

INFOMĀCIJA PAR ATALGOJUMA POLITIKU UN PRAKSI IPAS INDEXO un INDEXO Atklātais Pensiju Fonds AS 2023

Informācija par IPAS INDEXO un INDEXO Atklātais Pensiju Fonds AS atalgojuma politiku un praksi 2023.gadā ir sagatavota atbilstoši 2020.gada 15.septembra Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvo noteikumu Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politikas pamatprincipiem" un 2022.gada 8. februāra Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvo noteikumu Nr. 12 "Privāto pensiju fondu pārvaldības sistēmas izveides normatīvie noteikumi" prasībām.

IEVADS

Šajā dokumentā ir ietverta informācija par IPAS "Indexo" Padomes, valdes locekļu un darbinieku atalgojuma un personāla politiku, kas ir apstiprināta 2022. gada 24.martā (turpmāk – Atalgojuma politika), kā arī atalgojuma noteikumiem, kas ir iekļauti 2022.gada 17.maija INDEXO Pensiju Fonda Organizatoriskās struktūras un vadības noteikumos, un šajos dokumentos noteikto principu īstenošanu 2023. gadā attiecībā uz riska profilu ietekmējošiem amatiem šādos INDEXO Grupas uzņēmumos:

Ieguldījumu pārvaldes akciju sabiedrība "Indexo" (turpmāk – IPAS INDEXO)	Reģistrācijas numurs: 40203042988 Juridiskā adrese: Elizabetes 13- 1A, Rīga, LV-1010, Latvija
Indexo Atklātais Pensiju Fonds AS (turpmāk – INDEXO Pensiju Fonds)	Reģistrācijas numurs: 40203248944 Juridiskā adrese: Elizabetes 13- 1A, Rīga, LV-1010, Latvija

ATALGOJUMA POLITIKA

IPAS INDEXO Atalgojuma politikas mērķis ir nodrošināt efektīvu personāla vadības jautājumu risināšanas praksi IPAS INDEXO saskaņā ar tajā pastāvošajām korporatīvajām vērtībām, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, darbinieku atalgojumu un nodarbinātības nosacījumiem, lai sekmīgi sasniegtu IPAS INDEXO mērķus un realizētu tās stratēģiju.

INDEXO Pensiju Fonda Organizatoriskās struktūras un vadības noteikumos iekļauto atalgojuma principu mērķis ir nodrošināt, ka pensiju funkciju veikšana tiek uzticēta atbilstoši kvalificētiem, godprātīgiem darbiniekiem ar nevainojamu reputāciju un ka INDEXO Pensiju Fonds īsteno atalgojuma politiku, kas motivē darbiniekus sasniegt sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķus.

INFORMĀCIJA PAR LĒMUMU PIENĒMŠANAS PROCESU ATALGOJUMA POLITIKAS NOTEIKŠANAI

IPAS INDEKO un INDEKO Pensiju Fonda **padome** ir atbildīga par:

- atalgojuma pamatprincipu noteikšanu un īstenošanas uzraudzību;
- atalgojuma pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību uzņēmuma darbībai un tās attīstības stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārējos faktoros;
- pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par atalgojuma politikas īstenošanu un ievērošanu.

IPAS INDEKO un INDEKO Pensiju Fonda **valde** ir atbildīga par:

- padomes noteikto atalgojuma pamatprincipu ievērošanu un atalgojuma politikas izstrādi un īstenošanu;
- darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm.

IPAS INDEKO Atalgojuma politiku apstiprināja akcionāru sapulce.

INDEKO Pensiju Fonda Organizatoriskās struktūras un vadības noteikumus, kas iekļauj atalgojuma sistēmas pamatprincipus, apstiprināja INDEKO Pensiju Fonda padome.

IPAS INDEKO un INDEKO Pensiju fonds īsteno grupas līmeņa atalgojuma politiku. IPAS INDEKO kā konsolidācijas grupas mātes sabiedrība nodrošina nepieciešamās informācijas apmaiņu ar INDEKO Grupas sabiedrībām par atalgojuma politikas pamatprincipiem un ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem un lēmumiem un INDEKO Pensiju Fonds pieturās pie INDEKO Grupas atalgojuma pamatprincipiem.

Izvērtējot IPAS INDEKO un INDEKO Pensiju Fonda biznesa modeli, apmēru un organizatorisko struktūru, atalgojuma komitejas uzņēmumos netika veidotas.

Iekšējais auditors reizi gadā pārbauda un novērtē IPAS INDEKO atalgojuma pamatprincipu ievērošanu un atalgojuma politikas piemērotību IPAS INDEKO darbībai, t.sk. tās ietekmi uz risku profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti, un par rezultātiem ziņo IPAS INDEKO padomei. Padome, ja nepieciešams, pēc iekšējā auditora ziņojuma saņemšanas uzdod valdei atklāto trūkumu un nepilnību novēršanas plāna izstrādi un īstenošanu.

ATALGOJUMA STRUKTŪRA UN PIEŠĶIRŠANAS PRINCIPI

Ar atalgojumu tiek saprasta darba samaksa, ko veido atalgojuma nemainīgās daļas un atalgojuma mainīgās daļas kopsumma.

Atalgojums sastāv no:

Atalgojuma nemainīgās daļas, kas tiek noteikta, ņemot vērā amatpersonas un darbinieka izglītības līmeni, profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, pienākumus un atbildības līmeni.

Citiem papildu labumiem monetārā un nemonētārā formā, kas tiek iekļauti standarta atalgojuma paketē darbiniekiem un amatpersonām. Citi papildu labumi ir uzskatāmi par atalgojuma nemainīgās daļas sastāvdaļu un tie ir, piemēram, iemaksas par darbiniekiem un amatpersonām privātajā pensiju fondā, veselības apdrošināšana, materiālie pabalsti ārkārtējos

gadījumos, uzņēmuma iegādāta mobilā tālruņa izmantošana un/vai ar mobiliem sakariem saistīto izdevumu apmaksā, papildu brīvdienas, apmaksāta dalība semināros, apmācībās, konferencēs, ciktāl tas ir nepieciešams uzņēmuma īstermiņa un ilgtermiņa mērķu sasniegšanai. Darbiniekam gadā piešķirto citu papildu labumu, novērtējot tos naudas izteiksmē, maksimālā robeža nepārsniedz 100 % no darbinieka gada atalgojuma nemainīgās daļas.

Atalgojuma mainīgas daļas, kura tiek piešķirta, ņemot vērā amatpersonas un darbinieka individuālos darba rezultātus un attiecīgā uzņēmuma darbības rezultātus.

IPAS INDEXO un INDEXO Pensiju Fonds pieturās pie tādas atalgojuma politikas, kas veicina valdes un/vai padomes locekļu (turpmāk – amatpersonas) un darbinieku motivēšanu sasniegt sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķus. Realizējot atalgojuma politiku, tiek ievēroti šādi principi:

taisnīga atalgojuma sistēma – par vienlīdzīgi novērtētu un izpildītu darbu tiek noteikts vienlīdzīgs atalgojums;

konkurētspējīgs personāls - spēja piesaistīt, motivēt un noturēt augsti profesionālus, godprātīgus un talantīgus darbiniekus;

pašu kapitāla stiprināšana - atalgojuma sistēma neierobežo sabiedrības spēju stiprināt tās pašu kapitālu;

stratēģija un ilgspēja - atalgojuma sistēma atbilst sabiedrības attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, vērtībām un veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu, ilgtermiņa interešu ievērošanu un ilgspēju;

ieguldītāju intereses - atalgojuma sistēma nav pretrunā ar klientu un ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;

riska profilu ietekmējošie amati - attiecībā uz riska profilu ietekmējošu amatu veicējiem, nodrošina atalgojuma politiku un praksi, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, kā arī nodrošina tādu atalgojuma politiku un praksi, kas nerodina sabiedrības pārvaldē esoši ieguldījumu plānu un pensiju plānu riska profilam un darbības noteikumiem neatbilstošu risku uzņemšanos.

Amatpersonām un darbiniekiem tiek noteikts personas profesionālajai kvalifikācijai atbilstošs, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīgs atalgojums, kas ir tieši saistīts ar amatpersonas vai darbinieka individuālo sasniegumu saskaņā ar amata aprakstu un nospraustajiem individuālajiem mērķiem.

