

AKCEPTĒTS

AS IDX1R / IPAS INDEXO/
INDEXO Atklātais Pensiju fonds AS

2024. gada 19.februārī
Padomes sēdē

APSTIPRINĀTS

IPAS INDEXO Akcionāru sapulcē

2024.gada 25.martā

INDEXO Grupas Atalgojuma politika

Dokumenta versiju izstrādāšanas tabula

Versija	Spēkā stāšanās datums	Veikto izmaiņu apkopojums	Lpp. skaits
1.0	25.03.2024.	Sākotnējā redakcija	9

Dokumenta organizatoriskie nosacījumi

Īpašnieks – funkcija, amats	Grupas Finanšu funkcija
Pārskatīšanas regularitāte	Reizi četros gados
Pieejas tiesības un slepenības pakāpe	Publiska

1. IEVADS

INDEXO Grupas atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Grupas amatpersonu un darbinieku atalgojuma veidošanas pamatprincipus. Politika tiek veidota tā, lai palīdzētu Grupai piesaistīt, saglabāt un attīstīt profesionālus un talantīgus cilvēkus, motivēt tos rīkoties atbilstoši Grupas vērtībām, ētikas standartiem un Grupas ilgtermiņa mērķiem, vienlaicīgi atturot tos uzņemties risku virs noteiktiem riska apēķites līmeņiem un palīdzētu izvairīties no interešu konfliktiem.

INDEXO Grupa ir veidota kā vietējo uzņēmēju iniciatīva, reaģējot uz augstām komisijas maksām un zemu atdevi Latvijas pensiju pārvaldes tirgū. Arī INDEXO Banka tiek veidota, reaģējot uz izaicinājumiem banku sektorā Latvijā - ierobežota konkurence, dārgi pakalpojumi, pasīva kreditēšana. Mūsu mērķis - pozitīvi mainīt situāciju, veicināt maksimālu nozares potenciāla izmantojumu un dot iespēju ikvienam Latvijas iedzīvotājam uzlabot savu labklājību. INDEXO Grupas pakalpojumi un to cenošanas principi tiek veidoti tā, lai sabiedrība būtu gandarīta tos izmantot un ar pārliecību varētu tos ieteikt saviem radiem un tuvākajiem draugiem.

Mūsu misija ir cīnīties par labāku finanšu vidi, saskaņojot savus mērķus ar vietējās sabiedrības un cilvēku mērķiem, veicināt kopīgu izaugsmi un panākumus Latvijā.

Lai to paveiktu, vēlamies piesaistīt savai komandai cilvēkus ar līdzīgu pārliecību un vērtībām, ambiciozus profesionāļus ar uzņēmēja domāšanu, degsmi un iniciatīvu, kuri gatavi pieņemt pārmaiņas un darboties tajās, ir orientēti uz rezultātu, spēj analizēt lietu kopsakarības un patstāvīgi organizēt savu darbu.

Šī INDEXO Grupas atalgojuma politika ir veidota tā, lai atbalstītu INDEXO Personāla politiku šī mērķa sasniegšanā un lai tā būtu taisnīga, paredzama un caurspīdīga.

Politika ir saistoša visiem INDEXO Grupas darbiniekiem un amatpersonām. Politika tiek pārskatīta vismaz reizi četros gados vai biežāk – pēc nepieciešamības.

2. DEFINĪCIJAS UN TERMINI

Politikā lietotie un tajā nedefinētie termini atbilst ārējos tiesību aktos, ieteikumos un vadlīnijās lietotajiem terminiem, ja vien no Politikas satura un jēgas neizriet pretējais.

INDEXO Grupa, Grupa - IPAS "Indexo" un tās meitas sabiedrības, ieskaitot Banku un Fondu;

IPAS INDEXO - IPAS "Indexo", reģistrācijas numurs 40203042988.

Indexo Pensiju fonds - Indexo Atklātais Pensiju Fonds AS, reģistrācijas numurs 40203248944.

INDEXO Banka - AS IDX1R, reģistrācijas numurs 40203448611.

Akcionāru sapulce - INDEXO Bankas, IPAS INDEXO un INDEXO Pensiju fonda akcionāru sapulce (katra atsevišķi).

