

AKCEPTĒTS
IPAS INDEXO

2025.gada 5. martā
Padomes sēdē

APSTIPRINĀTS
IPAS INDEXO

2025.gada 28. marta
Akcionāru sapulcē

IPAS INDEXO Valdes un padomes atalgojuma politika

Dokumenta versiju izstrādāšanas tabula

| Versija | Spēkā stāšanās datums | Veikto izmaiņu apkopojums |
|---------|-----------------------|--|
| 1.0 | 28.03.2025. | Sākotnējā redakcija. Politika aizstāj 2024.gada 25.martā IPAS INDEXO akcionāru sapulcē apstiprināto INDEXO Grupas Atalgojuma politiku. |

Dokumenta organizatoriskie nosacījumi

| | |
|--|---|
| Pārskatīšanas regularitāte: | Akcionāru sapulcē - ne retāk kā reizi četros gados, vai biežāk pēc nepieciešamības; Valde vismaz reizi gadā izskata Politiku un ziņo padomei par to, vai Politikā ir nepieciešami grozījumi. Padome izskata Politiku un lemj par nepieciešamību veikt Politikā grozījumus un virzīt tos apstiprināšanai akcionāru sapulcē. |
| Pieejas tiesības un slepenības pakāpe: | Publisks |

SATURS:

| | |
|---|----------|
| I. POLITIKAS MĒRĶIS UN UZDEVUMI | 2 |
| II. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI..... | 3 |
| III. PADOMES ATALGOJUMA PRINCIPI | 3 |
| IV. VALDES ATALGOJUMA PRINCIPI..... | 4 |
| V. OPCIJU PROGRAMMA..... | 5 |
| VI. INTEREŠU KONFLIKTU NOVĒRŠANAS PRINCIPI | 5 |
| VII. POLITIKAS NOTEIKŠANA, UZRAUDZĪBA UN AKTUALIZĒŠANA | 6 |
| VIII. DEFINĪCIJAS UN TERMINU SKAIDROJUMI | 7 |
| IX. SAISTĪTIE DOKUMENTI..... | 7 |

I. POLITIKAS MĒRĶIS UN UZDEVUMI

1. Šīs Politikas mērķis ir definēt pamatprincipus valdes un padomes locekļu atalgojuma noteikšanai, nodrošinot:
 - 1.1. konkurētspējīgu un taisnīgu atalgojumu;
 - 1.2. pārdomātu risku pārvaldību un ilgtspējīgu attīstību;
 - 1.3. Sabiedrības ilgtermiņa vērtības pieaugumu.
2. Sabiedrība izstrādā šo Politiku, lai nodrošinātu šādu uzdevumu īstenošanu:
 - 2.1. atalgojuma atbilstību amatpersonas profesionālajam ieguldījumam;
 - 2.2. taisnīgu un saskaņotu amatpersonu atalgojumu, novēršot jebkāda veida diskrimināciju;
 - 2.3. konkurētspējīgu amatpersonu atalgojumu, kas veicina profesionālu un talantīgu speciālistu piesaisti, motivāciju un noturēšanu;
 - 2.4. amatpersonu interešu saskaņošanu ar Sabiedrības akcionāru, klientu un ieguldītāju ilgtermiņa interesēm, nodrošinot viņu tiesību aizsardzību un efektīvus interešu konflikta novēršanas mehānismus;
 - 2.5. amatpersonu interešu atbilstību Sabiedrības ilgtermiņa attīstības stratēģijai, vērtībām un ētikas principiem;
 - 2.6. Sabiedrības un tās pārvaldē esošo pensiju 2. un 3. līmeņa plānu riska profilam neatbilstošas amatpersonu riska uzņemšanās ierobežošanu.
3. Sabiedrības stratēģijā ir atzīts, ka tās darbība var ietekmēt ilgtspējas faktorus. Politikas mērķis ir samazināt sociālos riskus, nodrošinot taisnīgu un caurspīdīgu atalgojumu Sabiedrības amatpersonām. Atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā amatpersonu kvalifikāciju, pieredzi un citus Politikā noteiktos kritērijus. Sabiedrība nodrošina amatpersonām un darbiniekiem elastīgus darba apstākļus. Veicot iemaksas privātajā pensiju fondā par valdes locekļiem un darbiniekiem, Sabiedrības valdes locekļi,

