

**AS „Reverta” (turpmāk Reverta) valdes locekļu atalgojuma pamatprincipi /  
Remuneration Principles for AS Reverta (hereinafter Reverta) Management Board  
members**

<p><b>I Atalgojuma noteikšanas vispārējie principi:</b></p> <p>1. Atalgojums tiek noteikts, ievērojot šādus principus:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) atalgojums veicina valsts atbalsta restrukturizācijas plānā (AS “Parex banka” restrukturizācijas plāns) noteikto Revertas ilgtermiņa uzdevumu izpildi;</li> <li>2) atalgojums nodrošina efektīvu Revertas risku vadību;</li> <li>3) atalgojums ir taisnīgs, precīzi definēts un viegli izprotams;</li> <li>4) atalgojums ir konkurētspējīgs Baltijas finanšu nozares tirgū un nodrošina profesionālu speciālistu piesaistīšanu un noturēšanu;</li> </ol> <p>2. Revertas valdes locekļu atalgojuma noteikšanas principi, sastāvdaļas un nosacījumi ir iekļaujami Revertas atalgojuma politikā.</p> <p><b>II Atalgojuma sastāvdaļas un nosacījumi</b></p> <p>1. Atalgojumu veido darba samaksa un atlaišanas pabalsts.</p> <p>2. Darba samaksa tiek noteikta novērtējot gan valdes locekļa individuālo mērķu izpildi, gan kopējos Revertas darbības rezultātus attiecīgajā laika posmā. Darba samaksu veido:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Fiksētā darba samaksas daļa – bruto mēneša darba alga, kas ir noteikta ar Revertas padomes lēmumu, fiksēta darba līgumā un tiek izmaksāta saskaņā ar darba līguma noteikumiem.</li> <li>2.2. Mainīgā darba samaksas daļa – finansiāla motivācija par kopējo Revertas darbības rezultātu, t.sk. budžeta mērķu, sasniegšanu, un Revertas padomes noteiktu valdes locekļa individuālu mērķu izpildi.</li> </ol> <p>3. Mainīgās darba samaksas daļas izmaksai tiek piemēroti šādi nosacījumi:</p>	<p><b>I General principles of remuneration:</b></p> <p>1. Remuneration is based on following principles:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) remuneration contributes to completion of long-term tasks set in the State aid restructuring plan (AS Parex banka Restructuring plan);</li> <li>2) remuneration ensures efficient risk management at Reverta;</li> <li>3) remuneration is fair, explicitly defined and easily understandable;</li> <li>4) remuneration is competitive in Baltic financial market and ensures recruitment and employment of professionals;</li> </ol> <p>2. Principles, elements and terms of remuneration of Reverta Management Board members shall be included in the Remuneration Policy of Reverta.</p> <p><b>II Elements and terms of remuneration</b></p> <p>1. The total remuneration includes remuneration and severance pay.</p> <p>2. Remuneration is set in connection with individual performance of the Management Board member and general performance of Reverta over specific period of time. Remuneration consists of:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1. Fixed part of remuneration – gross monthly salary set by the Supervisory Board of Reverta, fixed in the employment agreement and paid under terms of the employment agreement.</li> <li>2.2. Variable part of remuneration – a financial incentive for achieving the common result and budgetary targets of Reverta and meeting other individual targets set to the Management Board members by the Supervisory Board.</li> </ol> <p>3. Variable part of remuneration is disbursed under following terms:</p>
---	---

<p>3.1. mainīgā darba samaksas daļa netiek izmaksāta, ja darba attiecības tiek pārtrauktas valdes locekļa rupjas nolaidības vai Revertas iekšējo noteikumu un citu tiesību aktu būtisku pārkāpumu dēļ.</p> <p>3.2. Revertas padomei ir tiesības pieprasīt valdes loceklim atmaksāt saņemto mainīgo darba samaksas daļu vai tās daļu, kas tikusi aprēķināta balstoties uz datiem, kas vēlāk ir izrādījušies acīmredzami sagrozīti.</p> <p>3.3. Padome lemj par mainīgās atalgojuma daļas apmēru un izmaksas grafiku.</p> <p>3.4. Valdes locekļa individuālais darbības novērtējums var tikt veikts ne tikai par paveikto kārtējā gadā, bet ilgākā laika posmā.</p> <p>4. Atlaišanas pabalsta principi un apmēri ir nosakāmi līgumos par valdes locekļu pienākumu pildīšanu, paredzot, ka:</p> <p>4.1. Maksimālais atlaišanas pabalsts ir trīs mēnešu bruto mēneša darba algas apmērā.</p> <p>4.2. Atlaišanas pabalstu neizmaksā, ja valdes locekli atsauc par uzticības zaudēšanu, kas saistīta ar rupju nolaidību vai ļaunu nolūku, kā arī gadījumos, ja beidzies līguma termiņš ar valdes locekli.</p> <p>4.3. Par atlaišanas pabalsta izmaksu lemj Revertas padome.</p>	<p>3.1. The variable part of remuneration is not disbursed if employment relationship is terminated due to gross negligence of the Management Board member or breaches of <i>Reverta</i> internal regulations or other laws and regulations.</p> <p>3.2. The Supervisory Board is entitled to reclaim the variable part of remuneration or its part if it turns out that that data on which the calculation was based are false.</p> <p>3.3. The Supervisory Board decides on the allocation and disbursement schedule of the variable part of remuneration.</p> <p>3.4. Evaluation of the Management Board member's performance may be based on their performance during the current year or over a longer period of time.</p> <p>4. Principles and amounts of the severance pay shall be specified in agreements with Management Board members with the following conditions:</p> <p>4.1. The severance pay shall not exceed three monthly salaries (gross).</p> <p>4.2. The severance pay shall not be disbursed if the Management Board member is recalled for the loss of confidence related to gross negligence or a malicious intent, as well as if the employment agreement expires.</p> <p>4.3. Disbursement of the severance pay is the competence of the Supervisory Board of <i>Reverta</i>.</p>
---	--