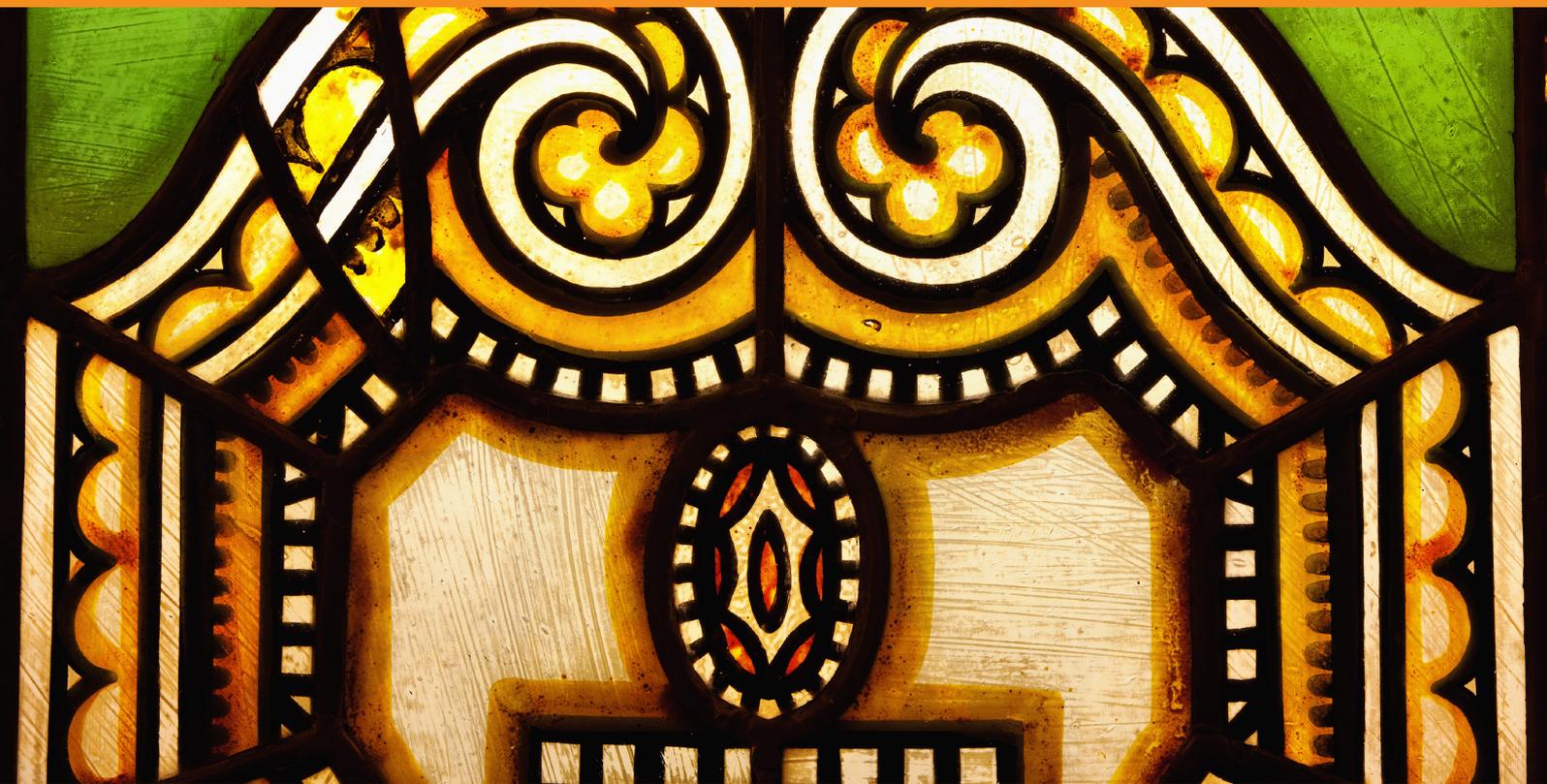


Baltikums Bank



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 согласно принципам защиты данных физических лиц Baltikums Bank AS (Банк) раскрывает информацию о политике вознаграждения в Банке и Концерне в 2014 году.

В БАНКЕ СОЗДАНА СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

- ▶ Совет определяет и утверждает основные принципы Политики вознаграждения, ведет надзор за осуществлением Политики вознаграждения, определяет вознаграждение для членов Правления Банка, руководителя и сотрудников Внутренней ревизионной службы, а также для сотрудников, вознаграждение которых составляет не меньше наименьшего вознаграждения, определенного для какого-либо члена Правления. Банк регулярно, не реже раза в год пересматривает основные принципы Политики вознаграждения, чтобы обеспечить соответствия текущей деятельности Банка и стратегии его развития, 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 расчета 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 других предприятий Концерна определяет учредитель.

Политика вознаграждения Банка и Концерна соответствует стратегии и ценностям Банка и Концерна, ее 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 2014 году предусматривала неизменную часть вознаграждения (основной оклад, определяемый как конкурентоспособная ежемесячная ставка для каждого сотрудника согласно его должности, единовременные премии и надбавки, определенные в системе вознаграждения Банка) и переменную часть вознаграждения согласно Правилам расчета и выплаты премий, оценки нарушений сотрудников в рамках фонда премирования, определенного для конкретного структурного подразделения, а также выплачивались премии за участие сотрудников в различных проектах, важных для Банка – согласно решениям Исполнительного комитета. Фонд премирования утверждает Исполнительный комитет Банка, в свою очередь, премии в рамках фонда распределяет руководитель структурного подразделения, учитывая оценку результатов работы сотрудника в предыдущем периоде.

Система вознаграждения других предприятий в Концерне в 2014 году предусматривала только неизменную часть вознаграждения, но не переменную часть вознаграждения, зависящую от результатов работы.

В свою очередь, вознаграждение сотрудников в Банке определяется на достаточном уровне для того, чтобы обеспечить долговременное развитие бизнеса Банка, привлекать 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 2014 году ни один сотрудник, занимавший должность, влияющую на профиль риска учреждения, не прекратил трудовые отношения с Банком.

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	543	10	72	6
Сотрудники, профессиональная деятельность которых существенно влияет на профиль риска	1 489	35	213	35
Остальные сотрудники	4 901	239	689	225
Всего	6 933	284	974	266

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	519	6	72	6
Сотрудники, профессиональная деятельность которых существенно влияет на профиль риска	1 489	35	213	35
Остальные сотрудники	4 510	225	689	225
Всего	6 518	266	974	266

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.