



## Atalgojuma politika un prakse 2021. 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 (turpmāk - CRR) 450. panta, FKTK normatīvo noteikumu Nr. 154 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi” (turpmāk - FKTK Noteikumi), FKTK normatīvo noteikumu Nr. 86 „Normatīvie noteikumi par precizējošām prasībām informācijas atklāšanai saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 astotajā daļā noteikto un par informācijas būtiskumu, aizsargājamu un konfidenciālu informāciju”, Kredītiestāžu likuma, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2013/36/ES (2013. gada 26. jūnijs) par piekļuvi kredītiestāžu darbībai un kredītiestāžu prudenciālo uzraudzību, ar ko groza Direktīvu 2002/87/EK un atceļ Direktīvas 2006/48/EK un 2006/49/EK (turpmāk - Direktīva); Komisijas Īstenošanas regulas (ES) 2021/637 (2021. gada 15. marts), ar ko nosaka īstenošanas tehniskos standartus attiecībā uz to, kā iestādes publisko informāciju, kura minēta Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) Nr. 575/2013 astotās daļas II un III sadaļā, un ar ko atceļ Komisijas Īstenošanas regulu (ES) Nr. 1423/2013, Komisijas Deleģēto regulu (ES) 2015/1555, Komisijas Īstenošanas regulu (ES) 2016/200 un Komisijas Deleģēto regulu (ES) 2017/2295; Komisijas Deleģētās regulas (ES) 2021/923 (2021. gada 25. marts), ar ko papildina Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2013/36/ES attiecībā uz regulatīvajiem tehniskajiem standartiem, kuros noteikti kritēriji, pēc kuriem definē vadītāja atbildību, kontroles funkcijas, būtiskas sabiedrības struktūrvienības un būtisku ietekmi uz būtiskas sabiedrības struktūrvienības riska profilu, un noteikti kritēriji to darba ņēmēju vai darba ņēmēju kategoriju identificēšanai, kuru profesionālajai darbībai ir tāda ietekme uz iestādes riska profilu, kas ir salīdzinoši tikpat būtiska kā iepriekš minētās direktīvas 92. panta 3. punktā minētajiem darba ņēmējiem vai darba ņēmēju kategorijām (turpmāk - Regula Nr. 2021/923) 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 Direktīvu 2013/36/ES”, „Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi saistībā ar banku mazumtirdzniecības produktu pārdošanu un pakalpojumu sniegšanu”, „Pamatnostādnes par atalgojuma salīdzināmo kritēriju novērtēšanas procesu”, „Pamatnostādnes par datu vākšanu attiecībā uz augsti atalgotu darbinieku informāciju” definētos principus, un ietver informāciju par Signet Bank AS (turpmāk - Banka) un tās meitas sabiedrību Signet Asset Management Latvia IPS, AS „Primerio Holding”, AS „Primerio Finance”, UAB Primerio Finance un un Citra Development SIA (kopā saukti „Grupa”) atalgojuma politiku un praksi 2021. gadā.

### a) Informācija par struktūrām, kas pārrauga atalgojumu

Izvērtējot Grupas biznesa modeli, darbības apjomu, veidus, sarežģītību, specifiku un organizatorisko struktūru, Bankā Atalgojuma komiteja netiek veidota. Atalgojuma komitejas funkcijas augstākās vadības Atalgojuma noteikšanas jomā pilnā sastāvā veic Bankas padome, ņemot vērā ārējos tiesību aktos noteiktās prasības attiecībā uz šīs komitejas izveidi.

Atalgojuma noteikšana Bankas padomes priekšsēdētājam un locekļiem, Bankas valdes priekšsēdētājam, Bankas Iekšējā audita vadītājam (saskaņā ar Bankas statūtiem) ir uzticēta Bankas 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 1 (vienu) reizi gadā,



- pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Bankas/ Grupas esošajai darbībai, ņemot vērā tās attīstības stratēģiju un ārējo faktoru ietekmi;
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, Bankas Risku direktoram (CRO), par darbības atbilstības kontroli atbildīgajai personai (CCO);
  5. risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa darbinieku Atalgojuma tiešu pārraudzību;
  6. pārbažu veikšanas kārtības noteikšanu par Bankas/ Grupas atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai Atalgojuma politikai, nosakot to, kura no Bankas kontroles funkcijām pārbauda un novērtē minēto atbilstību regulāri, bet ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā, un to, vai nepieciešams piesaistīt neatkarīgu ārējo ekspertu;
  7. ziņošanas kārtības Bankas padomei noteikšanu par pārbaudēm saistībā ar Atalgojuma politiku un praksi, konstatētajiem novērojumiem un trūkumiem un izdarītajiem secinājumiem, kā arī par Atalgojuma politikas piemērotību Bankas/ Grupas darbības specifikai un ietekmi uz Grupas riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti kopumā;
  8. trūkumu novēršanas plāna apstiprināšanu un tā īstenošanas uzraudzību, ņemot vērā pārbaudēs konstatētās nepilnības;
  9. informācijas sniegšanu Bankas akcionāriem saistībā ar Atalgojuma politiku un praksi.

