

AKCEPTĒTS
AS INDEXO Banka
2025.gada 01.aprīlī
Valdes sēdē

APSTIPRINĀTS
AS INDEXO Banka
2025.gada 7.aprīlī
Padomes sēdē

AKCEPTĒTS
IPAS INDEXO
2025.gada 31.martā
Valdes sēdē

APSTIPRINĀTS
IPAS INDEXO
2025.gada 7.aprīlī
Padomes sēdē

AKCEPTĒTS
INDEXO ATKLĀTAIS PENSIJU FONDS AS
2025.gada 31.martā
Valdes sēdē

APSTIPRINĀTS
INDEXO ATKLĀTAIS PENSIJU FONDS AS
2025.gada 7.aprīlī
Padomes sēdē

Īpašnieks	Saskaņots	Saskaņots	Saskaņots	Saskaņots
INDEXO Banka Cilvēkresursu vadības pārvalde	INDEXO Banka Juridiskā pārvalde	INDEXO Banka Risku direktors	IPAS INDEXO	INDEXO Pensiju Fonds
Darbinieku piederības vadītājs	Juridiskās pārvaldes vadītājs	Risku direktora p.i.	Par personāla vadību atbildīgais valdes loceklis	Par personāla vadību atbildīgais valdes loceklis
Santa Ozoliņa	Marija Černoštana	Gatis Aleksandrovš	Marija Černoštana	Līga Katrīna Kļaviņa

INDEXO Grupas Atalgojuma politika

Dokumenta versiju izstrādāšanas tabula

Versija	Spēkā stāšanās datums	Veikto izmaiņu apkopojums	Lpp. skaits
1.0	07.04.2025	Sākotnējā redakcija. Dokuments aizstāj INDEXO Grupas Atalgojuma politiku, kas apstiprināta IPAS INDEXO Akcionāru sapulcē 25.03.2024.	8

Dokumenta organizatoriskie nosacījumi

Pārskatīšanas regularitāte	Ne retāk kā reizi gadā
Pieejas tiesības un slepenības pakāpe	Iekšējai lietošanai saskaņā ar Informācijas klasifikāciju

SATURA RĀDĪTĀJS

1. IEVADS.....	2
2. DEFINĪCIJAS UN TERMINI.....	2
3. MĒRĶIS	3
4. ATALGOJUMA STRUKTŪRA.....	3
5. OPCIJU PROGRAMMA.....	4
6. ATALGOJUMA NEMAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI.....	4
7. ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI	5
9. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA	7
10. SAISTĪTIE DOKUMENTI	7

1. IEVADS

INDEXO Grupas atalgojuma politika nosaka INDEXO Grupas amatpersonu un darbinieku atalgojuma veidošanas pamatprincipus. Politikas darbība attiecas uz visiem INDEXO Grupas uzņēmumu darbiniekiem un valdes un padomes locekļiem, bet attiecībā uz IPAS INDEXO valdes un padomes locekļiem šī Politika attiecas tik tālu, cik tā nav pretrunā ar IPAS INDEXO valdes un padomes atalgojuma politiku, kuru apstiprina IPAS INDEXO akcionāru sapulce.

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

Politiku apstiprina katra Grupas uzņēmuma padome.

IPAS INDEXO atalgojuma sistēma sastāv no divām savstarpēji saistītām atalgojuma politikām:

- (i) IPAS INDEXO valdes un padomes atalgojuma politikas un
- (ii) darbinieku atalgojuma politikas. Šī INDEXO Grupas atalgojuma politika ir uzskatāma par IPAS INDEXO darbinieku atalgojuma politiku.

Politika tiek veidota tā, lai palīdzētu INDEXO 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 apēfītes līmeņiem un palīdzētu izvairīties no interešu konfliktiem.

Politika tiek pārskatīta vismaz reizi gadā 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.

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.

Grupas uzņēmums – INDEXO Grupas uzņēmums.

INDEXO Banka - AS INDEXO Banka, reģistrācijas numurs 40203448611.

