

INFORMĀCIJAS ATKLĀŠANA PAR ATALGOJUMA POLITIKU 2024. GADĀ



I N D U S T R A
BANK

**BANKA, KAS SAPROT
UZŅĒMĒJUS.**

industria.finance



IEVADS

Informācija ir sagatavota saskaņā ar Kredītiestāžu likuma 36.3 pantu, Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 26. jūnija Regulā (ES) Nr.575/2013 par prudenciālajām prasībām attiecībā uz kredītiestādēm un ieguldījumu brokeru sabiedrībām, un ar ko groza Regulu (ES) Nr.648/2012 noteiktajām prasībām, kas nosaka kārtību, kādā ir jāpublisko informācija par bankas un ieguldījumu brokeru sabiedrības darbībai piemītošajiem riskiem, risku pārvaldīšanas mērķiem, metodēm un politikām, par pašu kapitāla prasībām un iekšējā kapitāla pietiekamības novērtēšanu, kā arī atalgojuma politiku un praksi; Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (turpmāk FKTK) 16.11.2021. noteikumiem Nr.154 "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi", kā arī saskaņā ar FKTK 14.07.2020. noteikumiem Nr. 86 "Normatīvie noteikumi par precizējošām prasībām informācijas atklāšanai saskaņā ar Regulas (ES) Nr. 575/2013 astotajā daļā noteikto un par informācijas būtiskumu, aizsargājamu un konfidencialu informāciju".

Informācijas atklāšanas paziņojums tiek sniegts konsolidācijas grupas līmenī. AS „Industra Bank” (turpmāk – Banka) ir konsolidācijas grupas mātes sabiedrība, kurai tiek piemērotas informācijas atklāšanas prasības. Informācija par konsolidācijas grupas sastāvu un konsolidācijas metodēm ir atspoguļota 2024. gada pārskatā (18. lpp.), un kopš pārskata publiskošanas nav mainījusies.

Ziņojums ir izskatīts un apstiprināts Bankas Valdē 2025. gada 5. jūnijā.

A) INFORMĀCIJA PAR STRUKTŪRĀM, KAS PĀRRAUGA ATALGOJUMU.

Personāla atalgojuma politikas (turpmāk – Politika) īstenošanu Bankā kopumā nodrošina Valde un Personāla vadības daļas vadītājs, sadarbojoties ar katru struktūrvienības vadītāju.

Bankas padome saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīga par:

- Politikas pamatprincipu noteikšanu un atalgojuma politikas apstiprināšanu, kā arī īstenošanas uzraudzību;
- atalgojuma noteikšanu Bankas valdes locekļiem un iekšējā audita funkcijas vadītājam un darbiniekiem;
- risku kontroles un darbības atbilstības kontroles funkciju augstākā līmeņa amatpersonu vai darbinieku atalgojuma tiešu pārraudzību;
- Politikas pamatprincipu regulāru, bet ne retāku kā vienu reizi gadā pārskatīšanu, lai nodrošinātu to atbilstību Bankas esošajai darbībai, ņemot vērā tās attīstības stratēģiju un ārējo faktoru ietekmi;
- pārbaudi veikšanas kārtības noteikšanu par Bankas Politikas īstenošanas atbilstību apstiprinātajai Politikai, nosakot to, kura no Bankas kontroles funkcijām pārbauda un novērtē minēto atbilstību regulāri, bet ne retāk kā vienu reizi gadā, un to, vai nepieciešams piesaistīt neatkarīgu ārējo ekspertu;
- ziņošanas kārtības Bankas padomei noteikšanu par pārbaudēs konstatētajiem novērojumiem un trūkumiem un izdarītajiem secinājumiem, kā arī par atalgojuma politikas piemērotību Bankas darbības specifikai un ietekmi uz tās riska profilu un risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti kopumā;
- informācijas sniegšanu Bankas akcionāriem saistībā ar atalgojuma politiku un praksi;
- Bankas mērķu, kuru izpildes līmenis ietekmē darba snieguma vērtējumu visam Bankas Personālam (t.sk. valdes locekļu individuālos mērķus), katram periodam apstiprināšanu, kā arī Atalgojuma mainīgās daļas un tās izmaksas vadlīniju (piemēram, minimālais kopējais mērķu izpildes līmenis, lai kvalificētos mainīgās daļas saņemšanai un tml.) noteikšanu;
- Bankas noteikto mērķu faktiskā sasniegšanas līmeņa izvērtēšanu un kopējā izmaksājamās mainīgas daļas budžeta un apjoma noteikšanu katram vērtēšanas periodam;
- lēmumu sniegšanu Bankas valdei par atalgojuma sistēmas pilnveidošanu.