darbinieki un rezultātā arī sabiedrība kopumā tiek motivēti veikt uzkrājumus nākotnei. Pateicoties akciju opciju programmai valdes locekļi un darbinieki tiek motivēti sasniegt augstākus darba rezultātus un nodrošināt Sabiedrības klientiem labākus risinājumus, kas var sekmēt sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanu. Attiecībā uz pārvaldības risku mazināšanu, Sabiedrības amatpersonu un darbinieku atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā INDEXO Grupas Ētikas kodeksu un Interesu konfliktu novēršanas politiku.

4. Sabiedrība nav izvirzījusi vispārīgus kvalitatīvus vai kvantitatīvus rādītājus attiecībā uz amatpersonām, lai novērtētu Sabiedrības stratēģijā noteikto ilgtspējas mērķu sasniegšanu vai Sabiedrības pārvaldīšanā esošo pensiju 2. un 3. līmeņa plānu ilgtspējas risku pārvaldīšanu. Ar ilgtspēju saistītie mērķi var tikt noteikti amatpersonai individuāli.

II. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

5. Sabiedrības atalgojuma sistēma sastāv no divām savstarpēji saistītām politikām, kas kopīgi veido vienotu un saskaņotu pieeju atalgojuma jautājumos. Šīs politikas ir:
 - 5.1. **IPAS INDEXO valdes un padomes atalgojuma politika**, ko apstiprina Sabiedrības akcionāru sapulce un kas nosaka galvenos principus un vadlīnijas amatpersonu atalgojuma noteikšanai, ņemot vērā Sabiedrības ilgtermiņa stratēģiju, darbības mērķus un akcionāru intereses;
 - 5.2. **Darbinieku atalgojuma politika**, ko apstiprina padome un kas nosaka Sabiedrības darbinieku atalgojuma veidošanas principus.
6. Šo politiku kopums nodrošina konsekventu un caurskatāmu atalgojuma sistēmu, kuras mērķis ir veicināt Sabiedrības ilgtermiņa ilgtspēju, efektivitāti un darbinieku motivāciju, vienlaikus nodrošinot atbilstību normatīvajiem aktiem un labas pārvaldības principiem.
7. Politikas izstrādē ņemti vērā Sabiedrības darbinieku atalgojuma un nodarbinātības nosacījumi.
8. Apstiprinot Darbinieku atalgojuma politiku, Padome balstās uz normatīvo aktu prasībām un nodrošina Sabiedrības kopējās atalgojuma sistēmas konsekveni.
9. Sabiedrības valdes un padomes locekļi tiek ievēlēti uz 5 (pieciem) gadiem un var tikt atsaukti vai atstādināti no amata saskaņā ar piemērojamo tiesību aktu prasībām.
10. Valdes un padomes locekļu amati ir uzskatāmi par amatiem, kas ietekmē Sabiedrības riska profilu.

III. PADOMES ATALGOJUMA PRINCIPI

11. Sabiedrības padomes locekļu atalgojums sastāv tikai no **atalgojuma nemainīgās daļas**, kas tiek izmaksāta neatkarīgi no personas darbības rezultātiem. Attiecībā uz padomes locekļiem tā ir Sabiedrības akcionāru sapulces noteiktā atlīdzība par dalību padomes un Sabiedrības komiteju sēdēs saskaņā ar atbilstošiem Sabiedrības akcionāru sapulces lēmumiem.
12. Padomes locekļiem nenosaka atalgojuma mainīgo daļu.
13. Padomes locekļi nevar piedalīties Sabiedrības opciju programmā.

IV. VALDES ATALGOJUMA PRINCIPI

14. Sabiedrības valdes locekļu atalgojums sastāv no:

14.1. **Atalgojuma nemainīgās daļas**, kas tiek izmaksāta neatkarīgi no valdes locekļa darbības rezultātiem. Tā ir darba alga vai atlīdzība saskaņā ar pilnvarojuma līgumu par valdes locekļa pienākumu izpildi.