2021. gadā Bankas padome ir noturējusi 38 (trīsdesmit astoņas) sēdes.

**Bankas valde** ir atbildīga par:

1. Bankas padomes noteiktajiem Atalgojuma politikas pamatprincipiem atbilstošas Atalgojuma politikas izstrādi un tai atbilstošu iekšējo normatīvo dokumentu izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu;
2. darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm;
3. to, ka Atalgojuma politika un Bankas iekšējie normatīvie dokumenti Atalgojuma noteikšanai, t. sk. novērtēšanas process un tā rezultāti, ir skaidri, dokumentēti un pieejami, ciktāl nepieciešams funkciju vai darba pienākumu veikšanai vai ciktāl tie attiecas uz konkrēto darbinieku;
4. Bankas riska profilu ietekmējošo amatu veicēju un Atbilstošo personu <sup>1</sup> saraksta apstiprināšanu ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā.

**Bankas valdes priekšsēdētājs**, balstoties uz darbinieka tieša vadītāja priekšlikumu, pieņem lēmumu par Atalgojuma nemainīgās daļas noteikšanu un Atalgojuma mainīgās daļas apjomu un izmaksu pārējiem Bankas darbiniekiem saskaņā ar Atalgojuma politikā minētajiem nosacījumiem.

**Bankas iekšējā audita funkcija** sava darbības plāna ietvaros (vismaz 1 (vienu) reizi gadā) ir atbildīga par neatkarīgu Atalgojuma politikas īstenošanas uzraudzību un novērtēšanu, t. sk. Atalgojuma politikas ietekmes novērtēšanu uz Grupas riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti.

**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.

<sup>1</sup> Jēdziens „Atbilstošas personas” tiek lietots tādā pati nozīmē, kā Eiropas Banku iestādes pamatnostādņēs „Pamatnostādnes par atalgojuma politiku un praksi saistībā ar banku mazumtirdzniecības produktu pārdošanu un pakalpojumu sniegšanu”.



**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.

Atalgojuma sistēmas izveides un uzturēšanas procesā ārējo konsultantu pakalpojumi netika izmantoti, un provizoriski nākotnē arī nav plānota to piesaiste.

Grupa īsteno **grupas mēroga** atalgojuma politiku. Banka kā konsolidācijas grupas mātes sabiedrība nodrošina nepieciešamās informācijas apmaiņu ar Grupas sabiedrībām par Atalgojuma politiku un ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem dokumentiem un lēmumiem, lai Banka, t. sk. kontroles funkciju nodrošināšanas ietvaros, varētu izvērtēt Atalgojuma politikas un prakses atbilstību Grupas līmenī noteiktajām prasībām. Grupas sabiedrības, ņemot vērā to biznesa modeļus, izstrādā, dokumentē un apstiprina 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, kas ir saistoši konkrētai Grupas sabiedrībai, noteiktajiem principiem;
2. politikas līmeņa dokumenti saskaņā ar Grupā pastāvošo kārtību ir saskaņojami ar Banku.

**Riska profilu ietekmējošo amatu**<sup>2</sup> identifikācijas process notiek, ievērojot Direktīvā, FKTK noteikumos un Regulā Nr. 2021/923 noteiktās prasības. Riska profilu ietekmējošo amatu izvērtējums un identifikācijas process tiek īstenots ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā. Darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Bankas/ Grupas riska profilu, nodrošina tādu Atalgojuma politiku un praksi, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, bet neveicina risku uzņemšanos virs Bankas/ Grupas noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa.

