

ATALGOJUMA POLITIKA

Mērķis

Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības īstenoto pieeju atalgojuma politikas izveidē un tās piemērošanā, lai nodrošinātu, ka atalgojuma politika un prakse atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai, un veicinātu to, bet ierobežotu risku uzņemšanos virs Sabiedrības noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa, kā arī nodrošinātu dzimumneitrālu pieeju atalgojuma noteikšanā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

1. POLITIKĀ LIETOTO TERMINU UN SAĪSINĀJUMU SKAIDROJUMS

Amatpersona – Sabiedrības valdes loceklis.

Atalgojuma mainīgā daļa – no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksas daļa, kuras struktūru veido izmaksas monetārā formā (prēmijas, piemaksas).

Atalgojuma nemainīgā daļa – darba samaksas daļa, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem (parasti alga) un kura ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus.

Atalgojums – darba samaksa, ko veido Atalgojuma nemainīgā daļa un Atalgojuma mainīgās daļas kopsumma (ja mainīgā daļa tiek noteikta Sabiedrības Darbiniekiem).

Darbinieks - fiziska persona, kuru saista darba tiesiskās attiecības ar Sabiedrību.

Dzimumneitrāla pieeja – uzstādījums, ka Darbiniekiem, neatkarīgi no viņu dzimuma, ir jāsaņem vienāds atalgojums par vienādu vai līdzvērtīgu darbu.

Grupas uzņēmums – Sabiedrības kapitāldaļu turētājs.

Normatīvie noteikumi – 2024.gada 14.oktobra Latvijas Bankas noteikumi Nr. 323 “Noteikumi par ieguldījumu brokeru sabiedrību atalgojuma politiku un praksi”.

Politika – Sabiedrības Atalgojuma politika.

Sabiedrība – SIA “Spirit Capital Investments”, reģ.Nr. 40203160700.

2. ATALGOJUMA POLITIKAS MĒRĶIS UN PIEMĒROŠANA

- 2.1. Sabiedrība, izstrādājot un īstenojot Politiku, ievēro ne tikai Normatīvos noteikumus, bet arī Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2017/565, kas precizē Direktīvas 2014/65/ES (MiFID II) īstenošanu, tostarp prasības par atalgojuma struktūras saskaņošanu ar pienākumu rīkoties klientu interesēs un nepieļaut pārmērīga riska uzņemšanos.
- 2.2. Sabiedrības mērķis ir augsti kvalificētu darbinieku piesaistīšana un motivēšana kopējo Sabiedrības mērķu sasniegšanai, sabalansējot to ar riskiem, kurus rada izmaksas atalgojuma nodrošināšanai, tostarp nodrošinot, ka atalgojuma struktūra neveicina pārmērīga riska uzņemšanos saistībā ar

- ilgtspējas riskiem, kā arī Dzimumneitrāla atalgojuma nodrošināšana, pamatojoties uz Normatīvo noteikumu prasībām.
- 2.3. Sabiedrības Darbiniekiem tiek noteikts Darbinieka profesionālai kvalifikācijai atbilstošs, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīgs atalgojums, kas tieši saistīts ar Darbinieka individuālo sasniegumu saskaņā ar amata aprakstu un nospraustajiem individuālajiem mērķiem.
- 2.4. Nosakot Darbinieku atalgojumu, Sabiedrība, īstenojot Dzimumneitrālu pieeju, ņem vērā šādus papildu aspektus:
- 2.4.1. izglītības, profesionālās un apmācības prasības, prasmes, centienus un atbildību, veikto darbu un attiecīgo uzdevumu būtību;
 - 2.4.2. nodarbinātības vietu un vietējo dzīves dārdzību;
 - 2.4.3. personāla hierarhisko līmeni un to, vai Darbiniekiem ir vadības pienākumi;
 - 2.4.4. Darbinieku formālās izglītības līmeni;
 - 2.4.5. darba tirgū pieejamo specializēto amatu darbinieku trūkumu;
 - 2.4.6. darba līguma veidu, tai skaitā, vai tas ir pagaidu līgums vai līgums uz nenoteiktu laiku;
 - 2.4.7. Darbinieku profesionālās pieredzes ilgumu;
 - 2.4.8. Darbinieku profesionālo sertifikāciju.
- 2.5. Pamatojoties uz riskiem, kurus var radīt nesamērīgas izmaksas Atalgojuma nodrošināšanā, Sabiedrība:
- 2.5.1. izstrādā iekšējos normatīvos dokumentus, kuros ir aprakstīta Darbinieku un Piesaistīto darbinieku profesionālās karjeras attīstības līmeņi;
 - 2.5.2. izstrādā nākošā profesionālā karjeras līmeņa sasniegšanas kritērijus;
 - 2.5.3. skaidri un nepārprotami apraksta katra profesionālā karjeras līmeņa Atalgojuma mainīgās daļas apmēru.
- 2.6. Katram, Sabiedrības risku profilu, ietekmējošam amatam tiek noteikta samērīga attiecība starp Atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu, ja tāda ir noteikta, kā arī Atalgojuma mainīgās daļas struktūra un Atalgojuma mainīgās daļas augstākā robeža, ņemot vērā darbības jomas, kurās attiecīgais amats veic darbību, nosacījumus un specifiku.
- 2.7. Darbinieku darbības rezultātu izvērtējums tiek dokumentēts ar atsevišķi nodalītiem finansiālajiem un nefinansiālajiem rādītājiem, kas sniedz skaidru priekšstatu par metodēm šo Darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai un Atalgojuma noteikšanai.
- 2.8. Sabiedrība īsteno proporcionalitātes principu, nosakot atalgojuma politikas prasību piemērošanas apjomu, ievērojot Sabiedrības darbības lielumu, organizatorisko sarežģītību, sniegto ieguldījumu pakalpojumu veidu, risku profilu un stratēģisko mērķu īpatnības.
- 2.9. Sabiedrība nodrošina Politikas un tās pamatprincipu regulāru, bet ne retāk kā reizi gadā vai pēc nepieciešamības pārskatīšanu, lai nodrošinātu atbilstību Sabiedrības esošajai darbībai, ņemot vērā tās attīstības stratēģiju un ārējo faktoru ietekmi.

3. ATBILDĪBA UN PIENĀKUMI

- 3.1. Sabiedrības valde ir atbildīga par:
 - 3.1.1. Politikas pamatprincipu noteikšanu, šīs Politikas apstiprināšanu, pamatprincipu ievērošanu, atbilstības un īstenošanas uzraudzību;
 - 3.1.2. to, ka veidojot Atalgojuma sistēmu, tiek ņemti vērā riski, kapitāls, likviditāte un peļņas gūšanas iespējamība
 - 3.1.3. Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu Sabiedrības Darbiniekiem;
 - 3.1.4. Darbinieku informēšanu par izmantojamiem rādītājiem un metodēm to darbības rezultātu novērtēšanā un Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā;
 - 3.1.5. riska profilu amatu izvērtēšanas kārtības, izvērtēšanas rezultāta apstiprināšanu un procesa pārraudzību.
- 3.2. Funkciju vadītāji, nepieciešamības gadījumā, par pamatu ņemot Sabiedrības valdes noteiktos apsvērumus un iekšējos dokumentus, informē Darbiniekus par Sabiedrības atalgojuma politikas ieviešanu un atalgojuma noteikšanas principiem.
- 3.3. Juridiskā atbalsta darbinieks vai cita kontroles funkcija ir atbildīga par Politikas un prakses atbilstības ārējiem tiesību aktiem izvērtēšanu, kā arī par kontroles pasākumu noteikšanu un/vai veikšanu, lai pārbaudītu, vai Politikā noteiktās prasības tiek ievērotas.
- 3.4. Iekšējā audita funkcija, atbilstoši apstiprinātajam audita plānam, bet ne retāk kā reizi gadā, pārbauda un novērtē šīs Politikas noteiktā Atalgojumu pamatprincipu ievērošanu.

