

Dukascopy Europe IBS AS

Atalgojuma politika

No Juridiskās un atbilstības uzraudzības daļas Sabiedrības Padomei
Politika ir saistoša visām Sabiedrības struktūrvienībām

Versija	Apstiprināts
v.5 – Saskaņā ar Latvijas Bankas tematiskās pārbaudes rezultātiem	21.01.2026
v.4	13.10.2025
v.3	25.04.2025
v.2	29.02.2024
v.1	01.11.2022

Spēkā stāšanās datums: 2026. gada 21. janvāris

Atbildīgā struktūrvienība: Juridiskās un atbilstības uzraudzības daļa

Attiecas uz: Visām Sabiedrības struktūrvienībām

Klasifikācija: Iekšējais dokuments

Nākamās pārskatīšanas datums: 2027. gada 21. janvāris

Apstiprinājusī: Sabiedrības Padome

1. Terminu un saīsinājumi

Apdrošināšana (šīs politikas izpratnē) – apdrošināšanas produkti vai līdzvērtīgi mehānismi, kuru mērķis vai rezultāts ir mazināt atalgojuma risku korekcijas ietekmi.

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.

Personiskā riska ierobežošana (hedžēšana) – darbinieka darbības (t.sk. ar trešo personu starpniecību), kas būtiski mazina vai neitralizē Sabiedrības piemērotās atalgojuma risku korekcijas, atlikšanu, samazināšanu vai atgūšanu.

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

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 arī ārpuskārtas pārskatīšanu, ja notikuši būtiski grozījumi Sabiedrības darbībā, risku profilā, organizatoriskajā struktūrā, sniegto pakalpojumu tvērumā vai piemērojamo ārējo normatīvo aktu prasībās, lai nodrošinātu atalgojuma politikas savlaicīgu un efektīvu aktualizēšanu.
- 3.1.2 riska profilu ietekmējošo amatu identificēšanas procesa uzraudzību un dokumentāciju;
- 3.1.3 riska profilu ietekmējošo amatu un risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību un atalgojuma noteikšanas principu apstiprināšanu, nodrošinot interešu konflikta novēršanu, tostarp izslēdzot iespēju valdes locekļiem noteikt savu atalgojumu vai piedalīties tā noteikšanā, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323 5.3. un 9.6. apakšpunktiem, 12.–13. punktā noteiktajām prasībām, Regulas (ES) 2021/2154 3. pantu, Pamatnostādnēm EBA/GL/2021/13 un ESMA pamatnostādnēm par noteikumiem MiFID II atalgojuma prasību aspektiem (ESMA35-43-3565);
- 3.1.4 pārbaudes kārtības noteikšanu par politikas ievērošanu, iesaistot neatkarīgus ārējos ekspertus, ja nepieciešams, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323, 12.5. punktu.
- 3.1.5 sabiedrības akcionāriem sniedzamās informācijas kārtību par atalgojuma politiku un praksi, tostarp informācijas tvērumu, periodiskumu, atbildīgās struktūrvienības un iesniegšanas formu, kā arī piemērojamās konfidencialitātes prasības. Informācija tiek sniegta ne retāk kā reizi gadā kopā ar atalgojuma politikas ikgadējā novērtējuma rezultātiem vai pēc akcionāru pieprasījuma, ievērojot piemērojamās konfidencialitātes prasības.
- 3.1.6 kārtību, kādā valde un kontroles funkciju veicēji sagatavo un iesniedz Padomei informāciju par atalgojuma politikas īstenošanas uzraudzību, tostarp par veiktajām pārbaudēm, konstatētajiem novērojumiem un trūkumiem, izdarītajiem secinājumiem, kā arī par atalgojuma politikas piemērotību Sabiedrības darbības specifikai un tās ietekmi uz Sabiedrības risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti. Ziņošana tiek veikta ne retāk kā reizi gadā kopā ar ikgadējā atalgojuma politikas novērtējuma rezultātiem un nekavējoties, ja konstatēti būtiski trūkumi vai notikušas būtiskas izmaiņas Sabiedrības darbībā, risku profilā, organizatoriskajā struktūrā vai piemērojamo ārējo normatīvo aktu prasībās. Ziņošanas kārtība ietver vismaz pārskatu saturu, sagatavošanas un iesniegšanas termiņus, atbildīgās struktūrvienības un pārskatu izskatīšanas kārtību Padomē.

