

## Saturs

I Izmantotie termini .....	1
II Vispārīgie noteikumi .....	2
III Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšana .....	3
IV Atalgojuma mainīgās daļas noteikšana .....	4
V Politikas īstenošana un atbildība .....	5
VI Noslēguma noteikumi .....	6

## I Izmantotie termini

1. **Atalgojuma nemainīgā daļa** – no darbības rezultātiem neatkarīga darba samaksas daļa (darba alga), kuras struktūru var veidot dažādi elementi monetārā vai nemonetārā formā.
2. **Atalgojuma mainīgā daļa** – no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru var veidot dažādi elementi monetārā vai nemonetārā formā. Atalgojuma mainīgā daļa ietver arī pēc Sabiedrības iniciatīvas noteiktos ar pensionēšanos saistītos labumus (*discretionary pension benefits*), kuru apmērs ir atkarīgs no darbības rezultātiem, bet neietver tādas iemaksas privāto pensiju fondu pensiju plānos vai tādas ar pensionēšanos saistītos izdevumus, kas noteikti saskaņā ar sabiedrības vispārīgo pensiju politiku sabiedrības līmenī.
3. **Atalgojums** – atalgojuma nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda paredzēta) kopsumma.
4. **Banka** – Signet Bank AS.
5. **Darba snieguma novērtējums** – kopējais vērtējums katram Darbiniekam saskaņā ar Sabiedrības prioritātēm noteiktu Darbinieka individuālo mērāmu mērķu, sagaidāmās rīcības un kompetenču attīstības plāna izpildi konkrētā periodā.
6. **Darbinieks** – persona, ar kuru Sabiedrībai kā darba devējam ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz darba līguma pamata saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem.
7. **Grupa** – Banka un tās meitas sabiedrības.
8. **FKTK** – Finanšu un kapitāla tirgus komisija.
9. **FKTK noteikumi** – FKTK 2020. gada 15. septembra normatīvie noteikumi Nr. 154 “Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politikas pamatprincipiem”.
10. **Fonds** – Sabiedrības pārvaldīts ieguldījumu fonds.
11. **Klients** – fiziska vai juridiska persona vai juridisks veidojums, vai šādu personu vai veidojumu apvienība, kurai Sabiedrība sniedz Pakalpojumus.
12. **Pakalpojumi** – Fonda pārvaldīšana, Klientu finanšu instrumentu portfeļu pārvaldīšana un Pensiju plānu līdzekļu pārvaldīšana.
13. **Pārvaldnieks** – Sabiedrības Darbinieks vai amatpersona, kurš ir atbildīgs par Fonda pārvaldīšanu un Klientu un Pensiju plānu finanšu instrumentu portfeļu

pārvaldīšanu.

14. **Pensiju plāns** – privāta pensiju fonda izveidots pensiju plāns.
15. **LR** – Latvijas Republika.
16. **Politika** – Sabiedrības iekšējais normatīvais dokuments „Atalgojuma politika”.
17. **Riska profilu ietekmējošie amati** – Sabiedrības vai tās pārvaldē esoša ieguldījumu portfeļa riska profilu ietekmējošie amati, kuros nodarbinātas visas tās amatpersonas vai darbinieki, kuru profesionālā darbība individuāli vai kolektīvi būtiski ietekmē Sabiedrības vai tās pārvaldē esoša ieguldījumu portfeļa riska profilu, tostarp:
  - 17.1. padomes locekļi un valdes locekļi;
  - 17.2. amati, kas pieņem lēmumus par ieguldījumu veikšanu vai būtiski ietekmē šādu lēmumu pieņemšanu;
  - 17.3. amati, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par sabiedrības augstākā līmeņa vadītāju vai amatu, kuru pilnvarās ietilpst sabiedrības vai tās pārvaldē esoša ieguldījumu portfeļa vārdā uzņemt risku, kas būtiski ietekmē sabiedrības vai tās pārvaldē esoša ieguldījumu portfeļa riska profilu, saimju zemāko atalgojuma līmeni;
  - 17.4. ieguldījumu daļas vadītājs.
18. **Sabiedrība** – Signet Asset Management Latvia IPS.