INDEXO Grupa, Grupa - IPAS "Indexo" un tās meitas sabiedrības INDEXO Banka un INDEXO Pensiju Fonds;

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

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

IPAS INDEXO valdes un padomes atalgojuma politika – politika, kas regulē IPAS INDEXO valdes un padomes atalgojumu un kuru apstiprina IPAS INDEXO akcionāru sapulce.

Opciju programma – INDEXO Grupas personāla akciju opciju izlaišanas programma. Akciju opcijas (opcijas) dod tiesības darbiniekiem un valdes locekļiem, saskaņā ar IPAS INDEXO akcionāru sapulces apstiprinātajiem akciju opciju izlaišanas noteikumiem, iegūt noteiktu skaitu IPAS INDEXO akciju, maksājot akciju opciju izlaišanas noteikumos noteikto cenu par katru akciju, kas nav mazāka par akcijas nominālvērtību.

Padome - INDEXO Bankas, IPAS INDEXO un INDEXO Pensiju fonda padomes (katra atsevišķi).

Politika - šī INDEXO Grupas Atalgojuma politika.

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

3. MĒRĶIS

3.1. INDEXO Grupa nodrošina konsekventu un caurskatāmu atalgojuma sistēmu Grupas uzņēmumos, kuras mērķis ir veicināt INDEXO Grupas ilgtspēju, efektivitāti un darbinieku un amatpersonu motivāciju ilgtermiņā, vienlaikus nodrošinot atbilstību normatīvajiem aktiem un labas pārvaldības principiem.

3.2. Šīs Politikas mērķis ir definēt pamatprincipus INDEXO Grupas darbinieku un amatpersonu atalgojuma noteikšanai, nodrošinot:

- konkurētspējīgu un taisnīgu atalgojumu;
- pārdomātu risku pārvaldību un ilgtspējīgu attīstību;
- INDEXO Grupas vērtības pieaugumu ilgtermiņā.

3.3. INDEXO Grupa izstrādā šo Politiku, lai nodrošinātu šādu uzdevumu īstenošanu:

- atalgojuma atbilstību darbinieka un amatpersonas profesionālajam ieguldījumam;
- atalgojuma taisnīgumu un saskaņotību Grupā, nepieļaujot nekādu diskrimināciju;
- atalgojuma konkurētspēju, kas ļautu piesaistīt, motivēt un noturēt profesionālus un talantīgus cilvēkus;
- darbinieku un amatpersonu interešu saskaņošana ar akcionāru, klientu un ieguldītāju ilgtermiņa interesēm;
- darbinieku un amatpersonu interešu saskaņošana ar INDEXO Grupas attīstības ilgtermiņa stratēģiju, vērtībām un ētikas normām;
- novērst riska apetītei neatbilstošu risku uzņemšanos.

3.3. INDEXO 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 INDEXO Grupas darbiniekiem un amatpersonām.

Atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā darbinieku un amatpersonu kvalifikāciju, pieredzi un citus Politikā noteiktos kritērijus. INDEXO Grupa nodrošina amatpersonām un darbiniekiem elastīgus darba apstākļus. Veicot iemaksas privātajā pensiju fondā par valdes locekļiem un darbiniekiem, INDEXO Grupas valdes locekļi, darbinieki un rezultātā arī sabiedrība kopumā, tiek motivēti veikt uzkrājumus nākotnei. Pateicoties akciju opciju programmai, valdes locekļi un darbinieki tiek motivēti sasniegt augstākus darba rezultātus un nodrošināt klientiem labākus risinājumus, kas var sekmēt sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanu. Attiecībā uz pārvaldības risku mazināšanu, amatpersonu un darbinieku atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā INDEXO Grupas Ētikas kodeksu un INDEXO Grupas Interesu konfliktu pārvaldības politiku.

3.4. INDEXO Grupa nav noteikusi vispārīgus kvalitatīvus vai kvantitatīvus rādītājus attiecībā uz darbiniekiem un amatpersonām, lai novērtētu ilgtspējas mērķu sasniegšanu. Ar ilgtspēju saistītie mērķi var tikt noteikti darbiniekiem un amatpersonām individuāli.

