajos normatīvajos dokumentos noteiktajām prasībām.

2.2. Atalgojuma politikas pamatprincipi

12. Atalgojuma politikas pamatprincipos nosaka:

12.1. atalgojuma politikas mērķus, piemēram, iestādes attīstības stratēģijā noteikto mērķu sasniegšana, t.i., attiecīgas kvalifikācijas darbinieku piesaistīšana un motivēšana;

12.2. atalgojuma elementus, t.sk. darba alga, prēmijas, motivējošas shēmas ilgtermiņa darbības rezultātu sasniegšanai, akcijas, akciju opcijas, atlaišanas pabalsti darba attiecību pirmstermiņa izbeigšanas gadījumā, iemaksas privāto pensiju fondu pensiju plānos u.c.;

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

12.4. 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 (piemēram, iekšējās kontroles funkcijām atalgojuma mainīgā daļa parasti ir proporcionāli mazāka pret atalgojuma nemainīgo daļu nekā citās darbības funkcijās nodarbinātajiem. 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;

12.5. 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:

12.5.1. būtiskas atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas gadījumā tā nevar būt pilnībā noteikta monetārā formā,

12.5.2. ne mazāk kā 40 procentus (īpaši augstas atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas gadījumā – ne mazāk kā 60 procentus) no būtiskas atalgojuma mainīgās daļas faktiskās izmaksas atliek uz periodu, kas ir atbilstošs darbības veidam, kurā attiecīgā amata veicējs, kam noteikta attiecīgā atalgojuma mainīgā daļa, ir nodarbināts, un tam piemītošajiem riskiem, t.i., periodu, kura laikā var ticami izvērtēt atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotos darbības rezultātus, to noturīgumu un ar tiem saistītos riskus;

12.6. likumīgo tiesību uz atalgojuma mainīgo daļu iegūšanas nosacījumus, ņemot vērā, ka likumīgās tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu nosaka proporcionāli atalgojuma mainīgās daļas faktiskās izmaksas atlikšanas periodam, t.i., atlikto gadu skaitam. Atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas apmēru nepieciešamības gadījumā pirms likumīgo tiesību uz to iegūšanas koriģē (samazina), ņemot vērā tā sākotnējā aprēķinā neietvertos riskus, kas kļuvuši zināmi atalgojuma mainīgās daļas izmaksas atliktajā periodā un kas saistīti ar darbības rezultātiem, par kuru sasniegšanu noteikta atalgojuma mainīgā daļa, kā arī ņemot vērā ar atalgojuma mainīgās daļas atliktās izmaksas apmēru saistītos turpmākās darbības rezultātus;

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

12.8. katram iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam noteiktā atlaišanas pabalsta darba attiecību pirmstermiņa izbeigšanas gadījumā samazināšanas vai neizmaksāšanas nosacījumus, ja attiecīgā iestādes riska profilu ietekmējošā amata veicēja darbības periodā ir pieļautas kļūdas un nepilnības, vienlaikus nodrošinot Darba likumā noteikto atlaišanas pabalstu normu ievērošanu;

12.9. katram iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam atbilstošus atalgojuma mainīgās daļas neatkarīgi no tās struktūras (iestādes akcijas, akciju opcijas, naudas vai citi

maksāšanas līdzekļi) izmaksas nosacījumus, ņemot vērā, ka atalgojuma mainīgās daļas, t.sk. atliktās daļas, faktisko izmaksu veic, ja iegūtas likumīgās tiesības, maksājums atbilst iestādes finanšu stāvoklim, tās darbības ciklam (t.i., darbības modelim atbilstoši finanšu produktu termiņiem) un darbībai piemītošajiem riskiem, kā arī iestādes riska profilu ietekmējošā amata veicēja un attiecīgās struktūrvienības darbības rezultātiem. Iestāde samazina atalgojuma mainīgās daļas kopējā apmēra izmaksu, ja tās finanšu darbības rezultāti ir negatīvi.

