



C

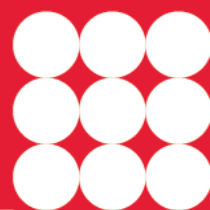
AS „Citadele banka”

# Atalgojuma pārskats

par 2025. gadu



C



## IEVADS

Saskaņā ar Eiropas Savienības (ES) regulu Nr. 575/2013 un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi” Nr.154 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 2025. gada 31. decembri vai par gadu, kas noslēdzās šajā datumā.

Šis pārskats ir jālasa kopā ar jaunāko gada pārskatu, risku pārvaldības un kapitāla pietiekamības pārskatu un korporatīvās pārvaldības pārskatu, jo atsevišķa svarīga informācija ir uzrādīta šajos pārskatos un netiek atkārtota šajā pārskatā. Minētie pārskati ir pieejami [www.cblgroup.com](http://www.cblgroup.com).

## 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

Komerksabiedrības nosaukums	Komerksabiedrības veids	Bankas daļa (%)	Valsts
AS „Citadele banka”	Banka	100	LV
SIA „Citadele Leasing”	Līzinga kompānija	100	LV
SIA „Citadele Factoring”	Līzinga un faktoringa kompānija	100	LV
IPAS „CBL Asset Management”	Ieguldījumu pārvaldes sabiedrība	100	LV
UAB „Citadele Factoring”	Līzinga un faktoringa kompānija	100	LT
SIA „Hortus Residential”	Palīgsabiedrība	100	LV
AS „CBL Atklātais Pensiju Fonds”	Pensiju fonds	100	LV
OU „Citadele Factoring”	Līzinga un faktoringa kompānija	100	EE
SIA „CL Insurance Broker”	Apdrošināšanas brokersabiedrība	100	LV

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

Komerksabiedrības nosaukums	Komerksabiedrības 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 amatu vērtēšanas komitejas sēdes notiek četras reizes gadā vai nepieciešamības gadījumā biežāk. 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;
- novērst nelikumīgu vai netaisnīgu diskrimināciju un nodrošināt dzimum neitralitāti;
- 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 Atalgojuma politikā noteiktajiem 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;
  - 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, 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 (monētārā un finanšu instrumentu formā), atsevišķi prēmiju maksājumi par īpašiem sasniegumiem, ilgtermiņa motivācijas programma un citi 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 vai akcionāra tiešs vai netiešs pārstāvis;
- Koncerna uzņēmumu valdes locekļiem – Koncerna uzņēmumu 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 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 monētārā 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 vadītājam – 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 uzņēmumu 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) piemērojami 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 (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 galveno darbības rādītāju sasniegšanu vienu reizi gadā.

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

- līdz 50% 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 50% (ieskaitot) līdz 100% (neieskaitot) no attiecīgā darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – tad ne mazāk kā 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz četriem gadiem;
- no 100% vai vairāk no attiecīgā darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – tad ne mazāk kā 60% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz pieciem 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 izmaksa.

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 pieciem gadiem.

Koncerns cieši seko līdzi attīstībai un regulāri ievieš Atalgojuma politikā labāko praksi un inovācijas ilgtspējas finansēs un vides, sociālajos un uzraudzības (ESG) aspektos. Ar klimatu saistītie riski tiek integrēti Koncerna atalgojuma praksē, lai sekmētu darbību, kas atbilst ar klimatu saistītai un vides (risku) pārvaldības pieejai, kas noteikta Koncerna ESG riska pārvaldības politikā, un Koncerna brīvprātīgajām saistībām, tostarp ANO Atbildīgas banku darbības principiem.

## ILGTERMIŅA MOTIVĀCIJAS PLĀNS

Koncerns ir ieviesis ilgtermiņa valdes un 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 padomei ir tiesības atbilstoši motivācijas plāna noteikumiem noteikt apmēru, kādā materiālais stimuls tiek garantēts („vesting“), ja vispār tiks, pamatojoties uz Koncerna un darbinieka individuālajiem darbības rezultātiem un akciju vērtību. Padome pēc saviem ieskatiem var koriģēt to uz augšu vai uz leju, tai skaitā vispār negarantēt tādu opciju skaitu, kas citādi varētu tikt garantēti. Programmas dalībniekiem tiek noteikti gan finansiāli, gan nefinansiāli mērķi, 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.

