

INFORMĀCIJA PAR ATALGOJUMA
POLITIKU UN PRAKSI 2017. GADĀ
LUMINOR GRUPA LATVIJĀ



IEVADS

Luminor Bank AS (turpmāk arī – Luminor) sagatavoja un atklāj šo informāciju par atalgojuma politiku un īstenoto praksi 2017. gadā, ievērojot Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija regulas (ES) Nr. 575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza regulu (ES) Nr. 648/2012, 450. panta un Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2014. gada 2. jūlija normatīvo noteikumu Nr. 126 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” prasības. Šī informācija par atalgojuma politiku un īstenoto praksi attiecas arī uz citām Luminor (kā mātes sabiedrības) konsolidācijas grupas sabiedrībām tiktāl, ciktāl tas ir nepieciešams atbilstoši iepriekšminēto normatīvo aktu prasībām.

ATALGOJUMA POLITIKAS PAMATPRINCIPI

Luminor atalgojuma politika veidota veidota atbilstoši Luminor biznesa stratēģijai, vērtībām un ilgtermiņa interesēm ar mērķi:

1. noteikt kopējo atalgojumu atbilstoši Luminor stratēģijai un vērtībām, un veicināt mērķu sasniegšanu;
2. iedvesmot rīcību, lai veidotu vēlamu korporatīvo kultūru attiecībā uz reputāciju, darbību un ilgtermiņa vērtību akcionāriem;
3. veicināt Luminor sociālo atbildību un pievilcīga darba devēja tēlu;
4. atbalstīt Luminor spēju piesaistīt, attīstīt un noturēt augsti motivētus, kompetentus un uz sniegumiem orientētus darbiniekus un tādējādi atbalstīt kopējo personāla stratēģiju;
5. noteikt izcilu līderību un amiciozu mērķu izvirzīšanu kā virzītājspēkus, lai veicinātu darbinieku iesaisti un sadarbību starp darbiniekiem, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas bez dzimumu diskriminācijas vai cita iemesla dēļ;
6. veicināt un realizēt atbilstošu riska pārvaldību un kontroli, palīdzēt izvairīties no interešu konfliktiem, kā arī nodrošināt, lai kopējās atbildības shēmas būtu prognozējamas un pārredzamas.

KOPĒJAIS ATALGOJUMS UN ATALGOJUMA MAINĪGĀS DAĻAS ATLIKŠANA

Fiksētais atalgojums tiek noteikts ar mērķi piesaistīt, attīstīt un noturēt talantus darbaspēka tirgū, nodrošinot konkurētspēju ar citiem uzņēmumiem. Pamatalga atspoguļo darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības apjomu organizācijā, ņemot vērā amatam nepieciešamo izglītības līmeni, iepriekšējo pieredzi, zināšanas un prasmes, kā arī darba samaksas līmeni konkrētā biznesa jomā un reģionā.

Atalgojuma mainīgā daļa noteikta ar mērķi diferencēt uzņēmumu starp citiem nozares dalībniekiem un veidot kultūru, kas vērsta uz rezultātu sasniegšanu un ilgtermiņa uzņēmuma vērtību. Mainīgais atalgojums tiek noteikts tā, lai veicinātu Luminor ilgtermiņa intereses. Nosakot mainīgo atalgojumu, tiek ņemti vērā arī tādi faktori kā darbiniekam noteiktie finanšu un nefinanšu mērķu rādītāji un kopējais novērtējums – darbība saskaņā ar Luminor vērtībām, līderības principiem un ētikas kodeksu, kā arī kopējais ieguldījums Luminor ilgtspējīgas darbības nodrošināšanā. Atbilstoši Luminor atalgojuma politikai Luminor un neviena no tās meitas sabiedrībām Luminor un tās meitas sabiedrību amatpersonām vai darbiniekiem nedrīkst noteikt atalgojuma mainīgo daļu tik lielā apmērā, ka tā pārsniegtu attiecīgajai amatpersonai vai darbiniekam pārskata gadā noteikto atalgojuma nemainīgo daļu.

Mainīgo atalgojumu darba devējs var piešķirt pēc saviem ieskatiem, izvērtējot Luminor kopējo mērķu izpildi, un/vai konkrētās struktūrvienības un paša darbinieka darba rezultātus.

Amati un darbinieki, kuru veiktie pienākumi un lēmumi var nozīmīgi ietekmēt Luminor riska profilu, tiek noteikti reizi gadā. Kompetentie risku vadības, darbības atbilstības, biznesa atbalsta (juridiskās, personāla u.c. jomu) speciālisti tiek iesaistīti šajā procesā.