2.3. Darbības rezultātu novērtēšana un atalgojuma mainīgās daļas noteikšana

13. Darbības rezultātu novērtēšanai izmanto ne tikai tādus finanšu rādītājus kā, piemēram, ienākumus vai apgrozījumu. Ja darbības rezultātu novērtēšanai izmanto finanšu rādītājus, kas aprēķināti, pamatojoties uz grāmatvedības datiem (piemēram, grāmatvedības peļņa), iestāde ņem vērā, ka šādi rādītāji ietver darbības rezultātus par iepriekšējiem periodiem, bet neietver riskus, kuru dēļ var rasties zaudējumi turpmākajos darbības periodos. Iestāde izstrādā metodes finanšu rādītāju, kurus izmanto atalgojuma mainīgās daļas individuālā vai prēmiju fonda atbilstoši iestādes organizatoriskajai struktūrai – struktūrvienības, iestādes, konsolidācijas grupas vai konsolidācijas apakšgrupas līmenī aprēķinam, koriģēšanai, ņemot vērā:

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

13.2. izdevumus par papildus nepieciešamo kapitālu, kā arī izdevumus par finansējuma piesaistīšanu likviditātes nodrošināšanai.

14. Darbības rezultātu novērtēšanai izmanto nefinanšu rādītājus (piemēram, iekšējo normatīvo dokumentu un standartu, kas nosaka attiecības ar klientiem un ieguldītājiem, vai noteikto limitu ievērošana), un tos ņem vērā, izvērtējot katra iestādes riska profilu ietekmējošā amata veicēja darbības rezultātus individuāli. Nosakot nefinanšu rādītāju nozīmi, iestāde ievēro, ka nefinanšu rādītāju izmantošana individuālās darbības rezultātu novērtēšanā ir būtiska, jo nefinanšu rādītāju neievērošana (vai nepilnīga ievērošana) var ietekmēt iestādes riska profilu vai tās finanšu rezultātus.

15. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka, ievērojot šādas prasības:

15.1. atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā ņem vērā iestādes riska profilu ietekmējošā amata veicēja darbības rezultātu novērtējumu individuāli kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem iestādes, konsolidācijas grupas vai konsolidācijas apakšgrupas līmenī, kā arī ekspertu, piemēram, risku kontroles funkcijas, izteiktos novērtējumus par darbības rezultātu noturīgumu (pastāvīgumu);

15.2. darbības rezultātu novērtēšanā ņem vērā vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus, piemēram, pēdējo trīs līdz piecu gadu darbības rezultātu rādītājus, lai nodrošinātu, ka darbības rezultātu novērtēšanas process ir balstīts uz ilgtermiņa darbības rezultātu novērtēšanu. Minētās prasības ievērošanai darbības rezultātu novērtēšanā var izmantot tādu metodi kā, piemēram, slidošā vidējā svērtā darbības rezultāta ar noteiktu intervālu (piemēram, par pēdējiem trim gadiem) aprēķins.

Ja darba attiecības ilgst mazāk nekā darbības rezultātu novērtēšanai noteiktais periods, ir pieļaujams, ka šādos gadījumos darbības rezultātu novērtēšanu veic, pamatojoties uz īsāka termiņa darbības rezultātu rādītājiem.

16. Izstrādājot metodes finanšu rādītāju koriģēšanai, ieteicams noteikt, kā atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā katram iestādes riska profilu ietekmējošajam amatam atspoguļo:

16.1. riskus, kas rodas vai var rasties darbības veidos, kuros nodarbināts attiecīgais iestādes riska profilu ietekmējošais amats;

16.2. iekšējās kontroles elementus esošo un varbūtējo risku mazināšanai;

16.3. periodu, kas nepieciešams, lai varētu ticami izvērtēt darbības veida, kurā nodarbināts attiecīgais iestādes riska profilu ietekmējošais amats, rezultātu, un periodu, pēc kura attiecīgais iestādes riska profilu ietekmējošais amats iegūst tiesības saņemt noteikto, bet atlikto atalgojuma mainīgās daļas izmaksu.

3. Informācijas par atalgojuma politiku atklāšana

17. Iestāde, ievērojot konfidencialitātes un fizisko personu datu aizsardzības principus, skaidrā un ārējiem lietotājiem viegli saprotamā veidā regulāri, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, atklāj būtisku informāciju par tās atalgojuma politiku, t.sk. par jebkādam izmaiņām atalgojuma politikā. Minēto informāciju iestāde var atklāt, piemēram, gada pārskatā vai atsevišķā ziņojumā par tās atalgojuma politiku.

