



Atalgojuma politika un prakse par 2025.gadu

Akciju sabiedrības “INVL atklātais pensiju fonds” (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 pārrauga 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 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 sastāda no 69% līdz 99% 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 priekšsēdētāja un Sabiedrības valdes locekļi);
- Sabiedrības iekšējais auditors;

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 ierobežo risku uzņemšanos virs noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa.

Prēmijas, ieskaitot to atlikto daļu, var piešķirt un / vai izmaksāt Sabiedrības darbiniekiem tikai tad, ja Sabiedrības finansiālais stāvoklis ir stabils un ilgtspējīgs. Ja Sabiedrības finanšu darbības rezultāti attiecīgajā gadā ir negatīvi vai Sabiedrība nenasniedz 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 atliktā 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. Atsevišķos gadījumos Sabiedrībai ir tiesības lemt par garāku atlikšanas periodu, kas parasti nepārsniedz 5 gadus, ņemot vērā Sabiedrības biznesa ciklu un / vai attiecīgo kolektīvo ieguldījumu.

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 tiek izmantots alternatīvais stimulēšanas (piem., Opciju).

Sabiedrības padome regulāri, bet ne retāk kā reizi trijos gados pārskata un aktualizē atalgojuma politikas pamatprincipus, lai nodrošinātu to atbilstību Sabiedrības darbības plānam un pārmaiņām ārējos faktoros, tai skaitā ārējos darbību regulējošajos normatīvajos aktos. Atalgojuma politikas pamatprincipi tiek pārskatīti nekavējoties, piemēram, attiecīgi samazinot atalgojuma mainīgo daļu vai nepiešķirot to, vai

paredzot atlikt lielāku tās daļu uz ilgāku laiku, ja Sabiedrības darbības procesā ir konstatēti riski finanšu stabilitātei nākotnē.

Pārskata gadā nav veiktas būtiskas izmaiņas apstiprinātajā Politikā.

Informācija publicēta 2026.gada 27.aprīlī