#### **b) Informācija par Atalgojuma sistēmas plānojumu un struktūru, pašreizējiem un nākotnes riskiem atalgojuma procesos, snieguma novērtējumu, t. sk. ilgtermiņa sniegumu**

Grupai ir izstrādāts un apstiprināts iekšējais normatīvais dokuments „Atalgojuma politika”. 2021. gada decembrī Bankas padome ir aktualizējusi darba snieguma novērtēšanas kritērijus un Atalgojuma mainīgās daļas sistēmu. 31.12.2021. stājās spēkā jaunie FKTK Noteikumi par atalgojuma politiku un praksi, un 2021. gada nogale un 2022. gada sākums iezīmējās ar Bankas aktīvu darbu, lai ieviestu FKTK Noteikumu prasības. Ņemot vērā to, ka Banka saskaņā ar CRR 4. panta 1. punkta 146. apakšpunktu nav atzīstama par lielu iestādi un uz to neattiecas pārējās FKTK Noteikumu 38. punktā minētās prasības, uz to neattiecas arī FKTK Noteikumu 39.1., 39.2., 39.3., 39.7.1. un 39.7.2. apakšpunktos minētās prasības.

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

1. noteikt Atalgojuma politiku un tās piemērošanas prasības, lai nodrošinātu, ka Atalgojuma politika un prakse darbiniekiem, tostarp tiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Grupas/ Bankas riska profilu, atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai, un veicinātu to, bet ierobežotu risku uzņemšanos virs noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa;
2. piesaistīt Grupai attiecīgas kvalifikācijas motivētus, augsta līmeņa profesionāļus, kuri pārstāv Grupas biznesa attīstībai būtiskas kompetences, un motivēt tos noteikto darbības

<sup>2</sup> Cits nosaukums dažos ārējos tiesību aktos (piemēram, Eiropas Banku iestādes pamatnostādnes „Pamatnostādnes par pareizu atalgojuma politiku saskaņā ar Direktīvu 2013/36/ES”) - „Identificētās personas”.



- mērķu sasniegšanai;
3. veicināt Grupas mērķu sasniegšanu, atzinīgi novērtēt augsta darba snieguma kultūru un profesionālo attīstību, paredzot atbilstošu novērtējumu un atalgojumu par kvalitatīvu darbu un sasniegtajiem rezultātiem;
  4. stiprināt to Grupas darbinieku lojalitāti, kuri veicina Grupas darbības efektivitāti, stratēģisko mērķu sasniegšanu, risku minimizēšanu, ievērojot Grupas korporatīvās vērtības, profesionālas rīcības un ētikas standartus un nodrošinot interešu saskaņotību ar Grupas vadības un akcionāru interesēm;
  5. nodrošināt, lai monetārajos un nemonetārajos Atalgojuma veidos netiktu iekļauti stimuli, kas liktu Grupas darbiniekiem dot priekšroku savām interesēm vai Grupas interesēm, tādējādi kaitējot klientu interesēm;
  6. noteikt prasības ar Atalgojuma politiku un praksi saistītās informācijas apkopošanai, kā arī datu sagatavošanas un iesniegšanas FKTK un pastarpināti arī ECB Atalgojuma tendenču novērtēšanai.

Banka/ Grupa, ņemot vērā tās darbības apjomu, veidu, sarežģītību, specifiku un organizatorisko struktūru, ir izstrādājusi, ieviesusi un nodrošina pastāvīgu uzturēšanu tādai Atalgojuma politikai, kas:

1. atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, bet ierobežo risku uzņemšanos virs Grupas noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;
2. neierobežo Bankas/ Grupas likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īsā laika periodā un arī ilgtermiņā;
3. atbilst Grupas vērtībām, tostarp Grupas korporatīvajām vērtībām un profesionālās rīcības un ētikas standartiem, Grupas ilgtermiņa interesēm un Grupas stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī nodrošina efektīvu interešu konfliktu pārvaldīšanu;
4. balstīta uz vienādu darba samaksu Darbiniekiem par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, nodrošinot dzimumneitrālu atalgojuma politiku un tās piemērošanu praksē;
5. nav pretrunā ar klientu vai noguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;
6. neparedz garantētu Atalgojuma mainīgās daļas apmēra noteikšanu, jo tas neatbilst piesardzīgai risku pārvaldīšanai un Atalgojuma mainīgās daļas par darbības rezultātiem noteikšanai, kā arī neiekļauj to nākotnes Atalgojuma plānos (*prospective remuneration plans*). Garantēta apmēra Atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā, piemērojot to saistībā ar jaunu Darbinieku pieņemšanu darbā, ne vairāk kā 1 (vienu) reizi un ne ilgāk par pirmo darba gadu, tostarp Grupas ietvaros, vienlaikus nodrošinot, ka tas netraucē Bankai/ Grupai uzturēt stipru un stabilu kapitāla bāzi (*a sound and strong capital base*);
7. ir dokumentēta un pieejama darbiniekiem, ievērojot iekšējos normatīvos dokumentus konfidencialitātes jomā;
8. paredz, ka kontroles funkciju veicēji ir pilnvaroti veikt nepieciešamās pārbaudes, tie ir funkcionāli neatkarīgi no Bankas/ Grupas sabiedrības struktūrvienībām, kuras tie pārrauga, un to Atalgojumu nosaka saskaņā ar kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās.

