

APSTIPRINĀTS AR
IPAS "Indexo"
2022.gada 24.marta Akcionāru sapulces lēmumu (Protokols Nr. 1-2022)
Politika ir publicēta Sabiedrības interneta mājas lapā <https://indexo.lv/>

IPAS "Indexo"
Padomes, valdes locekļu un darbinieku atalgojuma
un personāla politika

Dokumenta versiju izstrādāšanas tabula

Versija	Spēkā stāšanās datums	Veiktie grozījumi un lappuses nr.
1.0	25.05.2017	1 no 4
1.1	14.05.2018	1 no 4
1.2	19.07.2019	1 no 5
1.3	26.02.2021	1 no 5
1.4	30.09.2021	1 no 6
1.5	24.03.2022	1 no 8 Politikā ir veikti papildinājumi, lai tā atbilstu Finanšu instrumentu tirgus likuma prasībām.

DEFINĪCIJAS

1. **Amatpersona** – Sabiedrības valdes un/vai padomes loceklis.
2. **Atalgojuma mainīgā daļa** – valdes locekļiem un darbiniekiem tiek piešķirta atalgojuma mainīgā daļa papildus atalgojuma nemainīgajai daļai, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie individuālie darbības rezultāti. Valdes locekļu un darbinieku atalgojuma mainīgo daļu, var veidot dažādi elementi, piemēram, izmaksas monetārā (piemēram, prēmijas) vai nemonetārā formā (piemēram, akciju vai ar akcijām saistītu instrumentu formā).
3. **Atalgojuma nemainīgā daļa** – Attiecībā uz Amatpersonām - atalgojuma nemainīgā daļa (bruto), ietver atlīdzību (ieskaitot arī Atalgojumu, ko valdes un padomes locekļiem maksā ne tikai pati Sabiedrība, bet arī citi uzņēmumi, kas ir Sabiedrības grupā) un īpašus maksājumus, kas nav saistīti ar Amatpersonu sniegumu, bet citiem faktoriem, tai skaitā jebkuri ienākumi par dalību valdes, padomes un akcionāru sapulcēs, kā arī Revīzijas komitejā. Savukārt attiecībā uz Sabiedrības darbiniekiem atalgojuma nemainīgā daļa ir no darbinieka individuālajiem darba rezultātiem neatkarīga darba samaksas daļa (parasti - darba alga, akcijas vai ar akcijām saistīti instrumenti, kuru piešķiršanas nosacījumi nav atkarīgi no individuālajiem darba rezultātiem).
4. **Atalgojums** – darba samaksas nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda piešķirta) kopsumma, kā arī Personāla opcijas un citi papildu labumi, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Sabiedrība.
5. **Personāla opcijas** - Personāla opcijas, kas dod tiesības Sabiedrības esošajiem darbiniekiem un valdes locekļiem, saskaņā ar Sabiedrības Personāla opciju noteikumiem, iegūt noteiktu skaitu Sabiedrības akciju, maksājot konkrētu akciju cenu, kas noteikta Personāla opciju noteikumiem, par katru jauno akciju.
6. **Politika** – šī Sabiedrības Padomes, valdes locekļu un darbinieku atalgojuma un personāla politika.
7. **Sabiedrība** - IPAS "Indexo", reģistrācijas numurs 40203042988.

