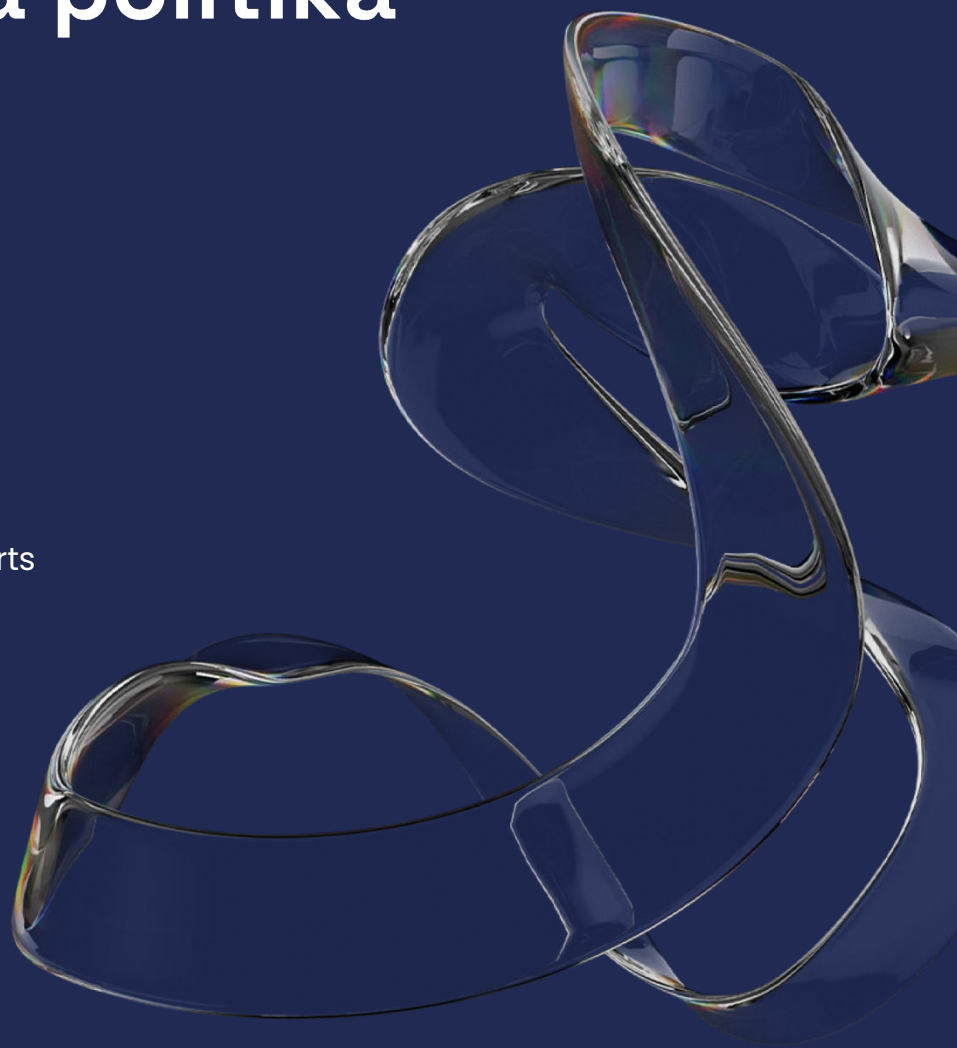


sg capital

# Atalgojuma politika

Versija 4.0 – 2026. gada 31. marts



SG Capital Partners AIFP SIA

Reģ. nr: 40103946854

SIA SG Capital Partners AIFP (turpmāk – SG Capital) Atalgojuma politika izstrādāta atbilstoši Alternatīvo ieguldījumu fondu un to pārvaldnieku likumā, Latvijas Bankas noteikumos par alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieku un ieguldījumu pārvaldes sabiedrību atalgojuma politiku un praksi (turpmāk – LB Noteikumi), Eiropas Komisijas Deleģētā regulā (ES) Nr.231/2013, kā arī SG Capital iekšējos normatīvajos dokumentos ietvertajam regulējumam. Politika izstrādāta ņemot vērā SG Capital un tā pārvaldīto alternatīvo ieguldījumu fondu darbības mērķus.

## Atalgojuma politikas mērķis

Atalgojuma politikas mērķis ir:

- noteikt darbinieku plānošanas, atlases un atalgojuma pamatprincipus;
- nodrošināt atalgojuma politiku un praksi, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un neierobežo SG Capital spēju nodrošināt stabilu finansiālo stāvokli un maksātspēju ;
- nodrošināt atalgojuma politiku un praksi, kas nerosina SG Capital pārvaldē esošo fondu riska profilam un fondu darbības noteikumiem neatbilstošu risku uzņemšanos;
- atbalstīt SG Capital pienākumu rīkoties pārvaldīto ieguldījumu portfeļu interesēs un nodrošina interešu konflikta novēršanas pasākumus;
- veicināt SG Capital noteikto darbības mērķu sasniegšanu, piesaistot un motivējot nepieciešamās kvalifikācijas darbiniekus.

## Atalgojuma politikas pamatprincipi un vispārīgie noteikumi

Atalgojuma politikas pamatprincipi:

- atalgojums atbilst SG Capital ilgtermiņa biznesa stratēģijai, riska stratēģijai un ieinteresēto pušu interesēm, kā arī - attiecīgajiem normatīvajiem aktiem;
- atalgojuma sistēma ir caurspīdīga;

- atalgojuma nosacījumi ir darbiniekiem saprotami un ar ilgtermiņa perspektīvu;
- nodrošināt konsekventu atalgojuma piešķiršanas kārtību;
- nodrošināt atalgojuma līmeņu saskaņotību;
- nodrošināt izmaksu efektivitāti;
- veicināt profesionālās kvalifikācijas paaugstināšanu;
- veicināt darbinieku motivāciju.

SG Capital dalībnieku sapulce vismaz vienu reizi gadā nodrošina atalgojuma pamatprincipu pārskatīšanu.

SG Capital valde ir atbildīga par Atalgojuma politikas izstrādi un piemērošanu, bet Politikas apstiprināšanu veic dalībnieku sapulce.

Personāla plānošana un atlase ir SG Capital valdes tiešais pienākums, kuru īsteno, ņemot vērā SG Capital finanšu darbības rezultātus, attīstības stratēģiju un plānus, esošo darbinieku darba pieredzi, izglītību, veicamo pienākumu apjomu, kā arī darba tirgus attīstības tendences.

SG Capital valdes priekšsēdētājs nodrošina faktisko Atalgojuma politikas ieviešanu un izpildi, un ikdienā veic Atalgojuma politikas piemērošanas uzraudzību.

Iekšējais auditors izvērtē Atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai politikai un tai atbilstošiem iekšējiem un ārējiem normatīvajiem aktiem, un pēc tam sniedz ziņojumu SG Capital dalībniekiem par veiktajām pārbaudēm, iegūtajiem rezultātiem un izstrādātajiem priekšlikumiem atalgojuma sistēmas pilnveidošanai.

Ņemot vērā SG Capital organizatorisko struktūru un darbinieku skaitu, kā arī tā pārvaldē esošo Fondu darbības veidu un specifiku, SG Capital ir veicis izvērtējumu un pieņēmis lēmumu neveidot atsevišķu atalgojuma komiteju.

## Personāla atalgojuma noteikšana

SG Capital darbinieku atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā tā brīža atalgojuma tendences darba tirgū, atalgojuma atbilstību un proporcionalitāti paredzētā darba veikšanai, taisnīgumu, darbinieka

iespējamo ieguldījumu SG Capital attīstībā un kopējo SG Capital darbības mērķu sasniegšanā.

SG Capital nosakot atalgojuma principus, veido tādu atalgojuma struktūru, kura neveicina pārmērīga riska uzņemšanos, tai skaitā – arī saistībā ar ilgtspējas riskiem, taču konkrēti ilgtspējas faktori attiecībā uz vides, sociālo un korporatīvo pārvaldību netiek ņemti vērā atalgojuma noteikšanā vai izvērtēšanā.

Tomēr ilgtspējas risku izvērtēšana un darbības plānošana atbilstoši to pārvaldīšanai, ņemot vērā, ka SG Capital savā darbībā un fondu pārvaldē šos faktorus ir izvirzījis par būtiskiem, tajā skaitā arī, piemēram, kapitālieguldījumus plānojot ilgtermiņā un tādā veidā, lai tiktu sasniegti ilgtspējas mērķi, ir būtisks priekšnoteikums, lai darbinieki varētu izpildīt un sasniegt tiem noteiktos kvantitatīvos un kvalitatīvos mērķus.