4. ATALGOJUMA STRUKTŪRA

4.1. Atalgojums Grupā sastāv no:

4.1.1. **Atalgojuma nemainīgās daļas**, kas tiek izmaksāta neatkarīgi no darbinieka vai amatpersonas darbības rezultātiem. Parasti tā ir darba alga. Valdes locekļiem atalgojuma nemainīgā daļa var tikt noteikta kā atlīdzība saskaņā ar pilnvarojuma līgumu par valdes locekļa pienākuma

- pildīšanu. Padomes locekļiem atalgojuma nemainīgā daļa ir fiksētā atlīdzība, kas tiek maksāta par dalību padomes un komiteju sēdēs saskaņā ar atbilstošiem akcionāru sapulces lēmumiem.
- 4.1.2. **Citiem papildu labumiem** monetārā un nemonetārā formā, kas tiek iekļauti standarta atalgojuma paketē darbiniekiem un amatpersonām. Citi papildu labumi ir uzskatāmi par atalgojuma nemainīgās daļas sastāvdaļu un tie ir, piemēram:
- iemaksas par darbiniekiem un amatpersonām privātajā pensiju fondā (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);
 - veselības apdrošināšana;
 - materiālie pabalsti ārkārtējos gadījumos – vienreizējais pabalsts ģimenes locekļa nāves gadījumā, vienreizējais pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu, laulību un citi pabalsti;
 - Grupas uzņēmuma iegādāta mobilā tālruņa izmantošana un/vai ar mobiliem sakariem saistīto izdevumu apmaksā;
 - papildu brīvdienas, piemēram, par nostrādāto stāžu, dzimšanas dienā, sakarā ar ģimenes locekļa nāves gadījumu, bērna piedzimšanu, vai tml.;
 - balvas personāla ilgtspējas pasākumos, kas ir darba devēja organizētie pasākumi, kuru mērķis ir personāla ilgtspējas nodrošināšana, tostarp kvalitatīvas darba vides, darbinieku lojalitātes un noturības darbā nodrošināšana, darbinieku darba produktivitātes celšana, un kuri vērsti uz visiem attiecīgā Grupas uzņēmuma darbiniekiem.
- 4.1. **Atalgojuma mainīgās daļas, kas var tikt noteikta:**
- pārdošanas un klientu apkalpošanas funkcijas darbiniekiem, kuri neieņem riska profilu ietekmējošos amatus, prēmijas veidā, ievērojot šīs Politikas 7.1. punkta noteikumus;
 - citiem darbiniekiem un amatpersonām (izņemot padomes locekļus), 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 pārsniedz Darba likumā noteikto atlaišanas pabalsta 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 IPAS INDEXO akcionāru sapulces apstiprinātajiem akciju opciju izlaišanas noteikumiem. Opcijas nav uzskatāmas par atalgojumu, jo:
- opciju izlaišanas noteikumi nosaka, ka opciju turētājs var iegādāties IPAS INDEXO 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 INDEXO Grupa cenšas motivēt iespējami plašāku darbinieku un amatpersonu loku kļūt par INDEXO Grupas akcionāriem vai palielināt tiem jau piederošo akciju skaitu, tādējādi saskaņojot darbinieku un amatpersonu intereses ar Grupas stratēģijas mērķu sasniegšanu.
- 5.3. Padomes locekļiem opcijas netiek piešķirtas.

6. ATALGOJUMA NEMAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

- 6.1. Nosakot amatpersonu un darbinieku nemainīgo atalgojumu (kas nav citi labumi), tiek ņemti vērā šādi kritēriji:
- ieņemamais amats, pienākumi un atbildības līmenis;
 - izglītības līmenis un papildu prasmes un iemaņas, kas sniedz papildu ieguvumus Grupas uzņēmuma uzņēmējdarbībai;
 - iepriekšējā profesionālā pieredze;
 - iekšējais taisnīgums – vienlīdzīga atlīdzība par relatīvi vienādas vērtības/līdzvērtīgu darbu atbilstoši amata pienākumu veikšanai nepieciešamajai profesionālajai kvalifikācijai un pieredzei, amata darba sarežģītībai un atbildības līmenim INDEXO Grupā;
 - ārējais taisnīgums - darba tirgum atbilstošs atalgojums – darbinieku un nozares speciālistu piesaistīšanai un noturēšanai atbilstoši noteikts atalgojums;
 - vienlīdzība - vienotu principu piemērošana visiem darbiniekiem. Atalgojuma noteikšanas procesā nav pieļaujama nekāda veida diskriminācija, tajā skaitā atalgojumā tiek nodrošināta dzimumneitralitāte attiecībā uz atalgojuma apmēru un piešķiršanas kritērijiem.

