



**Indemo SIA**

**Atalgojuma**

**POLITIKA**

Versija: 1.1

Spēkā no: 30.10.2023

Valdes lēmuma datums/numurs: 30.10.2023 / Nr. 02-02/2023/6

RĪGA  
2023

## SATURA RĀDĪTĀJS

1.	DEFINĪCIJAS UN SKAIDROJUMI	2
2.	POLITIKAS MĒRĶIS UN VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI	3
3.	ATALGOJUMA NOTEIKŠANAS PRINCIPI	4
4.	ATALGOJUMA PIEŠĶIRŠANAS PRINCIPI	4
5.	POLITIKAS IZPILDE, KONTROLE UN IZMAIŅAS	4

# 1. Definīcijas un skaidrojumi

Administrācija	Sabiedrības funkciju un struktūrvienību vadītāji.
Dalībnieku sapulce	Sabiedrības dalībnieku sapulce, kas ir sasauktā un darbojas saskaņā ar Latvijas Republikas Komerclikumā paredzēto kārtību.
Atalgojums	darba samaksa, ko veido atalgojuma nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda paredzēta) kopsumma.
Atalgojuma nemainīgā daļa	darba samaksas daļa, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem vai snieguma (parasti – darba alga).
Atalgojuma mainīgā daļa	no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa.
Iekšējais audits	neatkarīgā kontroles funkcija, kura ir īstenota piesaistot ārējo pakalpojumu sniedzēju.
Iestādes riska profilu ietekmējošie amati	amati vai darbinieki, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu – Valdes locekli.
Latvijas Banka vai LB	Kompetentā iestāde, kas uzrauga ieguldījumu pakalpojumus Latvijas Republikā ( <a href="https://www.bank.lv">https://www.bank.lv</a> ).
Platforma	Sabiedrības izveidotas un apkalpotas vietnes, kas apvienotas domēnā ar nosaukumu <a href="http://www.indemo.eu">www.indemo.eu</a> .
Politika	Šī <i>Atalgojuma politika</i> .
Sabiedrība	Indemo SIA, sabiedrība ar ierobežotu atbildību, kas reģistrēta un darbojas saskaņā ar Latvijas Republikas likumiem, vienotais reģistrācijas Nr. 40203401432, juridiskā adrese: Mazā Nometņu iela 10-2, Rīga, LV-1002, Latvija; LB licencēta ieguldījumu brokeru sabiedrība, kas ar Platformas starpniecību sniedz ieguldītājiem ieguldījumu pakalpojumus un blakus pakalpojumus.
Valde	Sabiedrības valde.

## 2. Politikas mērķis un vispārīgie noteikumi

- 2.1. Šis Politikas galvenais mērķis ir nodrošināt efektīvas atalgojuma un motivācijas sistēmas izveidi, kas atbilst Sabiedrības attīstības plānam, darbības apjomam, sarežģītībai, organizatoriskai struktūrai, lai nodrošinātu Sabiedrības ilgtermiņa mērķu sasniegšanu neuzņemoties pārmērīgus riskus.
- 2.2. Politika ir Finanšu instrumentu tirgus likuma un ieguldījumu brokeru sabiedrību likuma prasību īstenošanas instruments.
- 2.3. Atalgojuma politika ir izstrādāta lai:
  - 2.3.1. neierobežotu Sabiedrības likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īsā laika periodā un arī ilgtermiņā;
  - 2.3.2. stiprinātu Sabiedrības vērtības, tostarp korporatīvas ilgtspējas vērtības, augstas profesionālās rīcības un ētikas standartus;
  - 2.3.3. nodrošinātu vienādu darba samaksu Sabiedrības amatpersonām un darbiniekiem par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, novēršot diskrimināciju un nodrošinot dzimumneitrālu atalgojuma politiku un tās piemērošanu praksē;
  - 2.3.4. mazināt nevienlīdzību un piedāvāt taisnīgu atalgojumu visu līmeņu darbiniekiem;
  - 2.3.5. tikt ievēroti klientu vai ieguldītāju interešu aizsardzības principi un citu ieinteresēto pušu interesēs.
- 2.4. Vismaz reizi gadā tiek veikts neatkarīgs īstenotās atalgojuma politikas un tās pamatprincipu, ko apstiprinājusi Sabiedrības Valde, atbilstības novērtējums, kā arī tiek izvērtēta atalgojuma politikas un tās pamatprincipu piemērotība Sabiedrības darbības specifikai, ņemot vērā ietekmi uz Sabiedrības risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti un pārmaiņas ārējos faktoros, tostarp ārējos normatīvajos aktos.
- 2.5. Atalgojuma politikas un ar to saistīto iekšējo normatīvo aktu, t.sk. Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu izvērtēšanas procedūras, izstrādē, īstenošanā, kā arī uzraudzības un izvērtēšanas procesu veic Risku direktors un, ja, izvērtējot Sabiedrības darbības apjomu, veidu, sarežģītību, specifiku un organizatorisko struktūru, nepieciešams, iesaista arī Dalībniekus.
- 2.6. Sabiedrības Valde ir atbildīga par jautājumu saistītu ar Atalgojuma politiku izskatīšanu un lēmumu pieņemšanu.
- 2.7. Dalībnieku sapulce ir atbildīga par iestādes riska profilu ietekmējošo amatu izvērtējuma un identifikācijas procesa nodrošināšanu.
- 2.8. Sabiedrība neizveido Atalgojuma komitēju neliela darbinieku skaita dēļ. Sabiedrība atkārtoti lems par Atalgojuma komitējas izveidi 2024. gadā.
- 2.9. Sabiedrības darbinieku un riska profilu ietekmējošo amatu Atalgojums sastāv tikai no atalgojuma nemainīgas daļas. Sabiedrība lems par Atalgojuma mainīgas daļas apjomu noteikšanas kārtību 2024. gadā.

