

## Saturs

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

## I Izmantotie termini

1. **Atalgojums** – samaksa par Darbinieka veikto darbu, tostarp veiktie maksājumi vai pabalsti (monētārā vai nemonētārā veidā), ko Sabiedrība tiešā veidā piešķirusi Darbiniekiem vai kas piešķirti tiem Sabiedrības uzdevumā. Nemonētāri labumi var ietvert, bet ne tikai, karjeras izaugsmi, veselības apdrošināšanu, atlaides vai darba automobiļa vai mobilā tālruņa piešķiršanu, darba izdevumu sniegšanas kontus darba izdevumu segšanai, seminārus utt.
2. **Banka** – Signet Bank AS.
3. **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.
4. **Darbinieks** – persona, ar kuru Sabiedrībai kā darba devējam ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz darba līguma pamata saskaņā ar LR normatīvajiem aktiem.
5. **EBA** – *European Banking Authority*.
6. **Grupa** – Banka un tās meitas sabiedrības.
7. **FKTK** – Finanšu un kapitāla tirgus komisija.
8. **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”.
9. **Fonds** – Sabiedrības pārvaldīts ieguldījumu fonds.
10. **Klients** – fiziska vai juridiska persona vai juridisks veidojums, vai šādu personu vai veidojumu apvienība, kurai Sabiedrība sniedz Pakalpojumus.
11. **Pakalpojumi** – Fonda pārvaldīšana, Klientu finanšu instrumentu portfeļu pārvaldīšana un Pensiju plānu līdzekļu pārvaldīšana.
12. **Pārvaldnieks** – Sabiedrības darbinieks vai amatpersona, kurš ir atbildīgs par Fonda pārvaldīšanu un Klientu un Pensiju plānu finanšu instrumentu portfeļu pārvaldīšanu.
13. **Pensiju plāns** – privāta pensiju fonda izveidots pensiju plāns.
14. **LR** – Latvijas Republika.
15. **Pamatnostādnes** - EBA „Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3.punktu un 75.panta 2.punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450.pantu”.

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 (saskaņā ar FKTK noteikumiem).
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 Pamatnostādnēm 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 augstākās vadības atalgojuma noteikšanas jomā 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 Atalgojuma fiksētās daļas un prēmijām, kuras netiek piešķirtas regulāri un par kuru piešķiršanu katru reizi Sabiedrības valde pieņem atsevišķu lēmumu.
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;
  - 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.
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 noteikšana

31. Darbiniekam tiek noteikts Darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstošs, LR darba tirgū konkurētspējīgs Atalgojums fiksētas darba algas veidā tādā apjomā, kas motivē Darbinieku sasniegt individuālos un Sabiedrības kopējos mērķus.
32. Atalgojuma 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 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.
34. Ņemot vērā Sabiedrības stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi, Sabiedrības valde var lemt par neregulāru prēmiju piešķiršanu Darbiniekiem.

35. Pieņemot lēmumus par prēmiju piešķiršanu, tiek ievēroti katra finanšu gada beigās Sabiedrības padomes apstiprinātais Sabiedrības budžets nākamajam finanšu gadam, attiecīgā Darbinieka darba rezultāti, kā arī Sabiedrības iekšējie normatīvie dokumenti, kas regulē interešu konfliktu pārvaldību.
36. Sabiedrībā tiek nodrošināta samērīga prēmiju un Atalgojuma proporcija.
37. Nosakot izmaksājamās prēmijas apmēru, tiek vērtēts sākotnēji noteikto mērķu sasniegtais apjoms un kvalitāte saskaņā ar Sabiedrības risku pārvaldību, kā arī Sabiedrības pārvaldē esošo ieguldījumu portfeļu riska profili.
38. Prēmija nevar tikt piešķirta, ja:
  - 38.1. Attiecīgajā periodā ir apdraudēta Sabiedrības reputācija sliktas pārvaldīšanas rezultātu dēļ;
  - 38.2. nav sasniegti Sabiedrības kopējie darbības mērķi konkrētajā darbības gadā;
  - 38.3. Darbiniekam prēmijas piešķiršanas brīdī ir spēkā disciplinārsods.
39. Sabiedrība nepiešķir atlaišanas pabalstus (papildu maksājumus līguma priekšlaicīgas izbeigšanas dēļ) papildus tiem atlaišanas pabalstiem, kas ir definēti LR tiesību aktos.

#### **IV Politikas īstenošana un atbildība**

40. Atalgojuma noteikšana Sabiedrības padomes priekšsēdētājam un locekļiem, kā arī Sabiedrības valdes priekšsēdētājam ir uzticēta akcionāru sapulcei.
41. Sabiedrības padome ir atbildīga par:
  - 41.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu un Politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;
  - 41.2. Sabiedrības budžeta apstiprināšanu katra gada beigās nākamajam gadam, t. sk. kopējās Atalgojuma summas noteikšanu;
  - 41.3. 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;
  - 41.4. Atalgojuma noteikšanu Sabiedrības valdes locekļiem;
  - 41.5. pārbaužu veikšanas kārtības noteikšanu par Politikas īstenošanu un ievērošanu atbilstoši apstiprinātajai Politikai;
  - 41.6. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa Darbinieku Atalgojuma tiešu pārraudzību.
42. Sabiedrības valde ir atbildīga par:
  - 42.1. Sabiedrības padomes noteikto Politikas pamatprincipu ievērošanu un Politikas izstrādi;
  - 42.2. Politikas īstenošanu un atbilstošu Bankas iekšējo normatīvo dokumentu izstrādāšanu, apstiprināšanu un ievērošanu;
  - 42.3. Bankas Riska profilu ietekmējošo amatu veicēju saraksta apstiprināšanu ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā.
43. Valde pieņem lēmumu par Atalgojuma noteikšanu un prēmiju apjomu un izmaksu pārējiem Darbiniekiem saskaņā ar Politikā minētajiem nosacījumiem.

44. Valdes priekšsēdētājs ir atbildīgs par:
  - 44.1. priekšlikumu sagatavošanu Sabiedrības valdei Politikas pilnveidošanai un regulārai pārskatīšanai;
  - 44.2. komunikāciju ar Darbiniekiem, par Politikas pamatprincipiem;
  - 44.3. konsultāciju un datu sniegšanu Darbinieku tiešajiem vadītājiem saistībā ar Atalgojuma pārskatīšanas priekšlikumiem;
  - 44.4. Sabiedrības darbinieku Atalgojuma pārskatīšanas procesa vadību, to saskaņošanu ar attiecīgās struktūrvienības vadītāju;
  - 44.5. Sadarbojoties ar Sabiedrības Grāmatvedības un uzskaites daļu, koordinē prēmiju aprēķināšanu un izmaksu priekšlikumu sagatavošanu un saskaņošanu ar Sabiedrības valdi;
  - 44.6. dalību Atalgojuma pētījumos, datu iesniegšanu un analīzi;
  - 44.7. priekšlikumu sagatavošanu par personu iekļaušanu Riska profilu ietekmējošo darbinieku sarakstā;

#### **V Noslēguma noteikumi**

45. Informācijas par Atalgojuma politiku un praksi apstrāde notiek, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības prasības.
46. 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.
47. Visu konfliktsituāciju, kas rodas saistībā ar Politikas principu piemērošanu, gadījumus izskata Sabiedrības valde, ja situāciju nav iespējams atrisināt attiecīgajam Sabiedrības struktūrvienības vadītājam.

\* \* \* \* \*