

AS „Citadele banka”

# Atalgojuma politika

par 2020. gadu

More  
opportunities

  
Citadele

## IEVADS

Saskaņā ar Eiropas Savienības (ES) regulu Nr. 575/2013 un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” Nr.207 prasībām AS „Citadele banka” koncerna pienākums ir atklāt informāciju par atalgojuma politiku konsolidācijas grupas līmenī. Citadeles koncerns ir pakļauts konsolidētajai uzraudzībai. Šajā pārskatā 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 2020. gada 31. decembri vai par gadu, kas noslēdzās 2020. 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) ir iekļautas Koncerna sabiedrības saskaņā ar ES regulu Nr. 575/2013; savukārt konsolidācijas grupas sastāvā gada pārskatu vajadzībām – saskaņā ar Eiropas Savienībā apstiprinātajiem Starptautiskajiem finanšu pārskatu standartiem (turpmāk tekstā – SFPS).

Koncerna sabiedrības uz pārskata perioda beigām par kurām šajā pārskatā ir sniegta informācija

Komerccsabiedrības nosaukums	Komerccsabiedrības veids	Bankas daļa (%)	Valsts
AS „Citadele banka”	Banka	100	LV
„AP Anlage & Privatbank” AG	Banka	100	CH
SIA „Citadele līzings un faktoring”	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”	Ieguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	LV
AS „CBL Atklātais Pensiju Fonds”	Pensiju fonds	100	LV
SIA „Citadeles moduļi”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Land”	Palīgsabiedrība	100	LV
SIA „Hortus Residential”	Palīgsabiedrība	100	LV

Konsolidētas Koncerna ārvalstu meitas sabiedrības, kas atrodas likvidācijas procesā (iekļautas šajā pārskatā)

Komerccsabiedrības nosaukums	Komerccsabiedrības veids	Bankas daļa (%)	Valsts
Calenia Investments Limited	Palīgsabiedrība	100	CY
OOO „Mizush Asset Management Ukraina”	Ieguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	UA

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 AS „Citadele banka” 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 jautājumi, kas saistīti ar Koncerna atalgojuma politiku, tā apstiprina galvenos lēmumus par Koncerna atalgojumu, katru gadu pārskata Koncerna atalgojuma filozofiju un struktūru, lai nodrošinātu to, ka atalgojuma sistēma ir efektīva, tiktu ievēroti Koncerna stratēģiskie mērķi un godīgi atalgots katrs darbinieks par ieguldījumu, kuru tas veic komercdarbībā, ņemot vērā Koncerna darbību apjomu un sarežģītību, kā arī nepieciešamību motivēt un piesaistīt augstākā līmeņa darbiniekus. Atalgojuma un nomināciju komitejas sapulces tiek organizētas reizi ceturksnī (vismaz četras sapulces gadā). Atalgojuma un nomināciju 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 būtiska riska veidam atbilstošā politikā;
  - neierobežo Koncerna spēju stiprināt tā pašu kapitālu, atbilstoši izstrādātajiem prēmiju 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;

- o 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 sabiedrībām 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 noteiktas attiecīgā darbinieka amata pienākumu aprakstā un līgumā par attiecīgo amata pienākumu pildīšanu. Par nemainīgu atalgojuma sastāvdaļu tiek uzskatīta darba alga un īpaši maksājumi darbiniekiem, kas nav saistīti ar to sniegumu, bet citiem faktoriem.
- 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 uzskatītas pārdošanas komisijas, prēmijas par kvalitatīvo un kvantitatīvo rādītāju un mērķu izpildi (monetārā un finanšu instrumentu formā), atsevišķi prēmiju maksājumi par īpašiem sasniegumiem, ilgtermiņa motivācijas programma un citi finansiālie labumi.

## 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 attiecīgā 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 ietekmējošajiem 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 amatu grupas atalgojuma nemainīgās daļas robežas. Bankas valde ir tiesīga noteikt, kuros gadījumos ir pieļaujams, ka darbiniekiem tiek noteikta atalgojuma nemainīgā daļa, pārsniedzot amatu grupas atalgojuma nemainīgās daļas maksimālo robežu vai nesasniedzot amatu 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 kvalitatīvo vai kvantitatīvo rādītāju un mērķu izpildi, pārdošanas komisijas u.tml.), un finanšu instrumentu formā.

Lēmumu par atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu Bankas darbiniekiem pieņem:

- valdes locekļiem un Citadeles bankas Koncerna iekšējā audita daļas darbiniekiem – Bankas padome;
- riska profilu ietekmējošajiem amatiem – Bankas valde;
- pārējiem darbiniekiem – darbinieki atbilstoši Koncerna iekšējām procedūrām.

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.