DOKUMENTA MĒRĶIS UN VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

8. Politikas mērķis ir nodrošināt efektīvu personāla vadības jautājumu risināšanas praksi Sabiedrībā, saskaņā ar tajā pastāvošajām korporatīvajām vērtībām, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm un Sabiedrības darbinieku Atalgojumu, un nodarbinātības nosacījumiem, lai sekmīgi sasniegtu Sabiedrības mērķus un realizētu tās stratēģiju, neveicinot riska uzņemšanos virs Sabiedrības noteiktā līmeņa un nodrošinot atbilstošu kapitāla pietiekamību.
9. Amatpersonām noteiktais Atalgojums ir samērīgs ar citu Sabiedrības darbinieku Atalgojumu.
10. Sabiedrības darbiniekam tiek noteikts darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstošs, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīgs Atalgojums, kas ir tieši saistīts ar darbinieka individuālo sasniegumu saskaņā ar amata aprakstu un nospraustajiem individuālajiem mērķiem. Sabiedrības valdes priekšsēdētājs pieņem lēmumu par atalgojuma nemainīgās un mainīgās daļas apjomu un izmaksu pārējiem Sabiedrības darbiniekiem saskaņā ar šajā Politikā minētajiem nosacījumiem.
11. Sabiedrības akcionāru sapulce veic Sabiedrības padomes locekļu Atalgojuma, ja tāds tiek noteikts, nemainīgās daļas noteikšanu, piešķiršanu un pārraudzību. Sabiedrības padome veic Sabiedrības valdes locekļu atalgojuma nemainīgās un mainīgas daļas noteikšanu, piešķiršanu un pārraudzību.
12. Lai izvairītos no interešu konfliktiem, Sabiedrība nodrošina, ka tās darbinieki, valde un padome nepiedalās sava atalgojuma noteikšanā, ar izņēmumu, kad akcionārs ir arī padomes loceklis. Kārtība, kādā tiek nodrošināta Sabiedrības Amatpersonu un darbinieku izvairīšanās no interešu konfliktiem ir aprakstīta Sabiedrības Interešu konfliktu novēršanas politikā un procedūrā.
13. Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojums Amatpersonām un darbiniekiem tiek noteikts atbilstoši šai Politikai.
14. Politika tiek publicēta Sabiedrības mājaslapā, tādējādi veicinot Sabiedrības darbības pārredzamību un pārskatāmību, kā arī, lai nodrošinātu Sabiedrības akcionāriem iespēju pārraudzīt Sabiedrības Amatpersonu un darbinieku Atalgojuma noteikšanas principus.

ATALGOJUMA NOTEIKŠANAS PRINCIPI

15. Sabiedrība pieturās pie tādas Atalgojuma politikas, kas veicina Amatpersonu un darbinieku motivēšanu sasniegt Sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķus. Sabiedrība, realizējot šo Politiku, ievēro šādus principus:
 - 15.1. **taisnīga Atalgojuma sistēma** – par vienlīdzīgi novērtētu un izpildītu darbu tiek noteikts vienlīdzīgs atalgojums;
 - 15.2. **konkurētspējīgs personāls** - spēja piesaistīt, motivēt un noturēt augsti profesionālus, godprātīgus un talantīgus darbiniekus;
 - 15.3. **pašu kapitāla stiprināšana** - Atalgojuma sistēma neierobežo Sabiedrības spēju stiprināt tās pašu kapitālu;
 - 15.4. **stratēģija un ilgtspēja** - Atalgojuma sistēma atbilst Sabiedrības attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, vērtībām un veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu, Sabiedrības ilgtermiņa interešu ievērošanu un ilgtspēju;
 - 15.5. **ieguldītāju intereses** - Atalgojuma sistēma nav pretrunā ar klientu un ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;
 - 15.6. **riska profilu ietekmējošie amati** - attiecībā uz riska profilu ietekmējošu amatu veicējiem, nodrošina Atalgojuma politiku un praksi, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, kā arī nodrošina tādu Atalgojuma politiku un praksi, kas nerisina Sabiedrības pārvaldē esoša ieguldījumu plāna riska profilam un fonda darbības noteikumiem neatbilstošu risku uzņemšanos.
16. Sabiedrībā par riska profilu ietekmējošiem amatiem tiek uzskatītas Amatpersonas, kā arī līdzekļu pārvaldnieks, darbības risku vadītājs, mārketinga vadītājs un investīciju komitejas locekļi
17. Sabiedrībā Atalgojuma sistēmas pamatprincipus nosaka šī Politika, darba un pilnvarojuma līgumi, Darba likums, FKTK noteikumi, valdes un padomes lēmumi.