14.2. **Citiem papildu labumiem monetārā un nemonetārā formā**, kas atbilst papildu labumiem, kas ir iekļauti standarta atalgojuma paketē Sabiedrības darbiniekiem saskaņā ar Darbinieku atalgojuma politiku. Citi papildu labumi ir uzskatāmi par atalgojuma nemainīgās daļas sastāvdaļu un tie ir, piemēram:

14.2.1. iemaksas par valdes locekli privātajā pensiju fondā (Sabiedrības veiktās iemaksas privātajā pensiju fondā tiek uzkrātas personas individuālajā kontā un personai rodas tiesības uz tām kā pensijas plāna dalībniekam ar brīdi, kad šīs iemaksas ir veiktas atbilstoši Privāto pensiju fondu likuma noteikumiem);

14.2.2. veselības apdrošināšana;

14.2.3. materiālie pabalsti ārkārtējos gadījumos – vienreizējais pabalsts ģimenes locekļa nāves gadījumā, vienreizējais pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu, laulību un citi pabalsti;

14.2.4. Sabiedrības iegādāta mobilā tālruņa izmantošana un/vai ar mobiliem sakariem saistīto izdevumu apmaksā;

14.2.5. papildu brīvdienas, piemēram, sakarā ar bērna piedzimšanu, ģimenes locekļa nāves gadījumu vai tml.

14.3. **Atalgojumu mainīgās daļas**, kas valdes loceklim var tikt noteikta, ievērojot šajā Politikā noteiktos ierobežojumus un spēkā esošo tiesību aktu prasības:

14.3.1. kompensācijas veidā par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas gada laikā nevar sasniegt 100 (viens simts) procentus no attiecīgā personas iepriekšējā gadā saņemtā nemainīgā atalgojuma;

14.3.2. atlaišanas pabalsta veidā, kas pārsniedz Darba likumā noteikto atlaišanas pabalsta apmēru, darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā. Šis pabalsts nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 (sešu) mēnešu nemainīgo atalgojumu.

15. Sabiedrībā netiek piemērota garantētā atalgojuma mainīgās daļas izmaksa.

16. Valdes atalgojumu nosaka padome.

17. Nosakot valdes locekļu atalgojuma nemainīgo daļu, padome ņem vērā vairākus kritērijus, lai nodrošinātu godīgu, konkurētspējīgu un uzņēmuma ilgtermiņa attīstībai atbilstošu atalgojuma līmeni. Šie kritēriji ietver:

17.1. valdes locekļa izglītību, profesionālās prasmes un kompetences – tiek vērtēta kandidāta akadēmiskā un profesionālā kvalifikācija, iepriekšējā darba pieredze, specializācija un nozares zināšanas, kas nodrošina efektīvu pienākumu izpildi;

- 17.2. amata pienākumus un atbildības līmeni – tiek ņemts vērā amata specifiskais darba apjoms, lēmumu pieņemšanas ietekme uz uzņēmuma darbību, kā arī stratēģiskās un operatīvās vadības atbildība;
- 17.3. situāciju darba tirgū – tiek analizēti nozares vidējie atalgojuma rādītāji, konkurētspējīgi piedāvājumi līdzīgos amatos citos uzņēmumos, kā arī darba devēju pieprasījums pēc augsta līmeņa vadītājiem;
- 17.4. Sabiedrības finanšu stāvokli – valdes locekļu atalgojuma apmērs tiek izvērtēts, ņemot vērā uzņēmuma finansiālo stabilitāti, rentabilitāti un budžeta iespējas, lai nodrošinātu ilgtspējīgu atbildības modeli;
18. Šo faktoru kopīga izvērtēšana palīdz nodrošināt, ka atalgojums ir pamatots, taisnīgs un veicina uzņēmuma izaugsmi un ilgtermiņa stratēģisko mērķu sasniegšanu.
19. Pirms atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanas, tiek rūpīgi izvērtēti Sabiedrības finanšu un reputācijas riski, kā arī personas individuālais darba sniegums.
20. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt samazināta, atlikta vai neizmaksāta, ja:
- 20.1. valdes locekļa darbībā darba vai cita veida tiesisko attiecību laikā ir konstatētas nepilnības vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība (*misconduct*);
- 20.2. valdes loceklis rīkojas pretrunā ar INDEXO Grupas Ētikas kodeksu, Sabiedrība stratēģijā noteiktajiem darbības principiem un mērķiem;
- 20.3. Sabiedrības finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;
- 20.4. ņemot vērā ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu.
21. Valdes locekļi var piedalīties Sabiedrības opciju programmā. Opciju piešķiršanu valdes locekļiem apstiprina padome atbilstoši opciju programmas noteikumiem.

