



Baltic International Bank

**INFORMĀCIJA
PAR ATALGOJUMU ATKLĀŠANU
2020. GADA PĀRSKATAM**

Informācija par atalgojumu atklāšanu 2020.gada pārskatam

Balsoties uz Kredītiestāžu likuma 34.³ panta un 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 prasībām, un EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES REGULAS (ES) 2019/2088 (2019. gada 27. novembris) par informācijas atklāšanu, kas saistīta ar ilgtspēju, finanšu pakalpojumu nozarē, prasībām, Banka publisko informāciju par atalgojuma politiku, kas izstrādāta saskaņā ar Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (turpmāk – FKTK) 2014. gada 2. jūlija noteikumu Nr. 126 (spēkā līdz 11.11.2020) „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” prasībām un īstenoto praksi, kā arī ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus. 2020. gada 3. novembrī pieņemtie FKTK noteikumi Nr. 207 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” (spēkā no 11.11.2020) ir ņemti vērā, izstrādājot Atalgojuma politikas jauno redakciju, kas apstiprināta 2021. gada 1.ceturksnī.

Bankas Atalgojuma politikā ir noteikti atalgojuma sistēmas pamatuzdevumi, principi un organizācija, kas veicina kvalificētu darbinieku piesaisti, atbalstu un motivāciju. Atalgojuma sistēma ir balstīta uz Bankas darbības galvenajiem principiem, kuros tiek integrēta ESG (*Environmental, Social, Governance*) pieeja, un kas ir: godprātīga un taisnīga uzņēmējdarbības veikšana, atbildība, lojalitāte, profesionalitāte un profesionālā izaugsme, cieņa, informācijas konfidencialitāte un klientu datu aizsardzība, komunikācijas savlaicīgums un saprotamība, augstas kvalitātes līmeņa sadarbība ar klientiem, izvairīšanās no interešu konflikta, uzskaites un pārskatu savlaicīgums, precizitāte un godīgums, negatīva nostāja pret korupciju un uzturēšanu.

Banka nodrošina, ka Bankas personāls ir augsti kvalificēts, lojāls un atbilstoši atalgots, lai īstenotu Bankas darbības stratēģiju. Tāpat Banka nodrošina, ka atalgojuma politika nav pretrunā ar klientu, ieguldītāju un citu ieinteresēto pušu interesēm, kā arī paredz pasākumus interešu konflikta novēršanai.

Atalgojuma politikas ietvaros Banka nosaka šādu atbildības sadalījumu lēmumu pieņemšanā:
Bankas padome ir atbildīga par:

- atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un atstiprināšanu;
- atalgojuma politikas izstrādes, ieviešanas un ievērošanas uzraudzību;
- 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 ārējā vidē un nozarē;
- pārbaužu veikšanas kārtības noteikšanu par atalgojuma politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai Atalgojuma politikai un ziņošanas kārtības noteikšanu par pārbaudēm un iegūtajām atziņām, kā arī par Atalgojuma politikas ietekmi uz Bankas riska profilu un risku pārvaldīšanas kvalitāti.

Bankā ir izveidota Atalgojuma komiteja, kas darbojas atbilstoši Bankas padomes deleģētajam pilnvarojumam saskaņā ar komitejas nolikumu un kuras sastāvā ir divi padomes locekļi. Atalgojuma komiteja ir atbildīga par:

- Bankas iekšējo normatīvo dokumentu, kas attiecas uz atalgojumu, apstiprināšanu;
- Bankas valdes locekļu, Iekšējā audita dienesta vadītāja un darbinieku, Bankas amatu, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par Bankas valdes locekļu amatu saimes zemākā atalgojuma līmeņa skalu, atalgojuma noteikšanu, kā arī tiešu pārraudzību pār risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa amatpersonu vai darbinieku atalgojumu;
- lēmumu pieņemšanu par Bankas riska profilu ietekmējoši darbinieku atalgojuma izmaksas apmēru.

Bankas valde ir atbildīga par:

- Atalgojuma politikas un tai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu izstrādi un to īstenošanas un ievērošanas nodrošināšanu;
- Bankas riska profilu ietekmējošo darbinieku atalgojuma un ikmēneša mainīgās daļas izmaksas apmēra apstiprināšanu, izņemot Bankas valdes locekļu, Iekšējā audita dienesta vadītāja un darbinieku, Bankas amatu, kuru atalgojums ir vienāds ar vai lielāks par Bankas valdes locekļu amatu saimes zemākā atalgojuma līmeņa skalu, saskaņā ar Atalgojuma komitejas lēmumu;
- darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm, kā arī nodrošina, ka iekšējie normatīvie dokumenti atalgojuma noteikšanai, t.sk. novērtēšanas process un tā rezultāti, ir skaidri, dokumentēti un iekšēji pieejami, ciktāl nepieciešams funkciju vai darba pienākumu veikšanai vai ciktāl tie attiecas uz konkrēto darbinieku.

