

Dukascopy Europe IBS AS

Atalgojuma politika

No Juridiskās un atbilstības uzraudzības daļas Sabiedrības Padomei

Procedūra ir saistoša visām Sabiedrības struktūrvienībām

Versija	Apstiprināts
v.3	25.04.2025
v.2	29.02.2024
v.1	01.11.2022

1. TERMINI UN SAĪSINĀJUMI

Atalgojuma mainīgā daļa – no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru veido izmaksas monetārā vai nemonetārā formā (piemēram, prēmijas, piemaksas, akciju opcijas). Šāda daļa Sabiedrībā netiek piemērota un nav paredzēta šajā politikā.

Atalgojuma nemainīgā daļa – darba samaksas daļa, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem (parasti – darba alga), kas ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus, kā arī citas fiksētas iemaksas, kas noteiktas sabiedrības iekšējos normatīvos aktos vai darba līgumos.

Atalgojums – darba samaksa, ko veido tikai atalgojuma nemainīgā daļa, jo Sabiedrībā nav noteikta atalgojuma mainīgā daļa

Dzimumneitrāla pieeja atalgojuma noteikšanā – princips, ka darbiniekiem, neatkarīgi no dzimuma, ir jāsaņem vienāds atalgojums par vienādu vai līdzvērtīgu darbu, pamatojoties uz Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 6.2. punktu, Direktīvu (ES) 2019/2034 un Eiropas Banku iestādes pamatnostādņēm.

ESG faktori – vides, sociālie un korporatīvās pārvaldības faktori, kas tiek ņemti vērā atalgojuma noteikšanā saskaņā ar ilgtspējas risku integrēšanas politiku.

Latvijas Banka – Finanšu un kapitāla tirgus uzraugs.

Latvijas Bankas noteikumi Nr. 323 – 2024. gada 14. oktobra Latvijas Bankas noteikumi Nr. 323 “Noteikumi par ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi”, kas stājas spēkā 2025. gada 1. janvārī un aizstāj iepriekšējos FKTK normatīvos noteikumus Nr. 162.

Pamatnostādnes – Eiropas Banku iestādes 2021. gada 22. novembra Pamatnostādnes EBA/GL/2021/13 par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu (ES) 2019/2034.

Riska profilu ietekmējošie amati – amatpersonas un darbinieki, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Sabiedrības riska profilu, kā noteikts Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 3. punktā.

Sabiedrība – Dukascopy Europe IBS AS, licencēta ieguldījumu brokeru sabiedrība Latvijas Republikā, reģistrācijas Nr. 40003344762.

2. ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS UN PIEMĒROŠANAS VADLĪNIJAS

2.1. Mērķis:

Atalgojuma politikas mērķis ir piesaistīt, saglabāt un motivēt augsti kvalificētus darbiniekus, lai sasniegtu Sabiedrības stratēģiskos un operatīvos mērķus, vienlaikus nodrošinot atbilstību piesardzīgas risku pārvaldības principiem, dzimumneitralitāti un ilgtspējas risku integrāciju. Politika ir izstrādāta, lai novērstu pārmērīgu riska uzņemšanos un atbilstu Latvijas Bankas noteikumiem Nr. 323, Direktīvai (ES) 2019/2034 un Pamatnostādņēm.

2.2. Piemērošanas vadlīnijas:

Nosakot darbinieku atalgojumu, Sabiedrība dzimumneitrālā veidā ņem vērā šādus aspektus:

2.2.1. izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, centienus, atbildību, veikto darbu un attiecīgo uzdevumu būtību;

2.2.2. nodarbinātības vietu un vietējo dzīves dārdzību;

2.2.3. personāla hierarhisko līmeni un to, vai darbiniekiem ir vadības pienākumi;

2.2.4. darbinieku formālās izglītības līmeni un profesionālās kvalifikācijas sertifikātus;

2.2.5. darba tirgū pieejamo specializēto amatu darbinieku trūkumu;

- 2.2.6. darba līguma veidu (pagaidu vai uz nenoteiktu laiku) un darba pienākumu specifiku;
 - 2.2.7. darbinieku profesionālās pieredzes ilgumu un darba stāžu;
 - 2.2.8. ESG faktorus, tostarp darbinieku ietekmi uz ilgtspējas riskiem.
- 2.3. Pamatojoties uz riskiem, ko rada nesamērīgas atalgojuma izmaksas, Sabiedrības darbiniekiem tiek noteikta vienīgi atalgojuma nemainīgā daļa.