Nosakot mainīgo atalgojumu darbiniekiem, kas iekļauti Luminor riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā, tiek izvērtēta prasība par atalgojuma atlikšanu. Izmaksājot būtisku atalgojuma mainīgo daļu (vismaz 70 % no noteiktā gada fiksētā atalgojuma), attiecībā uz ne mazāk kā 50 % no mainīgā atalgojuma tiek piemērota izmaksas atlikšana.

Mainīgais atalgojums darbiniekiem, kuri veic iekšējās kontroles funkcijas, tiek noteikts, izvērtējot deleģētās funkcijas un apstiprinātā darbības plāna izpildi. Mainīgā atalgojuma noteikšana nedrīkst ietekmēt šo funkciju objektivitāti un neatkarību.

Mainīgais atalgojums iekšējās kontroles funkcijām nav atkarīgs no šo funkciju kontrolē esošo struktūrvienību darbības rezultātiem.

PĀRVALDĪBA

Luminor Kopējā atalgojuma politika, kuru apstiprinājusi Luminor padome (turpmāk arī – Kopējā atalgojuma politika), ir integrēta risku pārvaldības sistēmā. Luminor padome ir atbildīga par atalgojuma politikas pamatprincipu noteikšanu un mainīgā atalgojuma aprēķina modeļiem, kā arī par atalgojuma sistēmas izvērtēšanu ne retāk kā reizi gadā. Luminor valde ir atbildīga par Kopējā atalgojuma politikas īstenošanu.

Luminor padome ir izveidojusi Luminor Atalgojuma komiteju. Tās sastāvā ir trīs locekļi (ieskaitot Luminor Atalgojuma komitejas priekšsēdētāju). Visi Luminor Atalgojuma komitejas locekļi ir Luminor padomes locekļi. Luminor Atalgojuma komiteja ir atbildīga par atalgojuma politikas un prakses izvērtēšanu un nodrošina, lai tiktu ņemti vērā visu veidu riski, kapitāla un likviditātes pietiekamības prasības, kā arī atbilstību pamatotas un efektīvas risku pārvaldības prasībām, stratēģijai, Luminor mērķiem un ilgtermiņa interesēm. Luminor Atalgojuma komitejas sanāksmes tiek organizētas pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi ceturksnī. Luminor Atalgojuma komiteja apstiprina lēmumus pat atalgojuma mainīgās daļas piešķiršanu amatiem, kas būtiski ietekmē Luminor riska profilu.

Luminor padomes izveidotā Luminor Izvirzīšanas komiteja veic Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2012. gada 1. novembra normatīvajos noteikumos Nr. 233 "Iekšējās kontroles sistēmas izveides normatīvie noteikumi" noteiktos izvirzīšanas komitejas pienākumus. Luminor Izvirzīšanas komitejas sastāvā ir trīs locekļi (ieskaitot Luminor Izvirzīšanas komitejas priekšsēdētāju), un viņi visi ir Luminor padomes locekļi.

Luminor Personāla pārvalde ir atbildīga par Kopējā atalgojuma politikas atjaunošanu, ņemot vērā Atalgojuma komitejas sniegtos komentārus, praktisko pieredzi politikas īstenošanā, kā arī izmaiņas normatīvajos aktos.

Luminor Iekšējais audits ne retāk kā reizi gadā izvērtē Kopējā atalgojuma politikas īstenošanu.

Luminor padomes izveidotā Luminor Risku komiteja ne retāk kā reizi gadā izvērtē, vai politikā paredzētie mainīgā atalgojuma noteikšanas kritēriji atbilst Luminor visu veidu risku, kapitāla, likviditātes prasībām, un mainīgā atalgojuma izmaksa ir saskaņā ar uzņēmuma darbības rezultātiem un citām prasībām. Luminor Risku komitejas sastāvā ir trīs locekļi (ieskaitot Luminor Risku komitejas priekšsēdētāju), un viņi visi ir Luminor padomes locekļi.

CITI JAUTĀJUMI

Atbilstoši Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2014. gada 2. jūlija normatīvo noteikumu Nr. 126 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” 20. punkta prasībām sagatavotā informācija par Luminor (un – gadījumā, ja tas ir nepieciešams, – tās meitas sabiedrību) darbinieku atalgojumu un riska profilu ietekmējošajiem darbiniekiem ir norādīta 1. un 2. tabulā (attiecīgi). Minēto tabulu kolonnā "Padome" ir norādīta informācija par Luminor Bank AS padomes locekļiem. Savukārt minēto tabulu kolonnā "Valde" ir norādīta informācija par Luminor Bank AS valdes locekļiem un tās meitas sabiedrību valdes locekļiem. Sakarā ar iepriekš minēto jāuzsver, ka 2017. gadā Luminor Bank AS amatpersonas (piemēram, Luminor Bank AS valdes locekļi) un darbinieki nav saņēmuši atalgojumu no Luminor Bank AS meitas sabiedrībām par padomes vai valdes locekļa amata pienākumu pildīšanu Luminor Bank AS meitas sabiedrību padomēs vai valdēs (attiecīgi).

