



ПОЛИТИКА
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
2014-й ГОД

www.baltikums.eu

В соответствии с положениями Регулы (EU) Европейского Парламента и Совета № 575/2013 (26 июня 2013) о пруденциальных требованиях в отношении кредитных учреждений и обществ инвестиционных брокеров, которая изменяет Регулу (EU) № 648/2012, и правил КРФК № 126 «Нормативные правила основных принципов политики вознаграждения»; согласно принципам защиты данных физических лиц, Baltikums Bank AS (Банк) раскрывает информацию о политике вознаграждения в Банке и Концерне в 2015 году.

В БАНКЕ СОЗДАНА СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- ▶ Совет определяет и утверждает основные принципы Политики вознаграждения, ведёт надзор за осуществлением Политики вознаграждения, определяет вознаграждение для членов Правления Банка, руководителя и сотрудников Внутренней ревизионной службы и иных должностей, влияющих на профиль риска учреждения, а также для сотрудников, вознаграждение которых составляет не меньше наименьшего вознаграждения, определённого для какого-либо члена Правления. Банк регулярно, не реже раза в год пересматривает основные принципы Политики вознаграждения, чтобы обеспечить её соответствие текущей деятельности и стратегии развития Банка, а также изменениям во внешних факторах.
- ▶ Вознаграждение для Совета Банка определяет Собрание акционеров Банка.
- ▶ Правление является ответственным за соблюдение основных принципов Политики вознаграждения, разработку системы вознаграждения и связанных с ней документов. Вопросы вознаграждения для персонала Банка определены в *Политике персонала, Политике вознаграждения и Правилах расчёта и выплаты премий, оценки нарушений сотрудников*.
- ▶ Управление персонала повседневно следит за соблюдением основных принципов Политики вознаграждения в Банке, а также за их актуальностью, в случае необходимости – инициирует изменения в Политике вознаграждения, а также в иных документах, касающихся персонала и вознаграждения.

Вознаграждение членов Правления общества определяет Совет.

Политика вознаграждения Банка и Концерна соответствует стратегии и ценностям Банка и Концерна, её цель – определить основные принципы вознаграждения Банка и Концерна, основой которых являются стратегия развития и результаты деятельности Банка и Концерна, и которые соответствуют специфике деятельности и профилю риска Банка и Концерна. Система вознаграждения, разработанная в Банке, направлена на то, чтобы мотивировать персонал и способствовать развитию сотрудников, а также предусматривать соответствующую оценку результатов труда сотрудников, обеспечивать надлежащее вознаграждение за качественно проделанную работу.

Система вознаграждения Банка в 2015 году предусматривала неизменную часть вознаграждения (основной оклад, определяемый как конкурентоспособная ежемесячная ставка для каждого сотрудника согласно его должности). В 2015 году в Банке не выплачивалась переменная часть вознаграждения в понимании нормативных правил Комиссии по рынку финансов и капитала № 126 «Нормативные правила основных принципов политики вознаграждения». Выплаченную переменную часть составляло вознаграждение за участие в определённых проектах и реализацию проектов, а также отдельные прибавки за дополнительную работу и работу в праздничные дни, единовременные премии согласно политики вознаграждения Банка.

В Банке не применяется отложенная переменная часть вознаграждения.

Система вознаграждения, действовавшая в Концерне в 2015 году, предусматривала только неизменное вознаграждение, но не определяла переменную часть вознаграждения, зависящую от результатов деятельности.

В свою очередь, вознаграждение сотрудников в Банке определяется на достаточном уровне для того, чтобы обеспечить долговременное развитие бизнеса Банка, привлечь высококвалифицированных специалистов, удерживать персонал и стимулировать профессиональное развитие сотрудников, а также предотвратить принятие излишних рисков.

Соответствие вознаграждения сотрудников оценивается ежегодно. На пересмотр вознаграждения воздействуют текущие и прогнозируемые показатели деятельности Банка.

В 2015 году четыре сотрудника, которые занимают должности, влияющие на профиль риска учреждения, прекратили трудовые отношения с Банком. Им были выплачены пособия по увольнению на общую сумму 73 575 EUR.

ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ ПО ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО СОСТОЯНИЮ НА 31.12.2014

КОНЦЕРН	Неизменная часть вознаграждения		Переменная часть вознаграждения	
	EUR'000	Количество сотрудников	EUR'000	Количество сотрудников
Правление, совет	647	9	106	6
Сотрудники, профессиональная деятельность которых существенно влияет на профиль риска	1 454	36	125	36
Остальные сотрудники	5 816	252	184	236
Всего	7917	297	415	278

ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ ПО ГРУППАМ ДОЛЖНОСТЕЙ ПО СОСТОЯНИЮ НА 31.12.2014

БАНК	Неизменная часть вознаграждения		Переменная часть вознаграждения	
	EUR'000	Количество сотрудников	EUR'000	Количество сотрудников
Правление, совет	633	6	106	6
Сотрудники, профессиональная деятельность которых существенно влияет на профиль риска	1 454	36	125	36
Остальные сотрудники	5 426	236	184	236
Всего	7 513	278	415	278

Baltikums Bank AS сообщает, что в 2014 году в Банке и Концерне не было ни одного высокооплачиваемого сотрудника (вознаграждение в течение отчетного года составляет не менее 1 миллиона евро).

Информация согласно требованиям, приведенных в таблице, являющейся приложением № 1 к правилам Комиссии рынка финансов и капитала № 126, «Нормативные правила основных принципов политики вознаграждения», будет раскрыта до срока, указанного в данных правилах, т.е. до 1 мая 2015 года.