

Atalgojuma politika

I Mērķis

Politikas mērķi ir:

- noteikt pamatprincipus, kas piemērojami atalgojuma noteikšanā Sabiedrībā;
- piesaistīt Sabiedrībai motivētus, augsta līmeņa profesionāļus, kuri pārstāv Sabiedrības biznesa attīstībai būtiskas kompetences;
- veicināt Sabiedrības mērķu sasniegšanu, atzinīgi novērtēt augsta darba snieguma kultūru un profesionālo attīstību, paredzot atbilstošu novērtējumu un atalgojumu par kvalitatīvu darbu un sasniegtajiem rezultātiem;
- stiprināt to darbinieku lojalitāti, kuri veicina Sabiedrības darba efektivitāti, stratēģisko mērķu sasniegšanu (t.sk. mērķu sasniegšanu, kas noteikti ilgspējas jomā), risku minimizēšanu, ievērojot Sabiedrības profesionālas rīcības un ētikas standartus un nodrošinot interešu saskaņotību ar Sabiedrības vadības un akcionāru interesēm.

II Lietotie saīsinājumi un termini

Atalgojuma nemainīgā daļa	no darbības rezultātiem neatkarīga darba samaksas daļa (darba alga), kuras struktūru var veidot dažādi elementi monetārā vai nemonetārā formā.
Atalgojuma mainīgā daļa	no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru var veidot dažādi elementi, piemēram, izmaksas monetārā (<i>piemēram, prēmijas</i>) vai nemonetārā formā (<i>piemēram, akciju vai ar akcijām saistītu instrumentu formā</i>). Atalgojuma mainīgā daļa ietver arī pēc Sabiedrības iniciatīvas noteiktos Diskrecionāros pensiju pabalstus (ja šādi ir). Atalgojuma elementi, kuri nav skaidri klasificējami kā atalgojuma nemainīgā daļa, ir atzīstami par Atalgojuma mainīgo daļu, piemēram, noturēšanas piemaksas (<i>retention bonuses</i>), atlīdzības, kas pārsniedz Darba likumā noteiktās piemaksas vai atlaišanas pabalstu apmērus darba līguma vai pilnvarojuma līguma uzteikšanas gadījumā, kompensācija, piemērojot to saistībā ar jaunu Darbinieku pieņemšanu darbā līgumisko attiecību izbeigšanai ar iepriekšējo darba devēju.
Atalgojums	atalgojuma nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas (ja tāda paredzēta) kopsumma.
Audits	Bankas Iekšējais audits, kas piesaistīts uz ārpalpojuma līguma pamata.
Banka	Signet Bank AS.
Darba rezultāta novērtējums	kopējais vērtējums katram Darbiniekam saskaņā ar Sabiedrības prioritātēm noteiktu Darbinieka individuāli mērāmu mērķu, sagaidāmās rīcības, kompetenču attīstības plāna izpildi konkrētā periodā, kas tiek dokumentēts VEI.002 "Atbalsta struktūrvienības darbinieka individuālo darba rezultātu novērtēšanas anketā", VEI.003 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošā amata darbinieka individuālo darba rezultātu novērtēšanas anketā".
Darbinieks	persona, ar kuru Sabiedrībai kā darba devējam ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz darba līguma pamata saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem.
Fonds	Sabiedrības pārvaldīts ieguldījumu fonds.
Grupa	Banka un tās meitas sabiedrības.
Ieguldījumu produkts	Sabiedrības pārvaldītais ieguldījumu fonds, Sabiedrības pārvaldītais Klientu finanšu instrumentu portfelis.
Klients	fiziska vai juridiska persona vai juridisks veidojums, vai šādu personu vai veidojumu apvienība, kurai Sabiedrība sniedz Pakalpojumus.
LB	Latvijas Banka