## II Vispārīgie noteikumi

19. Politikas mērķi ir:
  - 19.1. noteikt pamatprincipus, kas piemērojami Atalgojuma noteikšanā Sabiedrībā;
  - 19.2. piesaistīt Sabiedrībai motivētus, augsta līmeņa profesionāļus, kuri pārstāv Sabiedrības biznesa attīstībai būtiskas kompetences;
  - 19.3. veicināt Sabiedrības mērķu sasniegšanu, atzinīgi novērtēt augsta darba snieguma kultūru un profesionālo attīstību, paredzot atbilstošu novērtējumu un Atalgojumu par kvalitatīvu darbu un sasniegtajiem rezultātiem;
  - 19.4. stiprināt to Darbinieku lojalitāti, kuri veicina Sabiedrības darba efektivitāti, stratēģisko mērķu sasniegšanu, risku minimizēšanu, ievērojot Sabiedrības profesionālas rīcības un ētikas standartus un nodrošinot interešu saskaņotību ar Sabiedrības vadības un akcionāru interesēm.
20. Politika ir izstrādāta saskaņā ar Sabiedrības Stratēģisko plānu, pamatojoties uz Pamatnostādņem, FKTK noteikumiem un citiem spēkā esošiem ārējiem tiesību aktiem, kā arī ievērojot labas prakses principus.
21. Politika ir izstrādāta, ņemot vērā Sabiedrības stratēģiju un neveicina īstermiņa ienākumu gūšanu, veicot darījumus, kuriem piemīt vai kuri rada paaugstinātu risku Fondam, Sabiedrībai, vai tās Klientiem.
22. Politika tiek īstenota, novēršot un nepieļaujot interešu konfliktus.
23. Atalgojuma sistēma ir Sabiedrības iekšējās kontroles sistēmas pamatelements. Sabiedrība nodrošina atbilstošu tās darbības organizāciju, t. sk. izstrādā un dokumentē Darbinieku atalgojuma sistēmu, nodrošinot, ka tā nav atkarīga tikai no īstermiņa mērķu sasniegšanas (t. sk. īstermiņa peļņas gūšanas) un neveicina tādu

risku uzņemšanos, kurus Sabiedrība nevar efektīvi pārvaldīt, kā arī izstrādā un dokumentē Atalgojuma politiku un nodrošina Sabiedrības personāla atbilstību ieņemamajam amatam.

24. Ņemot vērā Sabiedrības biznesa modeli, darbības specifiku un organizatorisko struktūru, Sabiedrībā Atalgojuma komiteja netiek veidota. Atalgojuma komitejas funkcijas veic Sabiedrības padome, ņemot vērā ārējos tiesību aktos noteiktās prasības attiecībā uz šīs komitejas izveidi.
25. Sabiedrības valde nosaka Riska profilu ietekmējošo amatu sarakstu 1 (vienu) reizi gadā un nodrošina, ka izvērtējums un pieņemtie lēmumi par Sabiedrības Riska profilu ietekmējošo amatu noteikšanu ir dokumentēti. Sabiedrības valdes priekšsēdētājs sagatavo un iesniedz Sabiedrības valdei priekšlikumus personu iekļaušanai Riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā vai izslēgšanai no tā.
26. Darbinieku Atalgojums Sabiedrībā sastāv no 2 (diviem) elementiem: Atalgojuma nemainīgās daļas un Atalgojuma mainīgās daļas.
27. Sabiedrības izveidotā Atalgojuma sistēma paredz, ka:
  - 27.1. iekšējās kontroles funkcijas pildošo Darbinieku Atalgojums tiek noteikts saskaņā ar iekšējās kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu, neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem iekšējās kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās;
  - 27.2. sniedzot Pakalpojumus, Sabiedrība neatalgo un nevērtē Darbinieku gūtos rezultātus tādā veidā, kas ir pretrunā Sabiedrības pienākumam rīkoties Fonda un Klientu labākajās interesēs, piemēram, izmaksājot atlīdzību, nosakot pārdošanas mērķus vai citādi veicinot konkrētu finanšu instrumentu iegādi, lai gan Fonda ieguldītāju vai Klientu interesēm labāk atbilstu cits instruments.
28. Īstenojot šo Politiku, Sabiedrība kā Grupas dalībnieks ievēro arī Bankas Atalgojuma politiku, kura tiek īstenota Grupas ietvaros, ciktāl tā ir saistoša Sabiedrībai un nav pretrunā ar FKTK noteikumiem.
29. Sabiedrība regulāri, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, novērtē Politikas un prakses atbilstību Sabiedrības attīstībai, ārējiem normatīvajiem aktiem un Pamatnostādnēm, un nepieciešamības gadījumā nodrošina tās aktualizāciju.
30. Politiku akceptē Sabiedrības valde un apstiprina Sabiedrības padome.