Amatpersona - Grupas uzņēmuma padomes vai valdes loceklis.

Atalgojums - darba samaksas nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda piešķirta) kopsumma, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Grupa.

ESG mērķi – vides, sociālie un pārvaldības (*environmental, social and governance*) mērķi.

Funkcija - INDEXO Grupas kompetences centrs vai INDEXO Grupas uzņēmuma struktūrvienība.

Grupas Darbības atbilstības funkcija - INDEXO Grupas darbības atbilstības kompetences centrs INDEXO Bankā, kuru vada INDEXO Bankas Darbības atbilstības funkcijas vadītājs (CCO).

Grupas Finanšu funkcija – INDEXO Grupas Finanšu vadības kompetences centrs INDEXO Grupā, kuru vada un kontrolē INDEXO Bankas Finanšu funkcijas vadītājs (CFO).

Grupas Iekšējā audita funkcija – INDEXO Grupas iekšējā audita kompetences centrs INDEXO Bankā.

Grupas Risku pārvaldības funkcija - INDEXO Grupas risku pārvaldības kompetences centrs INDEXO Bankā, kuru vada un kontrolē INDEXO Bankas Risku pārvaldības funkcijas vadītājs (CRO).

Grupas Padome – INDEXO Bankas Padome.

Grupas stratēģija – dokuments, kas nosaka Grupas darbības, tajā skaitā ESG, mērķus, virzienus, jomas un prioritātes, kā arī definē šo mērķu sasniegšanai nepieciešamos resursus un pieļaujamos riska līmeņus.

Grupas Valde – INEXO Bankas Valde.

LB – Latvijas Banka.

Padome - INEXO Bankas, IPAS INEXO un INEXO Pensiju fonda padomes.

Opcijas - akciju opcijas, kas dod tiesības Grupas esošajiem darbiniekiem un Valdes locekļiem, saskaņā ar Grupas akciju opciju noteikumiem, iegūt noteiktu skaitu Grupas akciju, maksājot konkrētu cenu par katru akciju, kas nav mazāka par akcijas nominālvērtību un kas noteikta Personāla akciju opciju noteikumos. Dažādu akciju opciju programmu noteikumus apstiprina Akcionāru sapulce.

Politika - šī INEXO Grupas Atalgojuma politika.

Valde - INEXO Bankas, IPAS INEXO un INEXO Pensiju fonda valdes (katra atsevišķi).

3. POLITIKAS UZDEVUMI

Politikas uzdevums ir veidot Atalgojuma sistēmu, kas Grupā nodrošina šādu prasību ievērošanu:

- 3.1. Atalgojuma atbilstību darbinieka vai Amatpersonas profesionālajam ieguldījumam;
- 3.2. Atalgojuma taisnīgumu un saskaņotību Grupā, nepieļaujot nekādu diskrimināciju;
- 3.3. Atalgojuma konkurētspēju, kas ļautu piesaistīt, motivēt un noturēt profesionālus un talantīgus cilvēkus;
- 3.4. Grupas darbinieku un Amatpersonu interešu saskaņošana ar Grupas uzņēmumu akcionāru, klientu un ieguldītāju ilgtermiņa interesēm;
- 3.5. Grupas darbinieku un Amatpersonu interešu saskaņošana ar Grupas attīstības ilgtermiņa stratēģiju, vērtībām un ētikas normām;
- 3.6. Tiek veicināta Grupas stratēģijā, tajā skaitā, ESG stratēģijā izvirzīto mērķu sasniegšana;
- 3.7. Netiek veicināta riska uzņemšanās virs Grupas noteiktajiem riska apetītes līmeņiem;
- 3.8. Neierobežo Grupas likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īsā laika periodā un ilgtermiņā.

Šo Politiku izstrādā INEXO Banka kā INEXO prudenciālās konsolidācijas Grupas atbildīgais uzņēmums, nodrošinot, ka Politikas izveidē, apstiprināšanā un piemērošanā tiek ievēroti INEXO Grupas pārvaldības politikā noteiktie principi un kārtība, tajā skaitā ir ņemta vērā INEXO Bankas atbildīgā uzņēmuma loma INEXO Grupā.

