



## Atalgojuma politika un prakse par 2024.gadu

Ieguldījumu pārvaldes akciju sabiedrības “INVL Asset Management” (turpmāk – Sabiedrība) personāla un atalgojuma politika ir noteikta Sabiedrības iekšējās kontroles sistēmas dokumentā “Personāla un atalgojuma politika” (turpmāk - Politika).

Politikas mērķis ir nodrošināt atbilstošas Sabiedrības darbinieku un amatpersonu (turpmāk – Darbinieks) atlīdzības politikas ievērošanu, un veicināt Sabiedrības pareizu un efektīvu risku pārvaldību. Tāpat Politika nosaka personāla plānošanas, atlases un pēctecības, Darbinieku apmācības un kvalifikācijas paaugstināšanas pamatnoteikumus Sabiedrībā, piesaistot un motivējot attiecīgas kvalifikācijas Darbiniekus.

Sabiedrības padome ir atbildīga par risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību. Sabiedrības padomes atalgojumu nosaka un pārbauga Sabiedrības akcionārs. Lai novērstu iespējamus interešu konfliktus un ievērotu ārējo normatīvo aktu prasības, Sabiedrības valdes, iekšējā revīzijas dienesta vadītāja, kā arī amatu, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par Sabiedrības valdes locekļu amatu zemāko atalgojuma līmeni, atalgojumu nosaka Sabiedrības padome.

Ievērojot savu / savā pārvaldē esošā ieguldījumu portfeļa darbības apjomu, veidu, sarežģītību un specifiku, kā arī Sabiedrības organizatorisko struktūru, Sabiedrībā nav izveidota atalgojuma komiteja.

Darbinieku atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā atalgojuma tendences darba tirgū, atalgojuma saskaņotību un taisnīgumu, Darbinieka ieguldījumu Sabiedrības attīstībā un mērķu sasniegšanā.

Darbinieka atalgojums sastāv no nemainīgās atalgojuma daļas, ko veido mēneša darba alga, papildus iespējama prēmēšana Politikā noteiktajā kārtībā. Prēmija kalendārā gada ietvaros nevar pārsniegt 100% no attiecīgā Darbinieka atalgojuma gada nemainīgās daļas.

Darbinieki, kuri ieņem amatus, kuru profesionālā darbība un / vai pieņemtie lēmumi var būtiski ietekmēt Sabiedrības uzņemtā riska veidu un apmēru, t.i. riska profilu ietekmējošie amati (turpmāk tekstā – Riska amati). Sabiedrībā ir sekojoši Riska amati:

- Sabiedrības padome (Sabiedrības padomes priekšsēdētājs un Sabiedrības padomes locekļi);
- Sabiedrības valde (Sabiedrības valdes priekšsēdētājs un Sabiedrības valdes locekļi);
- Sabiedrības iekšējais auditors;
- Sabiedrības portfeļu / aktīvu pārvaldnieks;
- Sabiedrības finanšu tirgus analītiķis;
- Sabiedrības darbinieks, kas veic darbības atbilstības funkciju;
- Sabiedrības mārketinga (izplatīšanas) daļas vadītājs;
- Sabiedrības Investīciju komitejas locekļi.

Sabiedrība attiecībā uz tiem Darbiniekiem, kuri ieņem Riska amatus, nodrošina atalgojuma politiku un praksi, ievērojot ārējos normatīvos aktus, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, kā arī nodrošina tādu atalgojuma politiku un praksi, kas nerodina Sabiedrības pārvaldē esošo aktīvu riska profilam neatbilstošu risku uzņemšanos.

Prēmijas, ieskaitot to atlikto daļu, tiek piešķirtas un / vai izmaksātas Sabiedrības darbiniekiem tikai tad, ja Sabiedrības finansiālais stāvoklis ir stabils un ilgtspējīgs. Ja Sabiedrības finanšu darbības rezultāti attiecīgajā gadā ir negatīvi vai Sabiedrība nesasniedz noteiktos darbības mērķus, Sabiedrības valdei ir tiesības pieņemt lēmumu nemaksāt prēmiju vai tā daļu.

