

AS "Citadele banka"

Atalgojuma politika

par 2017. 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 tūkstošos eiro („tūkst. eiro”). Ja nav atsevišķi norādīts, tad visi dati ir uzrādīti uz 2017. gada 31. decembri vai par gadu, kas noslēdzās 2017. 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 koncerna 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 faktoringš”	Līzings kompānija	100	LV
OU „Citadele Leasing & Factoring”	Līzings kompānija	100	EE
UAB „Citadele faktoringas ir līzings”	Līzings kompānija	100	LT
IPAS „CBL Asset Management”	leguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	LV
AS „CBL Atklātais Pensiju Fonds”	Pensiju fonds	100	LV
Calenia Investments Limited	Palīgsabiedrība	100	CY
OOO „Mizush Asset Management Ukraina”	leguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	UA
SIA „Citadele Express Kredīts”	Cita finanšu iestāde	100	LV
SIA „Citadeles moduļi”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „RPG interjers”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Commercial”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Land”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus TC”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Residential”	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 amatu vērtēšanas komiteja, kuras pārraudzībā ir arī jautājumi, kas saistīti ar Koncerna atalgojuma politiku. Komiteja ir Bankas padomes izveidota komiteja, kurā darbojas Bankas padomes locekļi.

ATALGOJUMA POLITIKAS UZDEVUMI

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

- atalgojuma atbilstību darbinieka sniegtam;
- atalgojuma saskaņotību un taisnīgumu Koncernā;

- atalgojuma atbilstību un konkurētspēju darba tirgū;
- attiecībā uz riska profilu ietekmējošajiem amatiem arī sekojošo:
 - neveicina risku uzņemšanos virs līmeņa, kas noteikts Koncerna Risku pārvaldības politikā un tai pakārtotajos dokumentos, kā arī katram būtiskā riska veidam atbilstošā politikā;
 - neierobežo Koncerna spēju stiprināt tā pašu kapitālu, atbilstoši izstrādātajiem prēmijas fonda izveidošanas noteikumiem;
 - atbilst Koncerna vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, 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 vai atalgojuma mainīgās daļas par darbības rezultātiem noteikšanai atbilstoši politikas prasībām un to nedrīkst paredzēt nākotnes atalgojuma plānos. Garantēta apmēra atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā jaunu darbinieku nolīgšanas gadījumos pirmā darba gada laikā, ja tas netraucē Bankai un Koncerna uzņēmumiem uzturēt atbilstošu kapitāla bāzi.

Atalgojumu darbiniekiem, kuri veic iekšējās kontroles funkcijas (risku kontrole, darbības atbilstības kontrole, iekšējā audita funkcijas), nosaka atbilstoši iekšējās kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanas pakāpei, neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem iekšējās kontroles funkciju kontrolējamās darbības jomās.

ATALGOJUMA STRUKTŪRA

Atalgojumu Koncernā veido:

- Atalgojuma nemainīgā daļa jeb darba alga, kas, galvenokārt, atspoguļo darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni, kas noteikts attiecīgā darbinieka amata pienākumu aprakstā un līgumā par attiecīgo amata pienākumu pildīšanu. Par nemainīgu atalgojuma sastāvdaļu tiek uzskatīta: darba alga; īpaši maksājumi darbiniekiem, tādi kā: maksājumi par darba jubilejas stāžu; bērna piedzimšanas pabalsts; pabalsts sakarā ar darbinieka radnieka nāvi; maksājums par privātās automašīnas izmantošanu darba vajadzībām un citi monetārie maksājumi un pabalsti, kuri ir nemainīgi un nav atkarīgi no darbinieka sasniegtiem mērķiem.
- Atalgojuma mainīgā daļa atspoguļo darbinieka darbības rezultātus, kas pārsniedz tā amata pienākumu aprakstā noteiktās prasības, to noturīgumu un ar tiem saistīto esošo un varbūtējo risku novērtējumu. Par atalgojuma mainīgo daļu tiek uzskatīts: pārdošanas komisijas; prēmijas par kvalitatīvo un kvantitatīvo rādītāju un mērķu izpildi (monetāra un finanšu instrumentu formā); atsevišķi prēmiju maksājumi par īpašiem sasniegumiem.

ATALGOJUMA NEMAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

Lēmumu par atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu Bankas darbiniekiem pieņem:

- valdes priekšsēdētājam, valdes locekļiem, Citadeles bankas grupas iekšējā audita daļas vadītājam un darbiniekiem, kuru atalgojums ir vienāds vai lielāks par valdes priekšsēdētāja un valdes locekļu amatu grupas zemākā atalgojuma robežu – Bankas padome;
- citiem darbiniekiem, t.sk. citiem Bankas riska profilu ietekmējošajiem amatiem – darbinieki atbilstoši Bankā noteiktajiem pilnvarojumiem personālvadības jomā.

Lēmumu par atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu Koncerna uzņēmumu darbiniekiem pieņem:

- Koncerna uzņēmumu padomes locekļiem, ja tādi ir – Bankas valde kā attiecīgās Koncerna uzņēmuma dalībnieka (tieša/netieša) vai akcionāra (tieša/netieša) pārstāvis;
- Koncerna uzņēmumu valdes locekļiem – Koncerna uzņēmuma padome, ja tāda ir, bet, ja tāda nav, tad – Bankas valde;
- citiem Koncerna uzņēmumu darbiniekiem, t.sk. citiem riska profilu ietekmējošajiem amatiem – darbinieki atbilstoši Koncerna uzņēmumā noteiktajiem pilnvarojumiem personālvadības jomā.

Darbiniekiem, izņemot Bankas un Koncerna uzņēmumu valdes un padomes locekļiem, atalgojuma nemainīgā daļa tiek noteikta kā laika alga vai kā akorda alga:

- laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma;
- akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Akorda darba alga var tikt piemērota darbiniekiem, kuru atalgojums ir tieši atkarīgs no paveiktā.

Bankas valde nosaka amatu grupas un katrai grupai, t.sk. riska profilu ietekmējošiem amatiem, atalgojuma nemainīgās daļas robežas, ņemot vērā kompetentas organizācijas veiktu finanšu iestāžu atalgojuma pētījuma rezultātus.

Atalgojuma nemainīgā daļa katram darbiniekam tiek noteikta individuāli, atbilstoši darbinieka kompetencēm un pieredzei un 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 vai nesasniedzot amata grupas atalgojuma nemainīgās daļas minimālo robežu.

Lai objektīvi novērtētu nodarbināto darbinieku atalgojuma nemainīgās daļas līmeni darba tirgū, Banka un Koncerna uzņēmumi regulāri piedalās gan nozares, gan starpnozaru atalgojuma pētījumos.

ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

Atalgojuma mainīgo daļu Koncernā var veidot izmaksas monetārā formā (prēmijas par kvantitatīvo vai kvalitatīvo rādītāju un mērķu izpildi, pārdošanas komisijas, u.tml.), un finanšu instrumentu formā.

Lēmumu par atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu Bankas darbiniekiem pieņem:

- valdes locekļiem, Citadeles bankas grupas lešējā audita daļas darbiniekiem – Bankas padome;
- riska profilu ietekmējošajiem amatiem – Bankas valde;
- pārējiem darbiniekiem – darbinieki atbilstoši Bankā noteiktajiem pilnvarojumiem personāla vadības jomā.

Lēmumu par atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu Koncerna uzņēmumu darbiniekiem pieņem:

- Koncerna uzņēmumu padomes un valdes locekļiem – Bankas valde;
- Koncerna uzņēmumu riska profilu ietekmējošajiem amatiem – Koncerna uzņēmuma valde;
- pārējiem Koncerna uzņēmumu darbiniekiem – darbinieki atbilstoši Koncerna uzņēmumā noteiktajiem pilnvarojumiem personāla vadības jomā.

Darbinieka darbības rezultātu novērtēšanai var tikt izmantota darbiniekam individuāli izstrādātā vai Bankai vai Koncerna uzņēmumam izstrādātā mērķu karte, kurā tiek iekļauti šādi rādītāji atbilstoši darbinieka darba pienākumiem:

- finanšu mērķus – darbinieka pārvaldības objektam (vai objektiem, ja tie ir vairāki) piemērojamie 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 vai iekšējo tiesību aktu un limitu ievērošanas rādītāji, kas var ietekmēt attiecīgi Koncerna, Bankas vai Koncerna uzņēmumu riska profilu un finanšu rezultātus u.tml.