INEXO Grupas ESG stratēģija nosaka, ka INEXO Grupas uzņēmumiem var būt ietekme uz vides, sociālajiem un pārvaldības riskiem. Politika ir virzīta uz sociālo risku mazināšanu ar mērķi nodrošināt taisnīgu un caurspīdīgu Atalgojumu INEXO Grupas Amatpersonām un darbiniekiem, kas tiek noteikts atbilstoši sasniegtajiem rezultātiem, kā arī ņemot vērā Amatpersonu un darbinieku kvalifikāciju, pieredzi un citus Politikā minētos rādītājus. INEXO Grupa nav noteikusi vispārīgus kvalitatīvus vai kvantitatīvus rādītājus attiecībā uz darbiniekiem un Amatpersonām, lai pārbaudītu izvirzīto ESG mērķu sasniegšanas pakāpi. Amatpersonu un darbinieku mērķi, tajā skaitā ar ESG saistītie mērķi, tiek noteikti individuāli ikgadējā Amatpersonu un darbinieku novērtēšanas procesā. Veicinot sociālo risku mazināšanu, INEXO Grupa nodrošina darbiniekiem elastīgus darba apstākļus, kas ļauj apvienot studijas mācību iestādē ar profesionālo darbību, tiek radīta iespēja jaunajiem speciālistiem ieiet tirgū. Veicot iemaksas privātajā pensiju fondā, INEXO Grupas Amatpersonas un darbinieki, un rezultātā arī sabiedrība kopumā, tiek motivēti veikt uzkrājumus nākotnei. Pateicoties INEXO Grupas akciju opciju piešķiršanas programmai, Amatpersonām un darbiniekiem ir iespēja kļūt par INEXO līdzīpašniekiem. Tas motivē sasniegt augstākus darba rezultātus un nodrošināt INEXO Grupas klientiem labākus risinājumus, kas var sekmēt sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanu. Attiecībā uz pārvaldības risku mazināšanu, INEXO Grupas Amatpersonu un darbinieku Atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā INEXO Grupas Ētikas kodeksu un Interešu konfliktu novēršanas politiku. INEXO Grupa veic darbību, pastāvīgi ievērojot iepriekš minētos ESG principus.

4. ATALGOJUMA STRUKTŪRA

Atalgojums Grupā sastāv no:

- 4.1. **Atalgojuma nemainīgās daļas**, kas tiek izmaksāta neatkarīgi no darbinieka vai Amatpersonas darbības rezultātiem. Parasti tā ir darba alga. Amatpersonām tas ietver arī fiksētu Atalgojumu,

kas tiek maksāts par dalību padomes un komiteju sēdēs saskaņā ar atbilstošiem Akcionāru sapulces lēmumiem.

4.2. **Citiem papildu labumiem** monetārā un nemonētārā formā, kas tiek iekļauti standarta Atalgojuma paketē darbiniekiem un Amatpersonām. Citi papildu labumi ir uzskatāmi par Atalgojuma nemainīgās daļas sastāvdaļu un tie ir, piemēram:

- 4.2.1. iemaksas par darbiniekiem privātajā pensiju fondā (INDEXO Grupas veiktās iemaksas privātajā pensiju fondā tiek uzkrātas darbinieka vai Amatpersonas individuālajā kontā un darbiniekam vai Amatpersonai rodas tiesības uz tām kā pensijas plāna dalībniekam ar brīdi, kad šīs iemaksas ir veiktas atbilstoši Privāto pensiju fondu likuma noteikumiem);
- 4.2.2. veselības apdrošināšana;
- 4.2.3. materiālie pabalsti ārkārtējos gadījumos – vienreizējais pabalsts ģimenes locekļa nāves gadījumā, vienreizējais pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu, laulību un citi pabalsti;
- 4.2.4. Grupas iegādāta mobilā tālruņa izmantošana un/vai ar mobiliem sakariem saistīto izdevumu apmaksā;
- 4.2.5. papildu brīvdienas, piemēram, par nostrādāto stāžu, sakarā ar ģimenes locekļa nāves gadījumu, vai bērna piedzimšanu, vai tml.;
- 4.2.6. apmaksāta dalība semināros, apmācībās, konferencēs, ciktāl tas ir nepieciešams Grupas īstermiņa un ilgtermiņa mērķu sasniegšanai.

