

AS "Citadele banka"

# Atalgojuma politika 2011. 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.

## 1. Atalgojuma politika

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Bankas un tās meitas 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 meitas sabiedrību darbiniekiem.

## 2. Atalgojuma politikas uzdevumi

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

- atalgojuma atbilstību darbinieka sniegunam;
- atalgojuma saskaņotību un taisnīgumu Koncernā;
- atalgojuma atbilstību un konkurētspēju darba tirgū;
- attiecībā uz riska profilu ietekmējošajiem amatiem sekojošo:
  - neveicina risku uzņemšanos virs Koncerna risku stratēģijas, kas atspoguļota Risku un kapitāla pārvaldības politikā un tai pakārtotajiem dokumentiem, 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;
  - 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 Koncernā var veidot izmaksas monetārā formā (prēmijas, pārdošanas komisijas, utml.).
- Koncernā 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 Koncerna 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 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 2011. gadā – valdes locekļi un citi riska profilu ietekmējošie darbinieki

	<i>Atalgojuma nemainīgā daļa</i>		<i>Atalgojuma mainīgā daļa</i>	
	Summa, Ls bruto*	Skaitis	Summa, Ls bruto	Skaitis
AS „Citadele banka” valdes locekļi	404,460	5	39,776	5
<i>Citi riska profilu ietekmējošie darbinieki:</i>				
Bankas darbinieki	464,838	16	52,518	2
Pārējo AS „Citadele banka” koncerna uzņēmumu darbinieki	1,024,414	32	35,579	7
<b>Kopā</b>	<b>1,893,712</b>	<b>53</b>	<b>127,873</b>	<b>14</b>

\* - neiekļaujot darba devēja obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas