

ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

Цель

Целью Политики является определение подхода, реализуемого Обществом при разработке и применении политики вознаграждения, чтобы обеспечить соответствие политики и практики вознаграждения принципам осторожного и эффективного управления рисками, способствовать этому, но ограничивать принятие рисков сверх установленного Обществом допустимого уровня, а также обеспечивать гендерно нейтральный подход при определении вознаграждения за одинаковую работу или работу равной ценности.

1. ОБЪЯСНЕНИЕ ИСПОЛЪЗУЕМЫХ В ПОЛИТИКЕ ТЕРМИНОВ И СОКРАЩЕНИЙ

Должностное лицо – член правления Общества.

Переменная часть вознаграждения – часть заработной платы, зависящая от результатов деятельности, которая состоит из выплат в денежной форме (премии, надбавки).

Постоянная часть вознаграждения – часть заработной платы, не зависящая от результатов деятельности (обычно оклад), включающая обязательные выплаты, предусмотренные Законом о труде.

Вознаграждение – заработная плата, состоящая из суммы Постоянной и Переменной частей вознаграждения (если переменная часть предусмотрена для работников Общества).

Работник - физическое лицо, с которым Общество связано трудовыми правоотношениями.

Гендерно нейтральный подход – установка, что работники, независимо от их пола, должны получать равное вознаграждение за одинаковую или равноценную работу.

Предприятие группы – держатель долей капитала Общества.

Нормативные правила – Правила Банка Латвии от 14 октября 2024 года № 323 «Правила о политике и практике вознаграждения инвестиционных брокерских компаний».

Руководящие принципы – Руководящие принципы Европейского банковского управления от 22 ноября 2021 года о надлежащей политике вознаграждения в соответствии с Директивой (ЕС) 2019/2034.

Политика – Политика вознаграждения Общества.

Общество – SIA “Spirit Capital Investments”, рег. №. 40203160700.

2. ЦЕЛЬ И ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- 2.1. Разрабатывая и реализуя Политику, Общество соблюдает не только Нормативные требования, но и Регламент (ЕС) 2017/565 Европейского парламента и Совета, уточняющий применение Директивы 2014/65/ЕС (MiFID II), включая требования по согласованию структуры вознаграждения с обязанностью действовать в интересах клиентов и недопущению чрезмерного принятия риска.
- 2.2. Цель Общества — привлечение и мотивация высококвалифицированных работников для достижения общих целей Общества, сбалансировав это с рисками, связанными с расходами на вознаграждение, в том числе обеспечивая, чтобы структура вознаграждения не способствовала чрезмерному принятию рисков, связанных с рисками устойчивого развития, а также обеспечивая гендерно нейтральный подход к вознаграждению в соответствии с требованиями Нормативных правил и Руководящих принципов.
- 2.3. Работникам Общества устанавливается соответствующее их профессиональной квалификации и конкурентоспособное на рынке труда Латвийской Республики вознаграждение, которое напрямую связано с индивидуальными результатами Работника в соответствии с должностной инструкцией и установленными индивидуальными целями.
- 2.4. Устанавливая вознаграждение Работникам, Общество, реализуя гендерно нейтральный подход, учитывает следующие дополнительные аспекты:
 - 2.4.1. требования к образованию, профессиональной подготовке и обучению, навыки, усилия и ответственность, характер выполняемой работы и соответствующих задач;
 - 2.4.2. место занятости и уровень стоимости жизни в соответствующем регионе;
 - 2.4.3. иерархический уровень персонала и наличие у Работника управленческих обязанностей;
 - 2.4.4. уровень формального образования Работника;
 - 2.4.5. дефицит работников на специализированные должности на рынке труда;
 - 2.4.6. тип трудового договора, включая, является ли он временным или бессрочным;
 - 2.4.7. продолжительность профессионального опыта Работника;
 - 2.4.8. наличие у Работника профессиональной сертификации.
- 2.5. Основываясь на рисках, которые могут возникнуть из-за несоразмерных расходов на обеспечение вознаграждения, Общество:
 - 2.5.1. разрабатывает внутренние нормативные документы, описывающие уровни профессионального развития Работников и Привлечённых работников;
 - 2.5.2. разрабатывает критерии достижения следующего уровня профессиональной карьеры;