4.3. **Atalgojuma mainīgās daļas, kas var tikt noteikta:**

- 4.3.1. Pārdošanas un klientu apkalpošanas funkcijas darbiniekiem, kuri neieņem riska profila ietekmējošus amatus, prēmijas veidā, ievērojot šīs Politikas 7.1. punktā noteikumus;
- 4.3.2. citiem darbiniekiem un Amatpersonām, tajā skaitā riska profilu ietekmējošo amatu veicējiem, ievērojot Politikas 7.2. punkta noteikumus un spēkā esošo tiesību aktu prasības:
 - kompensācijas veidā par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā;
 - atlaišanas pabalsta veidā, kura apmērs var pārsniegt Darba likumā noteikto apmēru darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā.

5. OPCIJU PROGRAMMA

- 5.1. Papildus Atalgojumam INDEXO Grupa saviem darbiniekiem un Amatpersonām var piedāvāt iespēju piedalīties Opciju programmā. Opcijas tiek piešķirtas saskaņā ar Grupas Opciju izlaišanas noteikumiem. Grupas Opcijas nav uzskatāmas par Atalgojumu, jo:
 - opciju izlaišanas noteikumi nosaka, ka Opciju turētājs var iegādāties Grupas akcijas par cenu, kas nav mazāka par akciju nominālvērtību;
 - akciju iegādes cena Opciju turētājam ir jāsedz no saviem līdzekļiem.
- 5.2. Opciju programmas motivē Opciju turētājus veicināt Grupas ilgtermiņa vērtības pieaugumu. Ar Opciju programmu Grupa cenšas motivēt iespējami plašāku Amatpersonu un darbinieku loku kļūt par INDEXO Grupas akcionāriem vai palielināt tiem jau piederošo akciju skaitu, tādejādi saskaņojot Amatpersonu un darbinieku intereses ar Grupas stratēģijas, tajā skaitā ESG, mērķu sasniegšanu.

6. ATALGOJUMA NEMAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

- 6.1. Nosakot Amatpersonu un darbinieku nemainīgo Atalgojumu (kas nav citi labumi), tiek ņemti vērā šādi kritēriji:
 - 6.1.1. izglītības līmenis un papildu prasmes un iemaņas, kas sniedz papildu ieguvumus Grupas uzņēmējdarbībai;
 - 6.1.2. iepriekšējā profesionālā pieredze;
 - 6.1.3. ieņemamais amats, pienākumi un atbildības līmenis;

- 6.1.4. Līdzīgas kvalifikācijas darbinieku Atalgojums Grupā un darba tirgū;
- 6.1.5. Grupas finanšu situācija un padomes apstiprinātais Atalgojuma budžets.
- 6.1. Darbiniekiem un Amatpersonām tiek noteikts darbinieka vai Amatpersonas profesionālajai kvalifikācijai atbilstošs, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīgs Atalgojums, kas ir tieši saistīts ar darbinieka vai Amatpersonas individuālo sniegumu saskaņā ar amata aprakstu un izvirzītajiem individuālajiem mērķiem.
- 6.2. Atalgojumam ir jābūt taisnīgam arī salīdzinot ar līdzīgas kvalifikācijas, līdzīga darba veicējiem Grupā, nav pieļaujama nekāda veida diskriminācija, tajā skaitā tiek nodrošināta dzimumneitralitāte attiecībā uz Atalgojuma apmēru un piešķiršanas kritērijiem.
- 6.3. Grupas Valde nosaka nemainīgā Atalgojuma diapazonu attiecībā uz darbinieku un Amatpersonu grupām, kuri veic līdzīgus pienākumus un ieņem līdzīgus amatus, ņemot vērā Politikas 6.1.1 un 6.1.2 punktā minētos kritērijus, ko apstiprina katra INDEXO Grupas uzņēmuma valde.
- 6.4. Darbinieku Atalgojumu apstiprina tā tiešais vadītājs kopīgi ar savu tiešo vadītāju.
- 6.5. Atalgojuma pārskatīšana tiek veikta reizi gadā un tā ir saistīta ar darba izpildes ikgadējo izvērtējumu. Pārskatot darbinieku un Amatpersonu Atalgojumu, tiek ņemti vērā darbinieku un Amatpersonu individuālais sniegums un kopējais Grupas rezultāts izvirzīto stratēģisko, finanšu un ESG mērķu sasniegšanā, kā arī darba tirgus situācija un tendences.
- 6.6. Valdes locekļu un iekšējā audita vadītāja/as Atalgojumu nosaka Grupas Padome. Grupas Padomes lēmumu apstiprina katra Grupas uzņēmuma Padome.
- 6.7. Akcionāru sapulce nosaka Padomes locekļiem fiksētu Atalgojumu par dalību katrā Padomes sēdē. Ja attiecīgā Grupas uzņēmuma Akcionāru sapulce nav noteikusi Atalgojumu Padomes locekļiem par dalību Padomes sēdēs, Padomes locekļi pilda savus pienākumus bez atlīdzības.
- 6.8. IPAS INDEXO akcionāru sapulce nosaka IPAS INDEXO revīzijas komitejas locekļu Atalgojumu.
- 6.9. Lēmumi par Atalgojuma noteikšanu un izmaksas kārtību tiek dokumentēti.

7. ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

Veicot Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu, ievēro šādus pamatprincipus:

- 7.1. Attiecībā uz ar pārdošanu saistītiem speciālistiem un to komandu vadītājiem, kuri neieņem riska profilu ietekmējošus amatus:
- 7.1.1. Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta darbiniekiem, lai motivētu tos sasniegt INDEXO Grupas mērķus un lai darbinieki tiktu atalgoti, ņemot vērā sasniegto;
- 7.1.2. Atalgojuma mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 500 (pieci simti) procentus no darbiniekam noteiktās Atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;
- 7.1.3. Atalgojuma mainīgās daļas apmērs tiek noteikts, izvērtējot darbinieka individuālos rezultātus un sniegumu, izvērtējot komandu vadītāju rezultātus tiek ņemti vērā komandas rezultāti un sniegums. Novērtēšanā ņem vērā:
- kvantitatīvos kritērijus – piesaistīto klientu un pārdoto Grupas pakalpojumu apjomu;
 - kvalitatīvos kritērijus - iekšējo normatīvo aktu ievērošanu, klientu apmierinātības mērījumu rezultātus, saņemtās atsauksmes/sūdzības no klientiem un citiem darbiniekiem;
- 7.1.4. detalizēta Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas, aprēķināšanas un izmaksāšanas kārtība tiek noteikta atsevišķā procedūrā, kuru apstiprina Grupas Valde.

7.2. Attiecībā uz citiem darbiniekiem un Amatpersonām, kuri nav minēti Politikas 7.1.punktā, tajā skaitā, ja tie ieņem riska profilu ietekmējošos amatus:

7.2.1. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt noteikta tikai šādos veidos:

- kompensācijas veidā par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas gada laikā nevar sasniegt 100 (viens simts) procentus no attiecīgā personas iepriekšējā gadā saņemtā nemainīgā atalgojuma;
- atlaišanas pabalsta veidā, kura apmērs pārsniedz Darba likumā noteikto apmēru darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 (sešu) mēnešu nemainīgo Atalgojumu;

7.2.2. Ja amats, kā arī pieredze un informācija, kuru var iegūt, veicot šī amata pienākumus, ir nozīmīgs Grupas vai Grupas uzņēmuma darbībai, noslēdzot darba vai cita veida līgumu vai vienošanos par šādu pienākumu veikšanu, var vienoties par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu noteiktajā laika periodā pēc darba vai cita veida attiecību izbeigšanas un noteikt samērīgu kompensāciju, kas nevar sasniegt 100 (viens simts) procentus no attiecīgā personas iepriekšējā gadā saņemtā nemainīgā Atalgojuma. Šīs kompensācijas apmērs, piešķiršanas pamats, izmaksas kārtība un laika periods, kurā ir jāievēro nekonkurēšanas pienākums, tiek atrunāts darba vai cita veida līgumā vai vienošanās par attiecīga amata pienākumu veikšanu.