Atalgojuma politikas īstenošanas procesā piedalās personāla vadības un kontroles funkcijas struktūrvienības un darbinieki.

Pamatojoties uz Bankas padomes pilnvarojumu 2020. gadā notikušas 11 (vienpadsmit) Atalgojuma komitejas sēdes, kurās skatīti un apstiprināti dažādi ar atalgojumu saistīti jautājumi. Atalgojuma komiteja 2020. gadā izskatījusi jautājumus par iekšējo normatīvo dokumentu, kas regulē atalgojuma organizāciju un pārraudzību Bankā, apstiprināšanu (1 komitejas sēde), kā arī apstiprinājusi izmaiņas Bankas risku profilējošo amatu sarakstā (3 komitejas sēdes).

Bankā tiek izmantota atalgojuma struktūra, kas sastāv no šādiem elementiem: nemainīgā atalgojuma daļa jeb darba alga un mainīgā atalgojuma daļa, kas saistīta ar darba rezultātiem. Darbinieku darbības rezultātu novērtēšanai paredzēti finanšu un nefinanšu rādītāju kritēriji, kas var ietekmēt darbinieku atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu.

Finanšu rādītāji	Nefinanšu rādītāji
Bankas budžeta rādītāju izpilde (peļņas lielums)	struktūrvienības darba (pasākumu) plāna izpilde
struktūrvienības budžetu un finanšu plānu izpilde	individuālo darba plānu izpilde, amata pienākumu izpilde
individuālā ienākumu (finanšu) plāna izpilde	darbinieka darba kvalitāte, izcili darba rezultāti un īpaši sasniegumi
	Bankas iekšējo normatīvo dokumentu prasību neievērošana
	ar projektiem saistītā darba kvalitāte
	iniciatīvas projektu kvalitāte
	pateicības, piezīmes un rājiņi

	Darbinieku piemērotība amata pienākumu pildīšanai (ja šādas prasības tiek piemērotas)
--	---

Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta individuāli pēc Bankas, attiecīgās struktūrvienības un katra darbinieka darbības rezultātu novērtēšanas.

Bankas personāla un atalgojuma politikā nav paredzēta iespēja darbiniekiem iegūt tiesības uz akcijām, izvēles līgumiem vai atalgojuma mainīgās daļas lielumiem, pamatojoties uz darbības rezultātu kritērijiem.

Banka nodrošina atalgojuma samērīgu sadalījumu starp atalgojuma nemainīgo daļu un atalgojuma mainīgo daļu, lai saglabātu iespēju neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu, piemēram, Bankas finanšu stāvokļa un tās maksāspējas pasliktināšanās gadījumā, ņemot vērā ilgtermiņa kapitāla pietiekamības nodrošināšanas apsvērumus.

Banka nosaka papildu nosacījumus attiecībā uz atalgojuma mainīgās daļas Bankas risku profilu ietekmējošiem amatiem apmēru un izmaksu. Atalgojuma mainīgā daļa Bankas risku profilu ietekmējošiem amatiem gada laikā nevar pārsniegt 100% no darbinieka gada atalgojuma nemainīgās daļas pirms Latvijas Republikas normatīvajos aktos paredzēto nodokļu nomaksas. Vienīgi Bankas akcionāru sapulce Kredītiestāžu likuma 34.3. panta noteiktajā kārtībā ir tiesīga noteikt atalgojuma mainīgo daļu lielākā apmērā. Bankas risku profilu ietekmējošiem amatiem tiek noteikta atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtība.

Atalgojuma nebūtiskā mainīgā daļa Bankas risku profilu ietekmējošiem amatiem, kas veido līdz 70 procentiem (neieskaitot) no darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, var tikt izmaksāta uzreiz pilnā apjomā.

Atalgojuma būtiskā mainīgā daļa Bankas risku profilu ietekmējošiem amatiem, kas veido 70 līdz 100 procentus (neieskaitot) un vairāk no darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tiek izmaksāta divos posmos:

- 60% atalgojuma mainīgās daļas var tikt izmaksāti uzreiz;
- 40% atalgojuma mainīgās daļas izmaksa tiek atlikta uz periodu, kas tiek aprēķināts saskaņā ar atalgojuma administrēšanas procedūrā aprakstīto pieeju, bet kas nav īsāks par 3 gadiem.