V. OPCIJU PROGRAMMA

22. Papildus atalgojumam Sabiedrība var piedāvāt valdes locekļiem iespēju piedalīties opciju programmā. Opcijas tiek piešķirtas saskaņā ar akcionāru sapulces apstiprinātajiem akciju opciju izlaišanas noteikumiem. Opcijas nav uzskatāmas par atalgojumu, jo:
- 22.1. Opciju izlaišanas noteikumi nosaka, ka opciju turētājs var iegādāties Sabiedrības akcijas par cenu, kas nav mazāka par akciju nominālvērtību;
- 22.2. akciju iegādes cena opciju turētājam ir jāsedz no saviem līdzekļiem.
23. Opciju programmas motivē opciju turētājus veicināt Sabiedrības un INDEXO Grupas ilgtermiņa vērtības pieaugumu. Ar opciju programmu Sabiedrība cenšas motivēt amatpersonas un darbiniekus kļūt par Sabiedrības akcionāriem vai palielināt tiem jau piederošo akciju skaitu, tādējādi saskaņojot Amatpersonu intereses ar IPAS stratēģijas, tajā skaitā ESG, mērķu sasniegšanu.

VI. INTEREŠU KONFLIKTU NOVĒRŠANAS PRINCIPI

24. Politika jāīsteno, novēršot un nepieļaujot interešu konfliktus, ievērojot INDEXO Grupas Interešu konfliktu novēršanas politikā un Ētikas standartos iekļautās normas.
25. Padomes un valdes locekļiem ir aizliegts noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā.

26. Sabiedrība nodrošina iekšējo ziņošanas sistēmu, kas ļauj laikus atklāt iespējamus interešu konfliktus un nodrošināt to novēršanu.
27. Lai novērstu interešu konfliktu INDEXO Grupas līmenī, ir nosakāms, ka atalgojums citās INDEXO Grupas uzņēmumu padomēs, ko nosaka Sabiedrība kā šo uzņēmumu mātes uzņēmums, nevar pārsniegt Sabiedrības akcionāru sapulcē padomei noteikto atalgojuma līmeni.