4. ATALGOJUMA NEMAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANA

- 4.1. Sabiedrības valde nosaka amatu grupas un Atalgojuma nemainīgās daļas robežas katrai no tām, ņemot vērā uzticamu pieejamo informāciju par Atalgojumu darba tirgū.
- 4.2. Atalgojuma nemainīgā daļa katram Darbiniekam tiek noteikta individuāli, atbilstoši Darbiniekam uzticētajai kompetencei un pieredzei, kā arī ievērojot Darbinieka amata grupas Atalgojuma nemainīgās daļas robežas.
- 4.3. Sabiedrības valde ir tiesīga noteikt, kuros gadījumos ir pieļaujams, ka Darbiniekiem tiek noteikta Atalgojuma nemainīgā daļa, kas pārsniedz amata grupas Atalgojuma nemainīgās daļas maksimālo robežu vai nesasniedz amata grupas Atalgojuma nemainīgās daļas minimālo robežu.
- 4.4. Sabiedrība, nosakot Atalgojuma nemainīgo daļu, ņem vērā:
 - 4.4.1. Darbinieka profesionālo pieredzi un atbildību;
 - 4.4.2. izglītības līmeni;
 - 4.4.3. darba stāžu;
 - 4.4.4. zināšanu un prasmju līmeni;
 - 4.4.5. ierobežojumus, kā piemēram, sociālos, ekonomiskos, kultūras un citus būtiskus faktorus;

- 4.4.6. darba pieredzi;
- 4.4.7. attiecīgās uzņēmējdarbības un ģeogrāfiskās atrašanās vietas Atalgojuma līmeni.
- 4.5. Darbiniekiem un Amatpersonām tiek noteikts to profesionālajai kvalifikācijai atbilstošs, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīgs Atalgojums, kas ir tieši saistīts ar Darbinieka vai Amatpersonas individuālo sniegumu saskaņā ar amata aprakstu un izvirzītajiem individuālajiem mērķiem.
- 4.6. Darbinieku atalgojumu apstiprina Sabiedrības valde.
- 4.7. Atalgojuma pārskatīšana tiek veikta reizi gadā un tā ir saistīta ar darba izpildes ikgadējo izvērtējumu. Pārskatot Darbinieku un Amatpersonu Atalgojumu, tiek ņemti vērā Darbinieku un Amatpersonu individuālais sniegums un kopējais Sabiedrības rezultāts izvirzīto stratēģisko, finanšu un ESG mērķu sasniegšanā, kā arī darba tirgus situācija un tendences.
- 4.8. Lēmumi par Atalgojuma noteikšanu un izmaksas kārtību tiek dokumentēti.

5. ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANA

- 5.1. Atalgojuma mainīgo daļu nosaka saskaņā ar Sabiedrības noteiktajiem īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem, Sabiedrības finanšu un nefinanšu rādītājiem, risku, kuru uzņemas Darbinieks vai Amatpersona, kā arī individuālo Darbinieku vai Amatpersonu darba sniegumu.
- 5.2. Pirms mainīgās daļas piešķiršanas tiek rūpīgi izvērtēti Sabiedrības finanšu un reputācijas riski. Tāpat tiek izvērtēti Sabiedrības Darbinieku un Amatpersonu individuālie kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji (piemēram, iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana, apkalpošanas kvalitāte u.c.).
- 5.3. Veicot Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu attiecībā uz Darbiniekiem un to vadītājiem, kuri neieņem riska profilu ietekmējošus amatus, Sabiedrība ievēro šādus pamatprincipus:
 - 5.3.1. Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta Darbiniekiem, lai motivētu tos sasniegt Sabiedrības mērķus un lai Darbinieki tiktu atalgoti, ņemot vērā sasniegto;
 - 5.3.2. Atalgojuma mainīgās daļas apmērs nevar pārsniegt 500 (pieci simti) procentus no Darbiniekam noteiktās ikmēneša Atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā;
 - 5.3.3. Atalgojuma mainīgās daļas apmērs tiek noteikts, izvērtējot Darbinieka individuālos rezultātus un sniegumu. Izvērtējot vadītāju rezultātus tiek ņemti vērā komandas rezultāti un sniegums. Novērtēšanā ņem vērā:
 - 5.3.3.1. kvantitatīvos kritērijus – piesaistīto klientu un pārdoto Sabiedrības pakalpojumu apjomu;
 - 5.3.3.2. kvalitatīvos kritērijus - iekšējo normatīvo aktu ievērošanu, klientu apmierinātības mērījumu rezultātus, saņemtās atsauksmes/sūdzības no klientiem un citiem darbiniekiem.
- 5.4. Attiecībā uz Amatpersonām un Darbiniekiem, kuri ieņem riska profilu ietekmējošos amatus:
 - 5.4.1. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt noteikta tikai šādos veidos:

- 5.4.1.1. 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;
- 5.4.1.2. atlaišanas pabalsta veidā, kura apmērs pārsniedz Darba likumā noteikto apmēru darba vai cita veida tiesisko attiecību izbeigšanas gadījumā, kas nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 (sešu) mēnešu nemainīgo Atalgojumu;
- 5.4.2. Ja amats, kā arī pieredze un informācija, kuru var iegūt, veicot šī amata pienākumus, ir nozīmīgs Sabiedrības darbībai, noslēdzot darba vai cita veida līgumu vai vienošanos par šādu pienākumu veikšanu, var vienoties par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu noteiktajā laika periodā pēc darba vai cita veida attiecību izbeigšanas un noteikt samērīgu kompensāciju, kas nevar sasniegt 100 (viens simts) procentus no attiecīgā personas iepriekšējā gadā saņemtā nemainīgā Atalgojuma. Šīs kompensācijas apmērs, piešķiršanas pamats, izmaksas kārtība un laika periods, kurā ir jāievēro nekonkurēšanas pienākums, tiek atrunāts darba vai cita veida līgumā vai vienošanās par attiecīga amata pienākumu veikšanu.
- 5.5. Atalgojuma mainīgā daļa var tikt samazināta, atlikta vai neizmaksāta, ja:
 - 5.5.1. Darbinieka vai Amatpersonas darbībā darba vai cita veida tiesisko attiecību laikā ir konstatētas kļūdas vai nepilnības vai nepienācīgi veikta profesionālā darbība;
 - 5.5.2. Darbinieks vai Amatpersona rīkojas pretrunā ar Sabiedrības Ētikas kodeksu, stratēģijā noteiktajiem, tajā skaitā, ESG, darbības principiem un mērķiem;
 - 5.5.3. Sabiedrības finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;
 - 5.5.4. ņemot vērā ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu, kā arī ņemot vērā izdevumus, kas saistīti ar pašu kapitāla stiprināšanu, un izdevumus likviditātes nodrošināšanai.
- 5.6. Riska profilu ietekmējošo amatu veicējiem vismaz 40% no piešķirtās Atalgojuma mainīgās daļas tiek atlikti uz periodu, kas nav īsāks par trim gadiem, un izmaksāti proporcionāli attiecīgajam periodam. Atliktās summas apmērs var tikt samazināts vai neizmaksāts, ja Sabiedrības finanšu rezultāti pasliktinās, ja tiek konstatēti būtiski riski vai pārkāpumi, vai ja netiek sasniegti izvirzītie mērķi.
- 5.7. Garantēta Atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta.

