

AS "Citadele banka"

# Atalgojuma politika

par 2016. gadu

## IEVADS

Saskaņā ar ES 575/2013 regulu un FKTK „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” Nr.126 prasībām AS „Citadele banka” koncernam ir pienākums atklāt informāciju par atalgojuma politiku konsolidācijas grupas līmenī, jo Citadeles koncerns ir pakļautas konsolidētajai uzraudzībai. Informācija uzrādīta, ievērojot konfidencialitātes un fizisko personu datu aizsardzības principus.

Šis pārskats ir sagatavots veselos eiro ("tūkst. eiro"). Ja nav atsevišķi norādīts, tad visi dati ir uzrādīti uz 2016. gada 31. decembri vai par gadu, kas noslēdzās 2016. gada 31. decembrī.

## KONSOLIDĀCIJAS GRUPAS SASTĀVS

AS „Citadele banka” (turpmāk tekstā – Banka), reģistrācijas nr. 40103303559, ir konsolidācijas grupas mātes sabiedrība. Konsolidācijas grupas sastāvā uzraudzības mērķiem (turpmāk tekstā – Koncerns) iekļautas Koncerna sabiedrības saskaņā ar Eiropas Savienības (ES) regulu Nr. 575/2013; savukārt konsolidācijas grupas sastāvā gada pārskatu vajadzībām – saskaņā ar Eiropas Savienībā apstiprinātajiem Starptautiskajiem finanšu pārskatu standartiem (turpmāk tekstā – SFPS).

Šajā pārskatā ir sniegta informācija par AS „Citadele banka” un šādām tās meitas sabiedrībām:

Komerccsabiedrības nosaukums	Komerccsabiedrības veids	Bankas daļa (%)	Valsts
AS „Citadele banka”	Banka	100	LV
AB „Citadele” bankas	Banka	100	LT
„AP Anlage & Privatbank” AG	Banka	100	CH
SIA „Citadele līzings un faktoring”	Līzings kompānija	100	LV
UAB „Citadele faktoringas ir līzings”	Līzings kompānija	100	LT
OU „Citadele Leasing & Factoring”	Līzings kompānija	100	EE
SIA „Citadele Express Kredīts”	Cita finanšu iestāde	100	LV
AS „CBL atklātais pensiju fonds”	Pensiju fonds	100	LV
IPAS „CBL Asset Management”	Ieguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	LV
OOO „Mizush Asset Management Ukraine”	Ieguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	UA
SIA „PR Speciālie projekti”	Palīgsabiedrība	100	LV
Calenia Investments Limited	Palīgsabiedrība	100	CY
SIA „Rīgas pirmā garāža”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „RPG interjers”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „CBL Cash Logistics”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Residential”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Commercial”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Land”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus TC”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus MD”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus JU”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus RE”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus BR”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus NI”	Palīgsabiedrība	100	LV

Meitas sabiedrība, kura netiek konsolidēta uzraudzības mērķiem, bet tiek konsolidēta gada pārskatu vajadzībām atbilstoši SFPS:

Komerccsabiedrības nosaukums	Komerccsabiedrības veids*	Bankas daļa (%)	Valsts
AAS „CBL Life”	Apdrošināšanas sabiedrība	100	LV

## ATALGOJUMA POLITIKA

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Bankas un tās Koncerna sabiedrību darbinieku atalgojuma pamatprincipus un politiku. Koncerna politika Atalgojuma jomā ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus un talantīgus Darbiniekus, veicinot ilgtermiņa un īstermiņa mērķu sasniegšanu. Šī politika ir saistoša visiem Bankas un tās Koncerna sabiedrību darbiniekiem. Bankā darbojas Atalgojuma un nomināciju komiteja, kuras pārraudzībā ir arī jautājumi, kas saistīti ar Koncerna atalgojuma politiku. Komiteja ir Bankas Padomes izveidota komiteja, kurā darbojas Padomes locekļi.