3. STRUKTŪRU PIENĀKUMI

- 3.1. Sabiedrības padome ir atbildīga par:
- 3.1.1. Atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu, apstiprināšanu un regulāru pārskatīšanu ne retāk kā reizi gadā, kā noteikts Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 12.4. punktā;
 - 3.1.2. Riska profilu ietekmējošo amatu identificēšanas procesa uzraudzību un dokumentāciju;
 - 3.1.3. Pārbaudes kārtības noteikšanu par politikas ievērošanu, iesaistot neatkarīgus ārējos ekspertus, ja nepieciešams, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 12.5. punktu.
- 3.2. Sabiedrības valde saistībā ar atalgojuma politiku ir atbildīga par:
- 3.2.1. Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu Sabiedrības darbiniekiem, ņemot vērā darba tirgus datus, risku profilu ietekmējošo amatu statusu un Latvijas Bankas noteikumus Nr. 323;
 - 3.2.2. Amatpersonu un darbinieku informēšanu par atalgojuma noteikšanas principiem, dokumentāciju un atbildību.
- 3.3. Personāla un biroja vadīšanas nodaļa, pamatojoties uz valdes noteikumiem un iekšējiem dokumentiem, nodrošina darbinieku informēšanu par atalgojuma politikas ieviešanu, principiem un izmaiņām, kā arī veic regulāru apmācību par dzimumneitralitātes un risku pārvaldības prasībām.
- 3.4. Sabiedrības Juridiskā nodaļa ir atbildīga par:
- 3.4.1. Atalgojuma politikas un prakses atbilstības ārējiem tiesību aktiem, tostarp Latvijas Bankas noteikumiem Nr. 323, Direktīvai (ES) 2019/2034 un Pamatnostādnēm, izvērtēšanu;
 - 3.4.2. Kontroles pasākumu noteikšanu un īstenošanu, lai nodrošinātu politikas ievērošanu, tostarp regulāras pārbaudes ne retāk kā reizi gadā saskaņā ar noteikumu Nr. 323, 12.5. punktu;
 - 3.4.3. Neatkarīgu atbilstības novērtējumu sniegšanu Sabiedrības padomei par politikas efektivitāti un ietekmi uz risku, kapitāla un likviditātes pārvaldību.

4. ATALGOJUMA (NEMAINĪGĀS DAĻAS) NOTEIKŠANA

- 4.1. Sabiedrības valde nosaka amatu grupas un atalgojuma nemainīgās daļas robežas katrai grupai, balstoties uz:
- 4.1.1. Uzticamu un aktuālu informāciju par atalgojumu darba tirgū;
 - 4.1.2. Darbinieku kompetenci, pieredzi, atbildību un ietekmi uz Sabiedrības risku profilu saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 9.5.1. punktu;
 - 4.1.3. Dzimumneitralitātes principiem, lai nodrošinātu vienādu atalgojumu par vienādu darbu.
- 4.2. Atalgojuma nemainīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli, ņemot vērā:
- 4.2.1. Darbinieka amata aprakstu, kompetenci un profesionālo pieredzi;
 - 4.2.2. Amata grupas atalgojuma robežas, ar iespēju pieļaut izņēmumus, ja tie ir pamatoti ar objektīviem kritērijiem (piemēram, retām prasmēm vai augstu atbildību);
 - 4.2.3. Ģeogrāfisko atrašanās vietu, dzīves dārdzību un darba tirgus specifiku.

- 4.3. Atalgojuma nemainīgajai daļai jāatspoguļo:
- 4.3.1. Darbinieku profesionālā pieredze, izglītības līmenis, zināšanas un prasmes;
 - 4.3.2. Organizatoriskā atbildība un hierarhiskais līmenis;
 - 4.3.3. ESG faktori un ilgtspējas riski, lai nodrošinātu Sabiedrības ilgtermiņa stabilitāti;
 - 4.3.4. Ierobežojumi, tostarp sociālie, ekonomiskie un kultūras faktori, kas var ietekmēt atalgojumu.
- 4.4. Visas izmaiņas atalgojuma nemainīgajā daļā tiek dokumentētas, un darbinieki tiek informēti saskaņā ar iekšējiem normatīvajiem aktiem un Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 13.3. punktu.