Bankas/ Grupas izveidotā **Atalgojuma sistēma** (t. sk. lai samazinātu interešu konflikta situāciju rašanās iespēju) **paredz**, ka:

1. Bankas padomes locekļiem nosaka vienīgi Atalgojuma nemainīgo daļu. Atalgojuma



- mainīgo daļu drīkst piešķirt tikai izņēmuma gadījumos, kad ir iespējams pamatot ar konkrētā padomes locekļa pienākumiem un atbildības līmeni saistīto sasniegto mērķu rezultātus, neizslēdzot iespēju piemērot Atalgojuma mainīgās daļas koriģēšanas mehānismus;
2. ir izslēgta iespēja Bankas valdes un padomes locekļiem noteikt savu Atalgojumu vai piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā vai tieši piesaistot Atalgojumu specifisku finanšu instrumentu, finanšu instrumentu kategoriju vai noteiktu apjomu pārdošanai;
  3. NILLTPF riska pārvaldīšanā iesaistīto Darbinieku, kuru amata pienākumos ir ietverta NILLTPF riska kontrole, Atalgojums nav atkarīgs no Bankas/ Grupas saimnieciskās darbības rādītājiem/ rezultātiem;
  4. klientu apkalpošanas speciālistiem izmaksājamā Atalgojuma mainīgās daļas apmērs tiek noteikts, ņemot vērā NILLTPFN prasību izpildes kvalitāti;
  5. 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;
  6. darbinieku, kas izvērtē patērētāja spējas atmaksāt kredītu, Atalgojums nav atkarīgs no pieņemto kredīta pieteikumu skaita vai īpatsvara;
  7. Atbilstošo personu Atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā patērētāju tiesības un intereses, tai skaitā Grupa:
    - a. nesasaista Atalgojumu vienīgi ar produktu/ pakalpojumu piedāvāšanas vai sniegšanas kvantitatīvi noteiktajiem mērķiem;
    - b. neveicina konkrēta produkta/ pakalpojuma vai produktu/ pakalpojumu kategorijas piedāvāšanu vai sniegšanu vairāk par citiem produktiem/ pakalpojumiem, piemēram, tādus produktus/ pakalpojumus, kuri Bankai/ Grupai vai Atbilstošai personai nes lielāku peļņu, bet vienlaikus kaitējot Patērētājam;
  8. sniedzot ieguldījumu pakalpojumus, lai papildus aizsargātu patērētājus, Banka/ Grupa neatalgo un nevērtē darbinieku gūtos rezultātus tādā veidā, kas ir pretrunā Bankas/ Grupas 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;
  9. sniedzot ieguldījumu konsultācijas klientiem, Banka/ Grupa 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/ Grupa varētu piedāvāt atšķirīgu finanšu instrumentu, kas klienta interesēm atbilstu labāk.

Ar **Atalgojumu** Grupā tiek saprasta darba samaksa, ko veido Atalgojuma nemainīgās daļas un Atalgojuma mainīgās daļas kopsumma.

Grupa skaidri nošķir kritērijus, kurus izmanto, lai noteiktu:

1. Atalgojuma nemainīgo daļu, kas galvenokārt atspoguļo darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni, kurš noteikts attiecīgā darbinieka amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa;
2. Atalgojuma mainīgo daļu, kas atspoguļo darbinieka darbības rezultātus (darba sniegumu), kuri pārsniedz tā amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa, noteiktās prasības, to noturīgumu un korekciju, ņemot vērā ar tiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu.



**Atalgojuma nemainīgo daļu** veido (Atalgojuma nemainīgās daļas elementi ir) darba samaksas daļa, kura nav atkarīga no darbības rezultātiem vai snieguma (parasti – darba alga) un kura ietver Darba likumā noteiktos obligātos maksājumus.

Grupas darbiniekam tiek noteikta darbinieka profesionālajai kvalifikācijai atbilstoša, Latvijas Republikas darba tirgū konkurētspējīga Atalgojuma nemainīgā daļa tā, lai motivētu darbinieku sasniegt individuālos un Grupas kopējos mērķus.

Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšana katram darbiniekam notiek individuāli, izvērtējot šādus kritērijus:

1. darba kvalitāte un darba sniegums esošajā amata lomā;
2. konkrētā amata Atalgojuma līmenis darba tirgū;
3. darbinieka kompetence un pieredzes atbilstība sagaidāmajai amata lomai;
4. veicamā darba sarežģītība un atbildība;
5. darbinieka iniciatīva un atbildība savas profesionālās kompetences līmeņa attīstībā.