LB noteikumi	Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2020. gada 15. septembra normatīvie noteikumi Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politikas pamatprincipiem".
LR	Latvijas Republika.
Pakalpojumi	Fonda pārvaldīšana, Klientu finanšu instrumentu portfeļu pārvaldīšana.
Pārvaldnieks	Sabiedrības darbinieks vai amatpersona, kurš ir atbildīgs par Fonda pārvaldīšanu un Klientu finanšu instrumentu portfeļu pārvaldīšanu.
Politika	Sabiedrības iekšējais normatīvais dokuments POL.006 "Atalgojuma politika".
Riska profilu ietekmējošie amati (RPIA)	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. Amatus nosaka saskaņā ar LB noteikumiem un ietver POL.006.p.01 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā".
Riski, kas saistīti ar ilgtspējas jautājumiem	<p>Riski, kas saistīti ar ilgtspējas jautājumiem, ietver:</p> <ul style="list-style-type: none"> vides riskus, kas iedalīti fiziskos un pārejas riskos. Fiziskie riski var izpausties kā akūti (ekstremāli laikapstākļu notikumi) vai hroniski (ilgtermiņa pārmaiņas, piemēram, temperatūras pieaugums) notikumi, kas var negatīvi ietekmēt uzņēmuma darbību, radīt zaudējumus īpašumam vai mantai, radīt papildu izdevumus pielāgošanās pasākumiem u.c. Pārejas riskus rada virzība uz ilgtspējīgu tautsaimniecību un tie izriet no regulējuma, tehnoloģiju un tirgus sentimenta pārmaiņām; sociālos riskus, kas saistīti ar pašu personālu un darbiniekiem vērtību ķēdē (darba nosacījumi, vienlīdzīga attieksme un iespējas visiem, citas ar darbu saistītas tiesības), ar patērētājiem un tiešiem lietotājiem (privātums, drošība, atbildīga tirgvedības prakse, nediskriminēšana) un kopienām (to ekonomiskās, sociālās, kultūras, pilsoniskās un politiskās tiesības); pārvaldības riskus, kas izriet no vājas korporatīvās kultūras, ētikas pārkāpumiem, korupcijas un krāpšanas riskiem, negodprātīgas piegādātāju attiecību vadības u.c. pārvaldības jautājumiem, radot apdraudējumu uzņēmuma reputācijai un darbībai kopumā.
Sabiedrība	Signet Asset Management Latvia IPS.
Stratēģiskie mērķi	Saskaņā ar STA.003 "Signet Asset Management Latvia IPS stratēģiskais plāns 2024.-2026. gadam".

III Pamatnoteikumi

- Politika ir izstrādāta saskaņā ar Sabiedrības stratēģisko plānu, pamatojoties uz LB noteikumiem un citiem spēkā esošiem ārējiem tiesību aktiem, kā arī ievērojot labas prakses principus.
- 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.
- Politika tiek īstenota, novēršot un nepieļaujot interešu konfliktus.
- 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 LB noteikumiem.
- 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 (t.sk risku, kas saistās ar ilgtspējas jautājumiem), kā arī izstrādā un dokumentē Atalgojuma politiku un nodrošina Sabiedrības personāla atbilstību ieņemamajam amatam.
- Pārvaldībā esošo aktīvu vērtības pieaugums nav vienīgā vai galvenā mainīgā Atalgojuma daļas sastāvdaļa, tāpēc risks, ka individuālā motivācija, pieņemot ieguldījumu lēmumus, varētu nesakrist ar Sabiedrībā noteikto risku pārvaldības (t.sk risku, kas saistīti ar ilgtspējas jautājumu) aspektiem, ir ierobežots. Turklāt, lai papildus ierobežotu pārmērīgu riska

uzņemšanos un mazinātu fokusu uz īstermiņa mērķu sasniegšanu, amatu grupām, kas ietekmē biznesa un portfeļu riska profilu, daļa no mainīgā atalgojuma izmaksas tiek atlikta uz laiku no viena līdz trim gadiem.

