



ПОЛИТИКА
ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
2012-Й ГОД

www.baltikums.eu

В соответствии с требованиями пункта 28 правил № 61 Комиссии рынка финансов и капитала (КРФК), «Нормативные правила раскрытия информации и прозрачности учреждения» и соблюдая требования по защите данных о физических лицах, Baltikums Bank AS 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 осуществлением Политики вознаграждения, 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 во внешних факторах.
- ▶ 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 Правилах 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 2012 году предусматривала только неизменную часть вознаграждения (оклад, определенный как конкурентоспособная ставка ежемесячного оклада для каждого сотрудника 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 высоко квалифицированных специалистов, сохранить существующий персонал и стимулировать его рост, а также избежать принятия излишних рисков. Ежегодно проводится оценка вознаграждения сотрудников.

В 2012 году имело место увольнение 2 сотрудников с должностей, влияющих на профиль риска учреждения, пособие по увольнению не выплачивалось.

Обобщенная Банком информация о вознаграждении, распределенная по видам деятельности, в 2012 году (тыс. LVL)

2012 год	Постоянная часть вознаграждения	
	Сумма	Количество
Правление	149	4
Система внутреннего контроля	442	29
Кредитование	130	8
Иные должности, влияющие на профиль риска учреждения	297	18

Обобщенная информация банка о распределении вознаграждения по видам должностей в 2012 году (тыс. LVL)

2012 год	Постоянная часть вознаграждения	
	Сумма	Количество
Правление	149	4
Иные должности, влияющие на профиль риска учреждения	869	55

Baltikums Bank AS сообщает, что в 2012 году в банке не было ни одного сотрудника с высоким уровнем вознаграждения согласно пункту 171 нормативных условий КРФК.