- 6.2. Atalgojuma nemainīgā daļa amatam tiek noteikta, ņemot vērā amatu dalījumu algu grupās, kuras tiek noteiktas amatu vērtēšanas procesā. Katrai algu grupai tiek noteikts atalgojuma nemainīgās daļas diapazons.
- 6.3. Individuālais nemainīgais atalgojums konkrētam darbiniekam un amatpersonai tiek noteikts, ņemot vērā iepriekš noteiktās nemainīgā atalgojuma robežas attiecīgajam amatam.
- 6.2. Atsevišķos gadījumos darbinieka un amatpersonas nemainīgais atalgojums var tikt noteikts augstāks nekā algu grupas intervāla augstākā robeža:
 - personai ir unikāla, Grupas uzņēmuma darbībai nozīmīga pieredze kādā no stratēģiski svarīgām darbības jomām;
 - personai piemīt prasmes, kompetences vai zināšanas, kuras ir būtiskas Grupas uzņēmuma mērķu sasniegšanai.
- 6.3. Atsevišķos gadījumos darbinieka un amatpersonas nemainīgais atalgojums var tikt noteikts zemāks nekā algu grupas intervāla zemākā robeža:
 - pārbaudes laikā, kamēr persona apgūst nepieciešamās iemaņas pilnvērtīgai pienākumu veikšanai;
 - citos gadījumos, kad persona ne pilnībā atbilst prasībām, kas ir noteiktas attiecīgajam amatam.
- 6.4. Lai nodrošinātu amatu sadalījuma algu grupās atbilstību, amatu vērtējumi tiek regulāri pārskatīti un var tikt pārvērtēti.
- 6.5. Individuālie nemainīgie atalgojumi tiek pārskatīti vismaz reizi gadā. Individuālais nemainīgais atalgojums var tikt pārskatīts ārpus kārtējā nemainīgā atalgojuma pārskatīšanas procesa, pamatojoties uz tiešā vadītāja rosinātu un argumentētu priekšlikumu, ievērojot INDEXO Grupas iekšējos normatīvajos dokumentos noteikto kārtību.
- 6.6. Amatu novērtēšanas un novērtējuma pārskatīšanas procesu, kā arī individuālo pamatalgu noteikšanas un regulārās pārskatīšanas procesu regulē INDEXO Grupas iekšējie normatīvie dokumenti.
- 6.7. Darbinieka nemainīgo atalgojumu apstiprina tā tiešais vadītājs kopīgi ar savu tiešo vadītāju.
- 6.8. Valdes locekļu un iekšējā audita funkcijas vadītāja/-as nemainīgo atalgojumu nosaka Grupas uzņēmuma padome.
- 6.9. Akcionāru sapulce nosaka padomes locekļiem fiksētu atalgojumu par dalību katrā padomes sēdē un dalību komitejās. Ja attiecīgā Grupas uzņēmuma akcionāru sapulce nav noteikusi atalgojumu padomes locekļiem par dalību padomes sēdēs un komiteju sēdēs, padomes locekļi pilda savus pienākumus bez atlīdzības.

7. ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

7.1. Veicot Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu, ievēro šādus pamatprincipus:

- 7.1.1. Attiecībā uz ar pārdošanu saistītiem speciālistiem un to komandu vadītājiem, kuri neieņem riska profilu ietekmējošos amatus:
 - atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta darbiniekiem, lai motivētu tos sasniegt INDEXO Grupas mērķus un lai darbinieki tiktu atalgoti, ņemot vērā sasniegto;
 - atalgojuma mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 500 (pieci simti) procentus no darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā.
- 7.1.2. Ar pārdošanu saistīto speciālistu un to komandu vadītāju 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 pakalpojumu apjomu;
 - kvalitatīvos kritērijus - iekšējo normatīvo aktu ievērošanu, klientu apmierinātības mērījumu rezultātus, saņemtās atsauksmes / sūdzības no klientiem un citiem darbiniekiem.
 Detalizēta ar pārdošanu saistīto speciālistu un to komandu vadītāju atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas, aprēķināšanas un izmaksāšanas kārtība tiek noteikta atsevišķā procedūrā, kuru apstiprina Grupas uzņēmuma 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, 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, kas pārsniedz Darba likumā noteikto atlaišanas pabalsta apmēru, darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 (sešu) mēnešu nemainīgo atalgojumu.

- 7.3. Mainīgā atalgojuma piešķiršana 7.2. punktā noteiktajos gadījumos tiek dokumentēta ar attiecīgas pārvaldes institūcijas lēmumu – valde pieņem lēmumu attiecībā uz darbiniekiem, padome pieņem lēmumu attiecībā uz valdes locekļiem un iekšējā audita funkcijas vadītāju.
- 7.4. 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, ievērojot šajā Politikā noteiktos ierobežojumus. 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 attiecīgā amata pienākumu veikšanu.
- 7.5. 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 Grupu uzņēmumu finanšu un reputācijas riski. Tāpat, tiek izvērtēti Grupas uzņēmuma attiecīgas struktūrvienības un katras amatpersonas vai darbinieka individuālie kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji (piemēram, iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana, apkalpošanas kvalitāte u.c.).
- 7.6. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt samazināta, atlikta vai neizmaksāta, ja:
 - darbinieka vai amatpersonas darbībā darba vai cita veida tiesisko attiecību laikā ir konstatētas kļūdas vai nepilnības vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība (*misconduct*);
 - darbinieks vai amatpersona rīkojas pretrunā ar Grupas Ētikas kodeksu, stratēģijā noteiktajiem darbības principiem un mērķiem;
 - Grupas vai Grupas uzņēmuma finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;
 - ņemot vērā ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku novērtējumu, kā arī, ņemot vērā izdevumus, kas saistīti ar pašu kapitāla stiprināšanu, un izdevumus likviditātes nodrošināšanai.
- 7.7. Garantēta atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta.
- 7.8. Valdes locekļu atalgojuma mainīgo daļu nosaka Grupas uzņēmuma padome.
- 7.9. Padomes locekļiem atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta.

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

- 8.1. Padome ir atbildīga par:
 - 8.1.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu un šīs politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;
 - 8.1.2. Politikas atbilstības nodrošināšanu saskaņā ar Grupas pārvaldības iekšējo regulējumu, korporatīvo kultūru, risku apetīti un saistītajiem iekšējiem procesiem;
 - 8.1.3. to, ka, veidojot atalgojuma sistēmu, tiek ņemti vērā riski, kapitāls, likviditāte un peļņas gūšanas iespējamība un laiks;
 - 8.1.4. valdes locekļu atalgojuma noteikšanu;
 - 8.1.5. iekšējā audita funkcijas augstākā līmeņa darbinieku atalgojuma noteikšanu;
 - 8.1.6. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību;
 - 8.1.7. atalgojuma budžeta apstiprināšanu katram kalendārajam gadam;
 - 8.1.8. Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne reti kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Grupas uzņēmuma darbībai, tās attīstības stratēģijai, kā arī, pārmaiņām ārējos faktoros;
 - 8.1.9. pārbažu veikšanas kārtības noteikšanu par Politikas īstenošanu un ievērošanu. Pārbaudes iekļauj 8.3. punktā noteikto ikgadējo iekšējā audita funkcijas veikto pārbaudi, pēc nepieciešamības ar atalgojuma sistēmu saistītas pārbaudes var tikt noteiktas padomes apstiprinātajā darbības atbilstības pārbažu plānā;
 - 8.1.10. ziņošanas kārtības noteikšanu par 8.1.9. punktā noteiktajām pārbaudēm, konstatētajiem novērojumiem, trūkumiem un izdarītajiem secinājumiem;
 - 8.1.11. kā arī, par Politikas piemērotību Grupas uzņēmuma darbības specifikai, tās ietekmi uz Grupas uzņēmuma riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti kopumā;
 - 8.1.12. trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu, tā īstenošanas uzraudzību.
- 8.2. Valde ir atbildīga par:
 - 8.2.1. Politikas un tai atbilstošu citu iekšējo normatīvo aktu izstrādi un īstenošanu, Politikas pamatprincipu ievērošanu;
 - 8.2.2. darbinieku informēšanu par Politikas pamatprincipiem;

