



ПОЛИТИКА  
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ  
2011-Й ГОД

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

Согласно требованиям пункта 28 правил № 61 Комиссии рынка финансов и капитала, «Нормативные правила раскрытия информации и прозрачности учреждения» и соблюдая требования по защите данных о физических лицах, Baltikums Bank раскрывает информацию о Политике вознаграждения в банке в 2011 году.

## В БАНКЕ СОЗДАНА СЛЕДУЮЩАЯ СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ:

- ▶ Совет определяет и утверждает основные принципы Политики вознаграждения, ведет надзор за ее, определяет вознаграждение для членов Правления банка, иных должностей, влияющих на профиль риска банка, а также должностей, вознаграждение для которых равняется или превышает наименьший уровень вознаграждения, определенный для какого-либо из членов Правления либо должности, влияющей на профиль риска учреждения. Совет регулярно, не реже раза в год, пересматривает основные принципы Политики вознаграждения, чтобы обеспечить их соответствие нынешней деятельности и стратегии развития банка, а также изменениям внешних факторов;
- ▶ вознаграждение членов Совета банка, а также руководителя и сотрудников Внутренней ревизионной службы, определяет Собрание акционеров банка;
- ▶ Правление банка несет ответственность за соблюдение основных принципов, определенных Советом, разработку соответствующей системы вознаграждения и связанных с ней документов. Вопросы вознаграждения персонала банка оговорены в Политике персонала, Политике вознаграждения и Условиях системы вознаграждения;
- ▶ Управление персонала повседневно следит за соблюдением основных принципов Политики вознаграждения в банке, а также за их актуальностью. В случае необходимости Управление персонала инициирует изменения в Политике вознаграждения, а также в иных документах, связанных с персоналом и вознаграждением.

Политика вознаграждения банка отвечает стратегии развития и ценностям банка, ее цель – определить основные принципы вознаграждения сотрудников банка, в основе которых лежала бы стратегия развития банка и результаты его деятельности, и которые соответствовали бы специфике деятельности и профилю риска банка. Система вознаграждения, разработанная в банке, направлена на то, чтобы мотивировать персонал и способствовать развитию сотрудников, а также предоставлять сотрудникам соответствующую оценку достигнутых результатов работы и обеспечивать соответствующее вознаграждение за качественно выполненную работу.

Система вознаграждения, существующая в банке, в 2011 году предусматривала только неизменную часть вознаграждения (оклад, определенный как конкурентоспособная ставка ежемесячного оклада для каждого работника согласно его должности, единовременные премии и надбавки, определенные в системе вознаграждения банка), не определяя переменную часть вознаграждения, зависящую от результатов работы. В свою очередь, уровень вознаграждения сотрудников в банке определяется на таком уровне, чтобы обеспечить долгосрочное развитие бизнеса банка, позволить привлечь высококвалифицированных специалистов, сохранить существующий персонал и стимулировать его рост, а также избежать принятия излишних рисков.

В нынешних экономических условиях руководство банка не видит потребности ведения и использования переменной части вознаграждения. В связи с этим в банке не определены финансовые и нефинансовые показатели и методы оценки и определения должностей, влияющих на профиль риска.

Ежегодно проводится оценка вознаграждения сотрудников.

В июне 2011 года сотрудникам была выплачена единовременная премия за вклад в результаты деятельности банка. Порядок выплаты единовременных премий описана в Правилах системы вознаграждения. При определении размера единовременной премии учитывался рабочий стаж сотрудников в банке. Иного рода переменная часть вознаграждения не выплачивалась.

В 2011 году имело место увольнение работника с одной из должностей, влияющих на профиль риска учреждения, и ему было выплачено пособие по увольнению в размере 26 тыс. LVL.

## Обобщенная информация банка о распределении вознаграждения по видам деятельности в 2011 году (тыс. LVL)

2011 год	Постоянная часть вознаграждения		Переменная часть вознаграждения	
	Сумма	Количество	Сумма	Количество
Правление	151	5	36	5
Система внутреннего контроля	345	24	9	20
Кредитование	91	5	3	5
Иные должности, влияющие на профиль риска учреждения	241	13	1	10

## Обобщенная информация банка о распределении вознаграждения по группам должностей в 2011 году (тыс. LVL)

2011 год	Постоянная часть вознаграждения		Переменная часть вознаграждения	
	Сумма	Количество	Сумма	Количество
Правление	151	5	37	5
Иные должности, влияющие на профиль риска учреждения	677	42	14	35