Akcionāru sapulce veic padomes locekļu atalgojuma, ja tāds tiek noteikts, nemainīgās daļas noteikšanu, apstiprināšanu un pārraudzību.

Padome veic valdes locekļu un iekšējā auditora atalgojuma nemainīgās un mainīgās daļas noteikšanu, apstiprināšanu un pārraudzību.

Lai izvairītos no interešu konfliktiem, tiek nodrošināts, ka darbinieki, valde un padome nepiedalās sava atalgojuma noteikšanā, ar izņēmumu, kad akcionārs ir arī padomes loceklis.

Kārtība, kādā tiek nodrošināta amatpersonu un darbinieku izvairīšanās no interešu konfliktiem ir aprakstīta IPAS INDEXO Interešu konfliktu novēršanas politikā un procedūrā.

Nosakot amatpersonu un darbinieku atalgojuma **nemainīgo daļu**, tiek ņemti vērā šādi kritēriji:

- izglītības līmenis un papildu prasmes un iemaņas, kas sniedz papildu ieguvumus uzņēmuma darbībai;
- iepriekšējā profesionālā pieredze;
- ieņemamais amats, pienākumi un atbildības līmenis;
- uzņēmuma finanšu stāvoklis;
- finansiāla un sociālekonomiskā, kā arī ģeopolitiskā situācija reģionā, valstī un pasaulē kopumā, kas attiecīgi var ietekmēt uzņēmuma darbības finanšu rādītājus.

Veicot atalgojuma **mainīgās daļas** noteikšanu, ievēro šādus pamatprincipus:

- atalgojuma mainīgo daļu nosaka saskaņā ar uzņēmuma noteiktajiem īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem, finanšu un nefinanšu rādītājiem, kā arī individuālo darba sniegumu. Pirms mainīgās daļas piešķiršanas tiek rūpīgi izvērtēti finanšu un reputācijas riski;
- izvērtē uzņēmuma un amatpersonas vai darbinieka individuālos kvantitatīvos un kvalitatīvos rādītājus (iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana, apkalpošanas kvalitāte u.c.);
- mainīgo atalgojuma daļu var samazināt, ja uzņēmuma finanšu darbības rezultāti pasliktinās, ir negatīvi;
- netiek noteikta garantēta atalgojuma mainīgā daļa;
- atalgojuma mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 500% procentus no darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, izņemot, ja darbinieks ir riska profilu ietekmējošā amata veicējs.

Atalgojuma mainīgā daļa var tikt noteikta darbiniekiem un valdes locekļiem. Padomes locekļi mainīgo atalgojuma daļu nesaņem.

Attiecībā uz darbiniekiem, kas nav riska profilu ietekmējošu amatu veicēji, nosacījumus, kuriem iestājoties, tiek atlikta mainīgā atalgojuma izmaksa, nosaka padome.

Veicot atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu riska profilu ietekmējošiem amatu veicējiem, tiek ievēroti šādi pamatprincipus:

- katru reizi ar konkrētu darbinieku tiek slēgta atsevišķa vienošanās, kurā ir noteikti konkrēti kritēriji atalgojuma mainīgās daļas aprēķinam;
- mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 100% no noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;
- atalgojuma mainīgā daļa var tikt izmaksāta monetārā vai nemonetārā formā;
- ņem vērā uzņēmuma un riska profilu ietekmējošā amata veicēja individuālos vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus;
- riska profilu ietekmējošā amata veicēju darbības izvērtējumu un lēmumu par atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanu dokumentē;
- atalgojuma mainīgās daļas, tai skaitā atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas, apmērs tiek samazināts, ja pārvaldīšanā esošo plānu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi, vai kopējā ekonomiskā, politiskā un sociālā situācija reģionā, valstī vai

pasaulē norāda uz potenciāli negatīvu ietekmi uz kopējo ekonomisko situāciju un tādējādi var negatīvi ietekmēt Sabiedrības finanšu rādītājus.

