

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 Aatalgojuma 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.
- 2.4. Nosakot Darbinieku Atalgojumu, Sabiedrība, īstenojot Dzimtumneitrālu 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 izstrādā un uztur iekšējo dokumentu "Fiksētā atalgojuma noteikšanas principi", kur aprakstīti līmeņi, sasniegšanas kritēriji un Atalgojuma nemainīgās daļas apmēri. Sabiedrība nepiemēro Atalgojuma mainīgo daļu, ņemot vērā tās izmēru un riska profilu.
- 2.6. Sabiedrība nosaka riska profilu ietekmējošos amatus, vadoties pēc Regulas Nr. 2017/565 un ESMA pamatnostādņēm.
- 2.7. Riska profilu ietekmējošo amatu identifikācijas kārtība:
 - 2.7.1. valde veic ikgadējo amatu izvērtēšanu pēc kritērijiem (piemēram, ietekme uz risku pārvaldīšanu, stratēģisko lēmumu pieņemšanu);
 - 2.7.2. izvērtēšanas rezultāti tiek apstiprināti Sabiedrības valdes sēdē un dokumentēti protokolā.
- 2.8. Ņemot vērā proporcionalitātes principu, Sabiedrības nelielo izmēru un zemo riska profilu, Atalgojuma mainīgā daļa netiek noteikta un to nepiemēro. Līdz ar to riska profilu ietekmējošiem amatiem netiek noteikta attiecība starp Atalgojuma nemainīgo un Atalgojuma mainīgo daļu, kā arī netiek definēta mainīgās daļas struktūra un augstākā robeža.
- 2.9. 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.
- 2.10. Politika tiek pārskatīta ne retāk kā reizi gadā vai biežāk, ja ir notikušas būtiskas izmaiņas Sabiedrības darbībā, organizatoriskajā struktūrā, sniegtajos pakalpojumos, riska profilā vai atbildības pieejā. Pārskatīšana tiek veikta 30 (trīsdesmit) dienu laikā pēc izmaiņu spēkā stāšanās/ieviešanas lēmuma.

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, iesaistot Darbības atbilstības un juridiskā nodrošinājuma vadītāju kā kontroles funkcijas veicēju. Ņemot vērā Sabiedrības nelielo izmēru un zemo riska profilu, kontroles funkcijas iesaiste notiek tieši valdes līmenī bez atsevišķas neatkarīgas vienības izveides;
 - 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. 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. Darbības atbilstības un juridiskā nodrošinājuma vadītājs ir atbildīgs 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. Iesaiste Politikas izstrādē un pārskatīšanā tiek fiksēta Sabiedrības valdes sēdes protokolā.
- 3.4. Darbības atbilstības un juridiskā nodrošinājuma vadītāja atalgojums tiek noteikts neatkarīgi no to struktūrvienību vai darbības jomu rezultātiem, kuras šīs personas uzrauga vai kontrolē, un tas nav tieši vai netieši saistīts ar kontrolējamo funkciju komerciālajiem rezultātiem vai finanšu rādītājiem.
- 3.5. Ņemot vērā Sabiedrības nelielo izmēru, zemo riska profilu un tikai fiksētā atalgojuma piemērošanu, Politikas pamatprincipu ievērošana tiek novērtēta valdes līmenī ne retāk kā reizi gadā. Novērtējums balstās uz pašnovērtējuma anketu (Pielikums Nr. 1), un tā rezultāti tiek fiksēti valdes sēdes protokolā.

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 tiek noteikta, balstoties uz šādiem principiem:
- 4.2.1. profesionālā pieredze;
 - 4.2.2. izglītība un prasmes;
 - 4.2.3. darba tirgus situācija;
 - 4.2.4. citi faktori.
- 4.3. Atalgojuma nemainīgā daļa katram Darbiniekam tiek noteikta individuāli, atbilstoši Darbiniekam uzticētajai kompetencei un pieredzei, kā arī ievērojot Darbinieka amata grupas Atalgojuma nemainīgās daļas robežas.