Atalgojuma nemainīgās daļas pārskatīšanas procesā tiek noteiktas šādas izņēmuma situācijas, kad konkrēta amata vai darbinieka individuālo Atalgojumu nosaka citādu, t. i., virs parasti noteiktās likmes:

1. darba tirgū ir pieejams ierobežots skaits konkrēta amata veicēju ar noteiktu profesionālo pieredzi un kvalifikāciju;
2. darbiniekam ir unikāla, Bankai/ Grupai nozīmīga pieredze kādā no stratēģiski svarīgām darbības jomām;
3. pastāv augsts darbinieka aizvietojamības risks.

**Atalgojuma mainīgo daļu** galvenokārt veido (Atalgojuma mainīgās daļas elementi ir) prēmijas.

Pašlaik Bankai nav nemonetāro instrumentu kā Atalgojuma mainīgās daļas elementu. Gadījumā, ja tiks pieņemts lēmums par nemonetāro instrumentu kā Atalgojuma mainīgās daļas elementu ieviešanu, tiks veikti grozījumi Atalgojuma politikā un izstrādāta atsevišķa kārtība. Ja izveidosies situācija, ka Banka Riska profilu ietekmējošajiem amatiem izmantos akcijas, ar akcijām saistītos instrumentus vai citus instrumentus kā Atalgojuma mainīgo daļu, Banka izstrādās nemonetāro instrumentu turēšanas politiku (*retention policy*).

Banka neizmanto Diskrecionāros pensiju pabalstus kā Atalgojuma mainīgo daļu.

Parasti Banka nepiešķir šādus Atalgojuma mainīgas daļas elementus, taču atsevišķos gadījumos to piemērošana ir iespējama/ pieļaujama, ievērojot Atalgojuma politikā noteiktos nosacījumus:

1. atlīdzība darba līguma izbeigšanas gadījumā, kas pārsniedz Darba likumā noteikto apmēru;
2. kompensācija, piemērojot to saistībā ar jaunu Darbinieku pieņemšanu darbā līgumisko attiecību izbeigšanai ar iepriekšējo darba devēju.

Banka nosaka kārtību **darbības rezultātu (snieguma) novērtēšanai** un Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai, piešķiršanai un neatsaucamu tiesību uz to iegūšanai un nodrošina, ka minētā kārtība un novērtējumu rezultāti ir dokumentēti, kā arī ar tiem ir iepazīstināti attiecīgie darbinieki, kuru darbības rezultāti tiek novērtēti.

Individuālo darbības rezultātu novērtēšanai izmanto ne tikai darbības apjomu raksturojošos (kvantitatīvos) finanšu rādītājus, piemēram, ienākumus vai apgrozījumu, bet arī nefinanšu (kvalitatīvos) rādītājus, piemēram, iekšējo normatīvo dokumentu un standartu, kas nosaka attiecības ar klientiem, un noteikto limitu ievērošanu, taisnīgu attieksmi pret klientiem, klientu apmierinātību



u. tml.

Lai nodrošinātu, ka darbības rezultātu novērtēšana ir pamatota ar ilgtermiņa darbības rezultātiem un atbilst Bankas/ Grupas darbības ciklam un tās darbības riskiem, nosakot Atalgojuma mainīgo daļu, darbības rezultātu novērtēšanā ņem vērā ilgāka laika perioda (vismaz 1 gads) darbības rezultātu rādītājus.

Darbības rezultātu novērtēšanai izmantojot finanšu rādītājus, kas aprēķināti, pamatojoties uz grāmatvedības datiem, Banka/ Grupa ņem vērā, ka šajos rādītājos ir ietverti darbības rezultāti par iepriekšējiem periodiem, nevis riski, kuru dēļ var rasties zaudējumi turpmākajos darbības periodos. Finanšu rādītājus koriģē, ņemot vērā:

1. ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;
2. izdevumus par kapitālu, kā arī izdevumus likviditātes nodrošināšanai.

Izstrādājot metodes finanšu rādītāju koriģēšanai, nosaka, kā Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā katram darbiniekam atspoguļo:

1. riskus, kas rodas vai var rasties darbības veidos, kuros nodarbināts attiecīgais darbinieks;
2. iekšējās kontroles elementus esošo un varbūtējo risku mazināšanai;
3. periodu, kas nepieciešams, lai varētu izvērtēt darbības veida, kurā nodarbināts attiecīgais darbinieks, rezultātu.

