

# ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

## 2016-й год

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 2016 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.

Политика вознаграждения Банка в 2016 году предусматривала неизменную часть вознаграждения (основной оклад, определяемый как конкурентоспособная ежемесячная ставка для каждого сотрудника согласно его должности). В 2016 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 политике вознаграждения Банка, а также премии за номинации сотрудников и выполнение приоритетных задач руководства.

В Банке не применяется отложенная переменная часть вознаграждения.

Система вознаграждения, действовавшая в Концерне в 2016 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 2016 году пятеро сотрудников, занимавших должности, влияющие на профиль риска учреждения, прекратили трудовые отношения с Банком. Им были выплачены пособия по увольнению на общую сумму 53 400 EUR.

Baltikums Bank AS сообщает, что в 2016 году в Банке не было ни одного высокооплачиваемого сотрудника.

Таблица 1

## ИНФОРМАЦИЯ О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ СОТРУДНИКОВ

	Совет	Правление	Инвестиционные услуги <sup>1</sup>	Обслуживание частных лиц или малых и средних предприятий <sup>2</sup>	Управление активами <sup>3</sup>	Функция корпоративной поддержки <sup>4</sup>	Функция внутреннего контроля <sup>5</sup>	Прочие виды деятельности <sup>6</sup>	Учетное значение
<b>Количество сотрудников по состоянию на конец года</b>	3	3	11	12	4	92	68	131	
<b>Прибыль / (убытки) после уплаты налогов</b>									7811000
<b>Общее вознаграждение</b>	411041	252432	426899	291664	187028	2140174	1454095	3367862	
в том числе: переменная часть вознаграждения		26005	79177	25637	43510	242984	128735	298149	

<sup>1</sup> Предоставление консультаций о финансовом состоянии коммерческих предприятий, сделки с торгуемыми или не торгуемыми на регулируемом рынке финансовыми инструментами, а также услуги, связанные с торговлей или покупкой финансовых инструментов.

<sup>2</sup> Кредитование частных лиц и коммерческих предприятий.

<sup>3</sup> Управление индивидуальными инвестиционными портфелями, управление инвестициями, совершенными в инвестиционные фонды, отвечающие требованиям Директивы Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2009/65/ЕС от 13 июля 2009 г. о координации законодательных, регламентарных и административных положений в отношении предприятий для коллективного инвестирования в обращающиеся ценные бумаги (marketing of UCITS), и прочие виды управления активами.

<sup>4</sup> Все функции, деятельность которых применима к кредитному учреждению/консолидированной группе в целом, например, ИТ, управление персоналом.

<sup>5</sup> Внутренний аудит, функция контроля соответствия деятельности и функция контроля рисков.

<sup>6</sup> Сотрудники, профессиональную деятельность которых нельзя отнести к ранее указанным видам деятельности. Учреждение прикладывает к отчету дополнительное пояснение с указанием видов профессиональной деятельности, осуществляемой сотрудниками. Здесь: Привлечение и обслуживание Клиентов (за исключением кредитования)

<sup>7</sup> Инструменты в соответствии с требованиями, указанными в п. 18.2.2 Правил.