6. DARBA IZPILDES NOVĒRTĒŠANA

- 6.1. Darba izpildes novērtēšana ir vadītāju mērķtiecīgi vadīts process, kura ietvaros Amatpersona un/vai vadītājs kopā ar Darbinieku veic darba rezultātu un snieguma izvērtēšanu, kā arī nosaka sasniedzamos mērķus nākošajam darba snieguma vērtēšanas periodam.

- 6.2. Vērtēšanas periods, par kuru tiek vērtēti Darbinieka vai Amatpersonas rezultāti, ir viens gads, izņemot gadījumu, kad Darbinieks un tā vadītājs vienojas par citu periodu.
- 6.3. Darbinieka, kurš nav riska profilu ietekmējošo amatu veicējs, piemērotība amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana tiek veikta pēc šādiem kritērijiem:
- 6.3.1. attiecībā uz Atalgojuma nemainīgo daļu:
- 6.3.1.1. izglītības līmeņa un kvalifikācijas atbilstība amata pienākumu prasībām;
 - 6.3.1.2. profesionālās darba pieredzes atbilstība amata pienākumu prasībām;
 - 6.3.1.3. teorētiska un praktiska pieredze risku pārvaldīšanas jautājumos (ja ir nepieciešams saskaņā ar amata aprakstu);
 - 6.3.1.4. atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijiem;
 - 6.3.1.5. kompetenču līmeņa atbilstība nepieciešamajam amatam.
- 6.3.2. attiecībā uz Atalgojuma mainīgo daļu:
- 6.3.2.1. darba kvalitatīvie un kvantitatīvie rezultāti, kas katru gadu tiek izvirzīti katram amatam individuāli.
- 6.4. Riska profilu ietekmējošo amatu veicēju piemērotības attiecīgajam amatam un darba snieguma rezultātu novērtēšana tiek veikta pēc šādiem kritērijiem:
- 6.4.1. attiecībā uz Atalgojuma nemainīgo daļu:
- 6.4.1.1. izglītības līmeņa un kvalifikācijas atbilstība amata pienākumu prasībām, kuras noteiktas konkrētā amata aprakstā;
 - 6.4.1.2. teorētiska un praktiska pieredze stratēģiskos plānošanas un risku pārvaldīšanas jautājumos;
 - 6.4.1.3. nepieciešamās zināšanas, kompetence un praktiskā pieredze iestādes pārvaldībā un operacionālo un atbilstības risku analīzē;
 - 6.4.1.4. atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijiem;
 - 6.4.1.5. spēja pieņemt neatkarīgus lēmumus;
 - 6.4.1.6. spēja pietiekami daudz laika veltīt amata pienākumu veikšanai.
- 6.4.2. attiecībā uz Atalgojuma mainīgo daļu:
- 6.4.2.1. izvirzīto mērķu sasniegšana, ievērojot iekšējos un ārējos normatīvos aktus un Ētikas kodeksu;
 - 6.4.2.2. amata pienākumu izpilde;
 - 6.4.2.3. atbilstība darba izpildes kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem rādītājiem, kas tiek izvirzīti katram amatam individuāli gada griezumā.

7. AMATPERSONU, PAMATFUNKCIJU VEICĒJU UN DARBINIEKU ATLASES KĀRTĪBA

- 7.1. Par Sabiedrības pamatfunkciju veicēju un Darbinieku atlases pārraudzību ir atbildīga Sabiedrības valde.
- 7.2. Par Amatpersonu kandidātu atlases pārraudzību ir atbildīga Grupas uzņēmuma vadība.