- 3.1.7 trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu gadījumos, kad atalgojuma politikas pārbaudēs vai piemērošanā konstatēti trūkumi, kā arī plāna īstenošanas uzraudzību, tai skaitā termiņu, atbildīgo personu un efektivitātes kontroles noteikšanu.
- 3.2 Sabiedrības valde saistībā ar atalgojuma politiku ir atbildīga par:
- 3.2.1 Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu Sabiedrības darbiniekiem Sabiedrības Padomes apstiprināto atalgojuma principu un šajā Atalgojuma politikā noteikto kritēriju un apstiprināšanas kārtības ietvaros, savukārt attiecībā uz RPI amatiem un risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbiniekiem – priekšlikumu sagatavošanu un iesniegšanu apstiprināšanai Sabiedrības Padomei, ievērojot interešu konflikta novēršanas prasības saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumiem Nr. 323.
- 3.2.2 Amatpersonu un darbinieku informēšanu par atalgojuma noteikšanas principiem, dokumentāciju un atbildību.
- 3.2.3 Atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu izstrādes un pārskatīšanas procesā nodrošināt kontroles funkciju un personāla vadības funkcijas iesaisti, tostarp saņemot šo funkciju atzinumus/ieteikumus, ja tādi ir. Juridiskā nodaļa veic atbilstošu dokumentāciju par iesaistes faktu un izvērtējuma rezultātus.
- 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 Sabiedrība vismaz reizi gadā dokumentē izvērtējumu par proporcionalitātes principa piemērošanu atalgojuma politikā, tostarp identificētā personāla tvērumu un riska izlīdzināšanas elementu (atlikšana, samazināšana/atgūšana, ex-ante un ex-post korekcijas) lietderību.
- 3.5 Ja Sabiedrības bilances un ārpusbilances aktīvu vidējā vērtība iepriekšējo četru finanšu pārskata gadu laikā ir vienāda ar vai lielāka par 100 000 000 EUR, izveido Atalgojuma komiteju, pretējā gadījumā tās funkcijas pilda Padome.
- 3.6 Atalgojuma komiteja vai (ja neizveidota) Padome uzrauga mainīgās atlīdzības piešķiršanu (ja piemērojama), riska korekciju piemērošanu, izņēmuma gadījumus (piem., atlaišanas pabalsti), kā arī ikgadējo proporcionalitātes izvērtējumu.

4. Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšana

- 4.1 Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšana Sabiedrībā balstās uz profesionālu un individuālu vadības izvērtējumu, ievērojot proporcionalitātes principu un Sabiedrības darbības specifiku. Nosakot atalgojuma nemainīgo daļu, Sabiedrība ņem vērā vispārējos atalgojuma noteikšanas principus, nepiemērojot automatizētu, punktus vai svērumos balstītu kritēriju sistēmu.
- 4.2 Fiksētā atlīdzība atspoguļo amata saturu, atbildības līmeni, profesionālo pieredzi un darba tirgus apstākļus un nav tieši vai netieši atkarīga no snieguma rādītājiem, darījumu apjoma, ieņēmumiem vai konkrētu produktu vai pakalpojumu izplatīšanas rezultātiem.
- Atalgojuma nemainīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli, ņemot vērā vismaz šādus faktorus:
- amata pienākumu saturu un sarežģītību;
 - darbinieka profesionālo pieredzi, kompetenci un kvalifikāciju;
 - amata atbildības līmeni un ietekmi uz Sabiedrības darbību un risku profilu;
 - darba tirgus apstākļus un ģeogrāfisko atrašanās vietu;
 - dzimumneitrālas atlīdzības principu.

- 4.3 Lēmums par atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu vai izmaiņām tiek pieņemts, pamatojoties uz struktūrvienības vadītāja rekomendāciju un Sabiedrības vadības apstiprinājumu.
- 4.4 Sabiedrība nenosaka un neuztur formāli dokumentētus amatu grupu atalgojuma diapazonus (min-max). Atalgojuma nemainīgās daļas apmēru nosaka, pamatojoties uz amata vērtējumu (pienākumu saturs, atbildības līmenis, kompetenču prasības), darba tirgus informāciju, darbinieka kvalifikāciju un pieredzi, kā arī nodrošinot vienādu atalgojumu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu. Atalgojuma nemainīgā daļa tiek pārskatīta, ja notikušas būtiskas izmaiņas amata pienākumos, atbildībā vai darba tirgus apstākļos. Ņemot vērā, ka Sabiedrībā netiek piemērota atalgojuma mainīgā daļa, šajā politikā noteiktie atalgojuma struktūras principi attiecas uz atalgojuma nemainīgo daļu.
- 4.5 Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšana vai izmaiņas tiek fiksētas darba līgumā vai tā grozījumos. Papildus darba līguma dokumentācijai personāla dokumentācijā tiek pievienots īss lēmuma pamatojums, nodrošinot lēmuma izsekojamību un vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanas pārbaudāmību:
- Lēmuma pamatojumā norāda vismaz:
- amatu un īsu amata pienākumu kopsavilkumu;
 - piemērotos kritērijus (amata pienākumu saturs un sarežģītība, kompetence/kvalifikācija, profesionālā pieredze, atbildības līmenis un ietekme uz Sabiedrības darbību un risku profilu, darba tirgus apstākļi un ģeogrāfiskā atrašanās vieta, dzimumneitrālas atlīdzības princips);
 - izmantotos salīdzināmos datus (piem., darba tirgus informācijas avots vai iekšējā salīdzināmība);
 - apstiprinātāju(-us), datumu un lēmuma spēkā stāšanās brīdi