Ja riska profilu ietekmējošu amatu veicējam tiek piešķirta atalgojuma mainīgā daļa 70%-100% robežās no tai noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā tad:

- 40% no atalgojuma mainīgās daļas izmaksu atliek uz periodu, kas nav mazāks kā trīs gadi, kura laikā tiek izvērtēti atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotie darbības rezultāti, to noturīgums un ar tiem saistītie riski;
- pirms atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas izmaksas atalgojuma mainīgo daļu nepieciešamības gadījumā koriģē (samazina), ņemot vērā tās sākotnējā aprēķinā neietvertos riskus, kas kļuvuši zināmi periodā, uz kuru atlikta atalgojuma mainīgā daļa, un kas saistīti ar darbības rezultātiem, par kuru sasniegšanu noteikta atalgojuma mainīgā daļa;
- neatsaucamās tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu Amatpersona iegūst proporcionāli periodam, uz kādu atlikts atalgojums, bet ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc mainīgās daļas noteikšanas.

Nav paredzēts speciāls mehānisms jau izmaksātā mainīgā atalgojuma un papildu sniegto labumu atgūšanai.

ILGTERMIŅA MOTIVĀCIJAS PLĀNS

IPAS INDEXXO ir ieviesusi ilgtermiņa valdes un darbinieku motivācijas plānu opciju opciju formā, ar mērķi atlīdzināt INDEXXO Grupas darbinieku un valdes locekļu veiksmīgus darba rezultātus, kā arī motivēt darbiniekus un valdes locekļus rūpēties par IPAS INDEXXO un citu INDEXXO Grupas uzņēmumu darbības attīstību ilgtermiņā, un veicināt ieinteresētību uzņēmumu efektīvā pārvaldīšanā.

Opcijas tiek piešķirtas saskaņā ar IPAS INDEXXO akcionāru sapulces apstiprinātajiem personāla opciju izlaišanas noteikumiem. IPAS INDEXXO opcijas nav uzskatāmas par atalgojumu, jo opciju izlaišanas noteikumi nosaka, ka opciju turētājs var iegādāties IPAS INDEXXO akcijas par cenu, kas nav mazāka par akciju nominālvērtību, akciju iegādes cena opciju turētājam ir jāsedz no saviem līdzekļiem.

Ar papildu informāciju par INDEXXO personāla opciju programmām var iepazīties IPAS INDEXXO gada pārskatā par 2023. gadu.

RISKA PROFILU IETEKMĒJOŠIE AMATI

Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas nolūkos IPAS INDEXXO un INDEXXO Pensiju fonds identificē personas, kuri ieņem riska profilu ietekmējošos amatus.

IPAS INDEXXO riska profilu ietekmējošie amati ir:

- padomes locekļi;
- valdes locekļi (ieskaitot mārketinga vadītāju);
- revīzijas komitejas locekļi;
- darbības risku vadītājs;

- investīciju komisijas locekļi (līdzekļu pārvaldnieks un finanšu vadītājs).

INDEXO Pensiju Fonds riska profilu ietekmējošie amati ir:

- padomes locekļi;
- valdes locekļi.

RISKA PROFILU IETEKMĒJOŠO AMATU ATALGOJUMS PĀRSKATA GADĀ

Atsevišķiem darbiniekiem, kas ieņēma riska profilu ietekmējošos amatus, 2023. gadā tika izmaksātas vienreizējās prēmijas atbilstoši individuālajam ieguldījumam. Prēmijās izmaksātās summas nepārsniedza IPAS INDEXO Atalgojuma politikā noteiktā limitu - 100% no gada nemainīgā atalgojuma, netika sasniegts arī politikā noteiktais sliekšnis, kad mainīgās daļas izmaksu ir jāatliek uz vismaz 3 gadiem.

Mainīgais atalgojums 2023. gadā tika noteikts bez korekcijām saistībā ar IPAS INDEXO darbības rezultātu esošo un varbūtējo risku izvērtējumu. Kopējie IPAS INDEXO ieņēmumi pārskata periodā bija pietiekami, lai nosegtu administratīvās izmaksas.

Skaitliskā informācija par INDEXO Grupas un IPAS INDEXO amatpersonām un darbiniekiem izmaksāto atalgojumu 2023.gadā ir pieejama IPAS INDEXO gada pārskatā par 2023. gadu.