

ATALGOJUMA POLITIKA UN PRAKSE 2016. 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 un FKTK „Normatīvo noteikumu par atalgojuma politikas pamatprincipiem” Nr. 126 (turpmāk – FKTK Noteikumi) prasībām, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, un ietver informāciju par Bank M2M Europe AS (turpmāk - Banka) un tās meitas sabiedrības IPAS „M2M Asset Management” (kopā saukti „Koncerns”) atalgojuma politiku un praksi 2016. gadā.

a) Bankas koleģiālo institūciju/amatpersonu/struktūrvienību atbildības sadalījums atalgojuma politikas noteikšanā

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 (t. sk. Bankas valdes loceklim, kurš ir atbildīgs par noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas (turpmāk – NILLTF) novēršanu Bankā), par NILLTF 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 direktoru un Risku un atbilstības pārvaldi;
- 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.

Izvērtējot Bankas biznesa modeli, apmēru un organizatorisko struktūru, Bankā Atalgojuma komiteja netiek veidota; Atalgojuma komitejas funkcijas augstākās vadības atalgojuma noteikšanas jomā pilda Bankas padome.

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. Atalgojuma mainīgā daļa katram darbiniekam individuāli ir tieši saistīta ar darba snieguma novērtēšanas rezultātiem.

Bankas izveidotā Atalgojuma sistēma paredz, ka:

- 1) NILLTF riska pārvaldīšanā iesaistīto darbinieku, kuru amata pienākumos ir ietverta NILLTF riska kontrole, atalgojums nav atkarīgs no Bankas saimnieciskās darbības rādītājiem/ rezultātiem;
- 2) privātbaņķieriem izmaksājamā atalgojuma mainīgās daļas apmērs ir piesaistīts NILLTF 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.

c) Svarīgākās atalgojuma sistēmas izstrādes iezīmes

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/ produktus un strādā citos Bankas peļņu ģenerējošos amatos atalgojuma mainīgo daļu saņem šādi:
 - i. 1 (vienu) reizi ceturksnī 70 (septiņdesmit) % apmērā saskaņā ar attiecīgā ceturkšņa sasniegtajiem rezultātiem;
 - ii. 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:
 - i. 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;
 - ii. 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.

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 daļa

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*, *CAR*, 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 brīdi nav spēkā esošo disciplinārsodu;
- 4) darbinieks ir sasniedzis individuālajā mērķu kartē definētos mērķus.

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

Bankas atalgojuma politika neparedz darbības rezultātu kritēriju noteikšanu, pamatojoties uz kuriem Bankas darbinieks iegūst tiesības uz akcijām, izvēles līgumiem un līdzīgiem instrumentiem.

Informācija par Koncerna darbinieku atalgojumu 2016. gadā

	Padome	Valde	leguldiņu pakalpojumi ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	Iekšējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶
Darbinieku skaits gada beigās	6	6	6	17	3	45	7	
Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem	336 124							
Kopējais atalgojums	28 000	609 322	391 568	680 126	62 634	1 499 616	288 278	
Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa		9 630	40 888	162 523	1 887	97 987	6 748	

Informācija par Koncerna riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem un to atalgojumu 2016. gadā

	Padome	Valde	Iekšējās kontroles funkcija ⁵	Citi pārējie darbības veidi*
Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās	6	6	3	4
tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās			1	2
Atalgojuma nemainīgā daļa				
Kopējā atalgojuma nemainīgā daļa	28 000	599 692	160 274	234 085
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	28 000	599 692	160 274	234 085
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti				
tajā skaitā citi instrumenti ⁷				
Atalgojuma mainīgā daļa				
Kopējā atalgojuma mainīgā daļa		9 630		39 767
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi		9 630		39 767
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti				
tajā skaitā citi instrumenti ⁷				
Atliktā atalgojuma mainīgā daļa				
Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā				11 440
tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā				11 440
tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā				
tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā ⁷				
Kopējā neizmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta pirms pārskata gada				
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				11 071

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 kredītēšana.

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 Instrumenti, kas atbilst FKTK Noteikumu 18.2.2. punktā minētajām prasībām.

* Ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, detalizētāka informācija dalījumā pa amatu saimēm un samaksātā mainīgā daļa netiek publicēta.

2016. 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 piešķīrusi.

Koncernā nav darbinieku, kuri saņem ar pensionēšanos saistītos labumus.

2016. gadā Koncernā nebija neviena augsti atalgota darbinieka, kuram pārskata gadā atalgojums bija vienāds ar vai lielāks par 1 miljonu *euro*.

* * * * *