

+

AS "Citadele banka"

# Atalgojuma politika 2013. gadā



**Citadele**

Saskaņā ar FKTK 02.05.2007. Normatīvo noteikumu Nr. 61 „Informācijas atklāšanas un iestādes pārredzamības normatīvie noteikumi” 28. punkta prasībām AS „Citadele banka” (turpmāk – Banka) ir pienākums atklāt informāciju par atalgojuma politiku, ievērojot konfidencialitātes un fizisko personu datu aizsardzības principus.

Šajā pārskatā ir sniegta informācija par šādiem AS „Citadele banka” un tās meitassabiedrībām (turpmāk – Grupa):

- „Citadele banka” AS (Latvija)
- „Citadele” AB (Lietuva)
- „AP Anlage und Privatbank” AG (Šveice)
- „Citadele Asset Management” IPAS (Latvija)
- „Citadele līzings un faktoringas” SIA (Latvija)
- „Citadele faktoringas ir lizingas” UAB (Lietuva)
- „Citadele Leasing & Factoring” OU (Igaunija)
- „Citadele Life” AAS (Latvija)
- „Citadele atklātais pensiju fonds” AS (Latvija)
- „Citadele investīciju valdymas” UAB (Lietuva)
- „E & P Baltic Properties” SIA (Latvija)
- „PR Speciālie projekti” SIA (Latvija)
- „Calenia Investments” Limited (Kipra)
- „Rīgas pirmā garāža” SIA (Latvija)
- „RPG interjers” SIA (Latvija)
- „Hortus Residential” SIA (Latvija)
- „Hortus Commercial” SIA (Latvija)
- „Hortus Land” SIA (Latvija)
- „Hortus TC” SIA (Latvija)
- „Citadele Express Kredīts” SIA (Latvija)
- „Citadele Asset Management Ukraina” OOO (Ukraina)
- „Hortus LH” SIA
- „Hortus MD” SIA
- „Hortus JU” SIA

## 1. Atalgojuma politika

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Bankas un tās Grupas sabiedrību darbinieku atalgojuma pamatprincipus un politiku. Grupas 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 Grupas sabiedrību darbiniekiem.

## 2. Atalgojuma politikas uzdevumi

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

- atalgojuma atbilstību darbinieka sniegunam;
- atalgojuma saskaņotību un taisnīgumu Grupā;
- atalgojuma atbilstību un konkurētspēju darba tirgū;
- attiecībā uz riska profilu ietekmējošajiem amatiem sekojošo:
  - neveicinātu risku uzņemšanos virs Grupas risku stratēģijas, kas atspoguļota Risku un kapitāla pārvaldības politikā un tai pakārtotajos dokumentos, noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;
  - neierobežo Grupas spēju stiprināt tās pašu kapitālu;
  - atbilst Grupas attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem un vērtībām, piemēram, ētikas standartiem, ilgtermiņa interesēm, kā arī atbilst un veicina piesardzīgu un efektīvu risku pārvaldīšanu;
  - nav pretrunā ar klientu vai ieguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;
  - nepieļauj garantēta apmēra atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu, izņemot jaunu darbinieku nolīgšanas gadījumos pirmā darba gada laikā.

## 3. Atalgojuma struktūras elementi

- Atalgojuma nemainīgā daļa
- Atalgojuma mainīgā daļa

## 4. 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.

## 5. Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas principi

- Atalgojuma mainīgā daļa ir atkarīga no darbības rezultātiem. To Grupā var veidot dažādas izmaksas monetārā formā (prēmijas, pārdošanas komisijas, utml.).
- Grupā riska profilu ietekmējošo amatu darbības rezultātu novērtēšanai tiek izmantoti šādi mērķu kartes rādītāji:
  - finanšu rezultāti – (budžeta izpilde struktūrvienības līmenī un Bankas līmenī, peļņas un zaudējumu aprēķins struktūrvienības un Bankas līmenī, Bankas un Grupas likviditāte utml.);
  - klientu apmierinātība (gan iekšējo, gan ārējo pastāvīgo un atkārtoto klientu apmierinātības rādītāji);
  - procesu efektivitāte (klientu apkalpošanas laiks, dokumentu apstrādes laiks utml.);
  - profesionālā attīstība (projekta/jomas vadība, lai attīstītu kādu konkrētu kompetenci, iegūts sertifikāts kādā jomā);
  - normatīvo prasību izpildes rādītāji, t.sk. Bankas procedūru un politiku ievērošanas rādītāji, kas raksturo, kā darbinieks ievēro prasības attiecībā uz risku uzņemšanos.
- Mērķu kartes rādītāji un to izpilde tiek fiksēta individuālo pārrunu laikā starp darbinieku un tiešo vadītāju ne retāk kā reizi gadā, un tiek dokumentēta. Tiešais vadītājs novērtē mērķu kartes rādītāju izpildi un iesniedz apstiprināšanai priekšlikumus par atalgojuma mainīgās daļas izmaksu.
- 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, tad ne mazāk kā 30% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz periodu, kas nav mazāks kā viens gads.
- Ja atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta no 35% (ieskaitot) līdz 60% (neieskaitot) no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tad ne mazāk kā 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz periodu, kas nav mazāks kā trīs gadi.
- Ja atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta 60% vai vairāk no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tad ne mazāk kā 60% no tās atliek uz periodu, kas nav mazāks kā trīs gadi.

## 6. Atalgojums 2013. gadā

Tabulā norādītas Grupā izmaksātā atalgojuma summas bez darba devēja valsts obligātās sociālās apdrošināšanas vai citu valstu nodokļu sistēmā esošām līdzīgām iemaksām.

Atalgojuma informācija norādīta sadalījumā pa amatu saimēm, bet ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, informācija par darbinieku skaitu un izmaksāto atalgojuma mainīgo daļu darbiniekiem apkopota iekļaujot visus darbības veidus, tai skaitā darbiniekus, kuri strādā privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošanā, ieguldījumu pakalpojumu un aktīvu pārvaldīšanas jomās.

	<i>Atalgojuma nemainīgā daļa</i>		<i>Atalgojuma mainīgā daļa*</i>		
	Summa, LVL tūkst.	Darbinieku skaits	Summa, LVL tūkst		
			Izmaksāta	Atliktā daļa	Darbinieku skaits
AS „Citadele banka” valde	418	5	22	52	4
Citi riska profilu ietekmējošie amati	2 610	87	219	131	67
Pārējie darbinieki	17 560	1 545	1 410	0	1 340
<b>Kopā</b>	<b>20 588</b>	<b>1 637</b>	<b>1 651</b>	<b>183</b>	<b>1 411</b>

\*Atalgojuma mainīgā daļa netiek piešķirta akcijās un ar tām saistītos instrumentos.

2013.gadā netika izmaksāta atlīdzība par darba tiesisko attiecību uzsākšanu.  
2013.gadā atlīdzība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu tika aprēķināta 129 Grupas darbiniekiem 355'008 LVL apmērā, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, informācija par lielāko atlīdzības apmēru vienai personai nevar tikt publiskota.