VII. POLITIKAS NOTEIKŠANA, UZRAUDZĪBA UN AKTUALIZĒŠANA

28. Politiku izstrādā valde, izskata padome un apstiprina akcionāru sapulce.
29. Valde iesniedz Politiku apstiprināšanai akcionāru sapulcē ne retāk kā reizi četros gados pēc iepriekšējās Politikas apstiprināšanas, vai biežāk, ja ikgadējā Politikas pārskatīšanas procesā tiek konstatēta nepieciešamība veikt tajā izmaiņas. Ja Politikā tiek veikti grozījumi, tie apstiprināmi akcionāru sapulcē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Politika jaunā redakcijā.
30. Vismaz reizi gadā valde pārskata Politiku un ziņo padomei par nepieciešamību veikt tajā izmaiņas, padome izskata Politiku un lemj par nepieciešamību veikt tajā izmaiņas un virzīt Politiku apstiprināšanai akcionāru sapulcē.
31. Padome atbild par Sabiedrības kopējās atalgojuma sistēmas un principu īstenošanas pārraudzību, nodrošinot, ka atalgojumu noteikšanas pieeja Sabiedrībā ir caurspīdīga, godīga un saskaņota ar uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem un riska pārvaldību.
32. Padome ir atbildīga par:
 - 32.1. Politikas principu noteikšanu, Politikas izskatīšanu un virzīšanu apstiprināšanai akcionāru sapulcē;
 - 32.2. regulāru (vismaz reizi gadā) Politikas pārskatīšanu, lai nodrošinātu tās atbilstību uzņēmuma stratēģijai un ārējiem faktoriem;
 - 32.3. Politikas īstenošanas uzraudzību;
 - 32.4. atalgojuma noteikšanu Sabiedrības valdes locekļiem;
 - 32.5. Sabiedrības budžeta, kas iekļauj atalgojuma budžetu, apstiprināšanu katram gadam;
 - 32.6. pārbaužu organizēšanu un ziņošanas kārtības noteikšanu par Politikas ievērošanu, tās ietekmi uz uzņēmuma riskiem un pārvaldību;
 - 32.7. trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību gadījumā, ja ir atklātas nepilnības Politikas īstenošanā.
33. Valde ir atbildīga par:
 - 33.1. Politikas izstrādāšanu un nodošanu izskatīšanai padomei;
 - 33.2. Regulāru (vismaz reizi gadā) Politikas pārskatīšanu un ziņošanu padomei par to, vai Politikā ir nepieciešamas izmaiņas;
 - 33.3. Politikas pamatprincipu ievērošanu un Politikai atbilstošu citu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu.

34. Politikas izstrādē valde iesaista cilvēkresursu funkcijas un iekšējās kontroles funkcijas darbiniekus.
35. Sabiedrības cilvēkresursu funkcija iesaistās Politikas izstrādē un īstenošanas novērtēšanā, analizējot atalgojuma līmeņus un motivācijas mehānismus.
36. Sabiedrības iekšējā audita funkcija atbilstoši padomes apstiprinātam audita plānam, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, pārbauda un novērtē Politikā noteikto atalgojuma pamatprincipu ievērošanu un Politikas piemērotību Sabiedrības darbībai. Pārbaudes veikšanā var tikt piesaistīts neatkarīgs ārējais eksperts, par tā iesaisti lemj padome.
37. Ne retāk kā reizi gadā Sabiedrības mājas lapā tiek publicēta un atjaunota informācija par īstenoto atalgojumu politiku, ievērojot normatīvajos aktos noteikto.

VIII. DEFINĪCIJAS UN TERMINU SKAIDROJUMI

Akcionāru sapulce - Sabiedrības akcionāru sapulce;

Amatpersona – Sabiedrības padomes vai valdes loceklis;

Darbinieku atalgojuma politika – dokuments, kuru apstiprina Sabiedrības padome un kas nosaka Sabiedrības darbinieku atalgojuma principus;

Funkcija – Sabiedrības struktūrvienība;

INDEXO Grupa – Sabiedrība un tās meitas sabiedrības;

Opciju programma – Sabiedrības personāla akciju opciju izlaišanas programma. Akciju opcijas dod tiesības Sabiedrības darbiniekiem un valdes locekļiem, saskaņā ar akcionāru sapulces apstiprinātajiem akciju opciju izlaišanas noteikumiem, iegūt noteiktu skaitu Sabiedrības akciju, maksājot akciju opciju izlaišanas noteikumos noteikto cenu par katru akciju, kas nav mazāka par akcijas nominālvērtību.

Padome – Sabiedrības Padome.

Politika – šī IPAS INDEXO Valdes un padomes atalgojuma politika.

Sabiedrība - IPAS "Indexo", reģistrācijas numurs 40203042988;

Valde – Sabiedrības valde.

IX. SAISTĪTIE DOKUMENTI

Saistītie ārējie normatīvie akti:

- 1) Latvijas Bankas noteikumi Nr. 324 "Noteikumi par alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku un ieguldījumu pārvaldes sabiedrību atalgojuma politiku un praksi".
- 2) Finanšu instrumentu tirgus likums.