Darbības rezultātu novērtēšanai izmantojot nefinanšu rādītājus, ņem vērā katra darbinieka darbības rezultātus individuāli. Nosakot nefinanšu rādītāju nozīmi, Banka/ Grupa ievēro, ka nefinanšu rādītāju izmantošana individuālās darbības rezultātu novērtēšanā ir būtiska, jo nefinanšu rādītāju neievērošana (vai nepilnīga ievērošana) var ietekmēt Bankas/ Grupas riska profilu vai tās finanšu rezultātus.

Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā ņem vērā darbinieka darbības rezultātu novērtējumu individuāli kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem Bankas/ Grupas līmenī, kā arī ekspertu, piemēram, risku kontroles funkcijas, izteiktos novērtējumus par darbības rezultātu noturīgumu (pastāvīgumu).

Banka izstrādā rādītājus, kurus izmanto Atalgojuma mainīgās daļas vai to veidojošo elementu kopējā apmēra (*pools of variable remuneration components*) aprēķinam un koriģēšanai, ņemot vērā Bankas/ Grupas darbības rezultātus ietekmējošos faktoros.

Banka nodrošina, ka, nosakot, piešķirot, kā arī iegūstot neatsaucamas tiesības uz Atalgojuma mainīgo daļu vai to veidojošajiem elementiem, tiek ņemts vērā ar attiecīgo darbības jomu saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējums.

Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, ņemot vērā Grupas stratēģisko mērķu un darbības plānu izpildi atbilstoši Grupā noteiktajiem risku pārvaldīšanas principiem, kā arī ietekmi uz kapitāla bāzes stabilitāti. Aprēķinot izmaksājamo Atalgojuma mainīgās daļas apmēru, tiek vērtēts sākotnēji noteikto mērķu sasniegtais apjoms un kvalitāte saskaņā ar Grupas risku pārvaldības, likviditātes un kapitāla pietiekamības prasībām.

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.

Banka nekavējoties pārskata Politikas pamatprincipus Atalgojuma mainīgajai daļai, piemēram, attiecīgi samazinot Atalgojuma mainīgo daļu, paredzot atlikt lielāku tās daļu uz ilgāku laiku vai lielāku daļu piešķirot nemonetāros instrumentos, ja tās darbības procesā ir konstatēti riski finanšu



stabilitātei nākotnē.

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

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

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

Bankas padome, apstiprinot motivācijas sistēmas pamatprincipus konkrētajam gadam, katram amata segmentam nosaka un apstiprina arī Atalgojuma mainīgās daļas aprēķina metodiku, izmaksas biežumu, atlikšanas kārtību, ņemot vērā darba snieguma novērtēšanas rezultātus ne tikai pārskata periodā, bet arī iepriekšējos periodos, kā arī ņemot vērā gan darbinieka individuālajos mērķos definētos kritērijus, gan Bankas/ Grupas darbības rezultātus.

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.

Atalgojuma mainīgā daļa par konkrēto periodu **netiek piešķirta**:

1. ja tiek apdraudēta Bankas/ Grupas kapitāla bāzes stabilitāte;
2. ja nav sasniegti Bankas/ Grupas kopējie darbības mērķi konkrētajā darbības gadā;
3. ja darbiniekam uz Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas brīdi ir spēkā disciplinārsods;
4. darbiniekiem, kuri izbeidz darba tiesiskās attiecības pēc darba devēja iniciatīvas vai kādu citu iemeslu dēļ atstāj darbu Bankā.

Banka attiecībā uz **Bankas riska profilu ietekmējošiem amatiem** nosaka katram Bankas riska profilu ietekmējošajam amatam atbilstošas Atalgojuma mainīgās daļas un tās elementu piešķiršanas un atlikšanas kritērijus, kārtību, kā arī apmēru neatkarīgi no Atalgojuma mainīgās daļas struktūras izmaksas un neatsaucamu tiesību uz to iegūšanas nosacījumus, ņemot vērā, ka:

1. Atalgojuma mainīgās daļas, t. sk. atliktās daļas, faktiski izmaksu veic, vai neatsaucamas tiesības uz to iegūst vienīgi gadījumā, ja maksājums nemazina drošu Bankas/ Grupas finanšu stāvokli ilgtermiņā un atbilst Bankas/ Grupas, tās riska profilu ietekmējošā amata veicēja un attiecīgās struktūrvienības darbības rezultātiem;
2. Banka samazina Atalgojuma mainīgās daļas kopējā apmēra izmaksu, t. sk. Atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas kopējā apmēra izmaksu, ja tās finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;
3. tiek izmantoti tādi koriģēšanas mehānismi kā izmaksātās Atalgojuma mainīgās daļas atmaksas pieprasīšana vai Atalgojuma mainīgās daļas, tostarp atliktās daļas, kopējā apmēra daļēja vai pilnīga samazināšana, ja tā piešķirta par darbības rezultātiem, pamatojoties uz datiem, kas vēlāk izrādījušies ar nolūku sagrozīti (ļauņprātīga rīcība) (*clawback*), vai Atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, samazināšana, pamatojoties uz faktiskajiem darbības rezultātiem (*malus*). Banka nosaka kritērijus minēto koriģēšanas mehānismu piemērošanai un nodrošina, ka tie aptver situācijas, kurās attiecīgais darbinieks piedalījās vai bija atbildīgs par rīcību, kā rezultātā Bankai/ Grupai radās būtiski zaudējumi, un situācijas, kurās attiecīgais darbinieks

<sup>3</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”.





neatbilda attiecīgajiem piemērotības un atbilstības standartiem (*standards of fitness and propriety*);

4. neatsaucamas tiesības uz Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūst proporcionāli periodam (periodu skaitam), uz kādu atlikta Atalgojuma mainīgā daļa. Pirms neatsaucamu tiesību uz Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu iegūšanas to nepieciešamības gadījumā samazina, ņemot vērā tās sākotnējā aprēķinā neietvertos riskus, kas kļuvuši zināmi periodā, uz kuru atlikta Atalgojuma mainīgā daļa, un kas saistīti ar darbības rezultātiem, par kuru sasniegšanu noteikta Atalgojuma mainīgās daļas atliktā daļa. Banka ievēro, ka Atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas faktisko izmaksu var veikt tikai pēc tam, kad uz to ir iegūtas neatsaucamas tiesības, kā arī par Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu, uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības, netiek noteiktas, aprēķinātas un izmaksātas dividendes vai procenti.

**c) Attiecība starp Atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu**

Banka nodrošina, ka Atalgojuma nemainīgā daļa Atalgojumā ir pietiekami liela, lai Banka varētu noteikt elastīgu Atalgojuma politiku attiecībā uz Atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju neizmaksāt Atalgojuma mainīgo daļu, piemēram, Bankas/ Grupas finansiālā stāvokļa pasliktināšanās gadījumā vai gadījumos, kad nav nodrošināta Bankas darbību regulējošo prasību izpilde.

Katrai amata kategorijai ir noteikta samērīga un pamatota attiecība starp Atalgojuma nemainīgo un mainīgo daļu, t. sk. Atalgojuma mainīgās daļas augstākā robeža (procentos no nemainīgās daļas), ņemot vērā attiecīgajam amatam noteikto darbības jomu, nosacījumus un specifiku, kā arī Bankas riska profilu ietekmējošiem amatiem - Kredītiestāžu likumā noteiktos ierobežojumus Atalgojuma mainīgās daļas apmēram.

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

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



### e) Informācija par piešķirto Atalgojumu

Saskaņā ar CRR 450. panta 1. punkta h) apakšpunkta i) un ii) punktā minēto, Grupa atklāj šādu informāciju par piešķirto Atalgojumu 2021. finanšu gada laikā:

#### Veidne EU REM1 – finanšu gada laikā piešķirtais atalgojums

		'000 EUR	a	b	c	d	
			Vadības struktūra – uzraudzības funkcija *	Vadības struktūra – pārvaldības funkcija *	Citi augstākās vadības locekļi	Citi identificētie darbinieki	
1		Identificēto darbinieku skaits	4	4	2	11	
2		Fiksētais atalgojums kopā	112	644	217	720	
3		Tai skaitā – skaidrā naudā	112	644	217	720	
4		(nav piemērojams ES)	-	-	-	-	
EU-4a	Fiksētais atalgojums	Tai skaitā – akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-	
5		Tai skaitā – ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	
EU-5x		Tai skaitā – citi instrumenti	-	-	-	-	
6		(nav piemērojams ES)	-	-	-	-	
7		Tai skaitā – citi veidi	-	-	-	-	
8		(nav piemērojams ES)	-	-	-	-	
9			Identificēto darbinieku skaits	-	-	-	4
10			<b>Atalgojuma mainīgā daļa kopā</b>	-	-	-	<b>251</b>
11		Tai skaitā – skaidrā naudā	-	-	-	139	
12		Tai skaitā – atlikts	-	-	-	112	
EU-13a	Atalgojuma mainīgā daļa	Tai skaitā – akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-	
EU-14a		Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-	
EU-13b		Tai skaitā – ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	
EU-14b		Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-	
EU-14x		Tai skaitā – citi instrumenti	-	-	-	-	
EU-14y		Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-	
15		Tai skaitā – citi veidi	-	-	-	-	
16		Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-	
17		<b>Atalgojums kopā (2. + 10. rinda)</b>	<b>112</b>	<b>644</b>	<b>217</b>	<b>971</b>	

\*Veidnē iekļauta informācija par Bankas vadības struktūras darbiniekiem.