7. 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.
8. Sabiedrības valde apstiprina POL.006.p.01 "Sabiedrības 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, ievērojot LB noteikumu prasības, sagatavo un iesniedz Sabiedrības valdei priekšlikumu personu iekļaušanai POL.006.p.01 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā" vai izslēgšanai no tā.
9. Darbinieku Atalgojums Sabiedrībā sastāv no 2 (diviem) elementiem: Atalgojuma nemainīgās daļas un Atalgojuma mainīgās daļas.
10. Sabiedrības izveidotā Atalgojuma sistēma paredz, ka:
 - 10.1. 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;
 - 10.2. sniegtot 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.
11. 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.
12. Sabiedrība piesaista Auditus regulārai, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, Politikas un prakses atbilstības LB noteikumiem un citiem ārējiem normatīvajiem aktiem pārbaudei. Par veiktās pārbaudes rezultātiem Audits sniedz ziņojumu Valdei un Padomei.
13. Sabiedrība regulāri, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, novērtē Politikas un prakses atbilstību Sabiedrības attīstībai, LB noteikumiem un citiem ārējiem normatīvajiem aktiem, un nepieciešamības gadījumā nodrošina tās aktualizāciju. Par novērtējuma rezultātiem Valde sniedz informāciju Padomei.
14. Politiku akceptē Sabiedrības valde un apstiprina Sabiedrības padome. Veicot grozījumus Politikā, ievēro nosacījumu, ka Politiku saskaņo ar Banku atbilstoši Bankas normatīvajā dokumentā "Bankas iekšējo normatīvo dokumentu pārvaldīšanas procedūra" noteiktai kārtībai.
15. 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 Sabiedrības tīmekļa vietnē tiek uzskatīta par piemērotu publicēšanas vietu.
16. Visu konfliktsituāciju, kas rodas saistībā ar Politikas principu piemērošanu, gadījumus izskata Sabiedrības valde, ja situāciju nav iespējams atrisināt attiecīgajam Sabiedrības struktūrvienības vadītājam.

IV Izklāsts

17. Politikas īstenošana un atbildība

- 17.1. Sabiedrības padomes priekšsēdētāja un locekļu Atalgojumu nosaka akcionāru sapulce.
- 17.2. Sabiedrības padome ir atbildīga par:
 - 17.2.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu, Politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;
 - 17.2.2. Sabiedrības budžeta apstiprināšanu katra gada beigās nākamajam gadam, t. sk. kopējās summas, kas izmaksājama kā Atalgojuma mainīgā daļa, noteikšanu;
 - 17.2.3. Darbinieku Atalgojuma mainīgās daļas apmēru apstiprināšanu atbilstoši Politikā noteiktai kārtībai;

- 17.2.4. Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Sabiedrības esošajai darbībai un tās attīstības stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārējos faktoros;
 - 17.2.5. Atalgojuma noteikšanu Sabiedrības valdes locekļiem, kā arī amatiem, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par Sabiedrības valdes locekļu amatu saimes zemāko atalgojuma līmeni;
 - 17.2.6. pārbaužu veikšanas kārtības noteikšanu par Politikas īstenošanu un ievērošanu atbilstoši apstiprinātajai Politikai;
 - 17.2.7. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa Darbinieku Atalgojuma tiešu pārraudzību.
- 17.3. Sabiedrības valde ir atbildīga par:
- 17.3.1. Sabiedrības padomes noteikto Politikas pamatprincipu ievērošanu un pamatprincipiem atbilstošas Politikas izstrādi;
 - 17.3.2. Politikas īstenošanu un atbilstošu Sabiedrības iekšējo normatīvo dokumentu izstrādāšanu, apstiprināšanu un ievērošanu;
 - 17.3.3. POL.006.p.01 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu saraksta" apstiprināšanu un pārskatīšanu ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā;
 - 17.3.4. Darbinieku Atalgojuma mainīgās daļas apmēru apstiprināšanu atbilstoši Politikā noteiktai kārtībai.
- 17.4. Sabiedrības valdes priekšsēdētājs ir atbildīgs par:
- 17.4.1. priekšlikumu sagatavošanu Sabiedrības valdei Politikas pilnveidošanai un regulārai pārskatīšanai;
 - 17.4.2. jautājuma par Sabiedrības budžeta daļas, kas izmaksājama kā Atalgojuma mainīgā daļa, izveidošanas iniciēšanu (katra gada beigās nākamajam gadam). Jautājumu iesniedz izskatīšanai un apstiprināšanai Padomē;
 - 17.4.3. komunikāciju ar Darbiniekiem par Politikas pamatprincipiem;
 - 17.4.4. Sabiedrības darbinieku Atalgojuma pārskatīšanas procesa vadību, to saskaņošanu ar attiecīgās struktūrvienības vadītāju;
 - 17.4.5. sadarbojoties ar Sabiedrības Grāmatvedības un uzskaites nodaļas vadītāju, koordinē Atalgojuma mainīgās daļas aprēķināšanu un izmaksu priekšlikumu sagatavošanu un saskaņošanu ar Sabiedrības valdi;
 - 17.4.6. dalību Atalgojuma pētījumos, datu iesniegšanu un analīzi;
 - 17.4.7. priekšlikumu sagatavošanu par personu iekļaušanu POL.006.p.01 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā";
 - 17.4.8. Politikas saskaņošanu ar Banku.

18. Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanas pamatprincipi

- 18.1. Darbiniekam tiek noteikta Darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstoša, LR darba tirgū konkurētspējīga Atalgojuma nemainīgā daļa tā, lai motivētu Darbinieku sasniegt individuālos un Sabiedrības kopējos mērķus. Dotā pieeja sekmē Darbinieku mērķtiecīgu profesionālo izaugsmi un Sabiedrības kopējo mērķu sasniegšanu ilgtermiņā.
- 18.2. Lēmumu par Atalgojuma nemainīgās daļas apmēru Darbiniekam pieņem Sabiedrības valde.
- 18.3. Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšana katram Darbiniekam individuāli notiek 1 (vienu) reizi gadā, izvērtējot šādus kritērijus:
 - 18.3.1. darba kvalitāte un darba rezultāti esošajā amata lomā;
 - 18.3.2. konkrētā amata Atalgojuma līmenis darba tirgū;
 - 18.3.3. Darbinieka kompetence un pieredzes atbilstība sagaidāmajai amata lomai;
 - 18.3.4. veicamā darba sarežģītība un atbildība;
 - 18.3.5. Darbinieka iniciatīva un atbildība savas profesionālās kompetences līmeņa attīstībā.
- 18.4. 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:
 - 18.4.1. darba tirgū ir pieejams ierobežots skaits konkrēta amata veicēju ar noteiktu profesionālo pieredzi un kvalifikāciju;
 - 18.4.2. Darbiniekam ir unikāla, Sabiedrībai nozīmīga pieredze kādā no stratēģiski svarīgām darbības jomām;
 - 18.4.3. pastāv augsts Darbinieka aizvietojamības risks.
- 19. Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšanas faktu dokumentē. Lēmumu par Atalgojuma nemainīgās daļas apmēra palielināšanu pieņem Sabiedrības valde.

20. Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas pamatprincipi

- 20.1. Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā Sabiedrības stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi.
- 20.2. Pieņemot lēmumus par Atalgojuma mainīgo daļu, tiek ievēroti katra finanšu gada beigās Sabiedrības padomes apstiprinātais Sabiedrības budžets nākamajam finanšu gadam, Darbinieka darba rezultāta novērtēšanas kritēriji un Atalgojuma mainīgās daļas sistēma, kā arī Sabiedrības iekšējie normatīvie dokumenti, kas regulē interešu konfliktu pārvaldību.
- 20.3. Sabiedrībā tiek nodrošināta samērīga Atalgojuma nemainīgās un mainīgās daļas proporcija.