- 2.10. Sabiedrības darbinieki tiek informēti par šo Politiku, uzsākot darba attiecības, šī Politika vienmēr ir brīvi pieejama visiem attiecīgajiem Sabiedrības darbiniekiem.

### 3. Atalgojuma noteikšanas principi

- 3.1. Šis Politika ir izveidota lai pienācīgi motivētu darbiniekus veikt darbu, kas veicina uzņēmuma darbības mērķu sasniegšanu, ņemot vērā izaugsmes iespējas katrā tas darbības segmentā.
- 3.2. Sabiedrībai pielieto tādu pieeju atalgojuma sistēmas izveidei, kas veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu, atbilstības nodrošināšanu un ilgtspējas apsvērumu integrēšanu.
- 3.3. Sabiedrība veic visus nepieciešamos pasākumus, lai nodrošinātu atbilstību normatīvajām prasībām, un nodrošina, ka uzņēmuma pieņemtā atalgojuma prakse īstermiņā, vidējā termiņā vai ilgtermiņā nekaitē darbinieku interesēm, tostarp izvairās no interešu konfliktiem saskaņā ar Interešu konfliktu politiku.
- 3.4. Sabiedrība cenšas nodrošināt saviem darbiniekiem konkurētspējīgu atalgojumu, lai motivētu darbiniekus un piesaistītu speciālistus ar atbilstošām zināšanām un pieredzi.
- 3.5. Sabiedrība pozitīvi vērtē un savā atalgojuma politikā veicina darbinieku aktīvu iesaistīšanos sabiedrības attīstības iniciatīvās, labdarības aktivitātēs un centienos pozitīvi ietekmēt sabiedrību.

### 4. Atalgojuma piešķiršanas principi

- 4.1. Katram darbiniekam ir tiesības uz fiksētu atalgojumu (pamatalgu), kas ir cieši saistīts ar darbinieka amata aprakstu kā daļu no darba nosacījumiem, profesionālo pieredzi un organizatorisko atbildību.
- 4.2. Algu pārskata reizi gadā un izmaksā katru mēnesi.
- 4.3. Fiksēto atalgojumu augstākā līmeņa vadītājiem katru gadu nosaka un apstiprina Sabiedrības Valde.

### 5. Politikas izpilde, kontrole un izmaiņas

- 5.1. Politiku un visus tās grozījumus apstiprina Valde.
- 5.2. Politikas izpildes kontroli un iekšējās kontroles sistēmas pienācīgo funkcionēšanu nodrošina Valde.
- 5.3. Iekšējais audits katru gadu pārbauda šīs Politikas saturu, īstenošanu un ietekmi uz Sabiedrības riska profilu, kā arī novērtē, vai atalgojuma struktūra atbilst šai Politikai.
- 5.4. Sabiedrība publisko EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES REGULAS (ES) Nr. 575/2013 450. pantā minēto informāciju par atalgojuma politiku atbilstoši Komisijas Īstenošanas regulai (ES) Nr. 2021/637 17. pantā minētajiem noteikumiem un ievērojot regulā Nr. 575/2013 noteiktās prasības atklājamās informācijas apjomam, sagatavošanai un atklāšanas kārtībai.

- 5.5. Politiku pārskata vismaz reizi gadā, lai nodrošinātu to atbilstību Sabiedrības esošajai darbībai un tās attīstības stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārēja darbības vidē, kā arī gadījumos, kad tiek veikti grozījumi normatīvajos tiesību aktos (tai skaitā, LB/Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvajos noteikumos), vai ja notikušas izmaiņas Sabiedrības darbībā, kas skar šo Politiku. Par šīs Politikas pārskatīšanu ir atbildīga Valde.

\*\*\*