## DAŽĀDĪBAS POLITIKA

Atbilstoši Dažādības un iekļaušanas politikai, attiecībā uz Padomi un Valdi bankas mērķis ir (i) nodrošināt dažādību vismaz pēc dzimuma, vecuma, izglītības un profesionālās pieredzes, kā arī ģeogrāfiskās izcelsmes, un (ii) uzlabot nepietiekami pārstāvētā dzimuma pārstāvību Valdē un Padomē, lai līdz 2027. gadam Padomes un Valdes locekļu dzimumu līdzsvars būtu vismaz 40/60%.

## 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”.

Riska profilu ietekmējošie darbinieki ir tādi, kuru profesionālā darbība individuāli vai kolektīvi būtiski ietekmē iestādes riska profilu (identificētie darbinieki). 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.

Akciju opcijas (Ilgtermiņa motivācijas plāns) ir uzrādītas kā atalgojums to aplēstajā patiesajā vērtībā brīdī, kad tās tiek piešķirtas, pretēji finanšu uzskaitē, kur izdevumi tiek atzīti saskaņā ar lineāro metodi atalgojuma programmas periodā vairāku gadu garumā. Akciju opcijas tiek garantētas (“vesting”) vairāku gadu periodā, un garantija ir atkarīga no nākotnes mērķu sasniegšanas un atbilstoši ilgtermiņa motivācijas programmas noteikumiem. Padome pēc saviem ieskatiem nosaka apmēru, kādā materiālais stimuls tiek garantēts, ja vispār tiek.

**EU REM1 - finanšu gada laikā piešķirtais atalgojums**

		a	b	c	d
		Vadības struktūra - uzraudzības funkcija	Vadības struktūra - pārvaldības funkcija	Citi augstākās vadības locekļi	Citi identificētie darbinieki
1	Identificēto darbinieku skaits	9	7	42	114
2	Fiksētais atalgojums kopā	353	1,646	5,747	4,297
3	Tai skaitā - skaidrā naudā	353	1,646	5,741	4,294
4	(nav piemērojams ES)	-	-	-	-
EU-4a	Fiksētais atalgojums	Tai skaitā - akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-
		Tai skaitā - ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-
5		Tai skaitā - citi instrumenti	-	-	-
EU-5x		(nav piemērojams ES)	-	-	-
6		Tai skaitā - citi veidi	-	6	3
7		(nav piemērojams ES)	-	-	-
8			-	-	-
9	Identificēto darbinieku skaits	-	7	42	114
10	Atalgojuma mainīgā daļa kopā	-	2,179	1,081	1,478
11	Tai skaitā - skaidrā naudā	-	413	662	1,167
12	Tai skaitā - atlikts	-	165	261	293
EU-13a	Tai skaitā - akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	1,766	419	311
EU-14a	Tai skaitā - atlikts	-	1,766	419	311
EU-13b	Tai skaitā - ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-
EU-14b	Tai skaitā - atlikts	-	-	-	-
EU-14x	Tai skaitā - citi instrumenti	-	-	-	-
EU-14y	Tai skaitā - atlikts	-	-	-	-
15	Tai skaitā - citi veidi	-	-	-	-
16	Tai skaitā - atlikts	-	-	-	-
17	<b>Atalgojums kopā (2. + 10. rinda)</b>	<b>353</b>	<b>3,825</b>	<b>6,828</b>	<b>5,775</b>

## EU REM2 - ģpaši maksājumi darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu (identificēti darbinieki)

	a	b	c	d
	Vadības struktūra - uzraudzības funkcija	Vadības struktūra - pārvaldības funkcija	Citi augstākās vadības locekļi	Citi identificētie darbinieki
<b>Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums</b>				
1	Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums - identificēto darbinieku skaits	-	-	-
2	Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums — kopsumma	-	-	-
3	Šā piešķirtā garantētā mainīgā atalgojuma skaitā — finanšu gada laikā izmaksātais atalgojums, ko neņem vērā prēmiju maksimālajā apjomā	-	-	-
<b>Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā</b>				
4	Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā, — identificēto darbinieku skaits	-	-	-
5	Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā, — kopsumma	-	-	-
<b>Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu</b>				
6	Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu — identificēto darbinieku skaits	-	-	13
7	Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu — kopsumma	-	-	222
8	Tai skaitā izmaksāti finanšu gada laikā	-	-	222
9	Tai skaitā atlikti	-	-	-
10	Tai skaitā finanšu gada laikā izmaksātie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, ko neņem vērā prēmiju maksimālajā apjomā	-	-	-
11	Tai skaitā — lielākais maksājums, kas piešķirts vienai personai	-	-	51