- 2.5.3. чётко и однозначно описывает размер переменной части вознаграждения для каждого уровня профессиональной карьеры.
- 2.6. Для каждой должности, влияющей на профиль риска Общества, устанавливается соразмерное соотношение между постоянной и переменной частью вознаграждения, если переменная часть предусмотрена, а также структура переменной части и её максимальный предел, с учётом специфики деятельности и условий, в которых работает соответствующая должность.
- 2.7. Оценка результатов деятельности Работников документируется с использованием отдельно выделенных финансовых и нефинансовых показателей, обеспечивающих чёткое представление о методах оценки результатов деятельности и установления вознаграждения.
- 2.8. Общество применяет принцип пропорциональности при определении объёма применения требований политики вознаграждения, учитывая размер деятельности Общества, организационную сложность, виды предоставляемых инвестиционных услуг, профиль риска и особенности стратегических целей.
- 2.9. Общество обеспечивает регулярный пересмотр Политики и её основных принципов — не реже одного раза в год или при необходимости, чтобы обеспечить соответствие текущей деятельности Общества, с учётом его стратегии развития и влияния внешних факторов.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАННОСТИ

- 3.1. Правление Общества отвечает за:
 - 3.1.1. определение основных принципов Политики, утверждение настоящей Политики, обеспечение соблюдения основных принципов, контроль соответствия и исполнения;
 - 3.1.2. обеспечение того, чтобы при создании системы вознаграждения учитывались риски, капитал, ликвидность и возможности получения прибыли;
 - 3.1.3. установление постоянной части вознаграждения Работникам Общества;
 - 3.1.4. информирование Работников о применяемых показателях и методах оценки их результатов деятельности и установления переменной части вознаграждения;
 - 3.1.5. утверждение порядка оценки должностей, влияющих на профиль риска, результатов такой оценки и надзор за процессом.
- 3.2. Руководители функций, при необходимости, на основании соображений, определённых Правлением Общества, и внутренних документов информируют Работников о внедрении политики вознаграждения Общества и принципах установления вознаграждения.
- 3.3. Работник юридической поддержки или иная контрольная функция отвечает за оценку соответствия Политики и практики внешним нормативным актам, а также за определение и/или проведение

контрольных мероприятий для проверки соблюдения требований, установленных в Политике.

- 3.4. Функция внутреннего аудита, в соответствии с утверждённым аудиторским планом, но не реже одного раза в год, проверяет и оценивает соблюдение основных принципов вознаграждения, установленных настоящей Политикой.

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ПОСТОЯННОЙ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- 4.1. Правление Общества определяет группы должностей и диапазоны постоянной части вознаграждения для каждой из них, основываясь на надёжной доступной информации о вознаграждении на рынке труда.
- 4.2. Постоянная часть вознаграждения для каждого Работника устанавливается индивидуально в соответствии с компетенцией и опытом, доверенными Работнику, а также в пределах диапазонов постоянной части вознаграждения, установленных для группы должностей Работника.
- 4.3. Правление Общества имеет право определить случаи, в которых допускается установление постоянной части вознаграждения, превышающей максимальный предел для группы должностей, либо не достигающей минимального предела.
- 4.4. При определении постоянной части вознаграждения Общество учитывает:
- 4.4.1. профессиональный опыт и ответственность Работника;
 - 4.4.2. уровень образования;
 - 4.4.3. трудовой стаж;
 - 4.4.4. уровень знаний и навыков;
 - 4.4.5. ограничения, такие как социальные, экономические, культурные и другие существенные факторы;
 - 4.4.6. опыт работы;
 - 4.4.7. уровень вознаграждения, характерный для соответствующей сферы предпринимательства и географического расположения.
- 4.5. Работникам и Должностным лицам устанавливается соответствующее их профессиональной квалификации и конкурентоспособное на рынке труда Латвийской Республики вознаграждение, которое напрямую связано с индивидуальной результативностью Работника или Должностного лица в соответствии с должностной инструкцией и поставленными индивидуальными целями.
- 4.6. Вознаграждение Работников утверждается Правлением Общества.
- 4.7. Пересмотр вознаграждения проводится один раз в год и связан с ежегодной оценкой выполнения работы. При пересмотре вознаграждения Работников и Должностных лиц учитываются их индивидуальные результаты, а также общий результат Общества в достижении стратегических, финансовых и ESG целей, а также ситуация и тенденции на рынке труда.

4.8. Решения об установлении и порядке выплаты вознаграждения документируются.

5. УСТАНОВЛЕНИЕ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

5.1. Переменная часть вознаграждения устанавливается в соответствии с краткосрочными и долгосрочными целями Общества, финансовыми и нефинансовыми показателями, рисками, принимаемыми Работником или Должностным лицом, а также индивидуальной результативностью Работников или Должностных лиц.

5.2. До присуждения переменной части тщательно оцениваются финансовые и репутационные риски Общества. Также оцениваются индивидуальные количественные и качественные показатели Работников и Должностных лиц (например, соблюдение внутренних нормативных актов, стандартов и лимитов, качество обслуживания и др.).

