

Swedbank



Iespējamā misija – līdzvērtīgs atalgojums finanšu nozarē

Anda Turlute, Atalgojuma un motivācijas jomas vadītāja

Septembris, 2022

Mēs esam lielākā banka 4 mājas tirgos

16.3 miljons iedzīvotāju

7.25 miljons privāto klientu

552 000 juridisko klientu

233 filiāļu

16 180 darbinieku



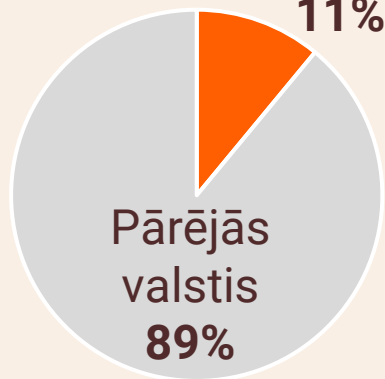
Swedbank Grupa un darbinieku skaits

Kopā Latvijā:

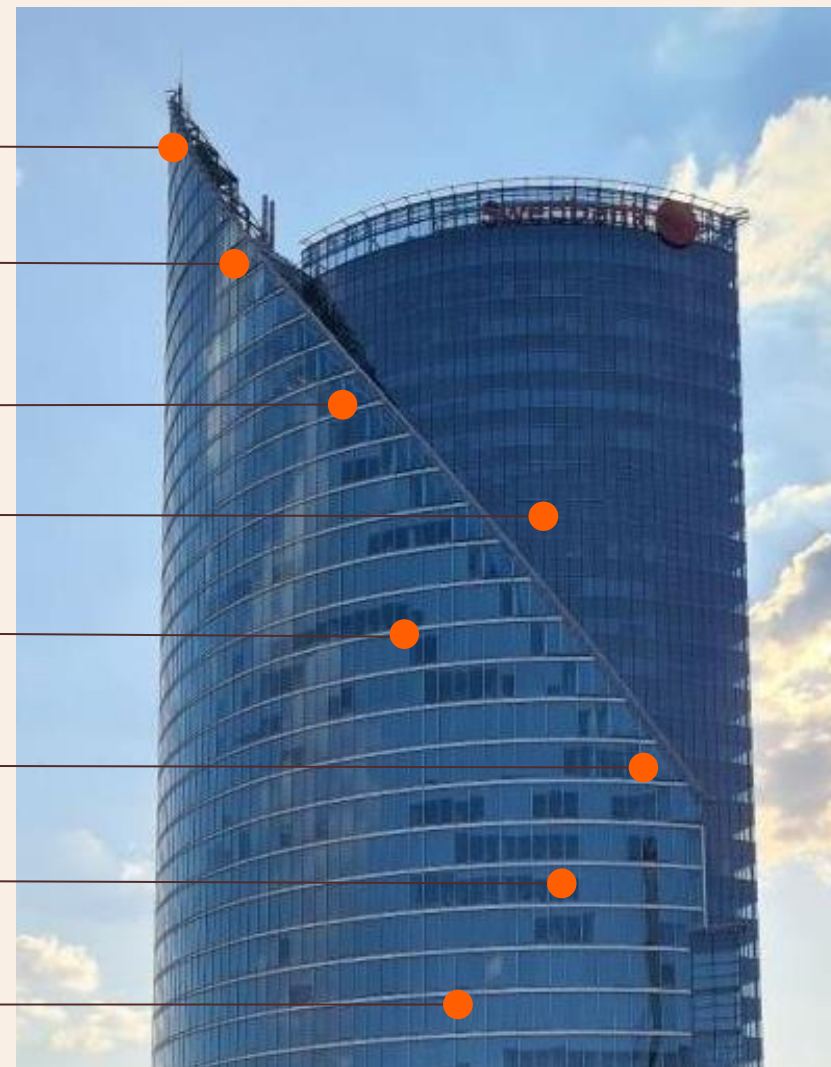
2099

Swedbank Grupas
darbinieki

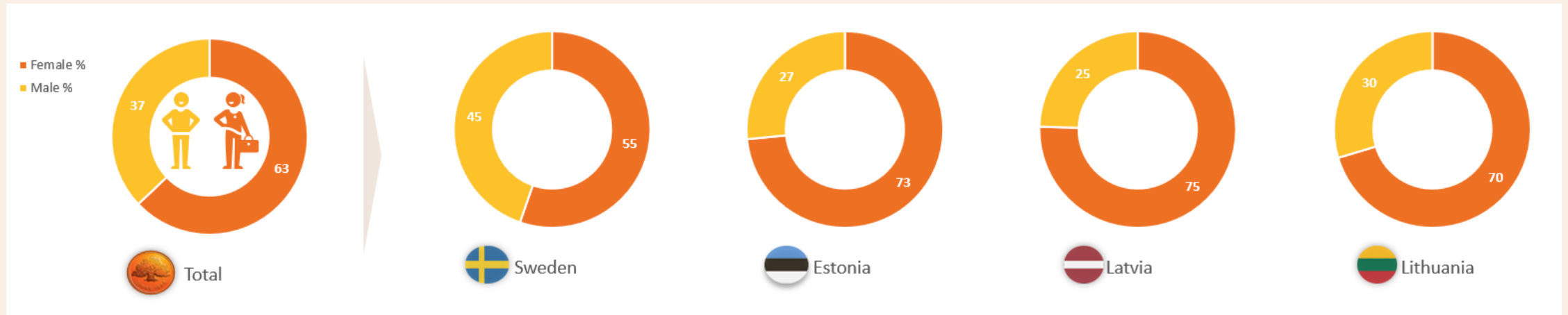
Latvija
11%



	Swedbank AS	1397
	Swedbank Līzings	51
	Atklātais pensiju fonds	2
	Swedbank Baltics AS	143
	Swedbank P&C Insurance	36
	Swedbank Life Insurance	15
	Ieguldījumu Pārvaldes sabiedrība	7
	Swedbank AB Latvijas filiāle	448



Vairākums darbinieku Swedbank Latvijā ir sievietes



2021

Taisnīgs atalgojums

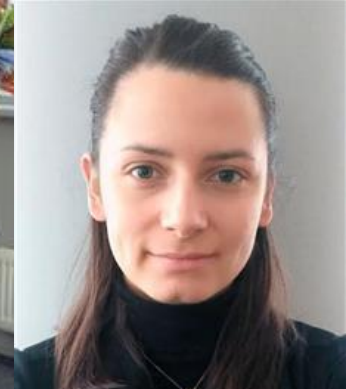
Galvenie darbības virzieni Swedbank grupā

**Dažādība un
iekļaušana**

**Taisnīgs
atalgojums**

**Dzimumu
līdzsvars**

**Nulle
tolerance pret
diskrimināciju**



Taisnīgs atalgojums

Tas ir dzimumneitrāls, to nosaka arī neatkarīgi no etniskās izcelsmes, reliģijas vai citas pārliecības, invaliditātes, seksuālās orientācijas un vecuma. Darba samaksa tiek noteikta individuāli katram darbiniekam, un tai ir jāveicina darbinieku sniegumu un rīcību.

Ikdienas darbs pie atalgojuma jautājumiem

- Katrs amats izvērtēts atbilstoši *Korn Ferry*
- Katrai amatu grupai un līmenim noteikta **atalgojuma min. un max. robeža** (atalgojuma «šķēres»)
- Atalgojuma «šķēres» katru gadu pārskatītas, balstoties uz katras **valsts Vispārējā Atalgojuma pētījuma datiem** (*LV- Figures (ex Fontes)*)
- Noteikts **KPI** (akceptējama atšķirība +/- 1%)
- Prasība pēc **dzimuma līdzsvara** augstākā līmeņa vadītāju pozīcijās



