



Disclosure of Remuneration Policy and Practice (2022)

The Company publishes/ discloses information about its Remuneration policy and practice in accordance with requirements specified in Article 51 of Regulation (EU) 2019/2033 of the European Parliament and of the Council of 27 November 2019 on the prudential requirements of investment brokerage firms and amending Regulations (EU) No 1093/2010, (EU) No 575/2013, (EU) No 600/2014 and (EU) No 806/2014 (hereinafter - Regulation 2019/2033) and in Article 40 of Regulations No 162 of Financial and Capital Market Commission (currently - Bank of Latvia) 'Regulatory Provisions on the Remuneration Policy and Practice of Investment Brokerage Firms', including aspects related to gender neutrality and the gender pay gap, inter alia for those categories of staff whose professional activities have a material impact on the Company's risk profile.

The requirement of the relevant subparagraph of the first part of Article 51 of Regulation 2019/2033 and the disclosure of related information

Requirement: a) the most important design characteristics of the remuneration system, including the level of variable remuneration and criteria for awarding variable remuneration, payout in instruments policy, deferral policy and vesting criteria;

Disclosure of information:

I. The Remuneration system and Remuneration policy and practice developed and maintained by the Company are based on the following principles and are characterized by the following features:

1. In its Remuneration policy and practice, the Company gradually integrates potential environmental, social and governance (hereinafter also ESG or sustainability) risk factors in order to harmonize employee interests and Remuneration considerations, as well as to promote employees well-being.

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsas Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemara Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

06.06.08.735/538 and 27-55/2023/2.

2. The Company's Remuneration policy and practice is gender-neutral, non-discriminatory and does not allow the gender pay gap for equal work; it is based on the respect of human rights, the fight against corruption and bribery, as well as the proper and effective management of the risks of conflict of interest. The Company ensures gender neutrality not only in all aspects of the Remuneration policy, but also in applying it in practice, it is based on the application of equal remuneration rules to employees - women and men - for equal or equally valuable work, as well as provides other conditions for equal treatment of personnel, regardless of gender in employment-related areas, such as personnel selection in the Company's personnel selection projects, Remuneration allocation and payment conditions, training opportunities, Remuneration increase opportunities and professional career development opportunities, granting of additional benefits in monetary and non-monetary form, etc.
3. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice corresponds to the Company's organizational structure, size, scope of activity, type, complexity, specificity, internal organization, financial condition and contribute to long-term development; the Company does not have a Remuneration Committee.
4. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice has been developed taking into account that the average value of the Company's balance sheet and off-balance sheet assets during the previous 4 (four) financial reporting years has been equal to or less than 100 million euros, and the Company has no employees whose variable part of the remuneration, which is awarded for the reporting period, would be equal to or exceed EUR 50,000 and at the same time would constitute more than one quarter of the total annual Remuneration amount; the Company benefits from the derogation provided for in Article 32(4) of Directive (EU) 2019/2034.
5. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice is in line with the Company's values, incl. corporate values and high standards of professional behavior and ethics, long-term interests, operational goals set in the development strategy, and also takes into account that the decisions made about making investments have an impact over a longer period of time.
6. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice corresponds to and promotes prudent and effective risk management, as well as facilitates thoughtful risk-taking, as well as limits risk-taking above the permissible level of risk-taking set by the Company.
7. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice does not prevent the Company from maintaining a strong and stable capital base and is based on the long-term interests of the Company.
8. A balance is ensured between the fixed and variable part of the Remuneration; the Company ensures that the fixed part of the Remuneration is large enough for the Company to set a flexible Remuneration policy regarding the variable part of the Remuneration, including the possibility of not paying the variable part of the Remuneration at all.

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsā Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemāra Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

