



Atalgojuma politika un prakse 2020. 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. 207 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” (turpmāk – FKTK Noteikumi) un FKTK normatīvo noteikumu Nr. 86 „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, AS „Primero Finance”, UAB Primero Finance un un Citra Development SIA(kopā saukti „Koncerns”) atalgojuma politiku un praksi 2020. gadā.

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

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

1. piesaistīt Koncernam motivētus, augsta līmeņa profesionāļus, kuri pārstāv Koncerna biznesa attīstībai būtiskas kompetences;
2. veicināt Koncerna 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 Koncerna darbinieku lojalitāti, kuri veicina Koncerna darba efektivitāti, stratēģisko mērķu sasniegšanu, risku minimizēšanu, ievērojot Koncerna korporatīvās vērtības, profesionālas rīcības un ētikas standartus un nodrošinot interešu saskaņotību ar Koncerna vadības un akcionāru interesēm;
4. nodrošināt, lai monetārajos un nemonetārajos Atalgojuma veidos netiktu iekļauti stimuli, kas liktu Koncerna darbiniekiem dot priekšroku savām interesēm vai Koncerna interesēm, tādējādi kaitējot klientu interesēm.

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

1. riska profilu ietekmējošie amati¹;
2. biznesa atbalsta struktūrvienību darbinieki;
3. darbinieki, kas pārdo Bankas produktus un/ vai pakalpojumus (Atbilstošas personas)²;
4. darbinieki, kas strādā citos Bankas peļņu ģenerējošos amatos.

¹ 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”.

² 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 Koncerna esošajai darbībai un tā 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 Koncerna biznesa modeli, apmēru un organizatorisko struktūru, Bankā Atalgojuma komiteja netiek veidota; Atalgojuma komitejas funkcijas augstākās vadības Atalgojuma noteikšanas jomā pilda Bankas padome. 12.11.2020. Bankas padome ikgadējās aktualizācijas ietvaros pārapsūtināja Bankas iekšējo normatīvo dokumentu „Atalgojuma politika”. Banka plāno veikt ikgadējo Atalgojuma politikas aktualizāciju līdz 2021. gada beigām. Atalgojuma politikas ikgadējās aktualizācijas procesā 2020. gadā ārējo konsultantu pakalpojumi netika izmantoti. Tas pats attiecas arī uz 2021. gadu.

Koncerns īsteno grupas mēroga atalgojuma politiku. Bankas meitasuzņēmumi, ņemot vērā to biznesa modeļus, var izstrādāt, dokumentēt un apstiprināt savas darbinieku atalgojuma sistēmas, atalgojuma politiku un citus iekšējos normatīvos dokumentus, kas detalizēti regulē dažādus ar atalgojumu saistītus jautājumus, ievērojot šādus principus:

1. šiem iekšējiem dokumentiem jāatbilst Bankas iekšējā normatīvajā dokumentā „Atalgojuma politika” un citos ārējos tiesību aktos noteiktajiem principiem;
2. politikas līmeņa dokumenti saskaņā ar Koncernā pastāvošo kārtību ir saskaņojami ar Banku.

b) Informācija par saikni starp Atalgojumu un darbības rezultātiem

Koncerna darbiniekam tiek noteikta darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstoša, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīga pamatalga tā, lai motivētu darbinieku sasniegt individuālos un Koncerna 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 Koncerna stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi atbilstoši Koncernā 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.

Ceturksņa 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 Koncerna kopējo darbības mērķu (*KPI*) un darbinieka individuālo mērķu izpilde.

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

Atalgojuma mainīgā daļa darbiniekam tiek piešķirta, ja:

1. ir sasniegti Koncerna/ 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 Koncernā sastāv no šādiem elementiem:

1. Atalgojuma fiksētā daļa (pamatalgā; darba samaksas nemainīgās daļa);
2. Atalgojuma mainīgā daļa (no darbības rezultātiem atkarīga darba samaksa);
3. papildu monetārās un nemonētārās priekšrocības un labumi.

Sīkāk 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.

Koncerna izveidotā Atalgojuma sistēma, ievērojot proporcionalitātes principu, ir pielāgota Koncerna lielumam, iekšējai darba organizācijai un būtībai, darbības jomai un darbības sarežģītībai, neveicina pārmērīgu riska uzņemšanos vai maldinošu produktu pārdošanu, ir saskaņota ar Koncerna 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 Koncerna saimnieciskās darbības rādītājiem/ rezultātiem;
2. privātbanķieriem izmaksājamā Atalgojuma mainīgās daļas apmērs ir piesaistīts NILLTPF novēršanas 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. darbinieku, kas izvērtē patērētāja spējas atmaksāt kredītu, Atalgojums nav atkarīgs no pieņemto kredīta pieteikumu skaita vai īpatsvara;
5. Atbilstošu 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, tādas 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, Koncerns neatalgo un nevērtē darbinieku gūtos rezultātus tādā veidā, kas ir pretrunā Koncerna 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, Koncerns 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 Koncerns varētu piedāvāt atšķirīgu finanšu instrumentu, kas klienta interesēm atbilstu labāk.



Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā Koncerna stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi atbilstoši Koncernā 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 kopsummā 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, ņemot vērā, ka:
 - 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. Koncerns vēlas norādīt, ka Banka gan pārskata periodā, gan 2021. gadā, bet attiecībā uz pārskata periodu, atsevišķi ir veikusi savas atalgojuma politikas un prakses izvērtējumu saistībā ar COVID-19, t.sk. ņemot vērā Eiropas Sistēmisko risku kolēģijas ieteikumu par izmaksu ierobežošanu COVID-19 pandēmijas laikā un regulatora aicinājumu piemērot piesardzīgu un ilgtspējīgu atalgojuma politiku un praksi līdz 01.01.2021., īpaši attiecībā uz darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu, un šajā sakarā ir pieņēmusi atsevišķus lēmumus attiecībā gan uz visiem riska profilu ietekmējošajiem amatiem kopumā, gan arī attiecībā uz atsevišķām riska profilu ietekmējošo amatu un darbinieku, kas pārdod Bankas pakalpojumus un/ vai produktus un strādā citos Bankas peļņu ģenerējošos amatos, kategorijām.

Koncerna 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

Koncerna 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 Koncernā ir veidoti ar mērķi veicināt darbinieku lojalitāti, izpratni par Koncerna vērtībām, biznesa stratēģiju, kā arī nodrošināt kvalitatīvu darba vidi. Tie attiecas uz visiem Koncerna darbiniekiem.

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

Koncerna Atalgojuma politika neparedz darbības rezultātu kritēriju noteikšanu, pamatojoties uz kuriem Koncerna 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 2020. gadā” sadalījumā pa darbības veidiem:



Informācija par Koncerna darbinieku Atalgojumu 2020. gadā.

Tabula Nr. 1

	Padome	Valde	Ieguldījumu pakalpojumi ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldīšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	Iekšējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶
Darbinieku skaits gada beigās	12 ⁷	12 ⁸	8	42	2	53	15	-
Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem, EUR	1 395 477							
Kopējais atalgojums, EUR	28 000	615 136	403 337	1 234 904	55 666	1 395 060	417 015	-
Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa, EUR	-	-	69 998	192 214	-	4 450	-	-

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 ievēlētie Bankas un tās meitas sabiedrību padomes locekļi.
8. Informācijā par skaitu iekļauti visi ievēlētie 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 2020. gadā:



Informācija par Koncerna riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem un to Atalgojumu 2020. gadā.

Tabula Nr.2

	Padome	Valde	Iekšējās kontroles funkcija ¹	Citi pārējie darbības veidi ²
Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās	12	10	3	9
tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās	12 ⁴	10 ⁵	-	-
Atalgojuma nemainīgā daļa, EUR	28 000	615 136	171 545	638 351
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	28 000	615 136	171 545	638 351
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti	-	-	-	-
tajā skaitā citi instrumenti ³	-	-	-	-
Atalgojuma mainīgā daļa, EUR	-	-	-	34 326
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	-	-	-	34 326
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti	-	-	-	-
tajā skaitā citi instrumenti ³	-	-	-	-
Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā	-	-	-	51 133
tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā	-	-	-	51 133
tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā	-	-	-	-
tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā ³	-	-	-	-
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	-	-	-	13 406

¹ Iekšējais audits, darbības atbilstības kontroles funkcija un risku kontroles funkcija.

² Darbinieki, kuru profesionālo darbību nevar attiecināt uz iepriekš minētajām darbībām.

³ Instrumenti, kas atbilst FKTK Noteikumu 18.2.2. punktā minētajām prasībām.

⁴ Informācijā par skaitu iekļauti Bankas un to meitas sabiedrību, kas klasificējamās kā būtiskās uzņēmējdarbības vienības Regulas (ES) Nr. 604/2014 izpratnē, padomes locekļi.

⁵ Informācijā par skaitu iekļauti Bankas un to meitas sabiedrību, kas klasificējamās kā būtiskās uzņēmējdarbības vienības Regulas (ES) Nr. 604/2014 izpratnē, 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.

2020. 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.

2020. gadā Koncernā nebija neviena augsti atalgota darbinieka, kuram pārskata gadā Atalgojums bija vienāds ar vai lielāks par 1 miljonu euro.

* * * * *