Mērķu kartes rādītāji tiek fiksēti ne retāk kā reizi gadā un tiek dokumentēti.

Ja darbinieka rīcības vai nolaidības rezultātā ir radušies incidenti, kā rezultātā tiek apdraudēta Koncerna reputācija, it īpaši, ja tiek pārkāptas noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas regulējošās procedūras, tad attiecīgajiem (iesaistītajiem) Koncerna darbiniekiem atalgojuma mainīgā daļa nevar tikt izmaksāta.

ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI RISKĀ PROFILU IETEKMĒJOŠIEM AMATIEM

Riska profilu ietekmējoša amata darbiniekiem mainīgā daļa var tikt izmaksāta saskaņā ar mērķu kartes rādītāju izpildi vienu reizi gadā pēc Bankas un Koncerna auditētā gada pārskata apstiprināšanas Bankas akcionāru sapulcē.

Ja riska profilu ietekmējošā amata darbiniekiem atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta:

- līdz 35% no attiecīgā darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – tad līdz 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz vienu gadu saskaņā ar attiecīgajam riska profila amatam noteikto atliktās daļas apmēru;
- no 35% (ieskaitot) līdz 100% (neieskaitot) no attiecīgā darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – tad ne mazāk kā 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz trīs gadiem;
- no 100% vai vairāk no attiecīgā darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – tad ne mazāk kā 60% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz trīs gadiem.

Atalgojuma mainīgās daļas aprēķināšanai riska profilu ietekmējošiem amatiem ņem vērā:

- individuālo darbinieka veikumu kombinācijā ar pārvaldības objekta vai objektu darbības rezultātu novērtējumu un kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem attiecīgi Koncerna, Bankas vai Koncerna uzņēmumu

līmenī;

- ekspertu, piemēram, Bankas darbinieku, kuri kontrolē riskus, izteiktos novērtējumus par darbības rezultātu noturīgumu un pastāvīgumu divu gadu periodā.

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, ņemot vērā to, ka nav pieļaujama tādu instrumentu un metožu izmantošana, kas veicina izvairīšanos no politikā un citos saistošajos tiesību aktos noteikto prasību ievērošanas. Risku kontroles funkciju veicēji iesniedz Bankas valdei novērtējumu par darbības rezultātu noturīgumu un pastāvīgumu.

Riska profilu ietekmējošā amata darbiniekiem tiek noteikti šādi atalgojuma mainīgās daļas izmaksas un neatsaucamu tiesību uz to iegūšanu un izmaksu nosacījumi:

Atalgojuma mainīgās daļas (t.sk. atliktās daļas, faktisko izmaksu veic vai neatsaucamas tiesības uz to) darbinieks iegūst, ievērojot visus šos noteikumus:

- atbilstoši mērķu kartē noteiktā pārvaldības objekta vai objektu darbības ciklam un darbības riskiem;
- ja maksājums atbilst mērķu kartē norādītā pārvaldības objekta vai objektu finanšu stāvoklim (ja pārvaldības objekts ir struktūrvienība), tad jāņem vērā arī attiecīgi Koncerna, Bankas vai Koncerna uzņēmumu finanšu stāvoklis;
- atbilstoši mērķu kartē norādītā pārvaldības objekta vai objektu un darbinieka darbības rezultātiem.

Ja mērķu kartē norādītā pārvaldības objekta vai objektu finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi, tiek samazināta atalgojuma mainīgās daļas (t.sk. atlikto daļu) kopējā apmēra izmaksa.

Ja atalgojuma mainīgā daļa piešķirta par darbības rezultātiem, pamatojoties uz datiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (jaunprātīga rīcība), Banka vai attiecīgais Koncerna uzņēmums pieprasa darbiniekam atmaksāt izmaksāto atalgojuma mainīgo daļu un pilnībā vai daļēji samazina atalgojuma mainīgo daļu, kas ir atlikta.

Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, Banka vai attiecīgais Koncerna uzņēmums samazina, pamatojoties uz mērķu kartē norādītā pārvaldības objekta vai objektu faktiskajiem darbības rezultātiem.

Neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūst proporcionāli periodam (gadu skaitam), uz kādu atlikta atalgojuma mainīgā daļa, bet ne ātrāk kā 12 mēnešus pēc atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas. Pirms neatsaucamu tiesību uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūšanas, to nepieciešamības gadījumā koriģē (samazina), ņemot vērā tās sākotnējā aprēķinā neietvertos riskus, kas kļuvuši zināmi periodā, uz kuru atlikta atalgojuma mainīgā daļa, un kas saistīti ar darbības rezultātiem, par kuru sasniegšanu noteikta atalgojuma mainīgās daļas atlikta daļa.

Veicot atalgojuma mainīgās daļas korekcijas, tiek izvērtētas situācijas, kurās attiecīgais darbinieks piedalījās un vai darbinieks bija atbildīgs par rīcību, kuras rezultātā attiecīgi Bankai vai Koncerna uzņēmumam radās būtiski zaudējumi, vai situācijas, kurās attiecīgais darbinieks neatbilda attiecīgajiem piemērošanas un atbilstības standartiem. Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu faktiski drīkst izmaksāt darbiniekam tikai pēc tam, kad uz to ir iegūtas neatsaucamas tiesības, kā arī par atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, netiek noteiktas, aprēķinātas un izmaksātas dividendes vai procenti.

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 2017. 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 ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldīšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	Iekšējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶
Darbinieku skaits gada beigās ⁸	17	21	47	765	16	549	114	8
Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem	15,963							
Kopējais atalgojums	342	2,269	1,790	14,131	794	13,355	2,676	1,257
<i>Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa</i>	-	333	236	1,746	104	1,172	169	-

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 ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldīšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	Iekšējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶
	Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās⁸							
	14	21	22	174	8	114	58	-
	<i>tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās⁹</i>							
	-	-	5	49	-	26	26	-
Atalgojuma nemainīgā daļa	Kopējā atalgojuma nemainīgā daļa							
	325	1,936	645	2,327	388	2,264	1,022	-
	<i>tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi</i>							
	325	1,936	645	2,327	388	2,264	1,022	-
	<i>tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>tajā skaitā citi instrumenti⁷</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
Atalgojuma mainīgā daļa	Kopējā atalgojuma mainīgā daļa							
	-	332	75	222	69	272	72	-
	<i>tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi</i>							
	-	332	75	222	69	272	72	-
	<i>tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>tajā skaitā citi instrumenti⁷</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
Atliktā atalgojuma mainīgā daļa	Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā							
	-	243	37	76	19	85	21	-
	<i>tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā</i>							
	-	243	37	76	19	85	21	-
	<i>tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā⁷</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
	kopējā neizmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta pirms pārskata gada							
	-	7	1	15	-	9	5	-
	<i>tajā skaitā daļa, uz kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
	<i>tajā skaitā daļa, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības</i>							
	-	-	-	-	-	-	-	-
	Kopējā pārskata gadā izmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa							
	-	90	18	107	28	55	7	-

Atalgojuma mainīgās daļas korekcija	Pārskata gada laikā piemērotā atalgojuma mainīgās daļas korekcija, kas attiecināma uz iepriekšējos gados piešķirto atalgojuma mainīgo daļu	-	-	-	-	(3)	-	-	-
Garantētā atalgojuma mainīgā daļa	Garantētās atalgojuma mainīgās daļas (sign-on payments) saņēmēju skaits	-	-	-	-	-	-	-	-
	Garantētās atalgojuma mainīgās daļas (sign-on) apmērs	-	-	-	-	-	-	-	-
Atlīdzība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	Darbinieku skaits, kas saņēmuši atlīdzību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	-	-	-	26	-	18	1	-
	Pārskata gadā izmaksātās atlīdzības apmērs par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	-	-	-	93	-	137	**	-
	Lielākās atlīdzības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmērs vienai personai	**	**	**	**	**	**	**	**
Ar pensionēšanos saistītie labumi	Darbinieku skaits, kas saņem ar pensionēšanos saistītos labumus	**	**	**	**	**	**	**	**
	Ar pensionēšanos saistīto labumu apmērs	**	**	**	**	**	**	**	**

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.

** Ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, atsevišķa informācija nevar tikt publicēta.

KONTAKTINFORMĀCIJA

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

www.citadele.lv
www.cblgroup.com

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

Reģistrācijas numurs: 40103303559

Korporatīvā komunikācija

E-pasts: pr@citadele.lv