

**Publiskojamā informācija par
IPAS
“Indexo”
atalgojuma politiku**

Informācija publicēta 2018. gada 16. maijā saskaņā ar 2018. gada 14. maija IPAS "Indexo" padomes sēdē apstiprināto Personāla un atalgojuma politiku. Publiskotā informācija pārskatīta un atstāta negrozīta 2019. gada 8. aprīlī.

1. IPAS "Indexo" (turpmāk – Sabiedrība) Personāla un atalgojuma politiku (turpmāk – politika) nosaka Sabiedrības padome. Tās īstenošanu nodrošina Sabiedrības valdes priekšsēdētājs padomes pārraudzībā.

2. Politikas mērķis ir nodrošināt efektīvu personāla vadības jautājumu risināšanas praksi IPAS "Indexo" (turpmāk – Sabiedrībā), saskaņā ar tajā pastāvošajām korporatīvajām vērtībām, ētikas standartiem un ilgtermiņa interesēm, lai sekmīgi sasniegtu Sabiedrības mērķus un realizētu tās stratēģiju, neveicinot riska uzņemšanos virs Sabiedrības noteiktā līmeņa un nodrošinot atbilstošu kapitāla pietiekamību.

3. Sabiedrības personāla atalgojums sastāv no atalgojuma nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas.

4. Sabiedrībā par riska profilu ietekmējošiem amatiem tiek uzskatīti valdes un padomes locekļu amati.

5. Atalgojuma nemainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā darbinieka izglītību, profesionālo pieredzi un atbildības līmeni.

6. Sabiedrība savās finanšu iespēju robežās var piešķirt atalgojuma mainīgo daļu monetārā vai nemonetārā izteiksmē, kas ir piesaistīta darbinieka individuālajiem darba rezultātiem.

7. Veicot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu, ievēro šādus pamatprincipus:

7.1. atalgojuma mainīgo daļu nosaka saskaņā ar noteikto mērķu sasniegšanu;

7.2. būtiski izvērtē Sabiedrības un katra darbinieka vai amatpersonas individuālos kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus (iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana, apkalpošanas kvalitāte u.c.);

7.3. izslēdz iespēju pašam darbiniekam vai amatpersonai noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā;

7.4. mainīgo atalgojuma daļu var samazināt, ja Sabiedrības finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;

7.5. Sabiedrība patur atmaksas pieprasīšanas tiesības uz mainīgo atalgojuma daļu, tai skaitā atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu uz kuru iegūtas neatsaucamās tiesības, ja tā piešķirta par darbības rezultātiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (ļauņprātīga rīcība);

7.6. netiek noteikta garantēta atalgojuma mainīgā daļa.

8. Veicot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu riska profilu ietekmējošiem amatu veicējiem, papildus 16.punktā noteiktajam, ievēro šādus principus:

8.1. atalgojuma mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 100 procentus no amatpersonai noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;

8.2. atalgojuma mainīgā daļa tiek izmaksāta tikai monetārā formā;

8.3. atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā ņem vērā amatpersonas darbības rezultātu novērtējumu individuāli kontekstā ar Sabiedrības vispārējiem darbības rezultātiem;

8.4. ņem vērā Sabiedrības un amatpersonas individuālos vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus;

8.5. amatpersonu darbības izvērtējumus un lēmumus par atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanu dokumentē;

8.6. atalgojuma mainīgās daļas, tai skaitā atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas, apmērs tiek samazināts, ja Sabiedrības pārvaldē esošā fonda finansiālās darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi.

9. Sabiedrība savās finanšu iespēju robežās var piešķirt darbiniekam atalgojuma mainīgo daļu monetārā un nemonetārā izteiksmē, kas ir piesaistīta darba rezultātiem, veikt darbinieku veselības apdrošināšanu, izmaksāt materiālus pabalstus ārkārtējos gadījumos - vienreizējo pabalstu ģimenes locekļa nāves gadījumā, vienreizējo pabalstu sakarā ar bērna piedzimšanu u.tml.