



ПОЛИТИКА  
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ  
2010-Й ГОД

[www.baltikums.eu](http://www.baltikums.eu)

В соответствии с требованиями пункта 28 Правил № 61 Комиссии рынка финансов и капитала «Нормативные правила открытости информации и прозрачности деятельности учреждения» и с учетом принципов защиты персональных данных физических лиц Baltikums Bank публикует информацию о политике оплаты труда в банке в 2010 году.

## В БАНКЕ ДЕЙСТВУЕТ СЛЕДУЮЩАЯ В СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА:

- ▶ Совет банка устанавливает и утверждает основные принципы Политики оплаты труда, контролирует реализацию Политики оплаты труда, устанавливает размер заработной платы членов правления банка, сотрудников Внутренней ревизионной службы, а также должностных лиц, чья зарплата равна или превышает минимальную зарплату, установленную для кого-либо из членов Правления, регулярно, но не реже, чем один раз в год, пересматривает основные принципы Политики оплаты труда в целях обеспечения их соответствия текущей деятельности Банка, стратегии его развития, а также изменениям внешних факторов;
- ▶ Правление несет ответственность за соблюдение основных принципов Политики оплаты труда, установленных советом банка, за разработку соответствующей системы оплаты труда и связанных с ней документов. Вопросы оплаты персонала банка отражены в Политике персонала, в Политике оплаты труда в Правилах системы оплаты труда;
- ▶ Управление персонала ежедневно следит за соблюдением действующих в банке основных принципов Политики оплаты труда, а также за их актуальностью, при необходимости инициирует изменения в Политике оплаты труда, а также в других документах, связанных с персоналом и оплатой труда.

Реализуемая банком Политика оплаты труда соответствует стратегии деятельности и ценностям банка. Цель политики – устанавливать основные принципы оплаты труда сотрудников банка на основе стратегии развития и результатов деятельности банка и в соответствии со спецификой и профилем риска деятельности банка. Разработанная банком система оплаты труда направлена на мотивацию персонала и стимулирование профессионального развития сотрудников, а также на обеспечение соответствующего вознаграждения за достигнутые сотрудниками результаты и соответствующей заработной платы за качественно выполненную работу.

Действовавшая в банке в 2010 году система оплаты труда основывалась лишь на неизменной части оплаты (основная зарплата, которая устанавливалась с учетом конкурентоспособной ставки ежемесячного должностного оклада для каждого сотрудника в соответствии с занимаемой им должностью) и не учитывала переменную часть оплаты, зависящую от результатов работы. В то же время установленный в банке уровень оплаты работников достаточно высок, чтобы обеспечивать долгосрочное развитие коммерческой деятельности банка, привлекать к работе высококвалифицированных специалистов, сохранять существующий персонал и стимулировать его профессиональный рост, а также избегать принятия на себя излишних рисков.

В банке ежегодно проводится оценка соответствия оплаты труда сотрудников.

В 2010 году ни одному сотруднику банка не была выплачена переменная часть оплаты труда.

В 2010 году также не проводились увольнения членов Правления и сотрудников, которые занимали должности, влияющие на профили риска, поэтому в 2010 году выходные пособия не выплачивались.

## Сводная информация банка о распределении оплаты труда по должностным группам в 2010 году (тыс. LVL):

2010 год	Неизменная часть зарплаты	
	Сумма	Количество
Совет и Правление	212	7
Остальной персонал	2 171	173