- 8.2.3. riska profilu ietekmējošo amatu izvērtēšanas kārtības noteikšanu, izvērtēšanas rezultāta apstiprināšanu un procesa pārraudzību.
- 8.3. Iekšējā audita funkcija, atbilstoši padomes apstiprinātam audita plānam, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, pārbauda un novērtē šīs Politikas noteikto atalgojuma pamatprincipu ievērošanu un Politikas piemērotību Grupas uzņēmuma darbībai. Pārbaudes veikšanā var tikt piesaistīts neatkarīgs ārējais eksperts, par tā iesaisti lemj padome.
- 8.4. Riska profila amatu izvērtēšana tiek veikta vismaz reizi gadā vai biežāk pēc nepieciešamības, piemēram gadījumā, ja tiek mainīta Grupas uzņēmuma organizatoriskā struktūra.
- 8.5. Funkciju vadītāji nodrošina, ka viņu padotībā esošie darbinieki ir informēti par kritērijiem, kas tiek vērtēti, nosakot viņu atalgojumu.
- 8.6. Grupas uzņēmumi, ievērojot normatīvo aktu prasības, nodrošina informācijas atklāšanu par īstenoto atalgojuma politiku un praksi, ne retāk kā reizi gadā publicējot un atjaunojot attiecīgo informāciju Grupas mājas lapā.
- 8.7. Atalgojuma komitejas vai citas līdzīgas struktūras INDEXO Grupā netiek izveidotas.

9. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

- 9.1. Darbinieku un/vai amatpersonu atalgojums nedrīkst nonākt pretrunā ar klientu un ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm.
- 9.2. Šī politika ir veidota un atalgojuma sistēma tiek noteikta tā, lai novērstu un nepieļautu interešu konfliktus saistībā ar atalgojuma noteikšanu, kā arī ievērojot INDEXO Grupas Ētikas kodeksā iekļautos principus. Interešu konfliktu pārvaldības kārtību nosaka INDEXO Grupas Interešu konfliktu pārvaldības politika.
- 9.3. Grupas uzņēmuma padomes un valdes locekļiem, kā arī citiem darbiniekiem vai amatpersonām, ir aizliegts noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā.
- 9.4. Lai novērstu interešu konfliktu INDEXO Grupas līmenī, atalgojums INDEXO Grupas uzņēmumu, kas nav IPAS INDEXO, padomēs, ko nosaka IPAS INDEXO kā šo uzņēmumu mātes uzņēmums, nevar pārsniegt IPAS INDEXO akcionāru sapulcē padomei noteikto atalgojuma līmeni.

10. SAISTĪTIE DOKUMENTI

Saistītie iekšējie normatīvie akti

1. INDEXO Grupas Pārvaldības politika (INDEXO Group Governance Policy).
2. INDEXO Grupas Ētikas kodekss.
3. INDEXO Grupas Interešu konfliktu pārvaldības politika.
4. INDEXO Grupas Risku apetītes ietvara stratēģija.

Saistītie ārējie normatīvie akti:

1. Latvijas Bankas noteikumi Nr. 322 "Noteikumi par kredītiestāžu atalgojuma politiku un praksi".
2. Latvijas Bankas noteikumi Nr. 324 "Noteikumi par alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku un ieguldījumu pārvaldes sabiedrību atalgojuma politiku un praksi".
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).