9. The current Remuneration policy of the Company does not envisage the variable part of the Remuneration as an element of the Remuneration system, therefore it does not limit the Company's liquidity and ability to strengthen its own capital in a short period of time and also in the long term. The Company is aware that in the course of the Company's activities, the need may arise in isolated cases to assign and/ or pay out such Remuneration element, which by its nature will correspond to the definition of the variable part of the Remuneration. In order to exclude the situation where such a Remuneration element is unreasonably classified as an element of the fixed part of the Remuneration, even though it does not correspond to the legal nature of this element, strict criteria/ requirements have been established to be followed in order to assign and/ or pay out such a Remuneration element.
10. The Company has developed an internal regulatory document 'Remuneration Policy', the purpose of which is to attract and motivate officials and employees of relevant qualifications to achieve the Company's operational goals; it is accepted by the Company's Management Board and approved by the Company's Shareholders' Meeting. The Remuneration policy applies to all employees of the Company and is available to all employees of the Company. The Remuneration policy is reviewed no less than 1 (one) time a year to ensure compliance with the Company's existing operations, taking into account its development strategy and the influence of external factors.
11. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice is designed in such a way as not to create conflicts of interest or other incentives that could encourage the employee to favor her/his or the Company's interests, potentially harming the client, and determines measures to prevent conflicts of interest, incl. in relations with clients, promotes compliance with the norms regulating activities of the Company, awareness of risks and careful acceptance of risks.
12. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice takes into account the interests of all the Company's clients, with the aim of ensuring that the treatment of clients is fair and the Remuneration policy and practice adopted by the Company does not harm their short-term, medium-term or long-term interests; it does not contradict the principles of protecting the interests of clients and the long-term interests of the Company's stakeholders, shareholders, investors and other interested parties.
13. In the organizational measures taken by the Company regarding the introduction of new products or services, the Remuneration policy and practice, as well as the risks that these products and services could cause, are duly taken into account - before the introduction of a new product, the Company assesses whether the aspects of Remuneration in connection with the distribution of the relevant product complies with the Company's Remuneration policy and practice and does not create risks of professional ethics and conflicts of interest.
14. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice provides that employees performing the control functions are authorized to perform the necessary checks, inter alia at least once a year, carry out an assessment of the compliance of the implemented Remuneration policy and its basic principles.

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsā Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemāra Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

15. The Remuneration system and the Remuneration policy and practice has been developed in compliance with GDPR requirements.

II. The Company has implemented the following measures for managing/ preventing conflicts of interest in the area of Remuneration policy and practice, in order to promote responsible business, fair treatment of clients and promote awareness of risks and cautious risk taking in order to prevent conflicts of interest that arise in transactions with clients, as well as exclude incentives based mechanisms taking into account the Company's performance results:

1. The Company has developed an internal regulatory document 'Policy for the Prevention of Conflicts of Interest', which defines the main basic principles and elements to ensure that all necessary measures are taken by the Company to identify such circumstances that cause or may cause a conflict of interest that creates a significant risk or damage to interests of one or several clients and to prevent or reduce conflicts of interest and their negative consequences that may arise during the provision of investment services and/ or ancillary services, inter alia governs matters related to incentives.
2. The Company generally does not receive any remuneration, discount or non-financial benefit for routing client orders to any particular trading venue or execution venue, which could be considered a violation of conflict of interest or inducement requirements.
3. Only the fixed part of the Remuneration is determined for the employees of the Company, therefore the structure of the Remuneration of the Company's employees and the performance evaluation criteria minimize conflicts of interest or incentives that could encourage the Company's employees to prioritize their own or the Company's interests, potentially harming clients.
4. The fixed part of the Remuneration is high enough to ensure that the variable part of the Remuneration can be reduced to zero and that employees are not dependent on the allocation of the variable part of the Remuneration, which may otherwise encourage short-term oriented excessive risk-taking, including the sale of misleading products.
5. The Company does not reward or evaluate the results achieved by its employees in a way that contradicts its obligation to act in the interests of clients, for example by paying bonuses, setting sales targets or otherwise incentivizing the recommendation or sale of one particular financial instrument, although another instrument would better suit the interests of the client.
6. Performers of the control functions are authorized to perform the necessary inspections, they are functionally independent from the structural units of the Company they supervise, and their Remuneration is determined taking into account an achievement of the objectives set to the control functions, regardless of the operational results achieved in the areas of activity controlled by the control functions. The Company adheres to the principle that the Remuneration of the control functions should primarily be made up of a fixed part of the Remuneration to reflect the nature of their duties. If over time the elements of the Company's Remuneration system will also provide for the variable part of the Remuneration, the methods used to determine the variable part of the

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsā Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemāra Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

06.06.08.735/538 and 27-55/2023/2.

Remuneration of the control functions should be such that they do not threaten the objectivity and independence of employees.

7. Remuneration of employees involved in ML/TPF risk management, whose duties include ML/TPF risk control, does not depend on the indicators/ results of the Company's business activity.
8. The employee/ official of the Company does not determine her/ his own Remuneration and does not participate in determining her/ his own Remuneration.