DARBA IZPILDES NOVĒRTĒŠANA

18. Darba izpildes novērtēšana ir vadītāju mērķtiecīgi vadīts process, kura ietvaros tiek veikta darba rezultātu un snieguma izvērtēšana, kā arī nosprausti mērķi nākošajam darba snieguma vērtēšanas periodam.
19. Risku profilu ietekmējošo amatu veicēju piemērotības attiecīgajam amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana tiek veikta pēc šādiem kritērijiem:
 - 19.1. zināšanu, prasmju un pieredzes apjoma, kas nepieciešams, lai persona varētu tik novērtēta kā pietiekami kompetenta, atbilstība amata pienākumos un FKTK noteikumos noteiktajam (precizēts konkrētā amata aprakstā);
 - 19.2. izglītības līmeņa un kvalifikācijas atbilstība amata pienākumu prasībām, kuras noteiktas konkrētā amata aprakstā;
 - 19.3. profesionālās darba pieredzes atbilstība amata pienākumu prasībām,
 - 19.4. teorētiska un praktiska pieredze stratēģiskos plānošanas jautājumos,
 - 19.5. teorētiska un praktiska pieredze risku pārvaldīšanas jautājumos,
 - 19.6. iepriekšējo un pašreizējo amatu iestādēs vai citās komercsabiedrībās ietekme un pieredzes atbilstība amata pienākumos noteiktajam,
 - 19.7. atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijiem,
 - 19.8. spēja pietiekami daudz laika veltīt amata pienākumu veikšanai,
 - 19.9. spēja pieņemt neatkarīgus lēmumus,
 - 19.10. izvīzīto mērķu sasniegšana, amata pienākumu izpilde, darba izpildes kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju, t.sk. operacionālo un atbilstības risku analīze,
 - 19.11. kolektīvi nepieciešamās zināšanas, kompetence un praktiskā pieredze iestādes pārvaldībā.

20. Padomes locekļu piemērotības attiecīgajam amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana tiek veikta pēc šīs politikas 19.19.punktā norādītajiem kritērijiem, nepiemērojot 19.10.punktā minēto kritēriju.
21. Darbinieka, kurš nav risku profilu ietekmējošo amatu veicējs, piemērotība amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana notiek atbilstoši Darbinieku novērtēšanas procedūrai un tiek veikta pēc šādiem kritērijiem:
- 21.1. izglītības līmeņa un kvalifikācijas atbilstība amata pienākumu prasībām,
 - 21.2. profesionālās darba pieredzes atbilstība amata pienākumu prasībām,
 - 21.3. teorētiska un praktiska pieredze risku pārvaldīšanas jautājumos,
 - 21.4. atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijiem,
 - 21.5. kompetenču līmeņa atbilstība nepieciešamajam amatam,
 - 21.6. darba kvalitatīvie un kvantitatīvie rezultāti novērtējuma periodā.
- Pārdošanas daļas darbiniekiem 21.6. punktā noteiktie kritēriji un to novērtēšanas kārtība ir detalizēti aprakstīta Prēmiju vadlīnijās.

ATALGOJUMA KOMPONENŠU UN PIEŠĶIRŠANAS PRINCIPI

22. Atalgojums sastāv no:

- 22.1. **Atalgojuma nemainīgās daļa**, kas tiek noteikta, ņemot vērā Amatpersonas un darbinieka izglītības līmeni, profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, pienākumus un atbildības līmeni.
- 22.2. **Atalgojuma mainīgā daļa**, kura tiek piešķirta, ņemot vērā valdes un darbinieka individuālos darba rezultātus.
- 22.3. **Personāla opcijām**, kas tiek piešķirtas saskaņā ar Sabiedrības opciju izlaišanas noteikumiem. Sabiedrībā esošās Personāla opcijas nav uzskatāmas par atalgojuma mainīgo vai nemainīgo daļu, jo saskaņā ar Sabiedrības opciju izlaišanas noteikumiem Amatpersona vai darbinieks iegādājas vai iegādāsies Personāla opcijas, maksājot konkrētu, opciju izlaišanas noteikumos noteikto, jaunās emisijas akcijas cenu. Personāla opcijas var tikt piešķirtas Sabiedrības darbiniekiem un valdes locekļiem kā papildu labums mainīgajam un nemainīgajam atalgojumam.
- 22.4. **Citiem papildu labumiem**, ko Sabiedrība var piešķirt papildus atalgojuma nemainīgajai un mainīgajai daļai atbilstoši šai Politikai.

Atalgojuma nemainīgā daļa

23. Atalgojuma nemainīgā daļa ir Amatpersonai un darbiniekiem noteiktais darba algas vai atlīdzības apmērs.
24. Nosakot Amatpersonu un darbinieku nemainīgo atalgojumu, tiek ņemti vērā šādi kritēriji:
- 24.1. Izglītības līmenis un papildu prasmes un iemaņas, kas sniedz papildu ieguvumus Sabiedrības uzņēmējdarbībai;
 - 24.2. Iepriekšējā profesionālā pieredze;
 - 24.3. Ieņemamais amats, pienākumi un atbildības līmenis;
 - 24.4. Sabiedrības finanšu stāvoklis;
 - 24.5. Finansiāla un sociālekonomiskā, kā arī ģeopolitiskā situācija reģionā, valstī un pasaulē kopumā, kas attiecīgi var ietekmēt Sabiedrības darbības finanšu rādītājus.

Atalgojuma mainīgā daļa

25. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt noteikta Sabiedrības darbiniekiem un valdes locekļiem. Padomes locekļi mainīgo atalgojuma daļu nesaņem.
26. Veicot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu, ievēro šādus pamatprincipus:
- 26.1. atalgojuma mainīgo daļu nosaka saskaņā ar Sabiedrības noteiktajiem īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem, Sabiedrības finanšu un nefinanšu rādītājiem, kā arī individuālo darba sniegumu; pirms mainīgās daļas piešķiršanas tiek rūpīgi izvērtēti finanšu un reputācijas riski.

- 26.2. būtiski izvērtē Sabiedrības un katras Amatspersonas vai darbinieka individuālos kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus (iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana, apkalpošanas kvalitāte u.c.);
 - 26.3. mainīgo atalgojuma daļu var samazināt, ja Sabiedrības finanšu darbības rezultāti pasliktinās, ir negatīvi;
 - 26.4. 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 (Jaunprātīga rīcība);
 - 26.5. netiek noteikta garantēta atalgojuma mainīgā daļa;
 - 26.6. atalgojuma mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 500% procentus no darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, izņemot, ja darbinieks ir riska profilu ietekmējošā amata veicējs, jo tādā gadījumā piemērojas 27.127.1. punktā minētais nosacījums.
27. Veicot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu riska profilu ietekmējošiem amatu veicējiem, papildus 26.26.punktā, izņemot 26.626.6. punktu, tiek ievēroti šādi pamatprincipus:
- 27.1. atalgojuma katru reizi ar konkrētu Darbinieku tiek slēgta atsevišķa vienošanās, kurā ir noteikti konkrēti kritēriji atalgojuma mainīgās daļas aprēķinam;
 - 27.2. mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 100% no noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;
 - 27.3. atalgojuma mainīgā daļa var tikt izmaksāta monetārā vai nemonētārā formā;
 - 27.4. ņem vērā Sabiedrības un riska profilu ietekmējošā amata veicēja individuālos vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus;
 - 27.5. riska profilu ietekmējošā amata veicēji darbības izvērtējums un lēmumi par atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanu dokumentē;
 - 27.6. 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, vai kopējā ekonomiskā, politiskā un sociālā situācija reģionā, valstī vai pasaulē norāda uz potenciāli negatīvu ietekmi uz kopējo ekonomisko situāciju un tādējādi var negatīvi ietekmēt Sabiedrības finanšu rādītājus.
28. Ja riska profilu ietekmējošu amatu veicējam tiek piešķirta atalgojuma mainīgā daļa 70-100 procentu robežās no tai noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā tad:
- 28.1. 40% no atalgojuma mainīgās daļas izmaksu atliek uz periodu, kas nav mazāks kā trīs gadi, kura laikā tiek izvērtēti atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotie darbības rezultāti, to noturīgums un ar tiem saistītie riski;
 - 28.2. pirms atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas izmaksas atalgojuma mainīgo daļu 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 mainīgā daļa;
 - 28.3. neatsaucamās tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu Amatspersona iegūst proporcionāli periodam, uz kādu atlikts atalgojums, bet ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc mainīgās daļas noteikšanas.
29. Attiecībā uz darbiniekiem, kas nav riska profilu ietekmējošu amatu veicēji, nosacījumus, kuriem iestājoties, tiek atlikta mainīgā atalgojuma izmaksa, nosaka padome, vadoties no Sabiedrības finanšu stāvokļa.
30. Nav paredzēts speciāls mehānisms jau izmaksātā mainīgā atalgojuma un papildu sniegto labumu atgūšanai.
31. Par zaudējumiem, ko Sabiedrības valdes loceklis vai darbinieks ir nodarījis Sabiedrībai, tas atbild saskaņā ar Komerclikumu, Civillikumu un citiem Latvijā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