Grupai, saskaņā ar CRR 450. panta 1. punkta h) apakšpunkta v)–vii) punktā minēto informāciju, nebija Īpašu maksājumu darbiniekiem, kuru profesionālajai darbībai ir būtiska ietekme uz iestāžu riska profilu (identificētie darbinieki), līdz ar to veidne EU REM 2 par īpašiem maksājumiem darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu (identificēti darbinieki) netiek uzrādīta.

Veidne *EU REM3* – Atliktais atalgojums

	a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Atliktais un saglabātais atalgojums, '000 EUR	Atliktā atalgojuma kopsumma, kas piešķirta par agrākiem snieguma periodiem	Tai skaitā – atalgojums, par kuru iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	Tai skaitā – atalgojums, par kuru tiks iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos finanšu gados	Finanšu gadā atbilstoši sniegumam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	Finanšu gadā atbilstoši sniegumam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos snieguma gados	Kopējā summa, kas finanšu gadā koriģēta, veicot ex post netiešās korekcijas (t. i., atliktā atalgojuma vērtības izmaiņas instrumentu cenu izmaiņu dēļ)	Atliktā atalgojuma kopējā summa, kas piešķirta pirms finanšu gada un faktiski izmaksāta finanšu gadā	Atliktā atalgojuma kopējā summa, kura piešķirta par iepriekšējo snieguma periodu, par kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības, bet kurai piemēro saglabāšanas periodus
<b>1</b>	<b>Vadības struktūra – uzraudzības funkcija</b>							
2	Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-
3	Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-	-	-	-
4	Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
5	Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
6	Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-
<b>7</b>	<b>Vadības struktūra – pārvaldības funkcija</b>							
8	Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-
9	Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-	-	-	-
10	Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
11	Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
12	Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-
<b>13</b>	<b>Citi augstākās vadības locekļi</b>							
14	Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-
15	Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-	-	-	-
16	Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
17	Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
18	Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-
<b>19</b>	<b>Citi identificētie darbinieki</b>							
20	Skaidrā nauda	63	63	-	-	-	63	-
21	Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-	-	-	-
22	Ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
23	Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-
24	Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-
25	Kopsumma	<b>63</b>	<b>63</b>	-	-	-	<b>63</b>	-

Grupai, saskaņā ar CRR 450. panta 1. punkta g) apakšpunktā minēto, nebija darbinieku ar Atalgojumu, kas sasniedz 1 miljonu EUR vai vairāk gadā, līdz ar to veidne EU REM 4 par personām, kas gada laikā Atalgojumā saņēmušas 1 miljonu EUR un vairāk, netiek uzrādīta.

**Veidne EU REM5 – informācija par Atalgojumu darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē iestādes riska profilu (Identificēti darbinieki)**

'000 EUR		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Vadības struktūras atalgojums			Darbības jomas							Kopā
		Vadības struktūra – uzraudzības funkcija *	Vadības struktūra – pārvaldības funkcija *	Vadības struktūra – kopā	Ieguldījumu pakalpojumi	Banku pakalpojumi privātpersonām	Aktīvu pārvaldība	Korporatīvās funkcijas	Neatkarīgas iekšējās kontroles funkcijas	Visas pārējās		
1	Kopējais identificēto darbinieku skaits	4	6	10	4	1	-	2	4	-	21	
2	tai skaitā – vadības struktūras locekļi	4	4	8	-	-	-	-	-	-	8	
3	tai skaitā – citi augstākās vadības locekļi	-	2	2	-	-	-	-	-	-	2	
4	tai skaitā – citi identificētie darbinieki	-	-	-	4	1	-	2	4	-	11	
5	Kopējais identificēto darbinieku atalgojums	112	861	973	514	- **	-	137	265	-	1 889	
6	tai skaitā – atalgojuma mainīgā daļa	-	-	-	251	-	-	-	-	-	251	
7	tai skaitā – fiksētais atalgojums	112	861	973	263	- **	-	137	265	-	1 638	

\* Veidnē iekļauta informācija par Bankas vadības struktūras darbiniekiem.

\*\*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.

\* \* \* \* \*