III.Elements of the Company's Remuneration System

1. The Company's Remuneration system consists of:
 - a) elements of the fixed part of the Remuneration - salary and mandatory payments resulting from the Labor Law;
 - b) additional benefits - elements of the employees welfare program (for example, health insurance, participation in corporate and team building events, benefits defined outside the Labor Law, additional vacation days, bonus for attracting new employees, training, parking compensation), benefits defined in the collective agreement.
2. The current Remuneration policy of the Company does not envisage the variable part of the Remuneration as an element of the Remuneration system, therefore the Company does not apply the requirements of external regulation, which refer to the variable part of the Remuneration.
3. The Company clearly distinguishes the criteria used to determine:
 - a) the fixed part of the Remuneration, which mainly reflects the employee's professional experience and level of responsibility, which is defined in the relevant employee's job description, which is an integral part of the employment contract;
 - b) the variable part of the Remuneration, which reflects the results of the employee's performance that exceed the requirements specified in the job description, their sustainability and adjustment, taking into account the assessment of the existing and possible risks associated with them.
4. Considering that the current Remuneration policy does not envisage the variable part of the Remuneration as an element of the Remuneration system, the Company does not carry out such an evaluation of the employee's operational results/ performance that would be related to awarding the variable part of the Remuneration to the employee.
5. The fixed part of the Remuneration corresponding to the employee's professional qualification, competitive in the LV labor market, is determined for the employee in such a way as to motivate the employee to achieve the individual and common goals of the Company.
6. The review of the fixed part of the Remuneration for each employee is carried out individually, evaluating the established criteria.

IV.Other terms

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsā Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemāra Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

1. The Company ensures that the evaluation and identification process of positions affecting the Company's Risk Profile (hereinafter - PARP) is carried out at least once a year, the decisions taken on determining the PARP provide a clear picture of it and are documented. The Management Board of the Company is responsible for ensuring and organizing the PARP identification process at the Company. The Company's PARP list and any changes to it are approved by the Company's Shareholders' Meeting.
2. The Company prepares and submits information/ reports on its Remuneration policy and practice to the Bank of Latvia.
3. The Company, in compliance with GDPR requirements, annually discloses/ publishes information on its Remuneration policy and practices on its website.
4. The Company's internal regulatory document 'Remuneration Policy' defines the division of responsibility in relation to the Remuneration policy and practice between the Company's officials and structural units.

Requirement: b) the ratios between fixed and variable remuneration set in accordance with Article 30(2) of Directive (EU) 2019/2034;

Disclosure of information: Considering that the Company's current Remuneration policy does not provide for the variable part of the Remuneration as an element of the Remuneration system, the ratio between the fixed and variable part of the Remuneration is zero.

Requirement: c) aggregated quantitative information on remuneration, broken down by senior management and members of staff whose actions have a material impact on the risk profile of the investment firm, indicating the following:

i) the amounts of remuneration awarded in the financial year, split into fixed remuneration, including a description of the fixed components, and variable remuneration, and the number of beneficiaries;

Disclosure of information:

Aggregated quantitative information on Remuneration, broken down by senior management and members of staff whose actions have a material impact on the risk profile of the Company		
Category	Number of employees (as of 31.12.2022.)	Remuneration (for 2022, EUR)
Shareholders' Meeting	3	0.00
Management Board	4	19 454.21
Other members of staff whose actions have a material	2	32 596.13

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsas Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemara Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

06.06.08.735/538 and 27-55/2023/2.

impact on the risk profile of the Company		
Total	9	52 050.34

A description of the elements/ components of the fixed part is provided in the section on the most important features of the development of the Remuneration system.

Requirement: ii) the amounts and forms of awarded variable remuneration, split into cash, shares, share-linked instruments and other types separately for the part paid upfront and for the deferred part;

iii) the amounts of deferred remuneration awarded for previous performance periods, split into the amount due to vest in the financial year and the amount due to vest in subsequent years;

iv) the amount of deferred remuneration due to vest in the financial year that is paid out during the financial year, and that is reduced through performance adjustments;

v) the guaranteed variable remuneration awards during the financial year and the number of beneficiaries of those awards;

vi) the severance payments awarded in previous periods, that have been paid out during the financial year;

vii) the amounts of severance payments awarded during the financial year, split into paid upfront and deferred, the number of beneficiaries of those payments and the highest payment that has been awarded to a single person;

Disclosure of information: Considering that the Company's current Remuneration policy does not provide for the variable part of the Remuneration as an element of the Remuneration system, there are no elements of the variable part of the Remuneration in the Company (including those mentioned in the requirement).

Requirement: d) information on whether the investment firm benefits from a derogation laid down in Article 32(4) of Directive (EU) 2019/2034.

