



## Atalgojuma politika un prakse 2019. gadā

Informācija ir sagatavota saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes regulas (ES) Nr. 575/2013 (2013. gada 26. jūnijs) par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr. 648/2012 450. panta, FKTK normatīvo noteikumu Nr. 126 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” (turpmāk – FKTK Noteikumi) un FKTK normatīvo noteikumu Nr. 40 „Normatīvie noteikumi par precizējošām prasībām informācijas atklāšanai saskaņā ar Regulas (ES) Nr.575/2013 astotajā daļā noteikto, par informācijas būtiskumu, aizsargājamu un konfidenciālu informāciju un par informācijas atklāšanas periodiskumu” prasībām, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus un Eiropas Banku iestādes pamatnostādnes „Pamatnostādnes par informācijas atklāšanas prasībām saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 astoto daļu”, „Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450. pantu”, „Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi saistībā ar banku mazumtirdzniecības produktu pārdošanu un pakalpojumu sniegšanu” definētos principus, un ietver informāciju par Signet Bank AS (turpmāk - Banka) un tās meitas sabiedrību „Signet Asset Management Latvia” IPS un AS „Primero Finance” (kopā saukti „Koncerns”) atalgojuma politiku un praksi 2019. gadā.

Ar Atalgojumu Bankā tiek saprasti visi Atalgojuma fiksētās un mainīgās daļas elementi, tostarp veiktie maksājumi vai pabalsti (monetārā vai nemonetārā veidā), ko Banka tiešā veidā piešķirusi darbiniekiem vai kas piešķirti tiem Bankas uzdevumā.

Bankas Atalgojuma politika un prakse ir izveidota, ņemot vērā Bankas attīstības un riska stratēģijas mērķus, korporatīvo kultūru un vērtības, ilgtermiņa intereses un izmantotos pasākumus, un tās mērķi ir:

1. piesaistīt Bankai motivētus, augsta līmeņa profesionāļus, kuri pārstāv Bankas biznesa attīstībai būtiskas kompetences;
2. veicināt Bankas mērķu sasniegšanu, atzinīgi novērtēt augsta darba snieguma kultūru un profesionālo attīstību, paredzot atbilstošu novērtējumu un atalgojumu par kvalitatīvu darbu un sasniegtajiem rezultātiem;
3. stiprināt to Bankas darbinieku lojalitāti, kuri veicina Bankas darba efektivitāti, stratēģisko mērķu sasniegšanu, risku minimizēšanu, ievērojot Bankas korporatīvās vērtības, profesionālas rīcības un ētikas standartus un nodrošinot interešu saskaņotību ar Banka vadības un akcionāru interesēm;
4. nodrošināt, lai monetārajos un nemonetārajos Atalgojuma veidos netiktu iekļauti stimuli, kas liktu Bankas darbiniekiem dot priekšroku savām interesēm vai Bankas interesēm, tādējādi kaitējot klientu interesēm.

Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas nolūkos Bankas darbinieki tiek sadalīti šādos segmentos:

1. riska profilu ietekmējošie amati<sup>1</sup>;
2. biznesa atbalsta struktūrvienību darbinieki;
3. darbinieki, kas pārdod Bankas produktus un/ vai pakalpojumus (Atbilstošas personas)<sup>2</sup>;
4. darbinieki, kas strādā citos Bankas peļņu ģenerējošos amatos.

<sup>1</sup> Cits nosaukums dažos ārējos tiesību aktos (piemēram, Eiropas Banku iestādes pamatnostādnes „Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvas 2013/36/ES 74. panta 3. punktu un 75. panta 2. punktu un atklājamo informāciju saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 450. pantu”) - „Identificētās personas”.

<sup>2</sup> Jēdzieni „Atbilstošas personas” un „Banku produkti un/vai pakalpojumi” tiek lietoti tādā pati nozīmē, kā Eiropas Banku iestādes pamatnostādnes „Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi saistībā ar banku mazumtirdzniecības produktu pārdošanu un pakalpojumu sniegšanu”.



Riska profilu ietekmējošo amatu identifikācijas process notiek, ievērojot Komisijas Deleģētajā Regulā (ES) Nr. 604/2014 (2014. gada 4. marts), ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem par kvalitātes un attiecīgiem kvantitātes kritērijiem, kas vajadzīgi, lai noteiktu to darbinieku kategorijas, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestādes riska profilu, noteiktās prasības.