7.3. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka saskaņā ar Grupas un Grupu uzņēmumu noteiktajiem īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem, Grupas un Grupu uzņēmumu finanšu un nefinanšu rādītājiem, risku, kuru uzņemas darbinieks vai Amatpersona, kā arī individuālo darbinieku vai Amatpersonu darba sniegumu. Pirms mainīgās daļas piešķiršanas tiek rūpīgi izvērtēti Grupas un Grupas uzņēmumu finanšu un reputācijas riski. Tāpat tiek izvērtēti Grupas, Grupas uzņēmumu, attiecīgas struktūrvienības un katras Amatpersonas vai darbinieka individuālie kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji (piemēram, iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana, apkalpošanas kvalitāte u.c.).

7.4. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt samazināta, atlikta vai neizmaksāta, ja:

7.4.1. darbinieka vai Amatpersonas darbībā darba vai cita veida tiesisko attiecību laikā ir konstatētas kļūdas vai nepilnības vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība (*misconduct*);

7.4.2. darbinieks vai Amatpersona rīkojas pretrunā ar Grupas Ētikas kodeksu, stratēģijā noteiktajiem, tajā skaitā, ESG, darbības principiem un mērķiem;

7.4.3. Grupas vai Grupas uzņēmuma finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;

7.4.4. ņemot vērā ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu, kā arī ņemot vērā izdevumus, kas saistīti ar pašu kapitāla stiprināšanu, un izdevumus likviditātes nodrošināšanai.

7.5. Garantēta Atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta.

8. DARBA IZPILDES NOVĒRTĒŠANA

8.1. Darba izpildes novērtēšana ir vadītāju mērķtiecīgi vadīts process, kura ietvaros darbinieks vai Amatpersona kopā ar tā tiešo vadītāju veic darba rezultātu un snieguma izvērtēšanu, kā arī nosaka mērķus nākošajam darba snieguma vērtēšanas periodam. Vērtēšanas periods, par kuru tiek vērtēti darbinieka vai Amatpersonas rezultāti, parasti ir viens gads, izņemot gadījumu, kad darbinieks un tā vadītājs vienojas par citu periodu.

8.2. Riska profilu ietekmējošo amatu veicēju piemērotības attiecīgajam amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana tiek veikta pēc šādiem kritērijiem:

8.2.1. attiecībā uz Atalgojuma nemainīgo daļu:

- izglītības līmeņa un kvalifikācijas atbilstība amata pienākumu prasībām, kuras noteiktas konkrētā amata aprakstā;

- zināšanu, prasmju un pieredzes apjoma, kas nepieciešams, lai persona varētu tik novērtēta kā pietiekami kompetenta, atbilstība amata pienākumos un spēkā esošajos tiesību aktos noteiktajam (precizēts konkrētā amata aprakstā);
- teorētiska un praktiska pieredze stratēģiskos plānošanas un risku pārvaldīšanas jautājumos;
- nepieciešamās zināšanas, kompetence un praktiskā pieredze iestādes pārvaldībā un operacionālo un atbilstības risku analīzē;
- atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijiem;
- spēja pieņemt neatkarīgus lēmumus;
- spēja pietiekami daudz laika veltīt amata pienākumu veikšanai;

8.2.2. attiecībā uz Atalgojuma mainīgo daļu:

- izvirzīto mērķu sasniegšana, ievērojot iekšējos un ārējos normatīvos aktus un ētikas kodeksu;
- amata pienākumu izpilde;
- atbilstība darba izpildes kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem rādītājiem, kas tiek izvirzīti katram amatam individuāli gada griezumā (izņemot Padomes un Grupas Padomes locekļus).

8.3. Darbinieka, kurš nav riska profilu ietekmējošo amatu veicējs, piemērotība amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana notiek atbilstoši Darbinieku novērtēšanas procedūrai un tiek veikta pēc šādiem kritērijiem:

8.3.1. attiecībā uz Atalgojuma nemainīgo daļu:

- izglītības līmeņa un kvalifikācijas atbilstība amata pienākumu prasībām;
- profesionālās darba pieredzes atbilstība amata pienākumu prasībām;
- teorētiska un praktiska pieredze risku pārvaldīšanas jautājumos (ja ir nepieciešams saskaņā ar amata aprakstu);
- atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijiem;
- kompetenču līmeņa atbilstība nepieciešamajam amatam.