For the purposes of point (d) of the first subparagraph, investment firms that benefit from such a derogation shall indicate whether that derogation was granted on the basis of point (a) or point (b) of Article 32(4) of Directive (EU) 2019/2034, or both. They shall also indicate for which of the Remuneration principles they apply the derogation(s), the number of staff members who benefit from the derogation(s) and their total Remuneration, split into fixed and variable Remuneration.

Disclosure of information: The Company benefits from the derogation provided for in Article 32(4) of Directive (EU) 2019/2034 not to apply Article 32(1)(j) and (l) and the third part of point 3, based on both points of Article 32(4):

point a), because in general, the average value of the Company's balance sheet and off-balance sheet assets in the four-year period immediately before the given financial year (2022) was EUR 100 million or less;

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsas Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemara Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

point b), because, taking into account that the current Company's Remuneration policy does not provide for the variable part of the Remuneration as an element of the Remuneration system, the variable part of the Remuneration for any employee of the Company does not exceed EUR 50,000 per year and does not correspond to more than one quarter of the said person's total annual Remuneration.

* * * * *

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsā Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemāra Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

06.06.08.735/538 and 27-55/2023/2.



Informācijas atklāšana par atalgojuma politiku un praksi 2022. gadā

Sabiedrība publisko/ atklāj informāciju par tās atalgojuma politiku un praksi atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2019/2033 (2019. gada 27. novembris) par prudenciālajām prasībām ieguldījumu brokeru sabiedrībām un ar ko groza Regulas (ES) Nr. 1093/2010, (ES) Nr. 575/2013, (ES) Nr. 600/2014 un (ES) Nr. 806/2014 (turpmāk - Regula 2019/2033) 51. pantā un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (pašlaik - Latvijas Banka) normatīvo noteikumu Nr. 162 "Normatīvie noteikumi par ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi" 40. punktā noteiktajām prasībām, tostarp par aspektiem, kas saistīti ar dzimumneitralitāti un ar vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirību, t. sk. attiecībā uz tām darbinieku kategorijām, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Sabiedrības riska profilu.

Regulas 2019/2033 51. panta pirmās daļas attiecīgā apakšpunkta prasība un saistītās informācijas atklāšana

Prasība: a) svarīgākās atalgojuma sistēmas izstrādes iezīmes, tostarp atalgojuma mainīgās daļas līmenis un atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanas kritēriji, instrumentos veicamas samaksas politika, atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas politika un neatsaucamo tiesību piešķiršanas kritēriji;

Informācijas atklāšana:

- I. Sabiedrības izstrādātā un uzturētā Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse balstās uz šādiem **principiem** un tai ir raksturīgas šādas **iezīmes**:
 1. Sabiedrība savā Atalgojuma politikā un praksē pakāpeniski integrē potenciālos vides, sociālo un pārvaldības (*environmental, social and governance*; tālāk tekstā – arī ESG vai ilgtspējas) riska faktoros, lai saskaņotu darbinieku intereses un Atalgojuma apsvērumus, kā arī veicinātu darbinieku labbūtību.
 2. Sabiedrības Atalgojuma politika un prakse ir dzimumneitrālā, nediskriminējoša un nepieļauj vīriešu un sievietes darba samaksas atšķirību par vienlīdzīgo darbu; tās pamatā ir cilvēktiesību ievērošana, korupcijas un kukuļošanas apkarošana, kā arī pienācīga un efektīva interešu konflikta risku pārvaldīšana. Sabiedrība nodrošina dzimumneitralitāti ne

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsā Street 1, Rīga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemāra Street 2A, Rīga, LV-1050, Latvia). License number

tikai visos Atalgojuma politikas aspektos, bet arī piemērojot to praksē, t.i., tā ir balstīta uz vienāda Atalgojuma noteikumu piemērošanu darbiniekiem – sievietēm un vīriešiem – par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, kā arī paredz citus nosacījumus vienlīdzīgai attieksmei pret personālu neatkarīgi no dzimuma ar nodarbinātību saistītajās jomās, piemēram, personāla atlasē Sabiedrības personāla atlases konkursos, Atalgojuma piešķiršanas un izmaksāšanas nosacījumos, apmācību iespējās, Atalgojuma palielinājuma iespējās un profesionālās karjeras izaugsmes iespējās, papildu labumu piešķiršanā monetārā un nemonētārā formā u tml.

3. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse atbilst Sabiedrības organizatoriskajai struktūrai, lielumam, darbības apjomam, veidam, sarežģītībai, specifikai, iekšējai organizācijai, finansiālajam stāvoklim un veicina ilgtermiņa attīstību; Sabiedrībā nav izveidota Atalgojuma komiteja.
4. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse ir izstrādāta, ņemot vērā, ka Sabiedrības bilances un ārpusbilances aktīvu vidējā vērtība iepriekšējo 4 (četrus) finanšu pārskata gadu laikā ir bijusi vienāda ar vai mazāka par 100 miljoniem euro, un Sabiedrībā nav darbinieku, kuru Atalgojuma mainīgā daļa, ko piešķir par pārskata periodu, būtu vienāda vai pārsniegtu EUR 50 000 un vienlaikus veidotu vairāk par vienu ceturtdaļu no gada kopējā Atalgojuma apmēra; Sabiedrība gūst labumu no Direktīvā (ES) 2019/2034 32. panta 4. punktā paredzētās atkāpes.
5. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse atbilst Sabiedrības vērtībām, t.sk. korporatīvajām vērtībām un augstas profesionālās rīcības un ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī ņem vērā, ka pieņemtajiem lēmumiem par ieguldījumu veikšanu ir ietekme ilgākā laika posmā.
6. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, kā arī sekmē pārdomātu riska uzņemšanos, kā arī ierobežo risku uzņemšanos virs Sabiedrības noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa.
7. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse netraucē Sabiedrībai uzturēt stipru un stabilu kapitāla bāzi un ir pamatota ar Sabiedrības ilgtermiņa interesēm.
8. Starp Atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu ir nodrošināts līdzsvars; Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojuma nemainīgā daļa ir pietiekami liela, lai Sabiedrība varētu noteikt elastīgu Atalgojuma politiku attiecībā uz Atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju vispār neizmaksāt Atalgojuma mainīgo daļu.
9. Šī brīža Sabiedrības Atalgojuma politika neparedz Atalgojuma mainīgo daļu kā Atalgojuma sistēmas elementu, līdz ar to neierobežo Sabiedrības likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īsā laika periodā un arī ilgtermiņā. Sabiedrība apzinās, ka Sabiedrības darbības gaitā izolēti var rasties nepieciešamība atsevišķos gadījumos piešķirt un/ vai izmaksāt tādu darba samaksas elementu, kas pēc savas būtības atbildīs Atalgojuma mainīgās daļas definīcijai. Lai izslēgtu situāciju, kad šādu darba samaksas elementu nepamatoti klasificē kā Atalgojuma nemainīgās daļas elementu, kaut gan tas neatbilst šī elementa juridiskai dabai, ir noteikti stingri kritēriji/ prasības, kuri jāievēro, lai piešķirtu un/ vai izmaksātu tādu darba samaksas elementu.

10. Sabiedrībā ir izstrādāts iekšējais normatīvais dokuments "Atalgojuma politika", kura mērķis ir attiecīgas kvalifikācijas amatpersonu un darbinieku piesaistīšana un motivēšana Sabiedrības noteikto darbības mērķu sasniegšanai; to akceptē Sabiedrības valde un apstiprina Sabiedrības Dalībnieku sapulce. Atalgojuma politika attiecas uz visiem Sabiedrības darbiniekiem un ir pieejama visiem Sabiedrības darbiniekiem. Atalgojuma politiku pārskata ne retāku kā 1 (vienu) reizi gadā, lai nodrošinātu atbilstību Sabiedrības esošajai darbībai, ņemot vērā tās attīstības stratēģiju un ārējo faktoru ietekmi.
 11. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse ir izveidota tā, lai neradītu interešu konfliktus vai citus stimulus, kas darbiniekam varētu rosināt dot priekšroku savām vai Sabiedrības interesēm, potenciāli kaitējot klientam, un nosaka pasākumus interešu konfliktu novēršanai, t.sk. attiecībās ar klientiem, veicina darbību regulējošo normu ievērošanu, risku apzināšanos un risku piesardzīgu uzņemšanos.
 12. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse ņem vērā visu Sabiedrības klientu intereses, ar mērķi nodrošināt, ka attieksme pret klientiem ir godīga un Sabiedrības pieņemtā Atalgojuma politika un prakse nekaitē to īstermiņa, vidējā termiņa vai ilgtermiņa interesēm; tā nav pretrunā ar klientu interešu aizsardzības principiem un Sabiedrības dalībnieku, akcionāru, ieguldītāju un citu ieinteresēto pušu ilgtermiņa interesēm.
 13. Organizatoriskajos pasākumos, kurus Sabiedrība veic attiecībā uz jaunu produktu vai pakalpojumu ieviešanu, tiek pienācīgi ņemta vērā Atalgojuma politika un prakse, kā arī riski, ko šie produkti un pakalpojumi varētu radīt - pirms jauna produkta ieviešanas Sabiedrība novērtē, vai Atalgojuma aspekti saistībā ar attiecīgā produkta izplatīšanu atbilst Sabiedrības Atalgojuma politikai un praksei un nerada profesionālās darbības ētikas un interešu konfliktu riskus.
 14. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse paredz, ka kontroles funkciju veicēji ir pilnvaroti veikt nepieciešamās pārbaudes, t. sk. vismaz reizi gadā veikt īstenotās Atalgojuma politikas un tās pamatprincipu atbilstības novērtējumu.
 15. Atalgojuma sistēma un Atalgojuma politika un prakse ir izveidota, ievērojot GDPR prasības.
- II. Sabiedrība ir ieviesusi šādus interešu konfliktu pārvaldīšanas/ novēršanas pasākumus Atalgojuma politikas un prakses jomā, lai sekmētu atbildīgu uzņēmējdarbību, godīgu attieksmi pret klientiem un veicinātu risku apzināšanos un risku piesardzīgu uzņemšanos, lai novērstu interešu konfliktus, kas rodas darījumos ar klientiem, kā arī izslēgtu uz stimuliem balstītus mehānismus, pamatojoties uz Sabiedrības darbības rezultātiem:
1. Sabiedrībai ir izstrādāts iekšējais normatīvais dokuments "Interešu konfliktu novēršanas politika", kas nosaka galvenos pamatprincipus un elementus, lai nodrošinātu, ka Sabiedrībā tiek veikti visi nepieciešamie pasākumi šādu apstākļu identificēšanai, kas izraisa vai var izraisīt interešu konfliktu, kas rada būtisku risku vai kaitējumu viena vai vairāku klientu interesēm, un lai novērstu vai samazinātu interešu konfliktus un to negatīvās sekas, kas var rasties ieguldījumu pakalpojumu un/ vai blakuspakalpojumu sniegšanas laikā, t. sk. reglamentē ar pamudinājumiem saistītos jautājumus.