Lai novērtētu Koncerna darbinieku darba rezultātus, gada mērķi (galvenie darbības rādītāji), kas ir tieši saistīti ar Bankas gada mērķiem vai Koncerna uzņēmuma mērķiem, tiek noteikti gada sākumā. Tiek iekļauti šādi darbības rādītāji atbilstoši darbinieka darba pienākumiem:

- finanšu mērķi – darbinieka pārvaldības objektam (vai objektiem, ja tie ir vairāki) piemērojamie rādītāji, piemēram, budžeta izpilde, peļņas vai zaudējumu aprēķins, likviditāte;
- klientu apkalpošanas mērķi – gan iekšējo, gan ārējo pastāvīgo un atkārtoto klientu apmierinātības rādītāji, jaunu klientu piesaiste u.tml.;
- procesu mērķi – 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.

Darbības rezultāti un individuālie mērķi tiek fiksēti 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 (iesaisītajiem) 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 galveno darbības rādītāju sasniegšanu 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;
- Bankas risku novērtēšanas eksperta 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 mainīgo daļu (t.sk. atliktās daļas, faktisko izmaksu veic vai neatsaucamas tiesības uz to) darbinieks iegūst, ievērojot visus šos noteikumus:

- ja tā atbilst pārvaldības objekta galveno darbības rādītāju izpildei un sedz darbības riskus;
- ja maksājums atbilst tās struktūrvienības finanšu stāvoklim, par kuru attiecīgais darbinieks ir atbildīgs, tad jāņem vērā arī attiecīgi Koncerna, Bankas vai Koncerna uzņēmumu finanšu stāvoklis;
- ja tā atbilst pārvaldības objekta darbinieku darbības rezultātiem.

Ja struktūrvienības finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi, tiek samazināta atalgojuma mainīgās daļas (t.sk. atlikto daļu) kopējā apmēra izmaksā.

Ja atalgojuma mainīgā daļa piešķirta par darbības rezultātiem, pamatojoties uz datiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (ļauņprātīga 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 norādītās struktūrvienības 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 vai darbinieks bija atbildīgs par rīcību, kuras rezultātā attiecīgi Bankai vai Koncerna uzņēmumam radās būtiski zaudējumi, vai situācijas, kurās attiecīgais darbinieks nenodrošināja atbilstību attiecīgajiem piemērotības un atbilstības standartiem. Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu 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.

## ILGTSPĒJAS RISKU PĀRVALDĪBA

Koncerns ir apņēmis īstenot godīgu un saprātīgu atalgojuma praksi un politiku, lai veicinātu biznesa ilgtspēju un attīstību ilgtermiņā un sasniegtu gan Koncerna, gan darbinieku intereses. Atalgojuma politikā ir iekļautas prasības ievērot Citadele Koncerna ētikas kodeksu, kā arī normas darbinieku rīcības saskaņošanai ar plašāka Koncerna darbībā ieinteresēto pušu loka interesēm.

Pārvaldībā esošo aktīvu vērtības pieaugums nav vienīgā vai galvenā Atalgojuma politikas sastāvdaļa, tāpēc risks, ka individuālā motivācija, pieņemot ieguldījumu lēmumus, varētu nesakrist ar ilgtspējas risku aspektiem, ir ierobežots. Turklāt, lai papildus ierobežotu pārmērīgu riska uzņemšanos un mazinātu fokusu uz īstermiņa mērķu sasniegšanu, amatu grupām, kas ietekmē biznesa un portfeļu riska profilu, daļa no mainīgā atalgojuma izmaksas tiek atlikta uz laiku no viena līdz trim gadiem.

Koncerns cieši seko līdzi attīstībai un regulāri ievieš Atalgojuma politikā labāko praksi un inovācijas ilgtspējas finansēs un vides, sociālajos un uzraudzības (EGS) aspektos.

## ILGTERMIŅA MOTIVĀCIJAS PLĀNS

Koncerns ir ieviesis ilgtermiņa darbinieku motivācijas plānu akciju formā. Programmu ietvaros tiek izlaists noteikts skaits personāla opciju. Piešķirtās personāla opcijas atbilst Latvijas Komerclikuma 248.1 pantā definētajam. Katrai opcijai ir šādi parametri: vārda akcija ar nominālvērtību EUR 1 (viens eiro), kas konvertējama Citadeles parastajās akcijās (visām Citadeles parastajām akcijām ir vienādas balsstiesības, vienādas tiesības uz dividendēm un vienāda likvidācija kvota). Būtiskas neatbilstības, rupja pārkāpuma vai darbības mērķu novērtēšanas kļūdas gadījumā tiek piemēroti atmaksāšanas un „malus“ noteikumi. Attiecībā uz piešķirtajām opcijām darbības rezultāti tiek novērtēti trīs līdz piecu gadu periodā. Darbības rezultātu novērtēšanas perioda beigās padomes Atalgojuma un nomināciju komiteja pēc saviem ieskatiem nosaka apmēru, kādā materiālais stimulants tiek piešķirts, ja vispār tiks piešķirts, pamatojoties uz Koncerna, atsevišķas personas darbības rezultātu un akciju vērtības attiecību. Padomes Atalgojuma un nomināciju komiteja pēc saviem ieskatiem var koriģēt to uz augšu vai uz leju, tai skaitā vispār nepiešķirt tādu opciju skaitu, kuras citādāk varētu piešķirt. Pirmā piešķiršana tiks veikta ne agrāk kā 2021. gadā. Darbības mērķi ir saistīti gan ar finansiāliem, gan arī ar nefinansiāliem mērķiem, kas saistīti ar Koncerna ilgtermiņa darbības stratēģiju. Šie mērķi iekļauj Koncerna neto ienākumus, kapitāla atdevi, Koncerna stratēģiskos mērķus un citus.