Таблица 2

## ИНФОРМАЦИЯ О СОТРУДНИКАХ, ВЛИЯЮЩИХ НА РИСКОВЫЙ ПРОФИЛЬ УЧРЕЖДЕНИЯ

	Совет	Правление	Инвестицион- ные услуги <sup>1</sup>	Обслуживание частных лиц или малых и средних предприятий <sup>2</sup>	Управление активами <sup>3</sup>	Функция кор- поративной поддержки <sup>4</sup>	Функция внутреннего контроля <sup>5</sup>	Прочие виды деятельно- сти <sup>6</sup>
<b>Количество сотрудников, влияющих на рисковый профиль учреждения, по состоянию на конец года</b>	3	3	11	12	4	92	68	131
в том числе количество сотрудников, влияющих на рисковый профиль учреждения, занимающих высшие руководящие должности	3	3	1		1	1	1	2
<b>НЕИЗМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>								
<b>Неизменная часть общего вознаграждения</b>	385036	252432	347722	266027	143518	1897191	1325360	3069714
в том числе деньги и иные платежные средства	385036	252432	347722	266027	143518	1897191	1325360	3069714
в том числе акции и связанные с ними инструменты								
в том числе иные инструменты <sup>7</sup>								
<b>ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>								
<b>Переменная часть общего вознаграждения</b>		26005	79177	25637	43510	242984	128735	298149
в том числе деньги и иные платежные средства		26005	79177	25637	43510	242984	128735	298149
в том числе акции и связанные с ними инструменты								
в том числе иные инструменты <sup>7</sup>								
<b>ОТСРОЧЕННАЯ ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>								
<b>Переменная часть общего отсроченного вознаграждения, перенесенная в отчетном году</b>								
в том числе отложенная часть в форме денег и иных платежных средств								
в том числе отложенная часть в форме акций и связанных с ними инструментов								
в том числе отложенная часть в форме иных инструментов <sup>7</sup>								
<b>Переменная часть общего невыплаченного отсроченного вознаграждения, присвоенная в период до отчетного года</b>								
в том числе часть, в отношении которой получены безотзывные права								
в том числе часть, в отношении которой не получены безотзывные права								

		Совет	Правление	Инвестиционные услуги <sup>1</sup>	Обслуживание частных лиц или малых и средних предприятий <sup>2</sup>	Управление активами <sup>3</sup>	Функция корпоративной поддержки <sup>4</sup>	Функция внутреннего контроля <sup>5</sup>	Прочие виды деятельности <sup>6</sup>
	<b>Переменная часть общего отсроченного вознаграждения, выплаченная в течение отчетного года</b>								
<b>КОРРЕКЦИЯ ПЕРЕМЕННОЙ ЧАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>	<b>Применяемая в течение отчетного года коррекция переменной части вознаграждения, применимая к переменной части вознаграждения, присвоенной в предыдущие годы</b>								
<b>ГАРАНТИРОВАННАЯ ПЕРЕМЕННАЯ ЧАСТЬ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ</b>	<b>Количество получателей гарантированной переменной части вознаграждения (sign-on payments)</b>								
	<b>Размер гарантированной переменной части вознаграждения (sign-on)</b>								
<b>КОМПЕНСАЦИЯ ЗА ПРЕКРАЩЕНИЕ ПРАВОВЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ</b>	<b>Количество сотрудников, получивших компенсацию за прекращение трудовых отношений</b>						1	1	
	<b>Размер выплаченных в течение отчетного года компенсаций за прекращение трудовых отношений</b>						23400	30000	
	<b>Размер наибольшей компенсации за прекращение трудовых отношений для одного лица</b>								
<b>ПЕНСИОННЫЕ ЛЬГОТЫ</b>	<b>Количество сотрудников, получающих пенсионные льготы</b>								
	<b>Размер пенсионных льгот</b>								

<sup>1</sup> Предоставление консультаций о финансовом состоянии коммерческих предприятий, сделки с торгуемыми или не торгуемыми на регулируемом рынке финансовыми инструментами, а также услуги, связанные с торговлей или покупкой финансовых инструментов.

<sup>2</sup> Кредитование частных лиц и коммерческих предприятий.

<sup>3</sup> Управление индивидуальными инвестиционными портфелями, управление инвестициями, совершенными в инвестиционные фонды, отвечающие требованиям Директивы Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2009/65/ЕС от 13 июля 2009 г. о координации законодательных, регламентарных и административных положений в отношении предприятий для коллективного инвестирования в обращающиеся ценные бумаги (managing of UCITS), и прочие виды управления активами.

<sup>4</sup> Все функции, деятельность которых применима к кредитному учреждению/консолидированной группе в целом, например, ИТ, управление персоналом.

<sup>5</sup> Внутренний аудит, функция контроля соответствия деятельности и функция контроля рисков.

<sup>6</sup> Сотрудники, профессиональную деятельность которых нельзя отнести к ранее указанным видам деятельности. Учреждение прикладывает к отчету дополнительное пояснение с указанием видов профессиональной деятельности, осуществляемой сотрудниками. Здесь: Привлечение и обслуживание Клиентов (за исключением кредитования)

<sup>7</sup> Инструменты в соответствии с требованиями, указанными в п. 18.2.2 Правил.