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsas Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemara Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

2. Sabiedrība kopumā nesaņem atlīdzību, atlaidi vai nefinansiālu labumu par klienta rīkojumu novirzīšanu uz kādu noteiktu tirdzniecības vietu vai izpildes vietu, ko varētu uzskatīt par interešu konfliktu vai pamudinājumus reglamentējošu prasību pārkāpumu.
3. Sabiedrības darbiniekiem ir noteikta tikai Atalgojuma nemainīgā daļa, līdz ar to Sabiedrības darbinieku Atalgojuma struktūra un snieguma novērtēšanas kritēriji minimizē interešu konfliktus vai stimulus, kas varētu Sabiedrības darbiniekus pamudināt dot priekšroku savām vai Sabiedrības interesēm, potenciāli kaitējot klientiem.
4. Atalgojuma nemainīgā daļa ir pietiekami augsta, lai nodrošinātu to, ka Atalgojuma mainīgo daļu ir iespējams samazināt līdz nullei un darbinieki nav atkarīgi no Atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanas, jo, pretējā gadījumā, tas var veicināt uz īstermiņu orientētu pārmērīga riska uzņemšanos, tostarp maldinošu produktu pārdošanu.
5. Sabiedrība neatalgo vai nevērtē savu darbinieku gūtos rezultātus tādā veidā, kas ir pretrunā tās pienākumam rīkoties klientu interesēs, piemēram, izmaksājot atlīdzību, nosakot pārdošanas mērķus vai citādi stimulējot viena konkrēta finanšu instrumenta ieteikšanu vai pārdošanu, lai gan klienta interesēm labāk atbilstu cits instruments.
6. Kontroles funkciju veicēji ir pilnvaroti veikt nepieciešamās pārbaudes, tie ir funkcionāli neatkarīgi no tām sabiedrības struktūrvienībām, kuras tie pārrauga, un to Atalgojumu nosaka saskaņā ar kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu neatkarīgi no kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās sasniegtajiem darbības rezultātiem. Sabiedrība pieturas pie principa, ka kontroles funkciju Atalgojumu, galvenokārt, būtu jāveido Atalgojuma nemainīgai daļai, lai atspoguļotu to pienākumu būtību. Ja laika gaitā Sabiedrības Atalgojuma sistēmas elementi paredzēs arī Atalgojuma mainīgo daļu, kontroles funkciju Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai izmantotajām metodēm jābūt tādām, lai tās neapdraudētu darbinieku objektivitāti un neatkarību.
7. NILLTPF riska pārvaldīšanā iesaistīto darbinieku, kuru amata pienākumos ir ietverta NILLTPF riska kontrole, Atalgojums nav atkarīgs no Sabiedrības saimnieciskās darbības rādītājiem/ rezultātiem.
8. Sabiedrības darbinieks/ amatpersona nenosaka savu Atalgojumu un nepiedalās sava Atalgojuma noteikšanā.