## EU REM3 - atliktais atalgojums

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Atliktais un saglabātais atalgojums	Atliktā atalgojuma kopsumma, kas piešķirta par agrākiem snieguma periodiem	Tai skaitā - atalgojums, par kuru iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	Tai skaitā - atalgojums, par kuru tiks iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos finanšu gados	Finanšu gadā atbilstoši sniegtam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	Finanšu gadā atbilstoši sniegtam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos snieguma gados	Kopējā summa, kas finanšu gadā koriģēta, veicot ex post netiešās korekcijas (t. i., atliktā atalgojuma vērtības izmaiņas instrumentu cenu izmaiņu dēļ)	Atliktā atalgojuma kopējā summa, kas piešķirta pirms finanšu gada un faktiski izmaksāta finanšu gadā	Atliktā atalgojuma kopējā summa, kura piešķirta iepriekšējo snieguma periodu, par kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības, bet kurai piemēro saglabāšanas periodus
1 Vadības struktūra - uzraudzības funkcija	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi	-	-	-	-	-	-	-	-
4 bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
7 <b>Vadības struktūra - pārvaldības funkcija</b>	<b>5,902</b>	<b>467</b>	<b>5,435</b>	<b>44</b>	-	-	<b>423</b>	<b>575</b>
8 Skaidrā naudā	130	130	-	-	-	-	130	-
9 Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi	5,772	337	5,435	44	-	-	293	575
10 bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
13 <b>Citi augstākās vadības locekļi</b>	<b>1,860</b>	<b>535</b>	<b>1,325</b>	-	-	-	<b>535</b>	-
14 Skaidrā naudā	239	239	-	-	-	-	239	-
15 Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi	1,621	296	1,325	-	-	-	296	-
16 bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
17 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
19 <b>Citi identificētie darbinieki</b>	<b>1,140</b>	<b>322</b>	<b>818</b>	-	-	-	<b>322</b>	-
20 Skaidrā naudā	193	193	-	-	-	-	193	-
21 Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi	947	129	818	-	-	-	129	-
22 bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
25 <b>Skaidrā naudā</b>	<b>8,902</b>	<b>1,324</b>	<b>7,578</b>	<b>44</b>	-	-	<b>1,280</b>	<b>575</b>

## EU REM4 - Personas, kas gada laikā atalgojumā saņēmušas 1 miljonu eiro un vairāk

EUR		a
		<u>Identificētie darbinieki – augsta atalgojuma saņēmēji saskaņā ar Kapitāla prasību regulas 450. panta i) punktu</u>
1	no 1 000 000 līdz mazāk nekā 1 500 000	-

## EU REM5 - informācija par atalgojumu darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu (identificēti darbinieki)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		<u>Vadības struktūras atalgojums</u>			<u>Darbības jomas</u>						
		<u>Vadības struktūra - uzraudzības funkcija</u>	<u>Vadības struktūra - pārvaldības funkcija</u>	<u>Vadības struktūra - kopā</u>	<u>leguldījumu pakalpojumi</u>	<u>Banku pakalpojumi privātpersonām</u>	<u>Aktīvu pārvaldība</u>	<u>Korporatīvās funkcijas</u>	<u>Neatkarīgas iekšējās kontroles funkcijas</u>	<u>Visas pārējās</u>	<u>Total</u>
1	Kopējais identificēto darbinieku skaits										172
2	Tai skaitā - vadības struktūras locekļi	9	7	16							
3	Tai skaitā - citi augstākās vadības locekļi				-	5	1	13	8	15	
4	Tai skaitā - citi identificētie darbinieki				-	6	8	19	20	61	
5	Kopējais identificēto darbinieku atalgojums	353	3,825	4,178	-	1,759	666	2,869	2,128	5,181	
6	Tai skaitā - atalgojuma mainīgā daļa	-	2,179	2,179	-	298	145	579	367	1,170	
7	Tai skaitā - fiksētais atalgojums	353	1,646	1,999	-	1,461	521	2,290	1,761	4,011	

EU REM5 tabulā darbinieku skaits norādīts uz pārskata perioda beigām.

leguldījumu pakalpojumi - 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. Banku pakalpojumi privātpersonām - Privātpersonu apkalpošana. Aktīvu pārvaldība - leguldījumu individuālo portfeļu pārvaldīšana un citi aktīvu pārvaldīšanas veidi. Korporatīvās funkcijas - Visas funkcijas, kuru darbība ietekmē visu iestādi vai konsolidācijas grupu, piemēram, informācijas tehnoloģijas, personāla vadība. Neatkarīgas iekšējās kontroles funkcijas - Iekšējais audīts, darbības atbilstības kontroles funkcija un risku kontroles funkcija. Visas pārējās - Darbinieki, kuru profesionālo darbību nevar attiecināt uz iepriekš minētajām darbībām.