Personāla opcijas

32. Personāla opcijas nav daļa no mainīgā vai nemainīgā atalgojuma, un tiek piešķirts kā papildu labums Sabiedrības darbiniekiem un valdei, saskaņā ar personāla opciju izlaišanas noteikumiem.

33. Sabiedrība var izlaist personāla opcijas ar mērķis atlīdzināt Sabiedrības darbinieku un valdes locekļu veiksmīgus darba rezultātus, kā arī motivēt Sabiedrības darbiniekus un Sabiedrības valdes locekļus rūpēties par Sabiedrības darbības attīstību ilgtermiņā, un veicināt ieinteresētību Sabiedrības efektīvā pārvaldīšanā.
34. Nosacījumus, kuriem iestājoties Sabiedrības darbinieki un valdes locekļi ir tiesīgi iegūt personāla opcijas, nosaka Sabiedrības akcionāru sapulce, apstiprinot personāla opciju izlaišanas noteikumus.
35. Personāla opcijas nav atsavināmas un tās nav mantojamas.
36. Personāla opciju turēšanas minimālais termiņš no to piešķiršanas brīža līdz dienai, kad opciju turētājs ir tiesīgs uzsākt opciju tiesību izlietošanu, ir 12 mēneši, vai cits personāla opciju noteikumos minētais termiņš.
37. Personāla opciju piešķiršana dod tiesības Sabiedrības personāla opciju turētājiem iegūt noteiktu skaitu Sabiedrības jaunās emisijas akcijas, maksājot personāla opciju izlaišanas noteikumus noteikto jauno akciju cenu.

Citi papildu labumi

38. Sabiedrība savās finanšu iespēju robežās var piešķirt Amatpersonām un darbiniekam citus papildu labumus, piemēram:
 - 38.1. nodrošināt iemaksas par darbiniekiem privātajā pensiju fondā, veselības apdrošināšanu;
 - 38.2. izmaksāt materiālus pabalstus ārkārtējos gadījumos - vienreizējo pabalstu ģimenes locekļa nāves gadījumā, vienreizējo pabalstu sakarā ar bērna piedzimšanu;
 - 38.3. nodrošināt iemaksas pensiju trešā līmeņa fondā;
 - 38.4. izmantot Sabiedrības iegādātu mobilo tālruni un nodrošināt saistīto izdevumu apmaksu;
 - 38.5. piešķirt papildu brīvdienas, piemēram, sakarā ar ģimenes locekļa nāves gadījumu, vai bērna piedzimšanu, vai tml.;
 - 38.6. apmaksāt dalību semināros, apmācībās, konferencēs, ciktāl tas ir nepieciešams Sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķu sasniegšanai.
39. Konkrētai personai gadā piešķirto citu papildu labumu, novērtējot tos naudas izteiksmē, maksimālā robeža nepārsniedz 100 % no šīs personas gada atalgojuma nemainīgās daļas.

STRUKTŪRVIENTĪBU VADĪTĀJU UN PĀRVALDNIIEKU ATLASES KĀRTĪBA

40. Par struktūrvienību vadītāju un pārvaldes pakalpojumu saņēmēju pārvaldnieku atlasī ir atbildīga Sabiedrības valde;
41. Atlases procesa minimālās prasības:
 - 41.1. Pārliicināties par potenciālā darbinieka atbilstību ieņemamajam amatam, vērtējot tā izglītības un pieredzes kopumu kontekstā ar Sabiedrības organizatoriskajā struktūrā noteiktajiem amata pienākumiem un minimālajām pieredzes un izglītības prasībām atbilstoši konkrētā amata aprakstam;
 - 41.2. Gūt pārliedību 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;
 - 41.3. Pirms darba attiecību noformēšanas gūt pārliedību par galveno potenciālā darbinieka CV norādīto faktu (izglītība, iepriekšējā pieredze) atbilstību realitātei.

STRUKTŪRVIENTĪBU VADĪTĀJU UN PĀRVALDNIIEKU PĀRRAUDZĪBA

42. Par struktūrvienību vadītāju un pārvaldes pakalpojumu saņēmēju pārvaldnieku darba pārraudzību ir atbildīga Sabiedrības valde;
43. Par struktūrvienību vadītāju, kuri ir valdes locekļi, darba pārraudzību ir atbildīga Sabiedrības padome.

STRUKTŪRVIENĪBU VADĪTĀJU UN PĀRVALDNIEKU AMATA PĒCTECĪBAS PLĀNOŠANA, VALDES UN PADOMES LOCEKĻU PILNVARU TERMIŅŠ

44. Valde un padome tiek ievēlēta uz pilnvaru termiņu saskaņā ar Komerclikuma un Sabiedrības statūtu noteikumiem.
45. Padome var jebkurā laikā atsaukt valdes locekli no amata, ja tam ir svarīgs iemesls. Akcionāru sapulce var jebkurā laikā atsaukt padomes locekli, ja tam ir svarīgs iemesls.
46. Valdes un padomes locekļiem nav noteikti ar līgumu izbeigšanu saistīti maksājumi. Tomēr, ja konkrētajos apstākļos tas uzskatāms par nepieciešamu, šāda maksājuma apmērs nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 mēnešu nemainīgo atalgojumu.
47. Ja ar Amatpersonām un/vai riska profilu ietekmējošiem amatu veicējiem, vai citiem darbiniekiem tiek slēgta vienošanās par konkurences ierobežojumu, samaksa par konkurences ierobežojuma ievērošanu visā konkurences ierobežojuma termiņā nedrīkst pārsniegt 100% no attiecīgās personas iepriekšējā gadā saņemtā nemainīgā atalgojuma.
48. Par struktūrvienību vadītāju un pārvaldes pakalpojumu saņēmēju pārvaldnieku amata pēctecības plānošanu ir atbildīga Sabiedrības valde;
49. Amata pēctecības plānošanas ietvaros Sabiedrības valde seko, lai
 - 49.1. Struktūrvienības vadītājs un pārvaldes pakalpojumu saņēmēja pārvaldnieks veic savu darbību atbilstoši dokumentētām politikām un procedūrām, nodrošinot iespēju jaunam darbiniekam maksimāli ērti pārņemt amata pienākumus;
 - 49.2. Ar katra struktūrvienības vadītāja un pārvaldes pakalpojuma saņēmēja pārvaldnieka ikdienas darbu ir pazīstams vismaz vēl viens Sabiedrības darbinieks, efektīvi nodrošinot darbības nepārtrauktību gadījumā, ja struktūrvienības vadītājs vai pārvaldes pakalpojuma saņēmēja pārvaldnieks nav spējīgs vai tiesīgs turpināt pildīt savus pienākumus.

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

50. Sabiedrības padome ir atbildīga par:
 - 50.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu un šīs politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;
 - 50.2. Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Sabiedrības esošajai darbībai un tās attīstības stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārējos faktorus;
 - 50.3. pārbaužu veikšanas kārtības noteikšanu par Sabiedrības Politikas īstenošanu un ievērošanu;
 - 50.4. nosaka Politikas pārbaužu veikšanas kārtību par tās ietekmi uz Sabiedrības riska profilu un riska pārvaldīšanas kvalitāti.
51. Sabiedrības valde ir atbildīga par:
 - 51.1. Sabiedrības padomei noteikto Atalgojuma politikas pamatprincipu ievērošanu un Politikas izstrādi un īstenošanu;
 - 51.2. darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm.
52. Izvērtējot Sabiedrības biznesa modeli, apmēru un organizatorisko struktūru, Sabiedrībā atalgojuma komiteja netiek veidota.
53. Iekšējais auditors reizi gadā, pārbauda un novērtē šīs Politikas noteiktā Atalgojuma pamatprincipu ievērošanu un Politikas piemērotību Sabiedrības darbībai, t.sk. tās ietekmi uz Sabiedrības risku profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti, un par rezultātiem ziņo Sabiedrības padomei, kā paredzēts Iekšējā Audita Nolikumā. Padome pēc Iekšējā auditora ziņojuma saņemšanas pieprasa valdei atklāto trūkumu un nepilnību novēršanas plānu.
54. Sabiedrības valde ne retāk kā reizi četros gados pēc iepriekšējās Politikas apstiprināšanas izstrādā šīs Politikas grozījumus un papildinājumus, un iesniedz tos apstiprināšanai padomē. Padome savukārt pieņem lēmumu par izstrādāto grozījumu virzību apstiprināšanai akcionāru sapulcē.

55. Sabiedrības padomei ir pienākums nodrošināt Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu. Nepieciešamības gadījumā padome var rosināt valdi izstrādāt Politikas grozījumus un papildinājumus pirms 5454.punktā noteiktā termiņa iestāšanās.
56. Sabiedrība nodrošina, ka ne retāk kā reizi gadā vienlaikus ar gada pārskata publiskošanu Sabiedrības mājas lapā publicē un atjauno informāciju par to kā iepriekšējā gadā tikusi īstenota Politiku un praksi attiecībā uz riska profilu ietekmējošiem amatiem, publicējot šādu informāciju: :
 - 56.1. politikas noteikšanas un īstenošanas kārtību Sabiedrībā, tostarp par politikas noteikšanā un īstenošanā iesaistītajām personām;
 - 56.2. politikas mērķus un Atalgojuma elementus;
 - 56.3. riska profilu ietekmējošo amatu sarakstu;
 - 56.4. riska profilu ietekmējošu amatu veicēju Atalgojuma saistību ar darbības rezultātiem, tostarp atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotajām metodēm, darbības rādītājiem, darbības rezultātu novērtēšanā izmantoto rādītāju korelāciju, atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas izmaksa un neatsaucamo tiesību iegūšanas nosacījumus.
57. Sabiedrība 5656.punktā noteikto informāciju par pārskata periodā īstenoto Politiku un praksi var izvēlēties atklāt vienlaikus ar gada pārskata vai konsolidētā gada pārskata publiskošanu par šo pašu pārskata periodu.