Prēmijas apmērs tiek noteikts, ņemot vērā šādus principus:

- tiek vērtēta Sabiedrības darbības gada mērķu izpilde. Šajā gadījumā tiek ņemta vērā Sabiedrības budžeta izpilde un / vai citi Sabiedrības darbības gada mērķi, kurus uzrāda un / vai apstiprina Sabiedrības valde kopā ar Sabiedrības gada budžetu;
- Sabiedrības struktūrvienības, kurā ietilpst Darbinieks, darbības rezultāti un mērķu izpilde;
- darba līgumā un / vai citā līgumā noteikto Darbinieka individuālo plānu un uzdevumu izpilde. Darbinieka individuālā darbības plāna sastādīšana un atsevišķa Darbinieka individuālo darbību izvērtēšana. Jāņem vērā arī nefinansiālie un uzvedības (“mīkstie”) kritēriji, piemēram, orientācija uz rezultātu, sadarbība ar kolēģiem un citām struktūrvienībām, iniciatīva, spēja pielāgoties pārmaiņām, Sabiedrības iekšējo noteikumu un procedūru ievērošana, komunikācija ar klientiem un investoriem, profesionālā attīstība, citi kritēriji, kurus noteicis Sabiedrības valdes priekšsēdētājs / tiešais vadītājs utt.

Izvērtējot Darbinieka gada darbības mērķu izpildi, tiek novērtēti šādi kvalitatīvie kritēriji:

- klientiem sniegto pakalpojumu kvalitāte (klientu sūdzību neesamība par pakalpojumu, klientiem sniegtās informācijas pilnīgums utt.). Šis kritērijs tiek noteikts un novērtēts tikai tiem Darbiniekiem, kuri strādā tieši ar klientiem;
- Sabiedrības iekšējās kontroles sistēmas dokumentu pārkāpumi, kas radušies Darbinieka vainas dēļ, sistemātiski un būtiski;
- uzraudzības iestāžu sniegto ieteikumu un / vai piemēroto sankciju skaits un nozīme un / vai konstatētie darbības trūkumi, kas saistīti ar (ne)veiktajām Darbinieka funkcijām;
- komentāri un / vai rakstiski komentāri, ko sniegušas uzņēmuma iekšējās kontroles (atbilstības, iekšējā audita) struktūras;
- citi Darbinieka un tiešā vadītāja / Sabiedrības valdes priekšsēdētāja apspriestie un noteiktie kritēriji.

Sabiedrība, izmaksājot Darbiniekiem prēmijas vai citus labumus, nodrošina, ka to izmaksa nav saistīta ar konkrēta finanšu instrumenta pārdošanu. Sabiedrības stimulēšanas sistēma nodrošina, ka Darbinieki strādā Sabiedrības klienta interesēs.

Darbiniekam, kura amats ir uzskatāms par Riska amatu, atalgojuma mainīgā daļa - prēmija, kas aprēķināta un apstiprināta Politikā noteiktajā kārtībā, tiek izmaksāta saskaņā ar šādiem maksāšanas noteikumiem:

- 60 procenti prēmijas tiek izmaksātas vienā maksājumā saskaņā ar kārtību un termiņiem, kas noteikti Sabiedrības valdes lēmumā;
- atlikušie 40 procenti - daļa prēmijas tiek izmaksāta Darbiniekam proporcionāli trīs gadu laikā, t. i. prēmijas atlikta daļa ir jāsadala proporcionāli visā atlikšanas periodā, sākot ne agrāk kā 1 gadu pēc Darbinieka darba novērtējuma beigām, un jāmaksā katru gadu, samaksājot par šo gadu aprēķināto prēmijas proporcionālo daļu.