- 20.4. Identificētajiem Sabiedrības Riska profilu ietekmējošiem amatiem Atalgojuma mainīgās daļas maksimālā robeža (procentos no Atalgojuma nemainīgās daļas gadā) ir līdz 100% (t.i., līdz 1 (viens) gada algas apmēram).
- 20.5. Atbalsta struktūrvienību amatiem Atalgojuma mainīgās daļas maksimālā robeža (procentos no Atalgojuma nemainīgās daļas gadā) ir līdz 30%.
- 20.6. 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.
- 20.7. Atalgojuma mainīgā daļa tiek apstiprināta šādi:
 - 20.7.1. Sabiedrības valde apstiprina Atalgojuma mainīgās daļas apmēru gadījumos, kad Atalgojuma mainīgās daļa atbilst 3 (trīs) mēnešu algām vai mazāk;
 - 20.7.2. ja Atalgojuma mainīgās daļas apmērs ir lielāks par 3 (trīs) mēnešu algām, Atalgojuma mainīgās daļas apmēru apstiprina Sabiedrības padome.
- 20.8. Atalgojuma mainīgā daļa par konkrēto periodu netiek piešķirta, ja:
 - 20.8.1. tiek apdraudēta Sabiedrības reputācija dēļ sliktas pārvaldīšanas rezultātiem;
 - 20.8.2. nav sasniegti Sabiedrības kopējie darbības mērķi konkrētajā darbības gadā;
 - 20.8.3. Darbiniekam uz Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas brīdi ir spēkā disciplinārsods;
 - 20.8.4. Darbiniekam nav beidzies pārbaudes laiks.
- 20.9. Darbiniekam, kurš izbeidz darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas, ja darba tiesisko attiecību izbeigšanas iemesls ir Darba likuma 101. panta pirmās daļas 1.-6. punktus atrunātais, kā arī Darbiniekam, kurš uzteica darba tiesiskās attiecības, iesniedzot Sabiedrībā Darbinieka uzteikumu, nav tiesību saņemt Atalgojuma mainīgo daļu.
- 20.10. 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.
- 20.11. Sabiedrība nepiešķir atlaišanas pabalstus (papildu maksājumus līguma priekšlaicīgas izbeigšanas dēļ) papildus tiem atlaišanas pabalstiem, kas ir definēti LR tiesību aktos.

21. Atalgojuma mainīgās daļas noteikšana un piešķiršana Atbalsta struktūrvienību darbiniekiem

- 21.1. Segmentā ietilpst šādu struktūrvienību amati, kas nav RPIA:
 - 21.1.1. Grāmatvedības un uzskaites nodaļas vadītājs;
 - 21.1.2. Referents;
 - 21.1.3. Finanšu instrumentu uzskaites speciālists;
 - 21.1.4. Vecākais ieguldījumu apkalpošanas speciālists;
 - 21.1.5. Vecākais procesu analītiķis.
- 21.2. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka, ņemot vērā Darbinieka darba rezultāta novērtējumu. Darbinieka darba rezultāts ietver šādu nefinanšu (kvalitatīvo) radītāju novērtējumu par pēdējiem 12 (divpadsmit) mēnešiem:
 - 21.2.1. darba izpildes, plānošanas un novērtēšanas kopējie rezultāti (atbilstoši VEI.004 "Darba izpildes, plānošanas un novērtēšanas pārrunu anketā" norādītajiem rezultātiem);
 - 21.2.2. Darbinieka darba izpildes atbilstība Grupas vērtībām (atbilstoši VEI.004 "Darba izpildes, plānošanas un novērtēšanas pārrunu anketā" norādītajiem rezultātiem);
 - 21.2.3. disciplinārsodu esamība/ neesamība;
 - 21.2.4. operacionālā riska notikumu darbinieka vainas dēļ esamība/ neesamība;
 - 21.2.5. pamatotu klientu sūdzību esamība/ neesamībā attiecībā uz Darbinieku, kurš ir iesaistīts klientu apkalpošanas procesā;
 - 21.2.6. sasniegti noteiktie mērķi ilgtspējas jomā.
- 21.3. Nosakot 21.2. punktā minētos nefinanšu (kvalitatīvo) radītājus, Sabiedrība piemēro pieeju, kas attur Darbiniekus no pārkāpumu veikšanas un iekšējo/ārējo normatīvo dokumentu neievērošanas, kā arī Sabiedrība ir noteikusi zaudējumu apjomu, kas izriet no operacionālā riska notikumiem un kas ir nepieļaujams un nosaka tūlītēju rīcību risku mazināšanai, kas, savukārt, atbilst efektīvai risku, kas saistīti ar ilgtspējas jautājumiem, pārvaldībai.
- 21.4. Darbinieka darba rezultātu novērtē Darbinieka tiešais vadītājs, pēc nepieciešamības informāciju pieprasa Riska analītiķim un Valdes loceklim, kas pārrauga ar personālu saistīto jomu. Novērtējumu dokumentē veidlapā VEI.002 "Atbalsta struktūrvienības darbinieka individuālo darba rezultātu novērtēšanas anketa". Pamatojoties uz novērtējuma rezultātiem, Sabiedrības valde nosaka Atalgojuma mainīgās daļas apmēru Darbiniekam, ņemot vērā Sabiedrības padomes apstiprināto kopējo Atalgojuma mainīgas daļas izmaksāšanai piešķirto summu.
- 21.5. Darbinieka tiešais vadītājs iepazīstina Darbinieku ar Darbinieka darba rezultāta novērtējumu un mainīgā atalgojuma noteikšanas metodēm. Darbinieks apliecina, ka ir iepazīsies ar sava darba rezultāta novērtējumu un, ka apņemas neizmanto personīgās riska ierobežošanas stratēģijas vai tādu atalgojuma un atbildības apdrošināšanu, kas mazinātu risku par varbūtējo korekciju, kuras noteiktas Politikā, ietekmi uz atalgojumu. Ar Darbinieka darba rezultāta novērtējumu saistītos dokumentus uzglabā personāla lietā.
- 21.6. Darbinieka Atalgojuma mainīgās daļas izmaksu veic, pamatojoties uz Sabiedrības valdes priekšsēdētāja rīkojumu.