5.3. При установлении переменной части вознаграждения для Работников и их руководителей, не занимающих должности, влияющие на профиль риска, Общество соблюдает следующие основные принципы:

5.3.1. Переменная часть вознаграждения устанавливается для мотивации Работников к достижению целей Общества и для вознаграждения за достигнутые результаты;

5.3.2. Размер переменной части вознаграждения не может превышать 500 (пятьсот) процентов от установленной Работнику ежемесячной постоянной части вознаграждения в отчётном году;

5.3.3. Размер переменной части определяется, оценивая индивидуальные результаты и эффективность Работника. При оценке руководителей учитываются результаты и эффективность команды. При оценке учитываются:

5.3.3.1. количественные критерии — объём привлечённых клиентов и проданных услуг Общества;

5.3.3.2. качественные критерии — соблюдение внутренних нормативных актов, результаты измерений удовлетворённости клиентов, полученные отзывы/жалобы от клиентов и других работников.

5.4. В отношении Должностных лиц и Работников, занимающих должности, влияющие на профиль риска:

5.4.1. Переменная часть вознаграждения может быть установлена только в следующих формах:

5.4.1.1. в виде компенсации за соблюдение обязательства о неконкуренции в случае прекращения трудовых или иных правовых отношений, которая в течение года не может превышать 100% от постоянного вознаграждения, полученного соответствующим лицом за предыдущий год;

- 5.4.1.2. в виде выходного пособия, превышающего установленный в Законе о труде размер, в случае прекращения трудовых или иных правовых отношений, которое не может превышать постоянное вознаграждение за 6 месяцев, установленное для соответствующего лица;
- 5.4.2. Если должность, а также опыт и информация, полученные при выполнении обязанностей, являются значимыми для деятельности Общества, при заключении трудового или иного договора или соглашения о выполнении таких обязанностей может быть согласовано соблюдение обязательства о неконкуренции на определённый период после прекращения отношений, с установлением соразмерной компенсации, которая не может превышать 100% от полученного лицом постоянного вознаграждения за предыдущий год. Размер компенсации, основания её предоставления, порядок выплаты и период соблюдения обязательства о неконкуренции оговариваются в договоре или соглашении.
- 5.5. Переменная часть вознаграждения может быть уменьшена, отложена или не выплачена, если:
- 5.5.1. в действиях Работника или Должностного лица во время трудовых или иных правовых отношений выявлены ошибки, упущения или ненадлежащее профессиональное поведение;
- 5.5.2. Работник или Должностное лицо действует вразрез с Кодексом этики Общества, установленными в стратегии, включая ESG, принципами деятельности и целями;
- 5.5.3. ухудшаются или становятся отрицательными финансовые результаты деятельности Общества;
- 5.5.4. принимается во внимание оценка существующих и потенциальных рисков, связанных с результатами деятельности, а также расходы, связанные с укреплением собственного капитала и обеспечением ликвидности.
- 5.6. Для лиц, занимающих должности, влияющие на профиль риска, не менее 40% начисленной переменной части вознаграждения откладывается на срок не менее трёх лет и выплачивается пропорционально соответствующему периоду. Размер отложенной суммы может быть уменьшен или не выплачен, если финансовые результаты Общества ухудшаются, если выявляются существенные риски или нарушения, либо если поставленные цели не достигаются.
- 5.7. Гарантированная переменная часть вознаграждения не устанавливается.

6. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ РАБОТЫ

- 6.1. Оценка результатов работы — это процесс, целенаправленно управляемый руководителями, в рамках которого Должностное лицо

и/или руководитель совместно с Работником оценивают результаты работы и достигнутые показатели, а также определяют цели на следующий период оценки.

- 6.2. Период оценки, за который оцениваются результаты Работника или Должностного лица, составляет один год, за исключением случаев, когда Работник и его руководитель соглашаются на другой период.
- 6.3. Оценка соответствия Работника, не занимающего должность, влияющую на профиль риска, и результатов его работы осуществляется по следующим критериям:
 - 6.3.1. в отношении постоянной части вознаграждения:
 - 6.3.1.1. соответствие уровня образования и квалификации требованиям должностных обязанностей;
 - 6.3.1.2. соответствие профессионального опыта требованиям должностных обязанностей;
 - 6.3.1.3. теоретический и практический опыт в управлении рисками (если требуется в соответствии с должностной инструкцией);
 - 6.3.1.4. соответствие критериям безупречной репутации;
 - 6.3.1.5. соответствие уровня компетенций требованиям должности.
 - 6.3.2. в отношении переменной части вознаграждения:
 - 6.3.2.1. качественные и количественные результаты работы, ежегодно устанавливаемые индивидуально для каждой должности.
- 6.4. Оценка соответствия лиц, занимающих должности, влияющие на профиль риска, и результатов их работы осуществляется по следующим критериям:
 - 6.4.1. в отношении постоянной части вознаграждения:
 - 6.4.1.1. соответствие уровня образования и квалификации требованиям должностных обязанностей, указанным в конкретной должностной инструкции;
 - 6.4.1.2. теоретический и практический опыт в вопросах стратегического планирования и управления рисками;
 - 6.4.1.3. необходимые знания, компетенции и практический опыт в управлении учреждением и анализе операционных и комплаенс-рисков;
 - 6.4.1.4. соответствие критериям безупречной репутации;
 - 6.4.1.5. способность принимать независимые решения;
 - 6.4.1.6. способность уделять достаточное количество времени исполнению должностных обязанностей.
 - 6.4.2. в отношении переменной части вознаграждения:
 - 6.4.2.1. достижение установленных целей с соблюдением внутренних и внешних нормативных актов и Кодекса этики;
 - 6.4.2.2. выполнение должностных обязанностей;

