

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».

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 правила, но и Регламент Европейского парламента и Совета (ЕС) 2017/565, уточняющий порядок применения Директивы 2014/65/ЕС (MiFID II), включая требования по приведению структуры Вознаграждения в соответствие с обязанностью действовать в интересах клиентов и не допускать принятия чрезмерного 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. Учитывая риски, которые могут возникнуть в связи с несоразмерными расходами на обеспечение Вознаграждения, Общество разрабатывает и поддерживает внутренний документ «Принципы определения фиксированной части вознаграждения», в котором определены уровни, критерии достижения и размеры фиксированной части Вознаграждения. С учётом своего размера и профиля рисков Общество не применяет переменную часть Вознаграждения.
- 2.6. Общество определяет должности, оказывающие существенное влияние на профиль рисков, руководствуясь Регламентом (ЕС) № 2017/565 и соответствующими руководящими принципами ESMA.
- 2.7. Порядок идентификации должностей, оказывающих существенное влияние на профиль рисков:

- 2.7.1. Правление проводит ежегодную оценку должностей на основании установленных критериев (в частности, влияния на управление рисками и участие в принятии стратегических решений);
- 2.7.2. Результаты оценки утверждаются на заседании Правления Общества и оформляются протоколом.
- 2.8. С учётом принципа пропорциональности, небольшого размера Общества и его низкого профиля рисков переменная часть Вознаграждения не устанавливается и не применяется. Соответственно, для должностей, оказывающих существенное влияние на профиль рисков, не определяется соотношение между фиксированной и переменной частями Вознаграждения, а также не устанавливаются структура и максимальный размер переменной части.
- 2.9. Общество применяет принцип пропорциональности при определении объёма применения требований Политики вознаграждения, учитывая масштаб деятельности Общества, организационную сложность, характер предоставляемых инвестиционных услуг, профиль рисков и особенности стратегических целей.
- 2.10. Политика пересматривается не реже одного раза в год, а также чаще в случае существенных изменений в деятельности Общества, его организационной структуре, предоставляемых услугах, профиле рисков или подходе к вознаграждению. Пересмотр осуществляется в течение 30 (тридцати) дней с даты вступления в силу или принятия решения о внедрении соответствующих изменений.

3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ОБЯЗАННОСТИ

- 3.1. Правление Общества отвечает за:
 - 3.1.1. определение основных принципов Политики, утверждение настоящей Политики, обеспечение соблюдения её основных принципов, а также надзор за её соответствием и реализацией с участием Руководителя по комплаенсу и юридическому обеспечению в качестве лица, осуществляющего контрольную функцию. С учётом небольшого размера Общества и его низкого профиля рисков реализация контрольной функции осуществляется на уровне Правления без создания отдельного независимого подразделения;
 - 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. 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. Руководитель по комплаенсу и юридическому обеспечению отвечает за оценку соответствия Политики и практики применимым внешним нормативным правовым актам, а также за определение и/или осуществление контрольных мероприятий с целью проверки соблюдения требований, установленных в Политике. Участие контрольной функции в разработке и пересмотре Политики фиксируется в протоколе заседания Правления Общества.
- 3.4. Вознаграждение Руководителя по комплаенсу и юридическому обеспечению устанавливается независимо от результатов деятельности структурных подразделений или направлений деятельности, которые данное лицо осуществляет надзор или контролирует, и не связано прямо или косвенно с коммерческими результатами или финансовыми показателями контролируемых функций.
- 3.5. С учётом небольшого размера Общества, его низкого профиля рисков и применения исключительно фиксированного вознаграждения, соблюдение основных принципов Политики оценивается на уровне Правления не реже одного раза в год. Оценка проводится на основании анкеты самооценки (Приложение № 1), а её результаты фиксируются в протоколе заседания Правления.

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. Фиксированная часть Вознаграждения определяется на основании следующих принципов:
 - 4.2.1. Профессиональный опыт;
 - 4.2.2. Образование и профессиональные навыки;
 - 4.2.3. Ситуация на рынке труда;
 - 4.2.4. Иные факторы.
- 4.3. Фиксированная часть Вознаграждения для каждого Работника определяется индивидуально с учётом порученных Работнику полномочий, его компетенции и опыта, а также с соблюдением установленных границ фиксированной части Вознаграждения для соответствующей группы должностей
- 4.4. Правление Общества имеет право определить случаи, в которых допускается установление постоянной части вознаграждения, превышающей максимальный предел для группы должностей, либо не достигающей минимального предела.
- 4.5. При определении постоянной части вознаграждения Общество учитывает:

- 4.5.1. профессиональный опыт и ответственность Работника;
 - 4.5.2. уровень образования;
 - 4.5.3. трудовой стаж;
 - 4.5.4. уровень знаний и навыков;
 - 4.5.5. ограничения, такие как социальные, экономические, культурные и другие существенные факторы;
 - 4.5.6. опыт работы;
 - 4.5.7. уровень вознаграждения, характерный для соответствующей сферы предпринимательства и географического расположения.
- 4.6. Работникам и Должностным лицам устанавливается Вознаграждение, соответствующее их профессиональной квалификации и конкурентоспособное на рынке труда Латвийской Республики, которое непосредственно связано с индивидуальными результатами Работника или Должностного лица в соответствии с описанием должности.
- 4.7. Вознаграждение Работников утверждается Правлением Общества.
- 4.8. Пересмотр Вознаграждения осуществляется один раз в год. При пересмотре Вознаграждения Работников и Должностных лиц учитываются общие результаты деятельности Общества в достижении стратегических, финансовых и ESG-целей, ситуация и тенденции на рынке труда, а также общий вклад Работника или Должностного лица и его соответствие требованиям занимаемой должности.
- 4.9. Решения об установлении и порядке выплаты вознаграждения документируются.

5. УСТАНОВЛЕНИЕ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- 5.1. Общество не применяет переменную часть Вознаграждения, учитывая свой небольшой размер, низкий профиль рисков и практику применения исключительно фиксированного вознаграждения. В связи с этим не устанавливаются количественные и качественные критерии, весовые показатели, механизмы последующей корректировки (ex-post), порядок отсрочки выплаты, а также размеры переменной части по уровням карьерной иерархии.
- 5.2. В случае изменения подхода Общества к определению переменной части Вознаграждения в Политику будут внесены соответствующие изменения и дополнения.

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

- 6.1. За надзор над отбором исполнителей основных функций и Работников отвечает Правление Общества.
- 6.2. За надзор над отбором кандидатов на Должностные лица отвечает руководство Предприятия группы.
- 6.3. Минимальные требования к процессу отбора:

- 6.3.1. 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;
 - 6.3.2. 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;
 - 6.3.3. До оформления трудовых отношений убедиться в достоверности информации, указанной в резюме ключевого потенциального Работника (образование, предыдущий опыт).
- 6.4. Общество обеспечивает, чтобы до назначения Должностных лиц на должность проводилась оценка их соответствия и согласование кандидатур с Латвийским банком в порядке, установленном нормативными актами.

7. ФАКТОРЫ И РИСКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

- 7.1. 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).
- 7.2. Общество оценивает риски, которые может вызвать несоблюдение ESG-факторов при определении вознаграждения, и не допускает их возникновения.

8. ГЕНДЕРНО НЕЙТРАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ОБЕСПЕЧЕНИЮ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- 8.1. Общество обеспечивает использование гендерно нейтрального подхода при установлении вознаграждения, включая условия его назначения и выплаты, а также условия карьерного роста.
- 8.2. 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.
- 8.3. Общество на практике внедряет систему классификации профессий по уровню вознаграждения, не допуская дискриминации, включая дискриминацию по признаку пола.

9. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

- 9.1. Общество обеспечивает, чтобы Политика не способствовала практике или действиям, которые могут привести к конфликту интересов с клиентами либо поставить под угрозу приоритетное соблюдение интересов клиентов. При оценке результатов работы Работников и Должностных лиц не используются показатели, которые могли бы стимулировать неэтичное поведение или действия, наносящие ущерб интересам клиентов.
- 9.2. Общество обеспечивает, чтобы вознаграждение Работников и/или Должностных лиц не противоречило принципам защиты интересов клиентов и инвесторов, а также интересам других заинтересованных сторон.
- 9.3. При внедрении новых продуктов или услуг Общество оценивает и документирует, соответствуют ли аспекты Вознаграждения (включая связь фиксированной части вознаграждения с деятельностью по распространению) требованиям Политики и не создают ли они конфликта интересов или рисков нарушения профессиональной этики.
- 9.4. Общество реализует настоящую Политику, предотвращая и не допуская конфликты интересов в соответствии с положениями Политики предотвращения конфликта интересов Общества и Кодекса этики.
- 9.5. 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
1.2	24.02.2026.	Изменения в политике	7

Организационные положения документа

Владелец	Руководитель по комплаенсу и юридическому обеспечению
Периодичность пересмотра	Один раз в год
Права доступа и степень конфиденциальности	Публичный