III. Sabiedrības Atalgojuma sistēmas elementi

1. Sabiedrības Atalgojuma sistēmu veido:
 - a) Atalgojuma nemainīgās daļas elementi - darba alga un no Darba likuma izrietošie obligātie maksājumi;
 - b) papildu labumi - Darbinieku labbūtības programmas elementi (piemēram, veselības apdrošināšana, dalība korporatīvajos un komandas saliedēšanas pasākumos, ārpus Darba likuma noteiktie labumi, papildus piešķirtās atvaļinājuma dienas, jaunu darbinieku piesaistīšanas bonuss, apmācības, autostāvvietas kompensācija), darba koplīgumā noteiktie labumi.
2. Sabiedrības šī brīža Atalgojuma politika neparedz Atalgojuma mainīgo daļu kā Atalgojuma sistēmas elementu, līdz ar to Sabiedrība nepiemēro ārējā regulējuma prasības, kas attiecas uz Atalgojuma mainīgo daļu.

3. Sabiedrība skaidri nošķir kritērijus, kurus izmanto, lai noteiktu:
 - a) Atalgojuma nemainīgo daļu, kas galvenokārt atspoguļo darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni, kurš noteikts attiecīgā darbinieka amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa;
 - b) Atalgojuma mainīgo daļu, kas atspoguļo darbinieka darbības rezultātus, kuri pārsniedz tā amata aprakstā noteiktās prasības, to noturīgumu un korekciju, ņemot vērā ar tiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu.
4. Ņemot vērā, ka šī brīža Atalgojuma politika neparedz Atalgojuma mainīgo daļu kā Atalgojuma sistēmas elementu, Sabiedrība neveic tādu darbinieka darbības rezultātu/ snieguma novērtējumu, kas būtu saistīts ar to, lai piešķirtu darbiniekam Atalgojuma mainīgo daļu.
5. Darbiniekam tiek noteikta darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstoša, LV darba tirgū konkurētspējīga Atalgojuma nemainīgā daļa tā, lai motivētu darbinieku sasniegt individuālos un Sabiedrības kopējos mērķus.
6. Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšana katram darbiniekam notiek individuāli, izvērtējot noteiktos kritērijus.

IV. Pārējie noteikumi

1. Sabiedrība nodrošina, ka tās Sabiedrības Riska profilu ietekmējošo amatu (turpmāk - RPIA) izvērtējums un identifikācijas process tiek īstenots ne retāk kā reizi gadā, pieņemtie lēmumi par RPIA noteikšanu sniedz skaidru priekšstatu par to un ir dokumentēti. Sabiedrības Valde ir atbildīga par RPIA identifikācijas procesa nodrošināšanu un organizēšanu Sabiedrībā. Sabiedrības RPIA sarakstu un jebkuras izmaiņas tajā apstiprina Sabiedrības Dalībnieku sapulce.
2. Sabiedrība sagatavo un iesniedz Latvijas Bankai informāciju/ pārskatus par tās Atalgojuma politiku un praksi.
3. Sabiedrība, ievērojot GDPR prasības, katru gadu atklāj/ publisko savā tīmekļa vietnē informāciju par savu Atalgojuma politiku un praksi.
4. Sabiedrības iekšējā normatīvajā dokumentā "Atalgojuma politika" ir noteikts atbildības sadalījums saistībā ar Atalgojuma politiku un praksi starp Sabiedrības amatpersonām un struktūrvienībām.

Prasība: b) attiecība starp atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu saskaņā ar Direktīvas (ES) 2019/2034 30. panta 2. punktu;

Informācijas atklāšana: Ņemot vērā, ka šī brīža Sabiedrības Atalgojuma politika neparedz Atalgojuma mainīgo daļu kā Atalgojuma sistēmas elementu, attiecība starp atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu ir nulle.