21.7. Darbinieka Atalgojuma mainīgo daļu izmaksā 1 (vienu) reizi gadā kā vienu kopēju summu un tā netiek atlikta.

22. Atalgojuma mainīgās daļas noteikšana un piešķiršana RPIA darbiniekiem

22.1. RPIA ir noteikti POL.006.p.01 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā".

22.2. RPIA atalgojuma mainīgo daļu aprēķina un izmaksā 1 (vienu) reizi gadā, ņemot vērā Sabiedrības darbības plāna izpildi un Darbinieka darba rezultāta novērtējumu. Darbinieka darba rezultāts ietver šādu nefinanšu (kvalitatīvo) rādītāju novērtējumu par pēdējiem 12 (divpadsmit) mēnešiem:

22.2.1. darba izpildes, plānošanas un novērtēšanas kopējie rezultāti (atbilstoši VEI.004 "Darba izpildes, plānošanas un novērtēšanas pārrunu anketā" norādītajiem rezultātiem) ;

22.2.2. Darbinieka darba izpildes atbilstība Grupas vērtībām (atbilstoši VEI.004 "Darba izpildes, plānošanas un novērtēšanas pārrunu anketā" norādītajiem rezultātiem), tajā skaitā Darbiniekam, kura pakļautībā ir citi darbinieki, tiek novērtēta arī komandas vadības kompetence;

22.2.3. disciplinārsodu esamība/ neesamība novērtēšanas perioda laikā;

22.2.4. operacionālā riska notikumu darbinieka vainas dēļ esamība/ neesamība;

22.2.5. pamatotu klientu sūdzību esamība/ neesamībā attiecībā uz Darbinieku, kurš ir iesaistīts klientu apkalpošanas procesā;

22.2.6. sasniegti noteiktie mērķi ilgtspējas jomā.

22.3. Nosakot 22.2. punktā minētos nefinanšu (kvalitatīvo) rādītājus, Sabiedrība piemēro pieeju, kas attur Darbiniekus no pārkāpumu veikšanas un iekšējo/ārējo normatīvo dokumentu neievērošanas, kā arī Sabiedrība ir noteikusi zaudējumu apjomu, kas izriet no operacionālā riska notikumiem un kas ir nepieļaujams un nosaka tūlītēju rīcību risku mazināšanai, kas, savukārt, atbilst efektīvai risku, kas saistīti ar ilgtspējas jautājumiem, pārvaldībai.

22.4. Darbinieka darba rezultātu novērtē darbinieka tiešais vadītājs, pēc nepieciešamības informāciju pieprasa Riska analītiķim un valdes loceklim, kas pārrauga ar personālu saistīto jomu. Novērtējumu dokumentē veidlapā VEI.003 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošā amata darbinieka individuālo darba rezultātu novērtēšanas anketa". Pamatojoties uz Darbinieka darba rezultāta novērtējumu un finanšu plānu izpildi, Sabiedrības valde nosaka Atalgojuma mainīgās daļas apmēru Darbiniekam, ņemot vērā Sabiedrības padomes apstiprināto kopējo Atalgojuma mainīgās daļas izmaksāšanai piešķirto summu.