Sīkāka informācija par Bankas riska profilu ietekmējošo amatu Atalgojuma politiku un praksi ir sniegta zemāk.

#### **a) Bankas koleģiālo institūciju/ amatpersonu/ struktūrvienību atbildības sadalījums Atalgojuma politikas noteikšanā**

Atalgojuma noteikšana Bankas padomes priekšsēdētājam un locekļiem, kā arī Bankas valdes priekšsēdētājam ir uzticēta akcionāru sapulcei.

Bankas padome ir atbildīga par:

1. Atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un Atalgojuma politikas apstiprināšanu un īstenošanas uzraudzību;
2. Bankas budžeta apstiprināšanu katra gada beigās nākamajam gadam, t.sk. kopējās summas, kas izmaksājama kā Atalgojuma mainīgā daļa, noteikšanu;
3. Atalgojuma politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā, pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Bankas esošajai darbībai un tās attīstības stratēģijai, kā arī pārmaiņām ārējos faktoros;
4. Atalgojuma noteikšanu Bankas valdes locekļiem (izņemot Bankas valdes priekšsēdētāju) (t.sk. Bankas valdes loceklim, kurš ir atbildīgs par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma un proliferācijas (turpmāk – NILLTPF) novēršanu Bankā), par NILLTPF novēršanas prasību izpildi atbildīgajai personai, Iekšējā audita vadītājam, Bankas Risku direktoram, par darbības atbilstības kontroli atbildīgajai personai, kā arī amatiem, kuru atalgojums ir vienāds vai lielāks par zemāko atalgojumu, kas noteikts kādam no Bankas valdes locekļiem;
5. pārbaūžu veikšanas kārtības noteikšanu par Atalgojuma politikas īstenošanu un ievērošanu atbilstoši apstiprinātajai Atalgojuma politikai;
6. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbinieku Atalgojuma tiešu pārraudzību.

Bankas valde ir atbildīga par:

1. Bankas padomes noteikto Atalgojuma politikas pamatprincipu ievērošanu un Atalgojuma politikas izstrādi;
2. Atalgojuma politikas īstenošanu un atbilstošu Bankas iekšējo normatīvo dokumentu izstrādāšanu, apstiprināšanu un ievērošanu, iesaistot Bankas personāla vadības funkciju un Bankas darbības atbilstības funkciju;
3. Bankas riska profilu ietekmējošo amatu veicēju saraksta apstiprināšanu ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā.

Bankas valdes priekšsēdētājs pieņem lēmumu par pamatalgas noteikšanu un Atalgojuma mainīgās daļas apjomu un izmaksu pārējiem Bankas darbiniekiem saskaņā ar Atalgojuma politikā minētajiem nosacījumiem.

Bankas personāla vadības funkcija ir atbildīga par priekšlikumu sagatavošanu Bankas valdei Atalgojuma politikas pilnveidošanai un regulārai pārskatīšanai, kā arī par komunikāciju ar darbiniekiem par Atalgojuma politikas pamatprincipiem.

Bankas darbības atbilstības funkcija ir atbildīga par Atalgojuma politikas un prakses atbilstības ārējiem tiesību aktiem izvērtēšanu aktualizācijas procesa ietvaros, kā arī par kontroles pasākumu



noteikšanu un/ vai veikšanu, lai pārbaudītu, vai Atalgojuma politika un prakse tiek ievērotas.

Izvērtējot Bankas biznesa modeli, apmēru un organizatorisko struktūru, Bankā Atalgojuma komiteja netiek veidota; Atalgojuma komitejas funkcijas augstākās vadības Atalgojuma noteikšanas jomā pilda Bankas padome. 30.07.2019. Bankas padome ikgadējās aktualizācijas ietvaros pārapsīprināja Bankas iekšējo normatīvo dokumentu „Atalgojuma politika”. Banka plāno veikt ikgadējo Atalgojuma politikas aktualizāciju līdz 2020. gada trešā ceturkšņa beigām. Atalgojuma politikas ikgadējās aktualizācijas procesā 2019. gadā ārējo konsultantu pakalpojumi netika izmantoti. Tas pats attiecas arī uz 2020. gadu.

## **b) Informācija par saikni starp Atalgojumu un darbības rezultātiem**

Bankas darbiniekam tiek noteikta darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstoša, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīga pamatalga tā, lai motivētu darbinieku sasniegt individuālos un Bankas kopējos mērķus.