Atalgojuma īpaši augsta mainīgā daļa Bankas risku profilu ietekmējošiem amatiem, kas veido 100 procentus (ieskaitot) un vairāk no darbiniekam noteiktās atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā, tiek izmaksāta divos posmos:

- 40% atalgojuma mainīgās daļas var tikt izmaksāti uzreiz;
- 60% atalgojuma mainīgās daļas izmaksa tiek atlikta uz periodu, kas tiek aprēķināts saskaņā ar atalgojuma administrēšanas procedūrā aprakstīto pieeju, bet kas nav īsāks par 5 gadiem.

Atalgojuma mainīgās atliktās daļas apmēra izvērtēšanu un izmaksu veic pēc perioda, uz kuru ir atlikta atalgojuma mainīgā daļa, notecēšanas. Pirms atalgojuma mainīgās daļas atliktās daļas izmaksas to nepieciešamības gadījumā koriģē (daļēji vai pilnībā 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 nepiemēro neatsaucamo tiesību iegūšanas iespējas uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu proporcionāli gadu skaitam, uz kuru atalgojuma mainīgā daļa ir atlikta, un nosaka, ka neatsaucamas tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu var iegūt tikai kopumā pēc visa perioda notecēšanas, uz kuru atalgojuma mainīgā daļa ir atlikta.

Banka, īstenojot ESG pieeju attiecībā uz cilvēkkapitāla vērtības palielināšanu, paredz tādas motivācijas elementus kā veselības apdrošināšana, pateicības un apbalvojumi, korporatīvie saliedētības

veicināšanas pasākumi, dāvanas dzīves jubilejās un papildu atpūtas dienas, sporta un veselības programmas, ģimenes programmas, profesionālā attīstība u.c. Motivācijas programma ir paredzēta visiem darbiniekiem neatkarīgi no amata un darba rezultātiem.

Lēmumus par Bankas vadības struktūras locekļu atlasī (Valde, Iekšējā audita dienests, Risku direktors) un iecelšanu amatā vai atcelšanu no amata, pieņem Bankas Padome. Attiecībā uz darbinieku atlasī, tai skaitā arī Bankas vadības struktūras locekļu atlasī, tiek ņemti vērā Bankas Personāla politikā noteiktie principi, kas paredz objektīvu kompetenču izvērtēšanu, iekļaujošu un dažādību atbalstošu vidi. Lēmumu par Padomes un Revīzijas komitejas sastāvu pieņem Bankas akcionāru sapulce.

1. tabula. Informācija par darbinieku atalgojumu

	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 ⁵	Uzskaites vērtība
Darbinieku skaits gada beigās	10	18	8	35	7	182	13		
Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem									-3094961
Kopējais atalgojums	596207	392930	281769	893431	275200	3422771	310633		
Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa	269	91445	44267	192590	38398	629199	50496		

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 Instrumenti, kas atbilst šo noteikumu 18.2.2. punktā minētajām prasībām.

2. tabula. Informācija par iestādes riska profilu ietekmējošiem darbiniekiem

	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komerc-sabiedrību apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldīšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	Iekšējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶
Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās	10	18	5	8	4	7	2	
tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās								
Kopējā atalgojuma nemainīgā daļa	595938	301485	163936	179430	194820	359443	59630	
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	595938	301485	163936	179430	194820	359443	59630	
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti								
tajā skaitā citi instrumenti ⁷								
Kopējā atalgojuma mainīgā daļa	269	91445	34900	71049	32235	67056	8588	
tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	269	91445	34900	71049	32235	67056	8588	
tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti								
tajā skaitā citi instrumenti ⁷								
Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā								
tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā								
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								
Atalgojuma mainīgās daļas korekcija	Pārskata gada laikā piemērotā atalgojuma mainīgās daļas korekcija, kas attiecināma uz iepriekšējos gados piešķirto atalgojuma mainīgo daļu								
Garantētā atalgojuma mainīgā daļa	Garantētās atalgojuma mainīgās daļas (<i>sign-on payments</i>) saņēmēju skaits								
	Garantētās atalgojuma mainīgās daļas (<i>sign-on</i>) apmērs								
Atlīdzība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	Darbinieku skaits, kas saņēmuši atlīdzību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu								
	Pārskata gadā izmaksātās atlīdzības apmērs par darba tiesisko attiecību izbeigšanu								
	Lielākās atlīdzības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmērs vienai personai								
Ar pensionēšanos saistītie labumi	Darbinieku skaits, kas saņem ar pensionēšanos saistītos labumus								
	Ar pensionēšanos saistīto labumu apmērs								

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 Instrumenti, kas atbilst šo noteikumu 18.2.2. punktā minētajām prasībām.