### **III Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšana**

31. Darbiniekam tiek noteikta Darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstoša, LR darba tirgū konkurētspējīga Atalgojuma nemainīgā daļa tā, lai motivētu Darbinieku sasniegt individuālos un Sabiedrības kopējos mērķus.
32. Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšana katram Darbiniekam individuāli notiek 1 (vienu) reizi gadā, izvērtējot šādus kritērijus:
  - 32.1. darba kvalitāte un darba sniegums esošajā amata lomā;
  - 32.2. konkrētā amata Atalgojuma līmenis darba tirgū;
  - 32.3. Darbinieka kompetence un pieredzes atbilstība sagaidāmajai amata lomai;
  - 32.4. veicamā darba sarežģītība un atbildība;

- 32.5. Darbinieka iniciatīva un atbildība savas profesionālās kompetences līmeņa attīstībā.
- 33. Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšanas procesā tiek noteiktas šādas izņēmuma situācijas, kad konkrēta amata vai Darbinieka individuālo Atalgojumu nosaka citādu, t.i., virs parasti noteiktās likmes:
  - 33.1. darba tirgū ir pieejams ierobežots skaits konkrēta amata veicēju ar noteiktu profesionālo pieredzi un kvalifikāciju;
  - 33.2. Darbiniekam ir unikāla, Sabiedrībai nozīmīga pieredze kādā no stratēģiski svarīgām darbības jomām;
  - 33.3. pastāv augsts Darbinieka aizvietojamības risks.