Informācija par darbinieku atalgojumu sagatavota, apkopojot attiecīgo informāciju par laika posmu no 2017. gada janvāra (ieskaitot) līdz 2017. gada septembrim (ieskaitot) (AS DNB banka dati) un informāciju par laika posmu no 2017. gada oktobra (ieskaitot) līdz 2017. gada decembrim (ieskaitot) (Luminor Bank AS dati).

2017. gadā nav veikta atliktās atalgojuma mainīgās daļas koriģēšana, kā arī nav izmaksāta atlīdzība par darba tiesisko attiecību uzsākšanu (*new sign-on*).

2017. gadā Luminor nebija tādu amatpersonu vai darbinieku, kuriem 2017. gadā atalgojums bijis vienāds ar vai lielāks par 1 miljonu *euro*.

1. tabula INFORMĀCIJA PAR DARBINIEKU ATALGOJUMU

	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību u apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldīšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	lekcējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶
Darbinieku skaits gada beigās	5	11	8	644	9	257	78	-
Peļņa / (zaudējumi) pēc nodokļiem	2 021 385 EUR							
Kopējais atalgojums EUR*	-	1 441 518	458 070	8 500 401	102 861	6 435 068	1 297 983	-
Tajā skaitā: mainīgā atalgojuma daļa EUR*	-	249 853	109 213	725 825	11 638	399 404	97 874	-

2. tabula INFORMĀCIJA PAR RISKĀ PROFILU IETEKMĒJOŠIEM AMATIEM

	Padome	Valde	leguldījumu pakalpojumi ¹	Privātpersonu vai mazo un vidējo komercsabiedrību u apkalpošana ²	Aktīvu pārvaldīšana ³	Korporatīvā atbalsta funkcija ⁴	lekcējās kontroles funkcija ⁵	Pārējie darbības veidi ⁶	
Iestādes riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits gada beigās	5	11	1	9	-	17	11	-	
tajā skaitā riska profilu ietekmējošo darbinieku skaits augstākās vadības pozīcijās	5	11	-	-	-	2	-	-	
Atalgojuma nemainīgā daļa	Kopējā atalgojuma nemainīgā daļa EUR*	-	1 191 665	**	422 718	-	771 940	384 119	-
	tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	-	1 191 665	**	422 718	-	771 940	384 119	-
	tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Atalgojuma mainīgā daļa	tajā skaitā citi instrumenti ⁷	-	-	-	-	-	-	-	-
	Kopējā atalgojuma mainīgā daļa EUR*	-	249 853	**	52 400	-	115 015	55 650	-
	tajā skaitā nauda un citi maksāšanas līdzekļi	-	219 183	**	52 400	-	115 015	55 650	-
	tajā skaitā akcijas un ar tām saistītie instrumenti	-	30 670	**	-	-	-	-	-
Atliktā atalgojuma mainīgā daļa	tajā skaitā citi instrumenti ⁷	-	-	-	-	-	-	-	-
	Kopējā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas atlikta pārskata gadā	-	38 170	**	-	-	-	1 500	-
	tajā skaitā atliktā daļa naudas un citu maksāšanas līdzekļu formā	-	7 500	**	-	-	-	1 500	-
	tajā skaitā atliktā daļa akciju un ar tām saistīto instrumentu formā	-	30 670	**	-	-	-	-	-
	tajā skaitā atliktā daļa citu instrumentu formā ⁷	-	-	-	-	-	-	-	-
Atbildība par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	Kopējā neizmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa, kas piešķirta pirms pārskata gada	-	-	**	-	-	-	-	-
	Kopējā pārskata gadā izmaksātā atliktā atalgojuma mainīgā daļa	-	-	**	-	-	-	-	-
	Darbinieku skaits, kas sņēmuši atbildību par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	-	3	-	-	-	1	-	-
Atliktā atalgojuma mainīgā daļa	Pārskata gadā izmaksātās atbildības apmērs par darba tiesisko attiecību izbeigšanu	-	**	-	-	-	**	-	-
	Lielākās atbildības par darba tiesisko attiecību izbeigšanu apmērs vienai personai	-	**	-	-	-	**	-	-

* Norādīts bruto atalgojums un citi maksāšanas līdzekļi, neskaitot darba devēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

** Ievērojot fizisko personu datu aizsardzības principus, informācija par atalgojuma apmēru nevar tikt publiskota.

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 Finanšu un kapitāla tirgus komisijas 2014. gada 2. jūlija normatīvo noteikumu Nr. 126 „Normatīvie noteikumi par atalgojuma politikas pamatprincipiem” 18.2.2. punktā minētajām prasībām