Pamatalgas pārskatīšana katram Bankas darbiniekam individuāli notiek 1 (vienu) reizi gadā, izvērtējot noteiktus kritērijus, t.sk. darba kvalitāti un darba sniegumu esošajā amata lomā.

Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā Bankas stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi atbilstoši Bankā noteiktajiem risku pārvaldīšanas principiem, kā arī ietekmi uz kapitāla bāzes stabilitāti. Atalgojuma mainīgā daļa katram darbiniekam individuāli ir tieši saistīta ar darba snieguma novērtēšanas rezultātiem.

Gada atalgojuma mainīgās daļas sistēma ir paredzēta:

1. riska profilu ietekmējošajiem amatiem;
2. biznesa atbalsta struktūrvienību darbiniekiem.

Ceturkšņa atalgojuma mainīgās daļas sistēma ir paredzēta:

1. darbiniekiem, kas pārdod Bankas produktus un/ vai pakalpojumus (Atbilstošajām personām);
2. darbiniekiem, kas strādā citos Bankas peļņu ģenerējošos amatos.

Darbības rezultātu kritēriji, uz kuriem pamatojoties Bankas darbinieks iegūst tiesības uz Atalgojuma mainīgo daļu, ir Bankas kopējo darbības mērķu (*KPI*) un darbinieka individuālo mērķu izpilde.

Bankas kopējie darbības mērķi tiek noteikti konkrētajam darbības gadam un var ietvert tādas rādītājus, kā, piemēram, *ROE*, *CIR*, tīrie komisijas ieņēmumi, aktīvo klientu skaita pieaugums, sodu neesamība no regulatora puses utt.

Atalgojuma mainīgā daļa darbiniekam tiek piešķirta, ja:

1. ir sasniegti Bankas *KPI* konkrētajā darbības gadā;
2. darbiniekam beidzies pārbaudes laiks;
3. darbiniekam Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas brīdī nav spēkā esošo disciplinārsodu;
4. darbinieks ir sasniedzis individuālajā mērķu kartē definētos mērķus.

Atalgojuma mainīgā daļa netiek piešķirta/ izmaksāta, ja tā rezultātā Bankas kapitāla bāze vairs nav stabila.

## **c) Svarīgākās Atalgojuma sistēmas izstrādes iezīmes**

Darbinieku Atalgojums Bankā sastāv no šādiem elementiem:

1. Atalgojuma fiksētā daļa (pamatalga; darba samaksas nemainīgās daļa);
2. Atalgojuma manīgā daļa (no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksa);
3. papildu monetārās un nemonetārās priekšrocības un labumi.



Sikāk katra Atalgojuma elementa, kā arī informācijas par galvenajiem kvantitatīvajiem un kvalitatīvajiem darba snieguma un riska rādītājiem, kas tiek izmantoti darba snieguma novērtēšanai, apraksts ir sniegts citās šī dokumenta sadaļās.

Bankas izveidotā Atalgojuma sistēma, ievērojot proporcionalitātes principu, ir pielāgota Bankas lielumam, iekšējai darba organizācijai un būtībai, darbības jomai un darbības sarežģītībai, neveicina pārmērīgu riska uzņemšanos vai maldinošu produktu pārdošanu, ir saskaņota ar Bankas riska profilu un kapitāla struktūru, un paredz, ka:

1. NILLTPF riska pārvaldīšanā iesaistīto darbinieku, kuru amata pienākumos ir ietverta NILLTPF riska kontrole, atalgojums nav atkarīgs no Bankas saimnieciskās darbības rādītājiem/ rezultātiem;
2. privātbanķieriem izmaksājamā Atalgojuma mainīgās daļas apmērs ir piesaistīts NILLTPF novērtēšanas prasību izpildes kvalitātei;
3. iekšējās kontroles funkciju Atalgojums tiek noteikts saskaņā ar iekšējās kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu, neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem iekšējās kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās;
4. Bankas darbinieku, kas izvērtē patērētāja spējas atmaksāt kredītu, Atalgojums nav atkarīgs no pieņemto kredīta pieteikumu skaita vai īpatsvara;
5. Atbilstošo personu atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā patērētāju tiesības un intereses, tai skaitā Banka:
  - a. nesasaista Atalgojumu vienīgi ar Bankas produktu un/ vai pakalpojumu piedāvāšanas vai sniegšanas kvantitatīvi noteiktajiem mērķiem;
  - b. neveicina konkrēta Bankas produkta un/ vai pakalpojuma vai Bankas produktu un/ vai pakalpojumu kategorijas piedāvāšanu vai sniegšanu vairāk par citiem Bankas produktiem un/ vai pakalpojumiem, piemēram, tādus Bankas produktus un/ vai pakalpojumus, kuri Bankai vai Atbilstošai personai nes lielāku peļņu, bet vienlaikus kaitējot patērētājam;
6. sniedzot ieguldījumu pakalpojumus, lai papildus aizsargātu patērētājus, Banka neatalgo un nevērtē darbinieku gūtos rezultātus tādā veidā, kas ir pretrunā Bankas pienākumam rīkoties savu klientu labākajās interesēs, piemēram, izmaksājot atlīdzību, nosakot pārdošanas mērķus vai citādi stimulējot viena konkrēta finanšu instrumenta ieteikšanu vai pārdošanu, lai gan klienta interesēm labāk atbilstu cits instruments;
7. sniedzot ieguldījumu konsultācijas klientiem, Banka neatalgo un nevērtē darbinieku gūtos rezultātus tādā veidā, kas ir pretrunā tās pienākumam rīkoties klientu interesēs, piemēram, nosakot sistēmu attiecībā uz Atalgojumu, pārdošanas mērķiem vai citiem aspektiem, kas varētu stimulēt darbiniekus privātajam klientam ieteikt konkrētu finanšu instrumentu, ja Banka varētu piedāvāt atšķirīgu finanšu instrumentu, kas klienta interesēm atbilstu labāk.

Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā Bankas stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi atbilstoši Bankā noteiktajiem risku pārvaldīšanas principiem. Pieņemot lēmumus par Atalgojuma mainīgo daļu, tiek ievēroti katra finanšu gada beigās Bankas padomes apstiprinātais Bankas budžets nākamajam finanšu gadam, darba snieguma novērtēšanas kritēriji un Atalgojuma mainīgās daļas sistēma, kā arī Bankas iekšējie normatīvie dokumenti, kas regulē interešu konfliktu pārvaldību.

Aprēķinot izmaksājamo Atalgojuma mainīgās daļas apmēru, tiek vērtēts sākotnēji noteikto mērķu sasniegtais apjoms un kvalitāte.

Atalgojuma mainīgā daļa ir saistīta ar darba snieguma novērtēšanas rezultātiem un ir atkarīga no struktūrvienības un amata segmenta, kurā attiecīgais darbinieks strādā:

1. riska profilu ietekmējošo un biznesa atbalsta struktūrvienību darbiniekiem Atalgojuma



- mainīgā daļa tiek izmaksāta 1 (vienu) reizi gadā saskaņā ar attiecīgā gada darba snieguma novērtēšanas rezultātiem;
2. darbinieki, kas pārdod Bankas pakalpojumus un/ vai produktus un strādā citos Bankas peļņu ģenerējošos amatos atalgojuma mainīgo daļu saņem šādi:
    - a. 1 (vienu) reizi ceturksnī 70 (septiņdesmit) % apmērā saskaņā ar attiecīgā ceturkšņa sasniegtajiem rezultātiem;
    - b. 1 (vienu) reizi gadā 30 (trīsdesmit) % no attiecīgā gada ceturkšņu mainīgās daļas kopsummas saskaņā ar gada darba snieguma novērtēšanas rezultātiem, izvērtējot ar pārdošanu nesaistītos, individuālajos gada mērķos definētos kritērijus, t.sk., veicot darbības riska novērtējumu;
  3. riska profila amatiem atalgojuma mainīgās daļas maksājumi tiek atlikti šādi:
    - a. no būtiskas atalgojuma mainīgās daļas, kas veido 70 (septiņdesmit) % līdz 100 (viens simts) % (neieskaitot) no darbiniekam noteiktās Atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – ne mazāk kā 40 (četrdesmit) % izmaksa tiek atlikta uz 3 (trim) gadiem;
    - b. no īpaši augstas Atalgojuma mainīgās daļas, kas veido 100 (viens simts) % un vairāk no darbiniekam noteiktās Atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā – ne mazāk kā 60 (sešdesmit) % izmaksa tiek atlikta uz 3 (trim) gadiem.

Atalgojuma mainīgās daļas atliktā summa tiek aprēķināta un izmaksāta, ņemot vērā ilgtermiņa perspektīvu un izvērtējot vidējā termiņā sasniegtos mērķus, ar tiem saistītos riskus un rezultātu ilgtspēju.