## ATALGOJUMA POLITIKAS UZDEVUMI

Atalgojuma politikas uzdevums ir noteikt atalgojuma veidošanas sistēmu Koncernā, kas nodrošinātu:

- atalgojuma atbilstību darbinieka sniegumam;
- atalgojuma saskaņotību un taisnīgumu Koncernā;
- atalgojuma atbilstību un konkurētspēju darba tirgū;
- attiecībā uz riska profilu ietekmējošajiem amatiem sekojošo:
  - neveicinātu risku uzņemšanos virs Koncerna risku stratēģijas, kas atspoguļota Risku un kapitāla pārvaldības politikā un tai pakārtotajos dokumentos, noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;
  - neierobežo Koncerna spēju stiprināt tās pašu kapitālu;
  - atbilst Koncerna attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem un vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, kā arī atbilst un veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu un interešu konfliktu novēršanu;
  - nav pretrunā ar klientu vai ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;
  - tiek ņemts vērā tas, ka garantēta apmēra atalgojuma mainīgās daļas noteikšana neatbilst piesardzīgai risku pārvaldīšanai. Garantēta apmēra atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā jaunu darbinieku nolīgšanas gadījumos pirmā darba gada laikā.

## ATALGOJUMA STRUKTŪRAS ELEMENTI

- Atalgojuma nemainīgā daļa
- Atalgojuma mainīgā daļa

## ATALGOJUMA NEMAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

- Atalgojuma nemainīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli atbilstoši darbinieka kompetencēm un pieredzei, ievērojot darbinieka amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas robežas.
- Bankas valde ir tiesīga noteikt, kuros gadījumos ir pieļaujams, ka darbiniekiem tiek noteikta atalgojuma nemainīgā daļa, pārsniedzot amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas maksimālo robežu.
- Amata piederību konkrētai amatu grupai izvērtē un apstiprina Amatu vērtēšanas komisija.

## ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

- Atalgojuma mainīgā daļa ir atkarīga no darbinieka darbības rezultātiem. To Koncernā var veidot dažādas izmaksas monetārā formā (prēmijas par kvantitatīvo un kvalitatīvo rādītāju un mērķu izpildi, pārdošanas komisijas, u.tml.).
- Koncernā riska profilu ietekmējošo amatu darbības rezultātu novērtēšanai tiek izmantota Darbiniekam individuāli izstrādāta vai Koncerna sabiedrībai izstrādāta mērķu karte, kurā tiek iekļauti šādi rādītāji:
  - Fiksēti mērķi, kas sevī var iekļaut:
    - finanšu mērķus – (Darbinieka Pārvaldības objektam (vai objektiem, ja tie ir vairāki) piemērojami rādītāji, piemēram, budžeta izpilde, peļņas un zaudējumu aprēķins, likviditāte);
    - klientu apkalpošanas mērķus (gan iekšējo, gan ārējo pastāvīgo un atkārtoto klientu apmierinātības rādītāji, jaunu klientu piesaiste u.tml.);
    - procesu mērķus (klientu apkalpošanas laiks, dokumentu apstrādes laiks, normatīvo prasību izpildes rādītāji, t.i., Darbiniekam un tā Pārvaldes objektam saistošo ārējo/iekšējo tiesību aktu un limitu ievērošanas rādītāji, kas var ietekmēt attiecīgi Grupas / Bankas / Grupas uzņēmumu riska profilu un finanšu rezultātus u.tml.);
  - Individuālus mērķus, kas nosaka Darbinieka kvalitatīvos mērķus, tādus kā:
    - Darbinieka attīstība (profesionālā attīstība, lai attīstītu kādu konkrētu kompetenci, iegūts

sertifikāts kādā jomā, Darbinieku piesaistības rādītājs, Darbinieku mainības rādītājs u.tml.).

- Darbinieka dalība projektos (Darbinieka iniciatīva jauno projektu īstenošanā; jauno ideju ierosināšana un ieviešana, u.c.).
- Mērķu kartes rādītāji un to izpilde tiek fiksēta individuālo pārrunu laikā starp darbinieku un tiešo vadītāju ne retāk kā reizi gadā, un tiek dokumentēta.
- Riska profilu ietekmējošā amata darbiniekiem atalgojuma mainīgā daļa var tikt izmaksāta saskaņā ar mērķu kartes rādītāju izpildi vienu reizi gadā pēc Bankas auditētā rezultāta saņemšanas.
- Ja riska profilu ietekmējošā amata darbiniekam ir noteikta atalgojuma mainīgā daļa līdz 35% no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas, tad līdz 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz vienu gadu.
- Ja atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta no 35% (ieskaitot) līdz 100% (neieskaitot) no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tad ne mazāk kā 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz trīs gadiem.
- Ja atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta 100% vai vairāk no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tad ne mazāk kā 60% no tās atliek uz pieciem gadiem.
- Pirms atliktās atalgojuma mainīgās daļas izmaksas riska profilu ietekmējošiem amatiem tiek izvērtēti atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantotie darbības rezultāti, to noturīgums un ar tiem saistītie riski.

## **POLITIKAS PĀRVALDĪBA**

- Bankas Padome ir atbildīga par Atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un Politikas apstiprināšanu, kā arī par Politikas izstrādes/aktualizācijas un tās īstenošanas uzraudzību.

## PĀRSKATS PAR DARBINIEKU ATALGOJUMU 2016. GADĀ

Tabulā norādītas Koncernā izmaksātā atalgojuma summas bez darba devēja valsts obligātās sociālās apdrošināšanas vai citām līdzīgām iemaksām valstu nodokļu sistēmā. Atbilstoši noteikumiem, dati norādīti par konsolidēto grupu uzraudzības mērķiem, līdz ar to tajā nav iekļauta informācija par AAS „CBL Life“.

### 1. tabula Informācija par darbinieku atalgojumu

Tūkst. eiro	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi <sup>1</sup>	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana <sup>2</sup>	Aktīvu pārvaldīšana <sup>3</sup>	Korporatīvā atbalsta funkcija <sup>4</sup>	Iekšējās kontroles funkcija <sup>5</sup>	Pārējie darbības veidi <sup>6</sup>
Darbinieku skaits gada beigās <sup>8</sup>	13	19	53	717	20	578	112	182
<b>Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem (tūkst. eiro)</b>	40,350							
Kopējais atalgojums (tūkst. eiro)	248	2,087	1,673	10,196	931	12,277	2,232	2,584
<i>Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa (tūkst. eiro)</i>		292	162	1,211	96	866	122	178

### 2. tabula Informācija par iestādes riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem

Riska profilu ietekmējošie darbinieki ir tādi, kuru profesionālā darbība individuāli vai kolektīvi būtiski ietekmē iestādes riska profilu. Piemēram, tādi amati kā valdes locekļi un augstākā līmeņa vadītāji, amati, kuru pilnvarās ietilpst iestādes vārdā uzņemties risku, kas būtiski ietekmē iestādes riska profilu, amati, kuri iestādē veic iekšējās kontroles funkcijas, kā arī amati, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par iestādes valdes locekļu vai amatu, kuru pilnvarās ietilpst iestādes vārdā uzņemties risku, kas būtiski ietekmē iestādes riska profilu, amatu saimju zemākā atalgojuma līmeņa skalu.

Tūkst. eiro	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi <sup>1</sup>	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana <sup>2</sup>	Aktīvu pārvaldīšana <sup>3</sup>	Korporatīvā atbalsta funkcija <sup>4</sup>	Iekšējās kontroles funkcija <sup>5</sup>	Pārējie darbības veidi <sup>6</sup>
<b>Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās<sup>8</sup></b>	13	19	19	43	10	58	42	8
<i>tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās<sup>8</sup></i>			3	8	2	19	5	
<b>Atalgojuma nemainīgā daļa</b>	<b>Kopējā atalgojuma nemainīgā daļa (tūkst. eiro)</b>							
	248	1,799	470	1,606	498	2,428	1,051	272
<i>tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi (tūkst. eiro)</i>	248	1,799	470	1,606	498	2,428	1,051	272
<i>tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti</i>								
<i>tajā skaitā citi instrumenti<sup>7</sup></i>								
<b>Atalgojuma mainīgā daļa</b>	<b>Kopējā atalgojuma mainīgā daļa (tūkst. eiro)</b>							
		285	40	156	72	209	62	34
<i>tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi (tūkst. eiro)</i>		285	40	156	72	209	62	34

