

Dukascopy Europe IBS AS

Atalgojuma politika

1. TERMINI UN SAĪSINĀJUMI

Atalgojuma mainīgā daļa – no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru veido izmaksas monetārā formā (prēmijas, piemaksas).

Atalgojuma nemainīgā daļa – darba samaksas daļa, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem (parasti – darba alga) un kura ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus.

Atalgojums – darba samaksa, ko veido atalgojuma nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas kopsumma (ja mainīgā daļa tiek noteikta Sabiedrības darbiniekiem).

Dzimumneitrāla pieeja atalgojuma noteikšanā – uzstādījums, ka darbiniekiem, neatkarīgi no viņu dzimuma, ir jāsaņem vienāds atalgojums par vienādu darbu vai par līdzvērtīgu darbu, pamatojoties uz FKTK normatīvo noteikumu Nr. 162 7.2 punktu un Pamatnostādnēm.

FKTK – Finanšu un kapitāla tirgus komisija.

FKTK normatīvie noteikumi Nr. 162 – 2022.gada 6.septembra FKTK normatīvie noteikumi Nr. 162 “Normatīvie noteikumi par ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi”.

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

Sabiedrība – Dukascopy Europe IBS AS.

2. ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS UN PIEMĒROŠANAS VADLĪNIJAS

- 2.1. Atalgojuma politikas mērķis ir augsti kvalificētu darbinieku piesaistīšana un motivēšana kopējo Sabiedrības mērķu sasniegšanai, sabalansējot to ar riskiem, kurus rada izmaksas atalgojuma nodrošināšanai, tostarp nodrošinot, ka atalgojuma struktūra neveicina pārmērīga riska uzņemšanos saistībā ar ilgtspējas riskiem, kā arī dzimumneitrāla atalgojuma nodrošināšana, pamatojoties uz FKTK normatīvajiem noteikumiem Nr. 162, kā arī Pamatnostādņēm;
- 2.2. Nosakot darbinieku atalgojumu, Sabiedrība var dzimumneitrālā veidā ņemt vērā šādus papildu aspektus:
 - 2.2.1. izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, centienus un 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;
 - 2.2.5. darba tirgū pieejamo specializēto amatu darbinieku trūkumu;
 - 2.2.6. darba līguma veidu, tai skaitā, vai tas ir pagaidu līgums vai līgums uz nenoteiktu laiku;
 - 2.2.7. darbinieku profesionālās pieredzes ilgumu;
 - 2.2.8. darbinieku profesionālo sertifikāciju.
- 2.3. Pamatojoties uz riskiem, kurus rada nesamērīgas izmaksas atalgojuma nodrošināšanā, Sabiedrības darbiniekiem nosaka vienīgi Atalgojuma nemainīgo daļu.

3. STRUKTŪRU PIENĀKUMI

- 3.1. Sabiedrības valde saistībā ar atalgojuma politiku ir atbildīga par:
 - 3.1.1. atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu Sabiedrības darbiniekiem;
 - 3.1.2. šīs politikas apstiprināšanu, ko izstrādājusi Sabiedrības Juridiskā nodaļa un kas atbilst Sabiedrības padomes noteiktajiem atalgojuma politikas pamatprincipiem;
 - 3.1.3. amatpersonu un darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm.
- 3.2. Personāla un biroja vadīšanas nodaļa nepieciešamības gadījumā, par pamatu ņemot valdes noteiktos apsvērumus un iekšējos dokumentus, informē darbiniekus par Sabiedrības atalgojuma politikas ieviešanu un atalgojuma noteikšanas principiem.
- 3.3. Sabiedrības Juridiskā nodaļa ir atbildīga par Atalgojuma politikas un prakses atbilstības ārējiem tiesību aktiem izvērtēšanu, kā arī par kontroles pasākumu noteikšanu un/ vai veikšanu, lai pārbaudītu, vai Atalgojuma politika un prakse tiek ievērotas.

4. ATALGOJUMA (NEMAINĪGĀS DAĻAS) NOTEIKŠANA

- 4.1. Sabiedrības valde nosaka amatu grupas un atalgojuma nemainīgās daļas robežas katrai no tām, ņemot vērā uzticamu pieejamo informāciju par atalgojumu darba tirgū.
- 4.2. Atalgojuma nemainīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli, atbilstoši darbiniekam uzticētajai kompetencei un pieredzei, kā arī ievērojot darbinieka amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas robežas. Sabiedrības valde ir tiesīga noteikt, kuros gadījumos ir pieļaujams, ka darbiniekiem tiek noteikta atalgojuma nemainīgā daļa, pārsniedzot amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas maksimālo robežu vai nesasniedzot amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas minimālo robežu.
- 4.3. Atalgojuma nemainīgajai daļai jāatspoguļo darbinieku profesionālā pieredze un organizatoriskā atbildība, ņemot vērā izglītības līmeni, darba stāža pakāpi, zināšanu un prasmju līmeni, ierobežojumus (piemēram, sociālos, ekonomiskos, kultūras un citus būtiskos faktorus) un darba pieredzi, attiecīgās uzņēmējdarbības un ģeogrāfiskās atrašanās vietas atalgojuma līmeni.

5. ILGTSPĒJAS FAKTORI UN RISKI

- 5.1. Pamatojoties uz Sabiedrības Ilgtspējas risku integrēšanas politiku, nosakot atalgojumu, Sabiedrība dzimumneitrālā veidā ņem vērā nodarbināto izglītības līmeni, profesionālo kvalifikāciju, veselības stāvokli u.c. vides, sociālie un korporatīvās pārvaldības (ESG) faktorus. Papildus tam, Sabiedrība izvērtē riskus, ko radītu ESG faktoru neievērošana atalgojuma noteikšanā un nepieļauj to iestāšanos.

6. DZIMUMNEITRĀLA ATALGOJUMA NODROŠINĀŠANA

- 6.1. Sabiedrība nodrošina, ka visi atalgojuma noteikšanas aspekti ir dzimumneitrāli, tostarp atalgojuma piešķiršanas un izmaksāšanas nosacījumi, kā arī karjeras izaugsmes nosacījumi.
- 6.2. Lai nodrošinātu dzimumneitrālu atalgojumu, Sabiedrība pienācīgi dokumentē konkrētas darbinieku amata grupas, nosakot algu kategorijas darbiniekiem, un nosaka, kuri amati tiek uzskatīti par līdzvērtīgiem atalgojuma ziņā, par pamatu ņemot šim amatam vai darbiniekam uzticētos darbības pienākumus un uzdevumus.
- 6.3. Sabiedrība praksē ievieš profesiju atalgojuma klasifikācijas sistēmu, nepieļaujot nekādu diskrimināciju, tostarp diskrimināciju dzimuma dēļ.