Bankas Atalgojuma sistēma neparedz garantētā mainīgā Atalgojuma un atlaišanas pabalstu (papildu maksājumus līguma priekšlaicīgas izbeigšanas dēļ) piešķiršanu papildus tiem atlaišanas pabalstiem, kas ir definēti LR tiesību aktos. Bankas Atalgojuma politikā noteiktajos gadījumos un kārtībā var tikt pieņemts lēmums piešķirt konkrētajam Darbiniekam atlaišanas pabalstu, kura summa pārsniedz LR tiesību aktos noteikto apmēru, turklāt Bankas atbilstības funkcija izvērtē šāda atlaišanas pabalsta piešķiršanas iemeslus, piešķiramās summas atbilstību un šīs summas noteikšanai izmantotos kritērijus. Bankas Atalgojuma politikā noteiktajos gadījumos šādai izmaksai ir nepieciešams Bankas padomes akcepts.

#### **d) Attiecība starp Atalgojuma fiksēto un mainīgo daļu**

Attiecība starp Atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu nevienam Bankas darbiniekam nepārsniedz Direktīvas 2013/36/ES 94. panta 1. punkta g) apakšpunktā noteikto lielumu.

#### **e) Atalgojuma mainīgā daļas shēma un galvenie parametri; ar naudu nesaistītie Atalgojuma elementi**

Bankas motivācijas sistēma ietver sevī gan monetāros labumus, gan nemonetāros labumus. Monetārie labumi ir Atalgojuma mainīgā daļa (detalizēto aprakstu par Atalgojuma mainīgās daļas shēmu un galvenajiem principiem sk. iepriekšējās sadaļās), kā arī citas monetārās priekšrocības (piemēram, atbalsts nozīmīgajās dzīves situācijās, īpaša pateicība par darba rezultātiem). Nemonetārie labumi (priekšrocības) ietver, piemēram, veselības apdrošināšanu, papildu brīvas dienas, mobilo sakaru operatoru pakalpojumu apmaksu (saskaņā ar identificētajām darba vajadzībām), dalību korporatīvajos pasākumos, dalību apmācībās un semināros (saskaņā ar identificētajām personāla attīstības un mācību vajadzībām) u. tml.

Citas monetārās un nemonetārās priekšrocības un labumi Bankā ir veidoti ar mērķi veicināt darbinieku lojalitāti, izpratni par Bankas vērtībām, biznesa stratēģiju, kā arī nodrošināt kvalitatīvu



darba vidi. Tie attiecas uz visiem Bankas darbiniekiem.

**f) Informācija par darbības rezultātu kritērijiem, pamatojoties uz kuriem iegūst tiesības uz akcijām, izvēles līgumiem vai Atalgojuma mainīgās daļas lielumiem**

Bankas Atalgojuma politika neparedz darbības rezultātu kritēriju noteikšanu, pamatojoties uz kuriem Bankas darbinieks iegūst tiesības uz akcijām, līdzvērtīgām īpašumtiesību daļām, ar akcijām saistītiem instrumentiem, līdzvērtīgiem bezskaidras naudas instrumentiem, izvēles līgumiem un citiem līdzīgiem instrumentiem.

**g) Apkopoti skaitliskie dati par Atalgojumu sadalījumā pa darbības veidiem**

Kvantitatīvā informācija par Koncerna darbinieku Atalgojumu (kopējie skaitļi par kopējo darbinieku skaitu un to kopēju Atalgojumu, kas sadalīts fiksētajās un mainīgajās Atalgojuma daļās) ir sniegta tabulā Nr. 1 „Informācija par Koncerna darbinieku Atalgojumu 2019. gadā” sadalījumā pa darbības veidiem:

Informācija par Koncerna darbinieku Atalgojumu 2019. gadā.

Tabula Nr. 1

	Padome	Valde	Ieguldījumu 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	12 <sup>7</sup>	10 <sup>8</sup>	7	31	2	42	10	-
Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem, EUR	945'486							
Kopējais atalgojums, EUR	28'000	582'361	300'782	951'869	47'160	1'170'838	364'134	-
Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa, EUR	-	-	22'360	126'765	-	2'485	-	-

Ievērojot normatīvos aktus fizisko personu datu aizsardzības jomā, informācija par mainīgā atalgojuma daļas maksāšanas faktu un saistītajiem maksājumiem, ja šādi ir bijuši, netiks atklāta tām amatu saimēm, kurām šādas informācijas atklāšana var ļaut identificēt datu subjektu.

