

Merito Grupas

Atalgojuma politika

Dokumenta versiju izstrādāšanas tabula

Versija	Apstiprināts	Spēkā stāšanās datums	Veikto izmaiņu apkopojums
1.0	18.06.2025 Valdes lēmums Nr.2025-6-1	18.06.2025.	Sākotnējā redakcija

Saturs

1. Ievads	3
2. Piemērošanas joma un mērķis	3
3. Atalgojuma vispārīgie principi.....	3
4. Atalgojuma struktūra	4
5. Kontroles funkcijas atalgojums	4
6. Peļņas sadalīšana (dividendes)	5
7. Ilgtspējas risku integrācija.....	5
8. Pārraudzība un pārskatīšana	5

1. Ievads

Merito Partners SIA (turpmāk – Merito) atalgojuma politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir noteikt Merito un tās grupas uzņēmumu amatpersonu un darbinieku atalgojuma veidošanas pamatprincipus.

Merito grupa (turpmāk – Grupa) sastāv no sekojošiem uzņēmumiem un to meitas sabiedrībām:

1. SIA Merito Partners, reģistrācijas numurs 40203406410;
2. SIA Merito Private Equity, reģistrācijas numurs 40203589841;
3. SIA Merito Management AIFP, reģistrācijas numurs 40203412258,
4. SIS Merito Real Estate Management AIFP, reģistrācijas numurs 40203440887;
5. SIA Merito Private Debt Management AIFP, tiks nodibināts.

Merito Grupas atalgojuma politika izstrādāta atbilstoši Alternatīvo ieguldījumu fondu un to pārvaldnieku likumā, Eiropas Parlamenta un Padomes Regulā (ES) 2019/2088 2088 par ilgtspējas informācijas atklāšanu finanšu pakalpojumu sektorā 5. panta prasībām.

Politika tiek veidota tā, lai palīdzētu Merito Grupas uzņēmumiem piesaistīt, saglabāt un attīstīt talantīgus un lojālus darbiniekus un motivētu tos rīkoties saskaņā ar Merito Grupas vērtībām, ētikas standartiem un ilgtermiņa mērķiem. Vienlaicīgi panākot situāciju, kurā darbinieki atturas uzņemties risku (tostarp ilgtspējas riskus) virs noteiktiem riska apetītes līmeņiem un risina vai izvairās no interešu konfliktiem.

Šī Merito Grupas Politika ir veidota tā, lai tā būtu taisnīga, paredzama un caurspīdīga. Politika ir saistoša visiem Merito Grupas darbiniekiem un amatpersonām. Politika tiek pārskatīta reizi piecos gados vai biežāk – pēc nepieciešamības.

2. Piemērošanas joma un mērķis

Šī Politika tiek piemērota jebkuram atalgojumam, ko tieši maksā Merito Grupa un kas tiek izmaksāts tādām darbinieku kategorijām, tostarp augstākajai vadībai, kontroles funkcijām un jebkuram darbiniekam vai attiecīgajam pakalpojumu sniedzējam, kurš saņem atalgojumu ("Darbinieki").

Politika un turpmākie pasākumi (ja tādi ir) paredz principus, kuru mērķis ir nodrošināt, ka:

- a. Darbinieku atalgojuma politika tiek saskaņota ar Merito Grupas risku pārvaldību un veicina risku apetītes ievērošanu;
- b. Piešķirot mainīgo atalgojuma daļu Darbiniekiem (ja tāds ir), tiek ņemti vērā arī ar ilgtspējas riskiem saistīti atbilstoši pasākumi;
- c. Atalgojums ir saskaņots ar Merito Grupas biznesa stratēģiju, mērķiem, vērtībām un interesēm, kā arī ietver interešu konfliktu risināšanas un izvairīšanās pasākumus;
- d. Darbinieki tiek pienācīgi atalgoti par ieguldīto darbu un sniegtajiem pakalpojumiem Merito un tās Grupas uzņēmumos;
- e. Darbinieki tiek motivēti darboties Merito Grupas labākajās interesēs.

3. Atalgojuma vispārīgie principi

3.1. Ilgtspēja ilgtermiņā

Darbinieku atalgojumam jābūt saskaņotam ar Merito Grupas ilgtermiņa biznesa stratēģiju, vērtībām, mērķiem un interesēm.

Lai to sasniegtu, snieguma rezultāti tiek novērtēti attiecībā pret Merito Grupas ilgtermiņa mērķiem, ņemot vērā pašreizējos un nākotnes riskus. Šiem mērķiem jābūt konkrētiem, izmērāmiem un saskaņotiem ar Merito Grupas investoru ilgtermiņa interesēm.

3.2. Konkurētspēja un Taisnīgums

Darbinieku atalgojumam jābūt saskaņotam ar katras attiecīgās personas pilnvarām, uzdevumiem, kompetenci un atbildību, nodrošinot nepieciešamo līdzsvaru starp tirgus konkurētspēju un iekšējo taisnīgumu.

3.3. Fiksētā un Mainīgā Atalgojuma Attiecība

Mainīgā (ja tāda ir) un fiksētā atalgojuma attiecība tiek noteikta samērīga, lai izvairītos no pārmērīga riska uzņemšanās veicināšanas. Merito Grupa ir tiesības noteikt maksimālo attiecību visam mainīgajam atalgojumam, kas tiek uzkrāts konkrētai personai jebkurā gadā, un izveidot nepieciešamās kontroles, lai nodrošinātu šī maksimuma ievērošanu. Vajadzības gadījumā mainīgais atalgojums var tikt samazināts līdz nullei.