Atlikšanas periods netiek piemērots, ja Darbiniekam piešķirtā ikgadējā prēmija ir līdz 69% no gada algas. Šajā gadījumā visa prēmija tiek izmaksāta vienā maksājumā. Tāpat atlikšanas periods netiek piemērots, ja alternatīvo stimulu (piem., Opciju) noteikumos nav noteikts citādi.

2024. gada laikā darbiniekiem ir piešķirti akciju opciju līgumi EUR 7 340 vērtībā (2023: EUR 79 170). Akciju opciju līgumus darbinieki varēs izmantot 2025. – 2027. gados, taču tā kā šajos līgumos nav noteikts darbinieka pienākums par darba attiecību turpināšanu līdz akciju opciju izmantošanai, Sabiedrība uzskata, ka atalgojums saistībā ar akciju opciju līgumiem ir saņemts pie to piešķiršanas.

Sabiedrības padome ne retāk kā reizi gadā pārskata atalgojuma politikas pamatprincipus, lai nodrošinātu to atbilstību Sabiedrības darbības plānam / tās pārvaldē esoša ieguldījumu portfeļa ieguldījumu stratēģijai, rezultātiem un pārbaudi par atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai atalgojuma politikai un tai atbilstošajiem iekšējiem un ārējiem normatīvajiem aktiem rezultātiem pārskata gadā saskaņā ar Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvajos noteikumos par ieguldījumu pārvaldes sabiedrību un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku atalgojuma politikas pamatprincipiem minēto.

Sabiedrības atalgojuma politika paredz darbības, lai nodrošinātu ar ilgtspēju radīto risku un iespēju ņemšanu vērā, nosakot atalgojuma struktūru un motivētu atbildīgu ieguldījumu un ilgtspējas prakses ieviešanu un uzturēšanu. Sabiedrības mērķis ir nodrošināt lielāku pārredzamību gan kvalitatīvā, gan kvantitatīvā ziņā attiecībā ilgtspējas faktoriem un veicināt pareizu un efektīvu ilgtspējas praksi un ilgtspējības riska pārvaldību.

Pārskata gadā Politikā papildināts pielikums par ilgtspējas vērtības radīšanu.

#### **Pārskats par darbinieku saņemto atalgojumu un politiku**

|                                                                                                                    | <b>2024</b>    | <b>2023</b>    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| <b>Riska profilu ietekmējošo darbinieku atalgojums kopā:</b>                                                       | <b>467 994</b> | <b>407 180</b> |
| t.sk. padomes un valdes locekļi*                                                                                   | 274 620        | 229 616        |
| t.sk. augstākā līmeņa vadītāji                                                                                     | 82 903         | 82 476         |
| t.sk. amati, kuru pilnvarās ietilpst sabiedrības vai tās pārvaldē esoša ieguldījumu portfeļa vārdā uzņemties risku | 110 471        | 95 088         |
| <b>Pārējo darbinieku atalgojums</b>                                                                                | <b>139 424</b> | <b>117 155</b> |
| <b>Atalgojums kopā:</b>                                                                                            | <b>607 418</b> | <b>524 335</b> |
| t.sk., atalgojuma nemainīgā daļa                                                                                   | 459 024        | 382 747        |
| t.sk., atalgojuma mainīgā daļa                                                                                     | 148 394        | 141 588        |
| <b>Atalgojuma saņēmēju skaits kopā:</b>                                                                            | <b>16</b>      | <b>16</b>      |
| t.sk., atalgojuma nemainīgās daļas saņēmēji                                                                        | 16             | 16             |
| t.sk., atalgojuma mainīgās daļas saņēmēji                                                                          | 12             | 11             |

\* Padomes locekļi nesaņem atalgojumu

Mainīgā atalgojuma daļa ietver arī iemaksas par darbiniekiem Pensiju fondā.

*Atjaunotā informācija publicēta 2025.gada 31.martā*