22.5. Atalgojuma mainīgās daļas maksājumi tiek organizēti šādi:

22.5.1. 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 vai
- periodā, kas pārsniedz 36 (trīsdesmit sešus) mēnešus, ja šī maksājuma avots ir ieguldījumu produkts, kura darbības cikls pārsniedz 36 (trīsdesmit sešus) mēnešus. Šajā gadījumā atlikto Atalgojuma mainīgo daļu, kas ir sadalīta trīs vienādās daļās, izmaksā proporcionāli sadalītos termiņos, kas kopumā atbilst ieguldījumu produkta vidējam darbības ciklam.

22.5.2. Pirms katras atliktās Atalgojuma mainīgās daļas izmaksas Darbinieka Tiešais vadītājs veic Darbinieka darbības nefinanšu (kvalitatīvo) rādītāju novērtējumu, vērtējot rezultātu ilgtspēju, t.i., vai parādījušies jauni fakti/apstākļi, kas ietekmētu novērtējuma rezultātus iepriekšējos periodos. Minēto izvērtējumu dokumentē VEI.003 "Sabiedrības riska profilu ietekmējošā amata darbinieka individuālo darba rezultātu novērtēšanas anketa".

22.6. Darbinieka tiešais vadītājs iepazīstina Darbinieku ar Darbinieka darba rezultāta novērtējumu un mainīgā atalgojuma noteikšanas metodēm. Darbinieks apliecina, ka ir iepazīsies ar sava darba rezultāta novērtējumu un, ka apņemas neizmantot personīgās riska ierobežošanas stratēģijas vai tādu atalgojuma un atbildības apdrošināšanu, kas mazinātu risku par varbūtējo korekciju, kuras noteiktas atalgojuma politikā, ietekmi uz atalgojumu. Ar Darbinieka darba rezultāta novērtējumu saistītos dokumentus uzglabā personāla lietā.

22.7. Darbinieka Atalgojuma mainīgās daļas izmaksu veic, pamatojoties uz Sabiedrības valdes priekšsēdētāja rīkojumu.

V Dokumenta informācija

Akceptēts Sabiedrības Valdē 27.05.2024., protokols Nr. 2024-V-SAM/026

Apstiprināts Sabiedrības Padomē 28.05.2024., protokols Nr. 2-2-SAM/05-2024

Atbildīgais turētājs Valdes priekšsēdētājs

Versiju hronoloģija

Versija **Spēkā no** **Grozījumi**

03	29.02.2024.	Veikti grozījumi, ņemot vērā Iekšējā audita ieteikumus attiecībā uz Atalgojuma politikas atbilstību ārējiem normatīvajiem aktiem.
04	28.05.2024.	Veikti grozījumi, ņemot vērā Latvijas Bankas ieteikumus ilgtspējas jomā.

Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu saraksts

Atbilstoši Finanšu kapitāla un tirgus komisijas normatīvajiem noteikumiem Nr.154 „Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politikas pamatprincipiem” — 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:

1. Padomes un Valdes locekļi;	Padomes priekšsēdētājs Padomes loceklis Valdes priekšsēdētājs Valdes loceklis
2. augstākā līmeņa vadītāji, kas nav minēti 4. punktā;	Ieguldījumu pārvaldīšanas nodaļas vadītājs Alternatīvo fondu pārvaldīšanas vadītājs.
3. amati, 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, piemēram, darbinieki vai amatpersonas, kuras: 3.1. pieņem lēmumus par ieguldījumu veikšanu vai būtiski ietekmē šādu lēmumu pieņemšanu (<i>piemēram, ieguldījumu konsultanti un analītiķi</i>), 3.2. slēdz līgumus vai veic darījumus (<i>piemēram, pārdošanas speciālisti un izplatītāji</i>)	Ieguldījumu pārvaldīšanas nodaļas vadītājs Alternatīvo fondu pārvaldīšanas vadītājs.
4. amati, kuri ir atbildīgi par iekšējās kontroles funkciju veikšanu sabiedrībā	Atbilstības nodaļas vadītājs Atbilstības speciālists Riska analītiķis Darījumu uzraudzības speciālists
5. 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;	
6. ieguldījumu daļas vadītājs, izplatīšanas (mārketinga) daļas vadītājs.	