5. ILGTSPĒJAS FAKTORI UN RISKI

- 5.1. Pamatojoties uz Sabiedrības Ilgtspējas risku integrēšanas politiku, atalgojuma noteikšanā dzimumneitrālā veidā tiek ņemti vērā šādi faktori:
- 5.1.1. Nodarbināto izglītības līmenis, profesionālā kvalifikācija un veselības stāvoklis;
 - 5.1.2. Vides, sociālie un korporatīvās pārvaldības faktori, tostarp to ietekme uz Sabiedrības risku profilu un ilgtermiņa darbību.
- 5.2. Sabiedrība regulāri izvērtē riskus, ko var radīt ESG faktoru neievērošana, un nodrošina to novēršanu, izmantojot iekšējās kontroles sistēmas un atbilstošus risku pārvaldības pasākumus, kā noteikts Latvijas Bankas noteikumos Nr. 323, 6.3. punktā.

6. DZIMUMNEITRĀLA ATALGOJUMA NODROŠINĀŠANA

- 6.1. Sabiedrība nodrošina, ka visi atalgojuma noteikšanas, piešķiršanas un izmaksāšanas aspekti ir dzimumneitrāli, tostarp karjeras izaugsmes un profesionālās attīstības nosacījumi.
- 6.2. Lai nodrošinātu dzimumneitralitāti:
- 6.2.1. Sabiedrība dokumentē un klasificē amatu grupas, nosakot algu kategorijas un vienādas atalgojuma prasības par vienādu vai līdzvērtīgu darbu, pamatojoties uz pienākumiem, atbildību un kompetenci;
 - 6.2.2. Tiek īstenota profesionālo amatu atalgojuma klasifikācijas sistēma, kas novērš jebkādu diskrimināciju, tostarp dzimuma dēļ, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 6.2. punktu un Direktīvas (ES) 2019/2034 prasībām.
- 6.3. Sabiedrība veic regulāru dzimumu atalgojuma atšķirību analīzi vismaz reizi trijos gados un iesniedz attiecīgos pārskatus Latvijas Bankai, kā noteikts noteikumu Nr. 323, 28.2.3. punktā.

7. SABIEDRĪBAS RISKU PROFILU IETEKMEJOŠO AMATU IDENTIFIKĀCIJA UN PĀRVALDĪBA

- 7.1. Saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 3. un 25. punktu, Sabiedrība vismaz reizi gadā identificē amatpersonas un darbiniekus, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Sabiedrības risku profilu. Šis process tiek regulēts ar dokumentu "Sabiedrības Risku profilu ietekmējošo (RPI) amatu identifikācijas process un RPI amatu saraksts".
- 7.2. Lai gan atalgojuma mainīgā daļa netiek piemērota, fiksētais atalgojums risku profilu ietekmējošiem darbiniekiem tiek noteikts, ņemot vērā to ietekmi uz Sabiedrības riskiem, kapitāla un likviditātes prasībām, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 9.7. punktu.

8. PASĀKUMI INTEREŠU KONFLIKTU NOVĒRŠANAI

- 8.1. Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojuma politika ir izstrādāta tādā veidā, lai novērstu interešu konfliktus starp Sabiedrību, tās darbiniekiem, vadību un klientiem, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumiem Nr. 323.
- 8.2. Tā kā Sabiedrībā darbiniekiem tiek piemērota tikai fiksēta atalgojuma daļa un padome un valde nesaņem atalgojumu par savu darbu, risks, ka atalgojums veicinās interešu konfliktus, ir samazināts.
- 8.3. Fiksētais atalgojums ir noteikts, pamatojoties uz objektīviem kritērijiem, piemēram, amata pienākumiem, pieredzi un tirgus standartiem, nodrošinot caurspīdīgumu un novēršot subjektīvu ietekmi, kas var radīt interešu konfliktus.
- 8.4. Darbiniekiem, kas veic kontroles funkcijas (piemēram, atbilstības uzraudzība, risku pārvaldība), atalgojums tiek noteikts neatkarīgi no to biznesa vienību veikspējas, kuras tie uzrauga. Viņu atalgojums ir balstīts uz funkciju mērķu sasniegšanu, nevis uz biznesa rezultātiem, tādējādi novēršot interešu konfliktus.
- 8.5. Visi Sabiedrības valdes un padomes locekļi, kā arī darbinieki un ir pakļauti Sabiedrības interešu konfliktu novēršanas politikai, kas prasa regulāri atklāt jebkādas personiskas intereses, kas var ietekmēt viņu lēmumus, un nodrošina procedūras to pārvaldībai.
- 8.6. Sabiedrība veic regulāru darbinieku apmācību par interešu konfliktu atpazīšanu un novēršanu, tostarp saistībā ar atalgojumu, lai nodrošinātu, ka darbinieki ir informēti par potenciālajiem riskiem un zina kā rīkoties.