7.3. Atlases procesa minimālās prasības:

- 7.3.1. Pārliecināties par potenciālā Darbinieka atbilstību ieņemamajam amatam, vērtējot tā izglītības un pieredzes kopumu kontekstā ar Sabiedrības organizatoriskajā struktūrā noteiktajiem amata pienākumiem un minimālajām pieredzes un izglītības prasībām atbilstoši konkrētā amata aprakstam;
 - 7.3.2. Pārliecināties par potenciālā Darbinieka reputāciju, pārskatot publiskajā informācijas telpā pieejamo informāciju par potenciālo Darbinieku, kā arī veicot vismaz divas sarunas ar potenciālā Darbinieka iepriekšējiem kolēģiem vai vadītājiem;
 - 7.3.3. Pirms darba tiesisko attiecību noformēšanas, pārliecināties par galvenā potenciālā Darbinieka dzīvesgājuma aprakstā norādīto faktu (izglītība, iepriekšējā pieredze) atbilstību realitātei.
- 7.4. Sabiedrība nodrošina, ka pirms Amatpersonu iecelšanas amatā tiek veikta šo personu piemērotības novērtēšana un kandidatūras saskaņošana ar Latvijas Banku, atbilstoši tiesību aktos noteiktajai kārtībai.

8. ILGTSPĒJAS FAKTORI UN RISKI

- 8.1. Pamatojoties uz Sabiedrības Ilgtspējas risku integrēšanas politiku, nosakot Atalgojumu, Sabiedrība, izmantojot Dzimumneitrālu pieeju, ņem vērā Darbinieku izglītības līmeni, profesionālo kvalifikāciju, veselības stāvokli, u.c. vides, sociālos un korporatīvās pārvaldības (ESG) faktoros.
- 8.2. Sabiedrība izvērtē riskus, ko radītu ESG faktoru neievērošana Atalgojuma noteikšanā un nepieļauj to iestāšanos.

9. DZIMUMNEITRĀLA PIEEJA ATALGOJUMA NODROŠINĀŠANĀ

- 9.1. Sabiedrība nodrošina, ka tiek izmantota Dzimumneitrāla pieeja Atalgojuma noteikšanā, tostarp Atalgojuma piešķiršanas un izmaksāšanas nosacījumos, kā arī karjeras izaugsmes nosacījumos.
- 9.2. Lai nodrošinātu Dzimumneitrālu pieeju Atalgojuma noteikšanā, Sabiedrība dokumentē Darbinieku amatu grupas, nosakot Atalgojuma kategorijas Darbiniekiem, kā arī nosakot, kuri amati tiek uzskatīti par līdzvērtīgiem Atalgojuma ziņā, par pamatu ņemot amatam vai Darbiniekam uzticētos pienākumus un uzdevumus.
- 9.3. Sabiedrība praksē ievieš profesiju Atalgojuma klasifikācijas sistēmu, nepieļaujot diskrimināciju, tostarp diskrimināciju dzimuma dēļ.

10. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

- 10.1. Sabiedrība nodrošina, ka Politika neveicina tādu praksi vai darbību, kas varētu radīt interešu konfliktus ar klientiem vai apdraudēt klientu interešu prioritāru ievērošanu. Darbinieku un Amatpersonu darba rezultātu novērtēšanā netiek izmantoti rādītāji, kas varētu motivēt neētisku vai klientu interesēm kaitīgu rīcību.

10.2. Sabiedrība nodrošina, ka Darbinieku un/vai Amatpersonu Atalgojums nenonāk pretrunā ar klientu un ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm.

10.3. Sabiedrība nodrošina Politikas īstenošanu, novēršot un nepieļaujot interešu konfliktus, ievērojot Sabiedrības Interesu konfliktu novēršanas politikā un Ētikas kodeksā iekļautās normas.

10.4. Sabiedrības Amatpersonām, kā arī citiem Darbiniekiem ir aizliegts noteikt vai piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.

Dokumenta versiju izstrādāšanas tabula

Versija	Spēkā stāšanās datums	Veikto izmaiņu apkopojums	Lpp.skaitis
1.0	15.05.2024.	Sākotnējā redakcija	8
1.1	15.05.2025	Izmaiņas	8

Dokumenta organizatoriskie nosacījumi

Īpašnieks	Sabiedrības Juridiskā funkcija
Pārskatīšanas regularitāte	Reizi gadā
Pieejas tiesības un slepenības pakāpe	Publiska