#### **IV Atalgojuma mainīgās daļas noteikšana**

- 34. Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā Sabiedrības stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi.
- 35. Pieņemot lēmumus par Atalgojuma mainīgo daļu, tiek ievēroti katra finanšu gada beigās Sabiedrības padomes apstiprinātais Sabiedrības budžets nākamajam finanšu gadam, Darba snieguma novērtēšanas kritēriji un Atalgojuma mainīgās daļas sistēma, kā arī Sabiedrības iekšējie normatīvie dokumenti, kas regulē interešu konfliktu pārvaldību.
- 36. Sabiedrībā tiek nodrošināta samērīga Atalgojuma nemainīgās un mainīgās daļas proporcija.
- 37. Identificētajiem Sabiedrības Riska profilu ietekmējošiem amatiem Atalgojuma mainīgās daļas maksimālā robeža (procentos no Atalgojuma nemainīgās daļas) ir līdz 100% (t.i., līdz 1 (viena) gada algas apmēram).
- 38. Aprēķinot izmaksājamo Atalgojuma mainīgās daļas apmēru, tiek vērtēts sākotnēji noteikto mērķu sasniegtais apjoms un kvalitāte saskaņā ar Sabiedrības risku pārvaldību, kā arī Sabiedrības pārvaldē esošo ieguldījumu portfeļu riska profili.
- 39. Atalgojuma mainīgā daļa ir saistīta ar Darba snieguma novērtēšanas rezultātiem un ir atkarīga no struktūrvienības un amata segmenta, kurā attiecīgais Darbinieks strādā:
  - 39.1. Sabiedrības Darbiniekiem Atalgojuma mainīgā daļa tiek izmaksāta 1 (vienu) reizi gadā saskaņā ar attiecīgā gada Darba snieguma novērtēšanas rezultātiem;
  - 39.2. Riska profilu ietekmējošiem amatiem Atalgojuma mainīgās daļas maksājumi tiek organizēti šādi:
    - 39.2.1. ja aprēķinātā Atalgojuma mainīgā daļa pārsniedz 3 (trīs) mēnešu Atalgojuma nemainīgo daļu, tad izmaksā Atalgojuma mainīgo daļu līdz 3 (trīs) mēnešu Atalgojuma nemainīgās daļas apmēram, bet pārējo aprēķināto Atalgojuma mainīgo daļu, kas veido kopējo Atalgojuma mainīgo daļu par visu gadu un nevar pārsniegt 12 (divpadsmit) mēnešu Atalgojuma nemainīgās daļas apmēru, sadala trīs vienādās daļās un izmaksā pēc 12 (divpadsmit), 24 (divdesmit četriem) un 36 (trīsdesmit sešiem) mēnešiem. Pirms katras atliktās Atalgojuma mainīgās daļas

izmaksas Sabiedrības valde veic Darbinieka darbības nefinanšu (kvalitatīvo) rādītāju novērtējumu, vērtējot, vai ir parādījušies jauni fakti/ apstākļi, kas ietekmētu novērtējuma rezultātus iepriekšējos periodos, kā arī darba snieguma kvalitatīvo kritēriju;

39.3. Atalgojuma mainīgā daļa tiek apstiprināta šādi:

39.3.1. Sabiedrības valde apstiprina Atalgojuma mainīgās daļas apmēru gadījumos, kad Atalgojuma mainīgās daļa atbilst 3 (trīs) mēnešu algām vai mazāk;

39.3.2. ja Atalgojuma mainīgās daļas apmērs ir lielāks par 3 (trīs) mēnešu algām, Atalgojuma mainīgās daļas apmēru apstiprina Sabiedrības padome.

40. Atalgojuma mainīgā daļa par konkrēto periodu netiek piešķirta, ja:

40.1. tiek apdraudēta Sabiedrības reputācija dēļ sliktas pārvaldīšanas rezultātiem;

40.2. nav sasniegti Sabiedrības kopējie darbības mērķi konkrētajā darbības gadā;

40.3. Darbiniekam uz Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas brīdi ir spēkā disciplinārsods.

41. Darbiniekiem, kuri izbeidz darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas vai kādu citu iemeslu dēļ atstāj darbu Sabiedrībā, nav tiesību saņemt Atalgojuma mainīgo daļu.

42. Citas priekšrocības un labumi Sabiedrībā tiek veidoti ar mērķi veicināt Darbinieku lojalitāti, izpratni par Sabiedrības vērtībām un biznesa stratēģiju, kā arī nodrošināt kvalitatīvu darba vidi.

43. Sabiedrība nepiešķir atlaišanas pabalstus (papildu maksājumus līguma priekšlaicīgas izbeigšanas dēļ) papildus tiem atlaišanas pabalstiem, kas ir definēti LR tiesību aktos.