3.4. Integrēta Ilgtspējība

Apņemšanās attiecībā uz vides, sociālajiem un pārvaldības ("ESG") faktoriem tiks atspoguļota mainīgā atalgojuma (ja tāds ir) rezultātos, lai proporcionāli neliela daļa no Darbinieku atalgojuma potenciāli būtu saistīta ar ESG sniegumu.

4. Atalgojuma struktūra

Darbinieku atalgojums var sastāvēt no šādiem galvenajiem elementiem:

4.1. Fiksētais atalgojums.

Fiksētā atalgojuma mērķis ir piesaistīt un noturēt Darbiniekus, maksājot tirgū konkurētspējīgu atalgojumu par amatu, prasmēm un pieredzi, kas nepieciešama uzņēmumam. Šiem maksājumi ir fiksēti un netiek mainīti atkarībā no Darbinieka snieguma.

Fiksētais atalgojums tiek noteikts, aprēķināts un izmaksāts pamatojoties uz attiecīgā Darbinieka amata sarežģītības un atbildības līmeni, kas aprakstīts attiecīgajā amata aprakstā.

4.2. Mainīgais atalgojums.

Gada, pusgada vai biežākas prēmijas var tikt piešķirtas, lai veicinātu Darbinieku sniegumos balstītu kultūru. Tās tiek balstītas gan uz finanšu, gan ne finanšu rādītājiem (tostarp ilgtspējas rādītājiem), kas ir saskaņoti ar Merito Grupas vidēja un ilgtermiņa stratēģiju, investoru interesēm un atbilstību Merito Grupas vērtībām.

4.3. Mainīgais atalgojums Darbiniekiem, kas atbildīgi par investīciju projektu vadīšanu.

Atsevišķiem Darbiniekiem daļa no atalgojuma ir piesaistīta šo Darbinieku pārvaldīto fondu rezultātiem un attiecīgā pārvaldnieka saņemtajai fonda peļņas daļai (*carry shares*). Šāda peļņas daļa tiek izmaksāta tikai fonda darbības beigās (fonda darbība ilgst vidēji no 5 līdz 10 gadiem) un nodrošina Darbinieku ilgtermiņa motivāciju.

5. Kontroles funkcijas atalgojums

5.1. Darbinieku, kas atbild par Merito un/vai tā Grupas uzņēmumu kontroles funkciju, snieguma rādītāji tiks balstīti uz kontroles funkcijas sasniegumiem un mērķiem, un darbinieku atalgojums

tiks noteikts neatkarīgi no to konkrēto uzņēmējdarbības jomu snieguma, kuras viņi kontrolē, tādējādi palīdzot novērst iespējamus interešu konfliktus.

- 5.2. Neraugoties uz iepriekš minēto, darbinieku mainīgais atalgojums (ja tāds ir) joprojām būs atkarīgs no kopējiem Merito Grupas rezultātiem.

6. Peļņas sadalīšana (dividendes)

- 6.1. Merito var saņemt dividenžu maksājumus no Merito Grupas meitas sabiedrībām.
- 6.2. Peļņas sadalīšana tādējādi ir saskaņota ar pārvaldīto fondu dzīves ciklu, neveicina pārmērīgu risku uzņemšanos un nerada interešu konfliktus.

7. Ilgtspējas risku integrācija

- 7.1. Darbinieku mainīgo atalgojuma daļu nosaka pēc veicamajām funkcijām un uzņēmējdarbības jomām, tajā skaitā, pamatojoties uz gada sākumā noteikto mērķu sasniegumiem.
- 7.2. Šo Darbinieku snieguma novērtēšanā tiek ņemti vērā individuālie sasniegumi, kas ietekmē piešķirto mainīgo atalgojumu, ierobežojot neatbilstošas rīcības risku, lai veicinātu finanšu rezultātus.
- 7.3. Galvenie kvantitatīvie un kvalitatīvie snieguma un riska rādītāji, kas tiek izmantoti Darbinieku snieguma novērtēšanā ietver:
 - a. Merito Grupas uzņēmumu finanšu rezultāti, tostarp normatīvās un līgumiskās prasības;
 - b. Merito Grupas uzņēmumu pašreizējie un nākotnes riski, ņemot vērā sniegumu attiecībā pret riska apetīti, gada darbības plānu un tā rezultātiem;
 - c. Individuālā snieguma novērtējums, saskaņā ar sabalansētu sasniedzamo mērķu skalu ar skaidriem un atbilstošiem mērķiem. Mērķos, kas iekļauti Darbinieku snieguma novērtējumos, tiek ņemti vērā atbilstoši pasākumi, kas saistīti ar ilgtspējas riskiem. Tāpēc Darbinieku mainīgais atalgojums ir saistīts ar Merito Grupas uzņēmumiem un to ilgtspējīgu ieguldījumu sniegumu.
 - d. Darbinieki tiek vērtēti ne tikai pēc to sasniegtajiem mērķiem, bet arī pēc snieguma un paveiktā procesā līdz mērķa sasniegšanai. Tādējādi tiek ņemti vērā ne tikai sasniegtie mērķi, bet arī paveiktais līdz tam.

8. Pārraudzība un pārskatīšana

- 8.1. Merito valde ir atbildīga par šīs Politikas kontroles un atbilstības nodrošināšanu Merito Grupas uzņēmumos, kā arī par Politikas pārskatīšanu, lai nodrošinātu, ka tā ir aktuāla un atbilst piemērojamajiem nacionālajiem un starptautiskajiem normatīvajiem aktiem, principiem un standartiem.
- 8.2. Politika tiek apstiprināta un grozīta ar Merito valdes lēmumu, saskaņā ar Merito statūtiem un saistoša visiem Merito Grupas uzņēmumiem.