

## Atalgojuma politika

Informācija par 2011. gadu ir sagatavota saskaņā ar FKTK noteikumiem Nr. 171 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” un FKTK noteikumiem Nr. 61 „Informācijas atklāšanas noteikumi”.

Saskaņā ar FKTK „Informācijas atklāšanas noteikumu” 28. punktu, kas nosaka bankai publiskot informāciju par atalgojuma politiku un īstenoto praksi, ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, AS DNB banka informē, ka:

1. AS DNB grupas atalgojuma politika atbilst Latvijas FKTK noteikumos Nr. 171 minētajām prasībām un noteikumiem un balstās uz sekojošiem principiem:
  - Bankas atalgojuma politika atbilst bankas darbības stratēģijai un vērtībām, ir vienkārša un dinamiska, un tās mērķis ir nodrošināt darbinieku uzticamību un stimulēt komandas garu.
  - Atalgojuma politikas mērķis ir piesaistīt, noturēt un motivēt labākos darbiniekus, tajā pašā laikā nodrošināt saprātīgu un lietišķu attieksmi no darbinieku puses.
  - DNB banka Valde izskata un apstiprina atlīdzības shēmas pirms to ieviešanas, pārskata atalgojuma politiku un procesu vienu reizi gadā, un sagatavo DNB bankas Padomei rekomendācijas izmaiņu ieviešanai, Atalgojuma politiku apstiprina bankas Padome.
  - Tā kā banka motivācijas programmas, kas sastāv no mainīgās algas komponenta un/vai prēmijas, uzskata par efektīvu un spēcīgu motivēšanas līdzekli, šīm sastāvdaļām nevajadzētu veidot tik nozīmīgu kopējās atlīdzības daļu, lai liktu darbiniekiem neievērot bankas ilgtermiņa intereses.
  - Jebkādām bankas ietvaros maksājamām motivācijas summām jābalstās ne tikai uz izmērāmiem finansiāliem darbības rezultātiem, bet jāietver arī citi, nefinansiāli snieguma kritēriji savienojumā ar vadības novērtējumu. Pie citiem kritērijiem pieder: darbības stratēģijas ievērošana, novērtējuma periodā apgūtās prasmes, personiskā izaugsme, bankas sistēmu, kontroles mehānismu un politiku ievērošana, kā arī ieguldījums komandas darba rezultātā.
  - Jebkādām ievērojamām prēmiju izmaksām salīdzinājumā ar kopējo atalgojumu, jābūt sadalītām ilgākā laika periodā un jāatspoguļo sniegums darbības cikla laikā (t.i. vairāk nekā viena finanšu gada laikā).
  - Jebkura darbinieka darba rezultāti tiek novērtēti ne retāk kā reizi gadā, ņemot vērā arī iepriekšējo gadu darba rezultātus. Domājot par bankas ilgtermiņa interešu ievērošanu, visi darbinieki tiek vērtēti pēc viņu darba rezultātiem, risku izmaksām (ja tādas ir), kā arī pēc darba kvalitātes.

2. AS DNB banka publisko:

2.1. Atbilstoši noteikumu Nr. 61 „Informācijas atklāšanas noteikumi”. 28.7. punkta prasībām – apkopotu informāciju par atalgojumu sadalījumā pa amatu saimēm (grupām), vienā no kurām iekļauj Bankas valdes locekļus, bet otrā – citus Bankas riska profilu ietekmējošos amatus, publisko:

2.1.1. pārskata gadā piešķirtā atalgojuma mainīgās daļas un atalgojuma nemainīgās daļas apmēru, kā arī saņēmēju skaitu;

2.1.2. pārskata gadā izmaksātās atlīdzības (bruto) apmēru par darba tiesisko attiecību uzsākšanu un darba tiesisko attiecību izbeigšanu un šādu labuma guvēja skaitu;

2.1.3. pārskata gadā piešķirtā atalgojuma mainīgās daļas apmēru sadalījumā pa tās struktūras elementiem, atsevišķi uzrādot naudas līdzekļus, akcijas un ar tām saistītos instrumentus un citus atalgojuma mainīgās daļas elementus.

2011. gads	Atalgojuma nemainīgā daļa Summa (Ls bez DDSN)		Atalgojuma mainīgā daļa Summa (Ls bez DDSN)		Akcijas		Iemaksas dzīvības apdrošināšanas pensijas fondā		Atlīdzība par darba tiesisko attiecību uzsākšanu		Atlīdzība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu Summa (Ls bez DDSN)		Neizmaksātā atalgojuma mainīgās daļas atliktā daļa	
	Ls	skaitis	Ls	skaitis	Ls	skaitis	Ls	skaitis	Ls	skaitis	Ls	skaitis	Ls	skaitis
AS DNB banka valdes locekļi	380 484	5	422	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
AS DNB banka darbinieki, kuru darbība būtiski ietekmē bankas riska profilu	416 559	14	30 221	12	0	0	0	0	0	0	0	0	4 000	1
<b>Kopā</b>	<b>797 043</b>	<b>19</b>	<b>30 642</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4 000</b>	<b>1</b>