

AS "Citadele banka"

Atalgojuma politika 2015. gadā



Citadele

Saskaņā ar ES 575/2013 regulu un FKTK „Normatīvo noteikumu par atalgojuma politikas pamatprincipiem” Nr. 126 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 AS „Citadele banka” un šādām tās meitassabiedrībām (turpmāk – Grupa):

Nr. p.k.	Komersabiedrības nosaukums	Reģistrācijas valsts kods
1	AS „Citadele banka”	LV
2	AB „Citadele” bankas	LT
3	„AP Anlage & Privatbank” AG	CH
4	SIA „Citadele līzings un faktoring”	LV
5	OU „Citadele Leasing & Factoring”	EE
6	UAB „Citadele faktoringas ir lizingas”	LT
7	IPAS „CBL Asset Management”	LV
8	AS „CBL Atklātais Pensiju Fonds”	LV
9	AAS „CBL Life”	LV
10	SIA „E & P Baltic Properties”	LV
11	SIA „PR Speciālie projekti”	LV
12	Calenia Investments Limited	CY
13	OOO „Mizush Asset Management Ukraina”	UA
14	UAB „Citadele Investiciju Valdymas”	LT
15	SIA „Citadele Express Kredīts”	LV
16	SIA „Rīgas pirmā garāža”	LV
17	SIA „RPG interjers”	LV
18	SIA „Hortus Commercial”	LV
19	SIA „Hortus Land”	LV
20	SIA „Hortus TC”	LV
21	SIA „Hortus Residental”	LV
22	SIA „Hortus LH”	LV
23	SIA „Hortus MD”	LV
24	SIA „Hortus JU”	LV
25	SIA „Hortus RE”	LV
26	SIA „Hortus BR”	LV
27	SIA „Hortus NI”	LV

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. Bankā darbojas Atalgojuma un nomināciju komiteja, kuras pārraudzībā ir arī jautājumi, kas saistīti ar Grupas atalgojuma politiku. Komiteja ir Bankas Padomes izveidota komiteja, kurā darbojas Padomes locekļi.

2. ATALGOJUMA POLITIKAS UZDEVUMI

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

- atalgojuma atbilstību darbinieka sniegumam;
- 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 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. Garantēta apmēra atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā jaunu darbinieku nolīgšanas gadījumos pirmā darba gada laikā.

3. ATALGOJUMA STRUKTURAS 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 par kvantitatīvo/ kvalitatīvo rādītāju un mērķu izpildi, pārdošanas komisijas, u.tml.).
- Grupā riska profilu ietekmējošo amatu darbības rezultātu novērtēšanai tiek izmantota Darbiniekam individuāli izstrādātā vai Bankas/Grupās sabiedrībai izstrādātā mērķu karte, kurā tiek iekļauti šādi rādītāji:
 - finanšu – (Darbinieka Pārvaldības objektam vai objektiem, ja tie ir vairāki) piemērojamie rādītāji, piemēram, budžeta izpilde, peļņas un zaudējumu aprēķins, likviditāte u.tml.);
 - klientu (gan iekšējo, gan ārējo klientu apmierinātības rādītāji, jaunu klientu piesaiste u.tml.);
 - procesu (klientu apkalpošanas laiks, dokumentu apstrādes laiks, normatīvo prasību izpildes rādītāji, t.i. saistošo ārējo/ iekšējo tiesību aktu un limitu ievērošanas rādītāji, kas var ietekmēt attiecīgi Grupās/Bankas/ Grupās sabiedrības riska profilu un finanšu rezultātus u.tml.);
 - apmācību un attīstības (profesionālā attīstība, projekta/ jomas vadība, lai attīstītu kādu konkrētu kompetenci, iegūts sertifikāts kādā jomā u.tml.).
- Mērķu kartes rādītāji un to izpilde tiek fiksēta individuālo pārrunu laikā starp darbinieku un tiešo vadītāju ne retāk kā reizi gadā, un tiek dokumentēta.
- 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 līdz 35% no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas, tad līdz 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz vienu gadu.
- Ja atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta no 35% (ieskaitot) līdz 100% (neieskaitot) no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tad ne mazāk kā 40% no atalgojuma mainīgās daļas atliek uz trīs gadiem.
- Ja atalgojuma mainīgā daļa ir noteikta 100% vai vairāk no riska profila ietekmējošā amata darbinieka atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tad ne mazāk kā 60% no tās atliek uz trīs gadiem.
- 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.

6. ATALGOJUMS 2015. GADĀ

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

1.tabula Informācija par darbinieku atalgojumu

	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi	Privātpersonu vai mazo un vidējo komerc-sabiedrību apkalpošana	Aktīvu pārvaldīšana	Korporatīvā atbalsta funkcija	Iekšējās kontroles funkcija	Pārējie darbības veidi
Darbinieku skaits gada beigās	21	26	28	687	23	639	99	165
Peļņa/(zaudējumi) pēc nodokļiem (tūkst. eiro)	26,071							
Kopējais atalgojums (tūkst.eiro)	463	2,351	609	10,525	642	13,125	2,137	4,032
t.sk.: mainīgā atalgojuma daļa (tūkst.eiro)		312	37	656	67	832	118	501

2.tabula Informācija par Grupas riska profila ietekmējošiem darbiniekiem (Tūkst.eiro)

	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi	Privātpersonu vai mazo un vidējo komerc-sabiedrību apkalpošana	Aktīvu pārvaldīšana	Korporatīvā atbalsta funkcija	Iekšējās kontroles funkcija	Pārējie darbības veidi
Iestādes riska profila ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās	21	26	21	72	10	43	29	34
tajā skaitā riska profila ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās			1	15		16	8	13
Atalgojuma nemainīgā daļa	Kopējā atalgojuma nemainīgā daļa	463	1,844	402	2,148			
	tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	463	1,844	402	2,148	1,554	840	1,718
	tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti							
	tajā skaitā citi instrumenti							
Atalgojuma mainīgā daļa	Kopējā atalgojuma mainīgā daļa		415	27	159	179	38	101
	tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi		415	27	159	179	38	101
	tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti							
	tajā skaitā citi instrumenti							
Atliktā atalgojuma mainīgā daļa	Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā		132	4	23	26	9	16
	tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā		132	4	23	26	9	16
	tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā							
	tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā							

		Padome	Valde	leguldfījumu pakalpojumi	Privātpersonu vai mazo un vidējo komerc-sabiedrību apkalpošana	Aktīvu pārvaldīšana	Korporatīvā atbalsta funkcija	Iekšējās kontroles funkcija	Pārējie darbības veidi
	Kopējā neizmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta pirms pārskata								
	tajā skaitā daļa, uz kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības								
	tajā skaitā daļa, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības								
	Kopējā pārskata gadā izmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa		162	2	29		36	4	41
Atalgojuma mainīgās daļas korekcija	Pārskata gada laikā piemērotā atalgojuma mainīgās daļas korekcija, kas attiecināma uz iepriekšējos gados piešķirto atalgojuma								
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								
	Pārskata gadā izmaksātās atlīdzības apmērs par darba tiesisko attiecību								
	Lielākās atlīdzības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmērs vienai personai								
Ar pensionēšanu saistītie labumi	Darbinieku skaits, kas saņem ar pensionēšanu saistītos labumus								
	Ar pensionēšanu saistīto labumu apmērs								

2015.gadā netika izmaksāta atlīdzība par darba tiesisko attiecību uzsākšanu.

Ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, informācija par lielāko atlīdzības apmēru par darba tiesisko attiecību izbeigšanu vienai personai un darbinieku atalgojumu aktīvu pārvaldīšanā nevar tikt publiskota.