8.3.2. attiecībā uz Atalgojuma mainīgo daļu:

- darba kvalitatīvie un kvantitatīvie rezultāti, kas katru gadu tiek izvirzīti katram amatam individuāli.

8.4. Ar pārdošanu saistītajiem darbiniekiem 8.3.2. punktā noteiktie kritēriji un to novērtēšanas kārtība ir detalizēti aprakstīti atsevišķajos Grupas iekšējos noteikumos par prēmiju piešķiršanu un izmaksu.

9. PAMATFUNKCIJU VEICĒJU, STRUKTŪRVIENĪBU VADĪTĀJU, PĀRVALDNIĒKU UN AMATPERSONU ATLASĒS KĀRTĪBA

9.1. Par Grupas un Grupas uzņēmumu pamatfunkciju veicēju, struktūrvienību vadītāju un pārvaldes pakalpojumu saņēmēju pārvaldnieku atlases pārraudzību ir atbildīga Grupas Valde un Grupas uzņēmumu Valdes attiecīgi.

9.2. Par Grupas uzņēmumu valdes locekļu un padomes locekļu kandidātu atlases pārraudzību ir atbildīga Grupas Padome un Grupas uzņēmumu Padomes attiecīgi.

9.3. Atlases procesa minimālās prasības:

9.3.1. pārliecināties par potenciālā darbinieka atbilstību ieņemamajam amatam, vērtējot tā izglītības un pieredzes kopumu kontekstā ar Grupas un Grupas uzņēmumu organizatoriskajā struktūrā noteiktajiem amata pienākumiem un minimālajām pieredzes un izglītības prasībām atbilstoši konkrētā amata aprakstam;

9.3.2. pārliecināties par potenciālā darbinieka labu reputāciju, pārskatot publiskajā informācijas telpā pieejamo informāciju par potenciālo darbinieku (piemēram, veicot meklējumu interneta vidē) kā arī veicot vismaz divas sarunas ar potenciālā darbinieka iepriekšējiem kolēģiem vai vadītājiem;

9.3.3. pirms darba attiecību noformēšanas pārliecināties par galveno potenciālā darbinieka CV norādīto faktu (izglītība, iepriekšējā pieredze) atbilstību realitātei.

9.4. Grupas uzņēmumi nodrošina, ka pirms valdes un padomes locekļu un personu, kuras pilda pamatfunkcijas, iecelšanas amatā tiesību aktos un Grupas iekšējos normatīvajos dokumentos noteiktajā kārtībā ir veikta šo personu piemērotības novērtēšana un kandidatūru saskaņošana ar LB.

10. POLITIKAS UZRAUDZĪBA. PADOMES, VALDES UN CITU FUNKCIJU UZDEVUMI

10.1. Grupas Padome ir atbildīga par:

10.1.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu un šīs politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;

10.1.2. Politikas atbilstības Grupas pārvaldības iekšējam regulējumam, korporatīvai kultūrai, risku apetītei un saistītajiem iekšējiem procesiem nodrošināšanu;

10.1.3. to, ka, veidojot Atalgojuma sistēmu, tiek ņemti vērā riski, kapitāls, likviditāte un peļņas gūšanas iespējamība un laiks;

10.1.4. Grupas iekšējā audita funkcijas augstākā līmeņa darbinieku Atalgojuma noteikšanu;

10.1.5. Grupas Risku pārvaldības funkcijas un Grupas Darbības atbilstības funkcijas augstāko Amatpersonu (CRO un CCO) Atalgojuma tiešu pārraudzību;

10.1.6. Grupas Atalgojuma budžeta apstiprināšanu katram kalendārajam gadam;

10.1.7. Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Grupas esošajai darbībai, tās attīstības stratēģijai, Grupas biznesa stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārējos faktoros;

10.1.8. pārbaužu veikšanas kārtības noteikšanu par Politikas īstenošanu un ievērošanu;

10.1.9. nosaka ziņošanas kārtību par 10.1.8. punktā noteiktajām pārbaudēm, konstatētajiem novērojumiem, trūkumiem un izdarītajiem secinājumiem, kā arī par Atalgojuma politikas piemērotību iestādes darbības specifikai, tās ietekmi uz Grupas riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti kopumā;

10.1.10. trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu, tā īstenošanas uzraudzību;

10.1.11. riska profila ietekmējošo amatu izvērtējuma un identifikācijas procesa nodrošināšanu.

10.2. Katra Grupas uzņēmuma Padome ir atbildīga par:

10.2.1. Grupas uzņēmuma Valdes locekļu Atalgojuma noteikšanu;

10.2.2. Grupas padomes lēmumu par Politikas 10.1.punktā minētajiem jautājumiem izskatīšanu, apstiprināšanu un ieviešanu.

10.3. Katra Grupas uzņēmuma Valde ir atbildīga par:

10.3.1. Atalgojuma politikas izstrādāšanu, pamatprincipu ievērošanu un Politikas un tai atbilstošu citu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu;

10.3.2. darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm;

10.3.3. darbinieku un Amatpersonu novērtēšanas procesa un tā rezultāta dokumentēšanu un pieejamības nodrošināšanu darbiniekam vai Amatpersonai, uz kuru tas attiecas;

10.3.4. riska profila amatu izvērtēšanas kārtības, izvērtēšanas rezultāta apstiprināšanu un procesa pārraudzību.

10.4. Grupas uzņēmumu valdes un padomes locekļi tiek ievēlēti uz 5 (pieciem) gadiem un var tikt atsaukti vai atstādināti no amata saskaņā ar piemērojamajām tiesību aktu prasībām.

- 10.5. Grupas Risku pārvaldības funkcijas vadītājs nodrošina regulāru (reizi gadā) informācijas sniegšanu Grupas Valdei par Politikas ietekmi uz INDEXO Bankas un Grupas riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti. Sniedz informāciju par darbinieku sasniegumiem un pārkāpumiem risku kultūras ievērošanas kontekstā.
- 10.6. Grupas Iekšējā audita funkcija atbilstoši Grupas Padomes apstiprinātam audita plānam, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, pārbauda un novērtē šīs Politikas noteiktā Atalgojuma pamatprincipu ievērošanu un Politikas piemērotību Grupas darbībai. Pārbaudes veikšanā var tikt piesaistīts neatkarīgs ārējais eksperts, par tā iesaisti lemj Grupas Padome.
- 10.7. Funkciju vadītāji nodrošina, ka viņu padotībā esošie darbinieki ir informēti par kritērijiem, kas tiek vērtēti, nosakot viņu Atalgojumu.
- 10.8. Ne retāk kā reizi gadā Grupas mājas lapā tiek publicēta un atjaunota informācija par īstenoto Atalgojumu politiku, ievērojot normatīvajos aktos noteikto.
- 10.9. Pārskati par Atalgojumu politiku un praksi tiek iesniegti LB, ievērojot normatīvajos aktos noteikto.
- 10.10. Atalgojuma komitejas vai citas līdzīgas struktūras netiek izveidotas.

11. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

- 11.1. Darbinieku un/vai Amatpersonu Atalgojums nedrīkst nonākt pretrunā ar klientu un ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm.
- 11.2. Atalgojuma politika jāīsteno, novēršot un nepieļaujot interešu konfliktus, ievērojot Grupas Interešu konfliktu novēršanas politikā un Ētikas standartos iekļautās normas.
- 11.3. Grupas uzņēmuma Padomes un Valdes locekļiem, kā arī citiem darbiniekiem vai Amatpersonām ir aizliegts noteikt vai piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.

SAISTĪTIE DOKUMENTI

Saistītie iekšējie normatīvie akti

1. INDEXO Grupas pārvaldības politika (INDEXO Group Governance Policy).

Saistītie ārējie normatīvie akti:

1. Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvie noteikumi Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi".
2. Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvie noteikumi Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politikas pamatprincipiem".
3. Eiropas Banku Iestādes Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku (EBA Guidelines on sound remuneration policies).
4. Eiropas Banku Iestādes Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi saistībā ar banku mazumtirdzniecības produktu pārdošanu un pakalpojumu sniegšanu (EBA Guidelines on remuneration policies and practices related to the sale and provision of retail banking products and services).