

## **IPAS Indexo informācija par atalgojuma politikas īstenošanu un praksi 2022. gadā attiecībā uz riska profila ietekmējošiem amatiem**

INDEXO ir izstrādājusi atalgojuma politiku, kas tiek piemērota visiem darbiniekiem. Tā tiek regulāri pārskatīta un atjaunota, iesaistot dažādus speciālistus, tajā skaitā risku vadības un darbības atbilstības, juridiskās funkcijas atbildīgos darbiniekus, kā arī ārējos ekspertus. Arī 2022.gadā mēs pārskatījām atalgojuma politiku un tā tika apstiprināta sabiedrības akcionāru sapulcē.

Indexo mērķis ir nodrošināt labāku finanšu vidi Latvijā, tādēļ mums ir svarīgi piesaistīt, saglabāt un attīstīt profesionālus un talantīgus cilvēkus.

Mūsu atalgojuma politika ir veidota, lai motivētu darbiniekus sasniegt tiem izvirzītos darbības rezultātus vienlaikus sasniedzot arī INDEXO ilgtermiņa mērķus, rīkoties atbilstoši INDEXO vērtībām, sabalansējot mērķu sasniegšanu ar efektīvu risku pārvaldību.

Atalgojuma politikas noteikšanā INDEXO ievēro sekojošus principus:

- taisnīga atalgojuma sistēma – par vienlīdzīgi novērtētu un izpildītu darbu tiek noteikts vienlīdzīgs atalgojums;
- konkurētspējīgs personāls - spēja piesaistīt, motivēt un noturēt augsti profesionālus, godprātīgus un talantīgus darbiniekus;
- pašu kapitāla stiprināšana - atalgojuma sistēma neierobežo sabiedrības spēju stiprināt tās pašu kapitālu;
- 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;
- ieguldītāju intereses - atalgojuma sistēma nav pretrunā ar klientu un ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;

Atalgojums INDEXO var tikt noteikts kā pilnībā nemainīgs, vai arī daļa no atalgojuma var būt mainīga. Nemainīgā atalgojuma daļa tiek noteikta, ņemot vērā darbinieka izglītības līmeni, profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, pienākumus un atbildības līmeni. Mainīgā atalgojuma daļa tiek piešķirta, ņemot vērā darbinieka individuālos darba rezultātus.

### **Atalgojuma politika attiecībā uz riska profila ietekmējošiem amatiem**

Lai nodrošinātu piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu, riska profila ietekmējošiem amatiem tiek noteiktas striktākas prasības attiecībā uz atalgojumu noteikšanu kā citiem darbiniekiem. Tie ir darbinieki, kuru profesionālā darbība individuāli vai kolektīvi ietekmē sabiedrības vai pārvaldē esošā ieguldījumu portfeļa riska profilu. Veicot novērtējumu un ievērojot Finanšu un kapitāla

tirgus komisijas izdotos normatīvos noteikumus<sup>1</sup>, INDEXO ir identificējis sekojošus amatus, kam ir ietekme uz riska profilu:

- padomes locekļi
- valdes locekļi;
- līdzekļu pārvaldnieks;
- darbības risku vadītājs;
- mārketinga vadītājs;
- investīciju komitejas locekļi.

Atalgojuma mainīgā daļa nav garantēta. To nosaka saskaņā ar noteiktajiem īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem, finanšu un nefinanšu rādītājiem, novērtējot individuālo darba sniegumu vairāku gadu garumā. Mainīgas daļas apmērs nevar pārsniegt 100% no noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā. To noteikt var gan monetārā (piemēram, prēmijas), gan nemonetārā (akciju vai ar akcijā saistītā instrumentu formā) veidā. Individuālā snieguma novērtēšanā ņem vērā gan kvantitatīvos rādītājus (dalībnieku piesaiste ieguldījumu plāniem, piesaistīto dalībnieku vidējo aktīvu vērtība, peļņa pirms klientu piesaistes izdevumiem), gan kvalitatīvos (sabiedrības darbība atbilstoši normatīvo aktu prasībām).

Mainīgā daļa (tajā skaitā atliktā mainīgā daļa) var tikt samazināta, ja sabiedrības pārvaldē esošā fonda finansiālās darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi, tāpat arī gadījumos, kad 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.

Gadījumā, kad mainīgā daļa tiek piešķirta 70-100 (neieskaitot) procentu robežās no noteiktās nemainīgās daļas tad 40% no mainīgās daļas izmaksu atliek uz vismaz trīs gadiem, kura laikā tiek izvērtēti darbības rezultāti, kas bija par pamatu mainīgās daļas piešķiršanai. Tāpat tiek izvērtēts šo darbības rezultātu noturīgums un saistītie riski. Neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu darbinieks iegūst proporcionāli periodam uz kādu atlikts maksājums, bet ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc mainīgās daļas noteikšanas. Pirms izmaksas atlikto atalgojuma mainīgo daļu pēc nepieciešamības 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.

Skaitlisku informāciju par sabiedrības izmaksāto atalgojumu 2022.gadā varat apskatīt [sabiedrības konsolidētajā gada pārskatā](#).

Esam savā mājas lapā publicējuši arī pilnu [atalgojuma politiku](#).

---

<sup>1</sup> [“Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politika pamatprincipiem”](#)