### **V Politikas īstenošana un atbildība**

44. Atalgojuma noteikšana Sabiedrības padomes priekšsēdētājam un locekļiem ir uzticēta akcionāru sapulcei.

45. Sabiedrības padome ir atbildīga par:

45.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu un Politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;

45.2. Sabiedrības budžeta apstiprināšanu katra gada beigās nākamajam gadam, t. sk. kopējās summas, kas izmaksājama kā Atalgojuma mainīgā daļa, noteikšanu;

45.3. Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Sabiedrības esošajai darbībai un tās attīstības stratēģijai, Pamatnostādnēm, kā arī pārmaiņām ārējos faktoros;

45.4. Atalgojuma noteikšanu Sabiedrības valdes locekļiem, kā arī amatiem, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par Sabiedrības valdes locekļu amatu saimes zemāko atalgojuma līmeni;

45.5. pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par Politikas īstenošanu un

- ievērošanu atbilstoši apstiprinātajai Politikai;
- 45.6. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa Darbinieku Atalgojuma tiešu pārraudzību.
46. Sabiedrības valde ir atbildīga par:
- 46.1. Sabiedrības padomes noteikto Politikas pamatprincipu ievērošanu un pamatprincipiem atbilstošas Politikas izstrādi;
- 46.2. Politikas īstenošanu un atbilstošu Sabiedrības iekšējo normatīvo dokumentu izstrādāšanu, apstiprināšanu un ievērošanu;
- 46.3. Sabiedrības Riska profilu ietekmējošo amatu veicēju saraksta apstiprināšanu ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā.
47. Sabiedrības valdes priekšsēdētājs pieņem lēmumu par Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu. Valde pieņem lēmumu par Atalgojuma mainīgās daļas apjomu un izmaksu pārējiem Darbiniekiem, ja Atalgojuma mainīgās daļa atbilst 3 (trīs) mēnešu algām vai mazāk saskaņā ar Politikā minētajiem nosacījumiem.
48. Sabiedrības valdes priekšsēdētājs ir atbildīgs par:
- 48.1. priekšlikumu sagatavošanu Sabiedrības valdei Politikas pilnveidošanai un regulārai pārskatīšanai;
- 48.2. komunikāciju ar Darbiniekiem par Politikas pamatprincipiem;
- 48.3. Sabiedrības Darbinieku Atalgojuma pārskatīšanas procesa vadību, to saskaņošanu ar attiecīgās struktūrvienības vadītāju;
- 48.4. sadarbojoties ar Sabiedrības Grāmatvedības un uzskaites daļu, koordinē Atalgojuma mainīgās daļas aprēķināšanu un izmaksu priekšlikumu sagatavošanu un saskaņošanu ar Sabiedrības valdi;
- 48.5. dalību Atalgojuma pētījumos, datu iesniegšanu un analīzi;
- 48.6. priekšlikumu sagatavošanu par personu iekļaušanu Riska profilu ietekmējošo Darbinieku sarakstā.

## VI Noslēguma noteikumi

49. Informācijas par Politiku un praksi apstrāde notiek, ievērojot normatīvos aktus fizisko personu datu aizsardzības jomā. Sabiedrība ne retāk kā vienu reizi gadā atklāj atjaunotu informāciju par īstenoto Politiku un praksi attiecībā uz riska profilu ietekmējošiem amatiem, izvēloties piemērotu informācijas nesēju un vietu, kā arī nodrošina publiskotās informācijas aktualitāti. Informācijas publicēšana internetā tiek uzskatīta par piemērotu publicēšanas vietu.
50. Informācija par Darbinieka Atalgojuma apmēru ir konfidenciāla. Savu amata pienākumu veikšanas ietvaros tā ir pieejama tikai tiem Sabiedrības Darbiniekiem, kuri ir atbildīgi par Politikas īstenošanu, un kuriem Atalgojuma informācija ir nepieciešama tiešo darba pienākumu veikšanai.
51. Visu konfliktsituāciju, kas rodas saistībā ar Politikas principu piemērošanu, gadījumus izskata Sabiedrības valde, ja situāciju nav iespējams atrisināt attiecīgajam Sabiedrības struktūrvienības vadītājam.

\* \* \* \* \*