18. Iestāde nodrošina vismaz šādas informācijas par tās atalgojuma politiku atklāšanu:

18.1. lēmumu, ko izmanto atalgojuma politikas noteikšanā, pieņemšanas process, t.sk. informācija par atalgojuma komitejas vai citas neatkarīgas funkcijas (vienības), ja tāda ir izveidota, sastāvu un tās pilnvarām, vai izvērtējumu par minētās komitejas vai funkcijas (vienības) izveides nelietderību, kā arī par iekšējās kontroles funkciju un personāla vadības funkciju, akcionāru, ārējo ekspertu, kuru pakalpojumi izmantoti atalgojuma politikas noteikšanā, un attiecīgo ieinteresēto pušu lomu atalgojuma politikas noteikšanā u.c.;

18.2. atalgojuma politikas būtiskākās iezīmes, t.sk. darbības rezultātu novērtēšanā un esošo un varbūtējo risku izvērtēšanā izmantotie rādītāji un metodes, atalgojuma mainīgās daļas izmaksas, izmaksas atlikšanas un tiesību uz atalgojuma mainīgo daļu iegūšanas nosacījumi;

18.3. atalgojuma saikne ar darbības rezultātiem;

18.4. finanšu un nefinanšu rādītāji, kurus izmanto tiesību noteikšanai uz prēmijām, iestādes akcijām, akciju opcijām vai citiem atalgojuma mainīgās daļas elementiem;

18.5. galvenie rādītāji un pamatojums atalgojuma mainīgās daļas elementu un citu labumu (nemonetārā formā) noteikšanai;

18.6. atalgojuma kopsumma sadalījumā pa amatu kategorijām, vienā no kurām iekļauj tādus amatus kā iestādes valdes locekļi, bet otrā – citus iestādes riska profilu ietekmējošos amatus. Papildus minētajai informācijai norāda:

18.6.1. atalgojuma mainīgās daļas un atalgojuma nemainīgās daļas apmēru pārskata gadā, kā arī tās saņēmēju skaitu,

18.6.2. atalgojuma mainīgās daļas apmēru sadalījumā pa tās struktūras elementiem, piemēram, naudas līdzekļi, iestādes akcijas, akciju opcijas un citi atalgojuma mainīgās daļas elementi,

18.6.3. atalgojuma mainīgās daļas atliktās izmaksas apmēru, atsevišķi norādot atalgojuma mainīgās daļas atliktās izmaksas apmēru, uz kuru ir iegūtas likumīgās tiesības, un atalgojuma mainīgās daļas atliktās izmaksas apmēru, uz kuru vēl nav iegūtas likumīgās tiesības,

18.6.4. pārskata gadā noteiktās atalgojuma mainīgās daļas atliktās izmaksas apmēru, atalgojuma mainīgās daļas iepriekšējos gados atliktās izmaksas izmaksāto apmēru un atalgojuma mainīgās daļas atliktās izmaksas apmēra samazinājumu atbilstoši darbības rezultātu novērtējumam un risku izvērtējumam,

18.6.5. pārskata gadā izmaksāto atlaišanas pabalstu apmēru darba attiecību pirmstermiņa izbeigšanas gadījumā, kā arī to saņēmēju skaitu,

18.6.6. pārskata gadā noteikto atlaišanas pabalstu apmēru darba attiecību pirmstermiņa izbeigšanas gadījumā, to saņēmēju skaitu, kā arī lielākā atlaišanas pabalsta apmēru.

4. Noslēguma jautājumi

19. Iestāde, kura ir reģistrēta līdz šo noteikumu spēkā stāšanās dienai, šo noteikumu prasības izpilda ne vēlāk kā līdz 2010. gada 31. decembrim. Šo noteikumu 18.6. punktā minēto informāciju pirmo reizi iestāde atklāj tās gada pārskatā vai atsevišķā ziņojumā par tās atalgojuma politiku par 2009. gadu.

Finanšu un kapitāla tirgus
komisijas priekšsēdētāja

I. Krūmane

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

Atklāti pieejams	Publicējams Komisijas interneta mājas lapā	Publicējams laikrakstā "Latvijas Vēstnesis"
Jā	Jā	Jā