6.4.2.3. соответствие количественным и качественным показателям эффективности, которые устанавливаются индивидуально для каждой должности на годовой основе.

7. ПОРЯДОК ОТБОРА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ, ИСПОЛНИТЕЛЕЙ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ И РАБОТНИКОВ

- 7.1. За надзор над отбором исполнителей основных функций и Работников отвечает Правление Общества.
- 7.2. За надзор над отбором кандидатов на Должностные лица отвечает руководство Предприятия группы.
- 7.3. Минимальные требования к процессу отбора:
 - 7.3.1. Убедиться в соответствии потенциального Работника занимаемой должности, оценивая совокупность его образования и опыта в контексте должностных обязанностей, определённых в организационной структуре Общества, и минимальных требований к опыту и образованию согласно описанию соответствующей должности;
 - 7.3.2. Убедиться в безупречной репутации потенциального Работника, проанализировав доступную в публичном информационном пространстве информацию о нём, а также проведя как минимум два разговора с его бывшими коллегами или руководителями;
 - 7.3.3. До оформления трудовых отношений убедиться в достоверности информации, указанной в резюме ключевого потенциального Работника (образование, предыдущий опыт).
- 7.4. Общество обеспечивает, чтобы до назначения Должностных лиц на должность проводилась оценка их соответствия и согласование кандидатур с Латвийским банком в порядке, установленном нормативными актами.

8. ФАКТОРЫ И РИСКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

- 8.1. На основании Политики интеграции рисков устойчивого развития Общества при установлении вознаграждения Общество, используя гендерно нейтральный подход, учитывает уровень образования Работников, профессиональную квалификацию, состояние здоровья, а также другие факторы в области окружающей среды, социальной сферы и корпоративного управления (ESG-факторы).
- 8.2. Общество оценивает риски, которые может вызвать несоблюдение ESG-факторов при определении вознаграждения, и не допускает их возникновения.

9. ГЕНДЕРНО НЕЙТРАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОБЕСПЕЧЕНИЮ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- 9.1. Общество обеспечивает использование гендерно нейтрального подхода при установлении вознаграждения, включая условия его назначения и выплаты, а также условия карьерного роста.
- 9.2. Чтобы обеспечить гендерно нейтральный подход при определении вознаграждения, Общество документирует группы должностей Работников, устанавливая категории вознаграждения, а также определяет, какие должности считаются равноценными по вознаграждению, основываясь на обязанностях и задачах, возложенных на должность или Работника.
- 9.3. Общество на практике внедряет систему классификации профессий по уровню вознаграждения, не допуская дискриминации, включая дискриминацию по признаку пола.

10. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 10.1. Общество обеспечивает, чтобы Политика не поощряла практику или действия, которые могут привести к конфликту интересов с клиентами или поставить под угрозу приоритетное соблюдение интересов клиентов. При оценке результатов работы Сотрудников и Должностных лиц не используются показатели, которые могли бы стимулировать незачинное поведение или действия, наносящие ущерб интересам клиентов.
- 10.2. Общество обеспечивает, чтобы вознаграждение Работников и/или Должностных лиц не противоречило принципам защиты интересов клиентов и инвесторов, а также интересам других заинтересованных сторон.
- 10.3. Общество реализует настоящую Политику, предотвращая и не допуская конфликты интересов в соответствии с положениями Политики предотвращения конфликта интересов Общества и Кодекса этики.
- 10.4. Должностным лицам Общества, а также другим Работникам запрещено устанавливать или участвовать в процессе установления собственного вознаграждения.

Таблица разработки версий документа

Версия	Дата вступления в силу	Сводка внесённых изменений	Кол-во стр.
1.0	15.05.2024.	Первоначальная редакция	9
1.1	15.05.2025	Изменения в политике	9

Организационные положения документа

Владелец	Юридическая функция Общества
Периодичность пересмотра	Один раз в год
Права доступа и степень конфиденциальности	Публичный