Ikdienas darbs pie atalgojuma jautājumiem

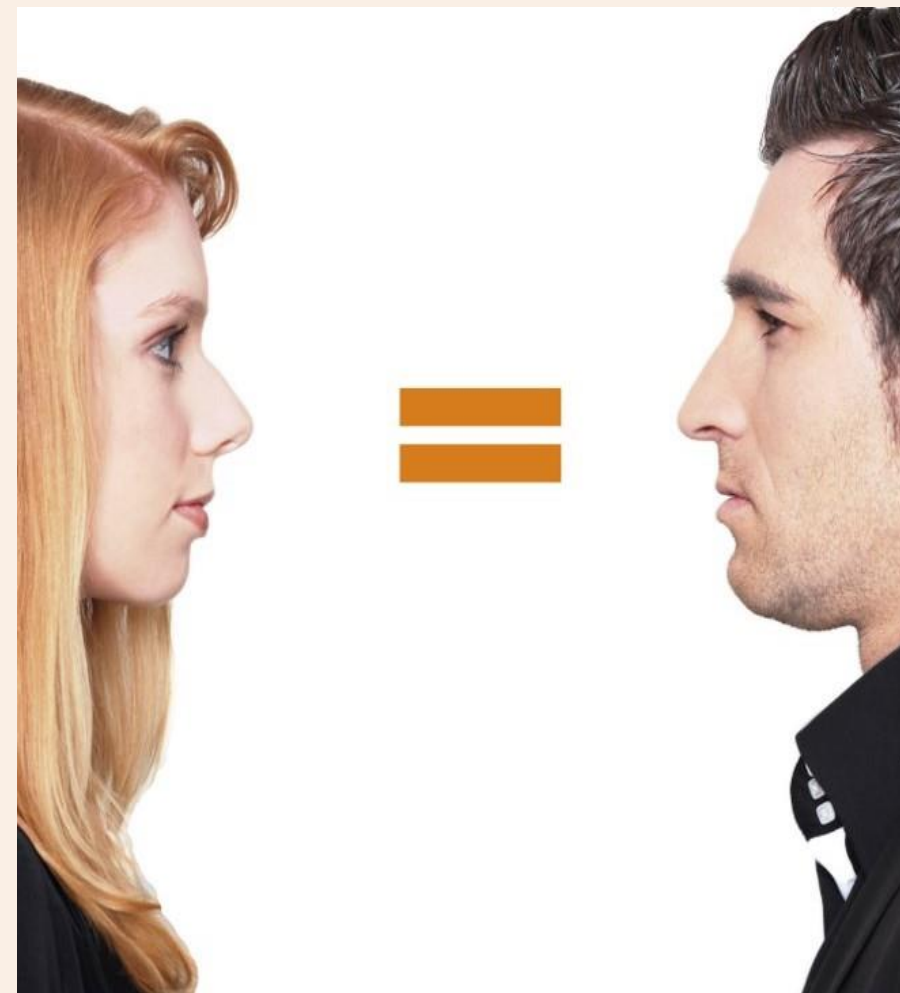
- Taisnīga atalgojuma **princips iestrādāts visos Atalgojuma un motivācijas jomas konceptos:**
 - Ikgadējā atalgojuma pārskata laikā vadītājam jāseko līdzi taisnīga atalgojuma principam, procesa gaitā tiek mērīts «*equal pay*» rādītājs
 - Pieņemot jaunu kolēģi, vadītāja pienākums ir pārliecināties, lai atalgojums «iederētos» kopējā komandā, neveicinātu netaisnīgu pieeju ne uz vienu, ne otru pusi
 - Atalgojuma pārskatīšana atgriežoties no ilgstošas prombūtnes (bērnu kopšanas atvaļinājuma, slimības utt.)
 - HR kolēģu un vadītāju regulāras apmācības
 - E-mācības visiem darbiniekiem
- **Obligātas atalgojuma sarunas** vadītājam ar darbinieku (arī, ja atalgojums paliek nemainīgs)
- **Atalgojuma atšķirības** (*pay gap*) **samazināšana** sievietēm un vīriešiem par līdzvērtīgu darbu



Caurspīdīga pieeja algas noteikšanas principos

Vienota pieeja Baltijā

- 2018 ● Sludinājumos uzrādām minimālās un maksimālās algas šķēres amatā
- 2019 ● Katrs darbinieks var redzēt savam amatam atbilstošo atalgojuma “šķēri” personāla pašapkalpošanās sistēmā
- 2021 ● Katram darbiniekam redzamas atalgojuma “šķēres” visiem amatiem pēc to amatu grupu kategorijām



Uzdodam jautājumus, kas
palīdz izprast, cik veiksmīgi
rūpējamies par vienlīdzīgu
pieeju

Es izprotu, kādi faktori ietekmē manu algu.

Country: LV



Pilnībā

8.2

w.20



Nemaz

Izaicinājumi

Regulāras
apmācības

Katrā valstī
cita kultūra
attiecībā uz
atalgojuma
noteikšanu

Komunikācija

Ārējie
kandidāti
prasa vairāk

Domāšanas
aizspriedumi

Vienādi
amati
dažādās
komandās

Papildus
budžets

Sieviešu
īpatsvars

Jābūt ar
vadības
komandu
vienā laivā

Vadītājam
nodrošināt
taisnīgu
atalgojumu
visiem

Priecājamies par paveikto un turpinām attīstīties



Swedbank