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/ konsolidācijas grupu, piemēram, IT, personāla vadība.
5. Iekšējais audits, darbības atbilstības kontroles funkcija un risku kontroles funkcija.
6. Darbinieki, kuru profesionālo darbību nevar attiecināt uz iepriekš minētajām darbībām. Iestāde pārskatam pievieno papildu skaidrojumu, norādot, kādos darbības veidos darbinieki veic savu profesionālo darbību.
7. Informācijā par skaitu iekļauti visi Bankas un tās meitas sabiedrību padomes locekļi.
8. Informācijā par skaitu iekļauti visi Bankas un tās meitas sabiedrību valdes locekļi.





## h) Apkopoti skaitliskie dati par riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem un to Atalgojumu

Kvantitatīvā informācija par Koncerna riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem un to Atalgojumu (kopējie skaitļi par kopējo darbinieku skaitu un to kopēju Atalgojumu, kas sadalīts fiksētajās un mainīgajās Atalgojuma daļās, t. sk. atliktajā Atalgojuma mainīgajā daļā, atsevišķi izdalot informāciju par riska profilu ietekmējošo darbiniekiem augstākās vadības pozīcijās (padome un valde)) ir sniegta tabulā Nr. 2 „Informācija par Koncerna riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem un to Atalgojumu 2019. gadā:

Informācija par Koncerna riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem un to Atalgojumu 2019. gadā.

Tabula Nr.2

	Padome	Valde	Iekšējās kontroles funkcija <sup>1</sup>	Citi pārējie darbības veidi <sup>2</sup>
<b>Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>8</b>
tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās	12 <sup>4</sup>	10 <sup>5</sup>	-	-
<b>Atalgojuma nemainīgā daļa, EUR</b>	<b>28'000</b>	<b>582'361</b>	<b>162'302</b>	<b>531'146</b>
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	28'000	582'361	162'302	531'146
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti	-	-	-	-
tajā skaitā citi instrumenti <sup>3</sup>	-	-	-	-
<b>Atalgojuma mainīgā daļa, EUR</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>24'454</b>
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	-	-	-	24'454
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti	-	-	-	-
tajā skaitā citi instrumenti <sup>3</sup>	-	-	-	-
<b>Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>13'406</b>
tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā	-	-	-	13'406
tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā	-	-	-	-
tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā <sup>3</sup>	-	-	-	-
<b>Kopējā neizmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta pirms pārskata gada</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
tajā skaitā daļa, uz kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības	-	-	-	-
tajā skaitā daļa, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības	-	-	-	-
<b>Kopējā pārskata gadā izmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6'700</b>

<sup>1</sup> Iekšējais audits, darbības atbilstības kontroles funkcija un risku kontroles funkcija.

<sup>2</sup> Darbinieki, kuru profesionālo darbību nevar attiecināt uz iepriekš minētajām darbībām.

<sup>3</sup> Instrumenti, kas atbilst FKTK Noteikumu 18.2.2. punktā minētajām prasībām.

<sup>4</sup> Informācijā par skaitu iekļauti visi Bankas un tās meitas sabiedrību padomes locekļi.

<sup>5</sup> Informācijā par skaitu iekļauti visi Bankas un tās meitas sabiedrību valdes locekļi.

Ievērojot normatīvos aktus fizisko personu datu aizsardzības jomā, informācija par mainīgā atalgojuma daļas maksāšanas faktu un saistītajiem maksājumiem, ja šādi ir bijuši, netiks atklāta tām amatu saimēm, kurām šādas informācijas atklāšana var ļaut identificēt datu subjektu.

2019. gadā Koncerns attiecībā uz tās riska profilu ietekmējošajiem darbiniekiem:

1. nepielietoja Atalgojuma mainīgās daļas korekciju, kā arī garantēto Atalgojuma mainīgo daļu;
2. tiem darbiniekiem, ar kuriem pārskata gadā tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības, atlīdzību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu nav maksājusi;
3. nekādus ar pensionēšanos saistītos labumus nav piešķirusi.

Koncernā nav darbinieku, kuri saņem ar pensionēšanos saistītos labumus.



2019. gadā Koncernā nebija neviena augsti atalgota darbinieka, kuram pārskata gadā Atalgojums bija vienāds ar vai lielāks par 1 miljonu euro.

\* \* \* \* \*