9. ATALGOJUMA PĀRVALDĪBA UN PĀRSKATI

- 9.1. Sabiedrība izstrādā un uztur Atalgojuma politikas Pielikumu Nr. 1, kurā tiek atklāti apkopoti skaitliski dati par atalgojumu par katru finanšu gadu, atbilstoši Regulas (ES) 2019/2033 51. panta prasībām. Šis pielikums ietver informāciju par fiksēto atalgojumu, saņēmēju skaitu un citus attiecīgus rādītājus, kas attiecas uz augstāko vadību un riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem. Pielikums tiek sagatavots un publiskots Sabiedrības tīmekļvietnē, nodrošinot caurspīdīgumu un atbilstību normatīvajām prasībām.
- 9.2. Sabiedrība sagatavo un iesniedz Latvijas Bankai pārskatus par atalgojuma politiku un praksi saskaņā ar noteikumu Nr. 323, 28.–31. punktu, izmantojot EBA veidnes (piemēram, REM-BM, REM-GAP, REM-HE) un termiņus (līdz nākamā gada 1. jūnijam).

10. NOSLĒGUMA NOTEIKUMI

- 10.1. Šī politika stājas spēkā 2025. gada 25. aprīlī un atceļ iepriekšējo versiju (v.2, apstiprināts 2024. gada 29. februārī).
- 10.2. Politika ir pieejama visām Sabiedrības amatpersonām un darbiniekiem, kā arī ir publicējama Sabiedrības tīmekļvietnē, ievērojot konfidencialitātes prasības, un tiek regulāri pārskatīta, lai nodrošinātu tās atbilstību un efektivitāti.

Dukascopy Europe IBS AS

Atalgojuma politika

Pielikums Nr. 1
Atalgojuma apkopotie skaitliskie dati par
2024. gadu

1. IEVADS

Saskaņā ar Regulas (ES) 2019/2033 51. panta prasībām, Dukascopy Europe IBS AS (turpmāk – Sabiedrība) atklāj apkopotus skaitliskos datus par izmaksāto atalgojumu 2024. finanšu gadā. Šī informācija aptver datus par Sabiedrības augstāko vadību un darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Sabiedrības riska profilu. Dokuments ir sagatavots, lai nodrošinātu caurspīdīgumu un atbilstību normatīvajām prasībām, un tas tiek publiskots Sabiedrības tīmekļvietnē kopā ar Atalgojuma politiku.

2. AUGSTĀKĀ VADĪBA

Sabiedrības Atalgojuma politikas un šā pielikuma ietvaros par augstāko vadību tiek uzskatīti Sabiedrības padomes un valdes locekļi. Atbilstoši Atalgojuma politikā noteiktajam, augstākā vadība par pienākumu izpildi atbildību nesāņem.

Rādītājs	Vērtība
Personu skaits	6
Kopējais fiksētais atalgojums	0 EUR
Kopējais mainīgais atalgojums	0 EUR
Mainīgā atalgojuma formas	Nav
Atliktā atalgojuma summas	Nav
Garantētā mainīgā atalgojuma summa	Nav
Atlaišanas pabalstu summas	0 EUR

3. Darbinieki, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Sabiedrības riska profilu

Šajā kategorijā ietilpst Sabiedrības darbinieki, kuri nav augstākā vadība, bet kuru lēmumi un darbības var būtiski ietekmēt Sabiedrības riska profilu. Atbilstoši Sabiedrības izstrādātajam dokumentam “Riska profilu ietekmējošo (RPI) amatu identifikācijas process un RPI amatu saraksts”, šie amati ir: Risku direktors, Risku un kontroles nodaļas vadītājs, Iekšējā audita struktūrvienības vadītājs, Atbilstības uzraudzības nodaļas vadītājs un IT nodaļas vadītājs.

Rādītājs	Vērtība
Personu skaits	4
Kopējais fiksētais atalgojums	24 085 EUR
Kopējais mainīgais atalgojums	0 EUR
Mainīgā atalgojuma formas	Nav
Atliktā atalgojuma summas	Nav
Garantētā mainīgā atalgojuma summa	Nav
Atlaišanas pabalstu summas	0 EUR