SG Capital, nosakot atalgojuma principus, ievēro labas korporatīvās pārvaldības<sup>1</sup> un vienlīdzīgas attieksmes (nepieļaujot diskrimināciju pēc dzimuma, personas rases vai etniskās piederības, reliģijas vai uzskatiem, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas) principus.

## Atalgojuma elementi

Darbinieka atalgojumu var veidot atalgojuma nemainīgā daļa un atalgojuma mainīgā daļa.

*Nemainīgo atalgojuma daļu* veido ikmēneša atalgojums, Darba likumā noteiktās piemaksas un SG Capital piešķirtie pabalsti darbiniekiem īpašos gadījumos (piemēram, bērna piedzimšana, laulības, tuvinieka nāve, mācību maksa, ārstniecības izdevumi vai medicīnisku līdzekļu iegāde u.tml.), ikmēneša piemaksas, ja par tādām izmaksām ir pieņemts SG Capital valdes lēmums, veselības un profesionālās darbības civiltiesiskā apdrošināšana.

*Atalgojuma mainīgā daļa* ir no darba rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kura izmaksājama kā monetārais atalgojums, izvērtējot šādus kritērijus:

---

<sup>1</sup> G20/OECD Korporatīvās pārvaldības principi

1. darbiniekam noteikto individuālo mērķu izpildes rādītājs;
2. SG Capital kopējie darbības rezultāti un finanšu rādītāji.

Darbiniekam noteiktie individuālie mērķi ietver kvantitatīvi izmērāmus mērķus (piemēram, aktīvu neto operacionālie ienākumi, vakanto platību aizpildījums, nomas maksu līmenis), kā arī kvalitatīvos rādītājus (termiņu ievērošana, kļūdu apjoms, iekšējo un ārējo klientu apkalpošanas kvalitāte, soda naudas u.c.).

Nosakot sasniedzamos rādītājus, tiek nodrošināts, ka individuālie riska profila darbinieka pārskata gada mērķi saskan ar kopējo SG Capital ieguldījumu stratēģiju, kas, savukārt, tiek saskaņota ar pārvaldāmo fondu darbības principiem.

SG Capital kopējās darbības rādītāji ietver ienākumus un ienākumu potenciālu nākamo 3, 5 un 10 gadu laikā, kapitāla atdevi, pārvaldāmo aktīvu naudas plūsmas un vērtības rādītājus.

Aprēķinot atalgojuma mainīgo daļu, tiek piemēroti LB Noteikumos minētie nosacījumi attiecībā uz darbības rezultātu novērtēšanu un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu.

## Riska profilu ietekmējošie amati

Saskaņā ar LB Noteikumu 2.7. punktu riska profilu ietekmējošie amati ir 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.

SG Capital valde apstiprina riska profilu ietekmējošo amatu sarakstu un nodrošina tā pārskatīšanu ne retāk kā reizi trijos gados, kā arī gadījumos, kad tiek veiktas izmaiņas SG Capital organizatoriskajā struktūrā.

SG Capital attiecībā uz Riska profilu ietekmējošiem amatiem, nodrošina atalgojuma praksi atbilstoši LB Noteikumiem, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai, kā arī nerosina Pārvaldnieka pārvaldē esošo aktīvu riska profilam un Fondu darbības noteikumiem neatbilstošu risku uzņemšanos. Attiecīgi, SG Capital ievēro LB Noteikumos ietvertās prasības

attiecībā uz riska profilu ietekmējošo amatu atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtību.

SG Capital riska profilu ietekmējošie amati, saskaņā ar LB Noteikumos iekļautajiem kritērijiem un SG Capital organizatorisko struktūru, ir zemāk uzskaitītie:

Nr.	Amata nosaukums	Piezīmes
1.	Valdes priekšsēdētājs/valdes loceklis	SG Capital ir 3 (trīs) valdes locekļi, no kuriem viens pilda valdes priekšsēdētāja funkcijas.
2.	Izpilddirektors (CEO)/ Chief Executive Officer	CEO – SG Capital valdes priekšsēdētājs, kura uzdevums ir vadīt, administrēt un pārraudzīt SG Capital darbu saskaņā ar SG Capital statūtiem, dalībnieku lēmumiem, valdes lēmumiem un saistošo normatīvo aktu prasībām.
3.	Ieguldījumu direktors (CIO)/ Chief Investment Officer	CIO – SG Capital valdes loceklis, kura uzdevums ir izstrādāt fondu aktīvu ieguldījumu stratēģijas un uzraudzīt to realizāciju, tajā skaitā uzraugot iegādes un pārdošanas darījumu realizāciju un pārvaldāmo aktīvu finanšu kontroli.
4.	Aktīvu pārvaldīšanas direktors (CAMO) / Chief Asset Management Officer	CAMO – SG Capital valdes loceklis, kurš nodrošina komerciālā nekustamā īpašuma fonda SG Capital Partners Fund I, KS līdzekļu pārvaldi atbilstoši fonda darbības noteikumiem un normatīvo aktu prasībām.
5.	Mežsaimniecības un lauksaimniecības aktīvu pārvaldes vadītājs (MLAV)	MLAV – SG Capital valdes apstiprināts darbinieks, kas nodrošina SG Capital Partners Sustainable Forest and Land Fund I, KS līdzekļu pārvaldi atbilstoši fonda darbības noteikumiem un normatīvo aktu prasībām.

6.	Meža apsaimniekošanas direktors (MAD)	MAD veic SG Capital Partners Sustainable Forest and Land Fund I, KS piederošo ieguldījumu objektu apsaimniekošanas plānošanu, organizēšanu, vadību un kontroli.
7.	Administratīvais vadītājs (AV)	AV nodrošina SG Capital komercpakalpojumu jomas administratīvo vadību, tai skaitā īsteno ar SG Capital darbības attīstību saistītu projektu plānošanu, vadību un uzraudzību, kā arī ir atbildīgs par iekšējo kontroles sistēmu ieviešanu un pilnveidošanu (izņemot noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas un sankciju riska pārvaldības jomas), ilgtspējas principu ieviešanu SG Capital procesos un ilgtspējas risku pārvaldību.
8.	Atbilstības un risku kontroles jomas vadītājs (ARV)	ARV nodrošina SG Capital darbības atbilstības un risku kontroles funkciju veikšanu, tai skaitā ir atbildīgs par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas prasību praktisko izpildi un par sankciju riska pārvaldību.
9.	Grāmatvedības jomas vadītājs (GJV)	GJV nodrošina SG Capital un tā pārvaldīto fondu grāmatvedības un aktīvu grāmatvedības funkciju veikšanu.

## Informācijas par Atalgojuma politiku un praksi atklāšana

Ne retāk kā vienu reizi gadā, SG Capital, ievērojot normatīvos aktus fizisko personu datu aizsardzības jomā, atklāj atjaunotu informāciju par īstenoto atalgojuma politiku un praksi, t.sk. attiecībā uz riska profilu ietekmējošiem amatiem. Šī informācija ir pieejama SG Capital gada pārskatā, kā arī SG Capital tīmekļvietnes sadaļā Korporatīvā pārvaldība/ Informācija par atalgojumu - <https://sgcapital.lv/lv/korporativa-parvaldiba/>.

### Dokumenta versiju vēsture

Versijas Nr.	Datums	Veids	Izmaiņu saturs
1.0	11.07.2023.	Sākotnējā versija	Publicēta dokumenta sākotnējā versija
2.0	24.05.2024.	Aktualizētā versija	Dokuments ir pārskatīts un papildināts ar precizējošu informāciju par Atalgojuma politikas mērķi, pamatprincipiem, procesā iesaistīto personu atbildību. Izvērstāk atspoguļoti atalgojuma noteikšanas principi un elementi.
3.0	04.04.2025.	Aktualizētā versija	Dokumentā aizstāta atsauce uz FKTK Noteikumiem ar atsauci uz LB noteikumiem. Pievienota atsauce uz dokumentu, kurā var iepazīties ar atalgojuma piemērošanas praksi.
4.0	31.03.2026.	Aktualizētā versija	Dokumentā papildināti Atalgojuma politikas mērķi un plašāk skaidroti SG Capital valdes, CEO un iekšējā audita pienākumi. Precizēti nemainīgās atalgojuma daļas elementi.

---

Papildināts Riska profilu ietekmējošo amatu saraksts ar Meža apsaimniekošanas direktora amatu. Precizēts Administratīvā vadītāja pienākumu apraksts.

---