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 un profesionālā kvalifikācija;
- 5.1.2 Vides, sociālie un korporatīvās pārvaldības faktori, tostarp to ietekme uz Sabiedrības risku profilu un ilgtermiņa darbību.
- 5.2 Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojuma politika un tās piemērošana praksē atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un neveicina risku uzņemšanos virs Sabiedrības noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323 6.3. apakšpunktu.

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 salīdzināmības kritērijus 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 riska profilu ietekmējošo amatu identificēšana 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 riska profilu. Šis process tiek regulēts ar dokumentu "Riska profilu ietekmējošo amatu identifikācijas process un RPI amatu saraksts". RPI amatu identifikācija tiek veikta neatkarīgi no Sabiedrībā piemērotās atalgojuma struktūras, tostarp gadījumos, kad netiek piemērota atalgojuma mainīgā daļa.
- 7.2 RPI amatu identifikācija tiek veikta, piemērojot kvalitatīvos un kvantitatīvos kritērijus, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323 3., 7., 9. un 25. punktu un Regulu (ES) 2021/2154. Kvantitatīvie kritēriji tiek piemēroti, izmantojot atsauces gadu kopējā atalgojuma aprēķinam, kas parasti ir iepriekšējais finanšu pārskata gads, ja vien ārējos normatīvajos aktos nav noteikts citādi.
- 7.3 Gadījumos, kad kvantitatīvie kritēriji identificē amatu vai darbinieku kategoriju kā potenciāli RPI amatu, Sabiedrība sagatavo un dokumentē izvērtējumu saskaņā ar Regulas (ES) 2021/2154 4. panta 2. punktu, kurā pamato, vai attiecīgā amata veicējam ir būtiska ietekme uz Sabiedrības vai tās pārvaldīto aktīvu riska profilu vai šāda ietekme neiestājas, un dokumentē lēmuma pamatojumu.
- 7.4 RPI amatu identifikācijas rezultāti tiek dokumentēti, atspoguļojot vismaz piemērotos kvalitatīvos un kvantitatīvos kritērijus (tostarp kritērijus attiecībā uz NILLTPFN, darbības atbilstības un risku pārvaldības jomu, ja piemērojams) un to pamatojumu katram identificētajam amatam, RPI amatu skaitu, tajā skaitā atsevišķi izdalot pirmreizēji identificēto RPI amatu veicēju skaitu.
- 7.5 RPI amatu identifikācijas dokumentācija tiek glabāta atbilstoši Sabiedrības dokumentu pārvaldības kārtībai un pēc pieprasījuma ir pieejama kontroles funkcijām un Sabiedrības Padome.
- 7.6 Sabiedrībā darbiniekiem tiek piemērota tikai atalgojuma nemainīgā (fiksētā) daļa, un atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta un netiek izmaksāta. Līdz ar to atalgojuma mainīgās daļas attiecība pret atalgojuma nemainīgo daļu ir 0 %, un Sabiedrība nodrošina elastīgu pieeju atalgojuma struktūrai, tostarp iespēju nepiemērot atalgojuma mainīgo daļu, 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 Sabiedrībā darbiniekiem tiek piemērota tikai atalgojuma nemainīgā daļa. Līdz ar to Sabiedrībā nepastāv mainīgā atalgojuma mehānismi, kas varētu radīt motivāciju uzņemties pārmērīgus riskus vai pieņemt lēmumus, kas nav saskaņā ar klientu interesēm. Valdes un Padomes locekļiem netiek noteikta mainīgā atalgojuma daļa; ja valdes/Padomes locekļi saņem ar amata pienākumu izpildi saistītus labumus vai kompensācijas, tie tiek piemēroti saskaņā ar iekšējiem normatīvajiem dokumentiem un interešu konflikta novēršanas prasībām.
- 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 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.
- 8.7 Amatpersonām un darbiniekiem, tostarp riska profilu ietekmējošo amatu veicējiem, ir aizliegts izmantot personiskās riska ierobežošanas (hedžēšanas) stratēģijas vai atalgojuma/atbildības apdrošināšanas shēmas, kas varētu mazināt Sabiedrības tiesības piemērot atalgojuma politikā noteiktos riska pārvaldības elementus (ja piemērojami) vai citus ierobežojumus, saskaņā ar Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323 5.1. un 5.3. punktu un EBA pamatnostādņu 169.–174. punktu.
- 8.8 Lai nodrošinātu šīs politikas 8.7 punktā noteiktā aizlieguma ievērošanu, katra amatpersona un darbinieks:
- 8.8.1 sniedz rakstveida pašapliecinājumu atbilstoši 8.9 punktā noteiktajai formai, uzsākot darba tiesiskās attiecības ar Sabiedrību;
 - 8.8.2 nekavējoties, bet ne vēlāk kā trīs darba dienu laikā, sniedz jaunu pašapliecinājumu, ja mainās apstākļi, kas var ietekmēt 8.7 punktā noteikto aizliegumu;
 - 8.8.3 pēc Sabiedrības pieprasījuma atkārtoti sniedz pašapliecinājumu (piemēram, pārbaudes vai iekšējās kontroles ietvaros).
 - 8.8.4 Pašapliecinājumi tiek iesniegti Personāla un biroja vadīšanas nodaļai, kas nodrošina to saņemšanu, uzskaiti un glabāšanu darbinieku personāla lietās. Juridiskās un atbilstības uzraudzības daļa uzrauga prasības izpildi iekšējās kontroles ietvaros.
- 8.9 Darbinieka pašapliecinājuma forma:

“Es, [vārds, uzvārds], apliecinu, ka neesmu iesaistījies un neiesaistīšos personiskās riska ierobežošanas (hedžēšanas) darījumos vai apdrošināšanas shēmās, kas mazina šīs Atalgojuma Politikas ietvaros piemēroto atalgojuma risku korekciju, atlikšanu, samazināšanu vai atgūšanu. Apliecinu, ka nekādi līgumi vai darījumi neierobežo Sabiedrības tiesības piemērot minētās korekcijas. Apņemos nekavējoties rakstveidā informēt Sabiedrību, ja apstākļi mainās.” Datums / Paraksts.”

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 Latvijas Bankas noteikumu Nr. 323 28.–31. punktiem, izmantojot EBA veidnes (piemēram, REM-BM, REM-GAP, REM-HE) un noteiktos iesniegšanas termiņus (līdz nākamā gada 1. jūnijam)
- 9.3 Iekšējā audita struktūrvienība vismaz reizi gadā līdz 31. martam veic īstenotās atalgojuma politikas un tās pamatprincipu atbilstības un piemērotības izvērtējumu, ņemot vērā ietekmi uz risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanu un izmaiņas ārējos normatīvajos aktos.

- 9.4 Izvērtējuma rezultāti tiek fiksēti rakstiskā ziņojumā ar konstatējumiem un uzlabošanas plānu (atbildīgie, termiņi). Ziņojumu apstiprina Valde, un to izskata Padome. Ar ziņojumu tiek iepazīstināta Sabiedrības valde, un ziņojums tiek nosūtīts Sabiedrības Padomei e-pastā ne vēlāk kā 5 darba dienu laikā no ziņojuma apstiprināšanas dienas.
- 9.5 Pirms jaunu produktu vai pakalpojumu ieviešanas Sabiedrība jaunu produktu apstiprināšanas procesa ietvaros novērtē un dokumentē, vai ar attiecīgo produktu vai pakalpojumu saistītie atalgojuma aspekti atbilst šajā politikā noteiktajiem principiem un nerada profesionālās darbības ētikas un interešu konflikta risku, saskaņā ar ESMA pamatnostādnēm par atalgojumu. Novērtējumā tiek iesaistīta Juridiskā un atbilstības nodaļa, un tā rezultāti tiek iekļauti jauna produkta apstiprināšanas dokumentācijā.
- 9.6 Sabiedrība nodrošina, ka gada pārskata finanšu pārskatu pielikumā tiek uzrādīta Latvijas Bankas noteikumu Nr. 326 64. punktā noteiktā informācija: Padomes un valdes locekļiem izmaksātais kopējais atalgojums (tai skaitā atalgojums par citu funkciju veikšanu), kā arī Padomes un valdes locekļiem izsniegto avansu, aizdevumu, galvojumu vai garantiju un tamlīdzīgu darījumu kopsummas un visas saistības, kas attiecas uz pensiju maksājumiem bijušajiem valdes un Padomes locekļiem.

10. Noslēguma noteikumi

- 10.1 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.