Papildus informāciju par piešķirtajām opcijām ilgtermiņa darbinieku motivācijas plāna ietvaros skatīt AS „Citadele banka“ gada pārskatā.

## POLITIKAS UZRAUDZĪBA

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

## DARBINIEKU ATALGOJUMS PĀRSKATA GADĀ

Tabulā norādītas Koncernā izmaksātās 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>	17	19	30	612	9	434	100	2
<b>Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem</b>	<b>3,414</b>							
Kopējais atalgojums	468	3,141	1,850	16,922	515	14,357	3,419	110
<i>Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa</i>	-	550	241	1,366	51	1,227	252	14

2. tabula – Informācija par iestādes riska profilu ietekmējošajiem 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 uzņemt 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 uzņemt 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>	<b>17</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>52</b>	<b>7</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>-</b>
<i>tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās<sup>8</sup></i>			3	36	1	22	17	-
<b>Atalgojuma nemainīgā daļa</b>	<b>468</b>	<b>2,586</b>	<b>391</b>	<b>2,949</b>	<b>309</b>	<b>1,945</b>	<b>1,173</b>	<b>21</b>
<i>tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi</i>	468	2,586	391	2,949	309	1,945	1,173	21
<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>-</b>	<b>550</b>	<b>48</b>	<b>330</b>	<b>31</b>	<b>254</b>	<b>110</b>	<b>-</b>
<i>tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi</i>	-	550	48	330	31	254	110	-
<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>-</b>	<b>177</b>	<b>22</b>	<b>136</b>	<b>9</b>	<b>65</b>	<b>34</b>	<b>-</b>
<i>tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā</i>	-	177	22	136	9	65	34	-
<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>	-	<b>116</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	-	-	<b>1</b>
	<i>tajā skaitā daļa, uz kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības</i>	-	116	-	-	-	-	-
	<i>tajā skaitā daļa, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības</i>	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Kopējā pārskata gadā izmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa</b>	-	<b>131</b>	<b>17</b>	<b>81</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>32</b>
<b>Atalgojuma mainīgās daļas korekcija</b>	<b>Pārskata gada laikā piemērotā atalgojuma mainīgās daļas korekcija, kas attiecināma uz iepriekšējos gados piešķirto atalgojuma mainīgo daļu</b>	-	-	-	-	-	-	<b>1</b>
<b>Garantētā atalgojuma mainīgā daļa</b>	<b>Garantētās atalgojuma mainīgās daļas (sign-on payments) saņēmēju skaits</b>	-	<b>1</b>	-	<b>2</b>	-	-	-
	<b>Garantētās atalgojuma mainīgās daļas (sign-on) apmērs</b>	-	<b>186</b>	-	<b>62</b>	-	-	-
<b>Atlīdzība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu</b>	<b>Darbinieku skaits, kas saņēmuši atlīdzību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu</b>	-	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>115</b>	-	<b>43</b>	<b>11</b>
	<b>Pārskata gadā izmaksātās atlīdzības apmērs par darba tiesisko attiecību izbeigšanu</b>	-	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>697</b>	-	<b>511</b>	<b>53</b>
	<b>Lielākās atlīdzības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmērs vienai personai</b>	-	<b>35</b>	<b>22</b>	<b>60</b>	-	<b>229</b>	<b>13</b>
<b>Ar pensionēšanos saistītie labumi</b>	<b>Darbinieku skaits, kas saņem ar pensionēšanos saistītos labumus</b>	-	<b>4</b>	-	-	-	-	-
	<b>Ar pensionēšanos saistīto labumu apmērs</b>	-	<b>82</b>	-	-	-	-	-

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 vai konsolidācijas grupu, piemēram, informācijas tehnoloģijas, 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: nekustāmā īpašuma pārvalde un citu Citadele grupas meitas uzņēmumu sniegtie pakalpojumi.

7 Instrumenti, kas atbilst Finanšu un kapitāla tirgus komisijas „Normatīvo noteikumu par atalgojuma politikas pamatprincipiem” Nr.207 19.2.2. 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 netiek iekļauti darbinieki, kas ir ilgstošā prombūtnē (piemēram, dekrēta atvaļinājumā).

\*\* Ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, atsevišķa informācija netiek publicēta.