Prasība: c) apkopotie skaitliskie dati par atalgojumu, sadalījumā starp augstāko vadību un tiem darbiniekiem, kas ar savu darbību būtiski ietekmē ieguldījumu brokeru sabiedrības riska profilu, norādot:

i) piešķirtā atalgojuma apmēru finanšu gadā, atsevišķi norādot atalgojuma nemainīgo daļu, tostarp aprakstu par nemainīgās daļas komponentiem, un atalgojuma mainīgo daļu, kā arī saņēmēju skaitu;

Informācijas atklāšana:

Apkopotie skaitliskie dati par atalgojumu, sadalījumā starp augstāko vadību un tiem darbiniekiem, kas ar savu darbību būtiski ietekmē Sabiedrības riska profilu		
Kategorija	Darbinieku skaits (uz 31.12.2022.)	Atalgojums (par 2022. gadu, EUR)
Dalībnieku sapulce	3	0.00
Valde	4	19 454.21
Citi darbinieki, kas ar savu darbību būtiski ietekmē Sabiedrības riska profilu	2	32 596.13
Kopā	9	52 050.34

Apraksts par nemainīgās daļas elementiem/ komponentiem ir sniegts punktā par svarīgākajām Atalgojuma sistēmas izstrādes iezīmēm.

Prasība: ii) piešķirtās atalgojuma mainīgās daļas apmēru un veidus, atsevišķi norādot skaidru naudu, akcijas, ar akcijām saistītos instrumentos un citus veidus attiecībā uz avansā samaksāto daļu un atliktā maksājuma daļu;

iii) atliktā atalgojuma apmērs, kas piešķirts par iepriekšējiem darbības laikposmiem, atsevišķi norādot apmēru, par kuru iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā, un apmēru, par kuru tiks iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos gados;

iv) atliktā atalgojuma pienākošos apmēru, par kuru iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā un kas ir izmaksāts finanšu gada laikā, un kas ir samazināts, veicot darbības rezultāta korekcijas;

v) piešķirtā garantētā atalgojuma mainīgo daļu finanšu gadā un tās saņēmēju skaitu;

vi) iepriekšējos laikposmos piešķirtos maksājumus par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gadā;

vii) finanšu gadā piešķirto maksājumu par darba attiecību izbeigšanu apmēru, atsevišķi norādot avansā izmaksātās un atliktās summas, šo maksājumu saņēmēju skaitu un lielāko maksājumu, kas piešķirts vienai personai;

SIA "Viainvest" (registration No. 40203015744, legal address Roberta Hirsas Street 1, Riga, LV-1045, Latvia) is an investment brokerage company

licensed and supervised by the Bank of Latvia (www.bank.lv; legal address K. Valdemara Street 2A, Riga, LV-1050, Latvia). License number

Informācijas atklāšana: Ņemot vērā, ka šī brīža Sabiedrības Atalgojuma politika neparedz Atalgojuma mainīgo daļu kā Atalgojuma sistēmas elementu, Sabiedrībā nepastāv nekādi Atalgojuma mainīgās daļas elementi (ieskaitot prasībā minētos).

Prasība: d) informācija par to, vai ieguldījumu brokeru sabiedrība gūst labumu no Direktīvā (ES) 2019/2034 32. panta 4. punktā paredzētās atkāpes.

Pirmās daļas d) apakšpunkta nolūkos ieguldījumu brokeru sabiedrībām, kuras gūst labumu no šādas atkāpes, norāda, vai minētā atkāpe tika piešķirta, pamatojoties uz Direktīvas (ES) 2019/2034 32. panta 4. punkta a) vai b) apakšpunktu vai uz abiem minētajiem apakšpunktiem. Tās arī norāda, attiecībā uz kādiem atalgojuma principiem tās piemēro atkāpi(-es), darbinieku skaitu, kuriem atkāpi(-es) piemēro, un šo darbinieku kopējo atalgojumu, atsevišķi norādot atalgojuma mainīgo un nemainīgo daļu.

Informācijas atklāšana: Sabiedrība gūst labumu no Direktīvā (ES) 2019/2034 32. panta 4. punktā paredzētās atkāpes nepiemērot Direktīvā (ES) 2019/2034 32. panta 1. punkta j) un l) apakšpunktu un 3. punkta trešo daļu, pamatojoties uz abiem 32. panta 4. punkta apakšpunktiem:

a) apakšpunktu, jo kopumā Sabiedrības bilances un ārpusbilances aktīvu vidējā vērtība četrus gadus periodā tieši pirms konkrētā finanšu gada (2022. gada) bija 100 miljoni EUR vai mazāka;

b) apakšpunktu, jo, ņemot vērā, ka šī brīža Sabiedrības Atalgojuma politika neparedz Atalgojuma mainīgo daļu kā Atalgojuma sistēmas elementu, jebkuram Sabiedrības darbiniekam Atalgojuma mainīgā daļa gadā nepārsniedz 50 000 EUR un neatbilst vairāk nekā vienai ceturtdaļai no minētās personas kopējā gada Atalgojuma.

* * * * *