- 4.4. 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.
- 4.5. Sabiedrība, nosakot Atalgojuma nemainīgo daļu, ņem vērā:
 - 4.5.1. Darbinieka profesionālo pieredzi un atbildību;
 - 4.5.2. izglītības līmeni;
 - 4.5.3. darba stāžu;
 - 4.5.4. zināšanu un prasmju līmeni;
 - 4.5.5. ierobežojumus, kā piemēram, sociālos, ekonomiskos, kultūras un citus būtiskus faktorus;
 - 4.5.6. darba pieredzi;
 - 4.5.7. attiecīgās uzņēmējdarbības un ģeogrāfiskās atrašanās vietas Atalgojuma līmeni.
- 4.6. 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.
- 4.7. Darbinieku Atalgojumu apstiprina Sabiedrības valde.
- 4.8. Atalgojuma pārskatīšana tiek veikta reizi gadā. Pārskatot Darbinieku un Amatpersonu atalgojumu, tiek ņemti vērā Sabiedrības kopējie rezultāti stratēģisko, finanšu un ESG mērķu sasniegšanā, darba tirgus situācija un tendences, kā arī Darbinieka un Amatpersonas kopējais ieguldījums un atbilstība amata prasībām.
- 4.9. Lēmumi par Atalgojuma noteikšanu un izmaksas kārtību tiek dokumentēti.

5. ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANA

- 5.1. Sabiedrība nepiemēro Atalgojuma mainīgo daļu, ņemot vērā tās nelielo izmēru, zemo riska profilu un tikai fiksētā atalgojuma praksi. Tādēļ nav definēti kvantitatīvie un kvalitatīvie kritēriji, svērumi, ex-post korekcijas mehānismi, atlikšanas kārtība vai karjeras līmeņu mainīgās daļas apmēri.
- 5.2. Ja Sabiedrības pieeja Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā mainīsies, tiks veikti attiecīgi papildinājumi Politikā.

6. AMATPERSONU, PAMATFUNKCIJU VEICĒJU UN DARBINIEKU ATLASES KĀRTĪBA

- 6.1. Par Sabiedrības pamatfunkciju veicēju un Darbinieku atlases pārraudzību ir atbildīga Sabiedrības valde.
- 6.2. Par Amatpersonu kandidātu atlases pārraudzību ir atbildīga Grupas uzņēmuma vadība.
- 6.3. Atlases procesa minimālās prasības:
 - 6.3.1. 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;

6.3.2. 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;

6.3.3. Pirms darba tiesisko attiecību noformēšanas, pārliecināties par galvenā potenciālā Darbinieka dzīvesgājuma aprakstā norādīto faktu (izglītība, iepriekšējā pieredze) atbilstību realitātei.

6.4. Sabiedrība nodrošina, ka pirms Amatpersonu iecelšanas amatā tiek veikta šo personu piemērotības novērtēšana un kandidatūras saskaņošana ar Latvijas Banku, atbilstoši tiesību aktos noteiktajai kārtībai.

7. ILGTSPĒJAS FAKTORI UN RISKI

7.1. 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.

7.2. Sabiedrība izvērtē riskus, ko radītu ESG faktoru neievērošana Atalgojuma noteikšanā un nepieļauj to iestāšanos.

8. DZIMUMNEITRĀLA PIEEJA ATALGOJUMA NODROŠINĀŠANĀ

8.1. Sabiedrība nodrošina, ka tiek izmantota Dzimumneitrāla pieeja Atalgojuma noteikšanā, tostarp Atalgojuma piešķiršanas un izmaksāšanas nosacījumos, kā arī karjeras izaugsmes nosacījumos.

8.2. 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.

8.3. Sabiedrība praksē ievieš profesiju Atalgojuma klasifikācijas sistēmu, nepieļaujot diskrimināciju, tostarp diskrimināciju dzimuma dēļ.

9. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

9.1. 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.

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

9.3. Ieviešot jaunus produktus vai pakalpojumus, Sabiedrība novērtē un dokumentē, vai atalgojuma aspekti (tostarp fiksētā atalgojuma saistība ar

izplatīšanu) atbilst Politikai un nerada interešu konfliktu vai profesionālās ētikas riskus.

- 9.4. Sabiedrība nodrošina Politikas īstenošanu, novēršot un nepieļaujot interešu konfliktus, ievērojot Sabiedrības Interesu konfliktu novēršanas politikā un Ētikas kodeksā iekļautās normas.
- 9.5. Sabiedrības Amatspersonām, kā arī citiem Darbiniekiem ir aizliegts noteikt vai piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.

Pielikumi

1. Atalgojuma politikas pašnovērtējuma anketa
2. Riska profila ietekmējošo personu novērtēšanas anketa

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
1.2	24.02.2026	Izmaiņas	6

Dokumenta organizatoriskie nosacījumi

Īpašnieks	Darbības atbilstības un juridiskā nodrošinājuma vadītājs
Pārskatīšanas regularitāte	Reizi gadā
Pieejas tiesības un slepenības pakāpe	Publiska