	<i>tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti</i>							
	<i>tajā skaitā citi instrumenti<sup>7</sup></i>							
<b>Atliktā atalgojuma mainīgā daļa</b>	<b>Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā (tūkst. eiro)</b>	98	13	68	28	66	23	8
	<i>tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā (tūkst. eiro)</i>	98	13	68	28	66	23	8
	<i>tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā</i>							
	<i>tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā<sup>7</sup></i>							
	<b>kopējā neizmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta pirms pārskata gada</b>							
	<i>tajā skaitā daļa, uz kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības</i>							
	<i>tajā skaitā daļa, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības</i>							
	<b>Kopējā pārskata gadā izmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa (tūkst. eiro)</b>	116	10	18	7	25	7	3

1 Konsultāciju sniegšana par komercsabiedrību finansēm, darījumi ar regulētā tirgū tirgotiem vai regulētā tirgū netirgotiem finanšu instrumentiem, kā arī ar finanšu instrumentu tirdzniecību un pārdošanu saistīti pakalpojumi.

2 Privātpersonu un komercsabiedrību kreditēšana.

3 Ieguldījumu individuālo portfeļu pārvaldīšana, ieguldījumu, kas veikti Eiropas Parlamenta un Padomes 2009. gada 13. jūlija Direktīvas 2009/65/EK par normatīvo un administratīvo aktu koordināciju attiecībā uz pārvedamu vērtspapīru kolektīvo ieguldījumu uzņēmumiem (PVKIU) prasībām atbilstošos ieguldījumu fondos, pārvaldīšana (managing of UCITS) un citi aktīvu pārvaldīšanas veidi.

4 Visas funkcijas, kuru darbība attiecināma uz visu kredītiestādi/konsolidācijas grupu, piemēram, IT, personāla vadība.

5 Iekšējais audits, darbības atbilstības kontroles funkcija un risku kontroles funkcija.

6 Darbinieki, kuru profesionālo darbību nevar attiecināt uz iepriekš minētajām darbībām. Šajā grupā iekļauto darbinieku galvenie profesionālie pienākumi ietver: inkasācijas pakalpojumi, nekustamā īpašuma pārvalde un citu Citadele grupas meitas uzņēmumu sniegtie pakalpojumi.

7 Instrumenti, kas atbilst FKTK „Normatīvo noteikumu par atalgojuma politikas pamatprincipiem” Nr.126 18.2.2. punktā minētajām prasībām; tajā skaitā ES regulas Nr. 575/2013 52. un 63. panta prasībām atbilstoši instrumenti vai citi instrumenti, kuri pilnā apmērā konvertējami (converted) pirmā līmeņa pamata kapitāla instrumentos vai norakstāmi (written down) un kuri visos gadījumos atbilstoši atspoguļo iestādes kredīta kvalitāti tās parastās darbības laikā (the credit quality of the institution as a going concern), kā arī ir piemēroti izmantošanai atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas nolūkā.

8 Darbinieku skaitu pārskatā norāda pilna laika ekvivalentā (full time equivalent) gada beigās, izņemot informāciju par padomes un valdes locekļiem. Padomei un valdei norāda ievēlēto locekļu skaitu. Atbilstoši noteikumiem, šajā pārskatā darbinieku skaitā tiek iekļauti arī darbinieki, kas ir ilgstošā prombūtnē (piemēram, dekrēta atvaļinājumā); gada pārskatā, kas sagatavots atbilstoši SFPS, pilnas slodzes ekvivalentu darbinieku (FTE) skaitā darbinieki, kas ir ilgstošā prombūtnē, netiek iekļauti.

2016. gadā netika izmaksāta atlīdzība par darba tiesisko attiecību uzsākšanu. Ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, informācija par lielāko atlīdzības apmēru par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vienai personai un darbinieku atalgojumu aktīvu pārvaldīšanā nevar tikt publiskota.

## **KONTAKTINFORMĀCIJA**

AS „Citadele banka”  
Republikas laukums 2A, Rīga,  
LV -1010, Latvija

[www.citadele.lv](http://www.citadele.lv)  
[www.cblgroup.com](http://www.cblgroup.com)

Tālrunis: (371) 67010 000  
Fakss: (371) 67010 001

Reģistrācijas numurs: 40103303559

### ***Korporatīvā komunikācija***

E-pasts: [pr@citadele.lv](mailto:pr@citadele.lv)