Bankas Valde saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīga par:

- Bankas padomes noteiktajiem atalgojuma politikas pamatprincipiem atbilstošas atalgojuma politikas izstrādi un tai atbilstošu iekšējo normatīvo aktu izstrādi, apstiprināšanu un īstenošanu, kā arī pārskata tos pēc nepieciešamības;
- amatpersonu un Darbinieku informēšanu par to darbības rezultātu novērtēšanā un Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā izmantojamajiem rādītājiem un metodēm;
- to, ka Politika un Bankas iekšējie normatīvie akti atalgojuma noteikšanai, t.sk. novērtēšanas process un tā rezultāti, ir skaidri, dokumentēti un pieejami, ciktāl nepieciešams funkciju vai darba pienākumu veikšanai vai ciktāl tie attiecas uz konkrēto amatpersonu vai Darbinieku;
- atalgojuma noteikšanas, izmaiņu apstiprināšanas procesa un tā rezultātu dokumentēšanu un caurskatāmību iekšējos normatīvos aktos;
- Bankas sasniedzamo mērķu izstrādāšanu katram nākamajam periodam un savlaicīgu priekšlikumu iesniegšanu apstiprināšanai Padomē;
- ar Bankas mērķiem saskaņotu mērķu un uzdevumu apstiprināšanu sev padotajiem vadītājiem un struktūrvienībām attiecīgajam periodam, t.sk. definējot precīzus kritērijus un mērījumus rezultātu novērtēšanai;
- Atalgojuma nemainīgās daļas budžeta, amatu saraksta un darbinieku skaita apstiprināšanu;
- Atalgojuma apmēra, struktūras un izmaiņu apstiprināšanu visiem Bankas darbiniekiem un tās meitas personālam;
- efektīvu pasākumu realizēšanu Bankas Personāla interešu konflikta situāciju pārvaldībai;
- informācijas par Bankas atalgojuma politiku un praksi atklāšanu un publiskošanu, ievērojot normatīvo aktu prasības.

Struktūrvienību vadītāji saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīgi par efektīvu darba izpildes vadību savā struktūrvienībā - kontrolē un vada mērķu, uzdevumu un plānu izpildi gan individuālā, gan komandu līmenī:

- regulāri uzstāda individuālos mērķus visiem struktūrvienības Darbiniekiem;
- veic regulāru un periodisku darba izpildes novērtēšanu, ja nepieciešams, veic korekcijas uzdevumos un Darbinieka attīstības plānošanu;
- apkopo datus par Darbinieku sniegumu un dokumentē tos;
- regulāri sniedz atgriezenisko saiti saviem Darbiniekiem gan par darba rezultātiem, gan kompetenču vērtējumu, balstoties uz darba gaitā demonstrētām rīcībām un faktiem.

Personāla vadības daļas vadītājs saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīgs par:

- Politikas izstrādāšanu, pilnveidošanu un aktualizāciju;
- pastāvīgu visu iekšējo dokumentu atjaunošanu personāla atalgojuma jomā;

- atalgojuma sistēmas veidošanu un uzturēšanu, aktīvi iniciējot un virzot pastāvīgu tās pilnveidošanu tā, lai nodrošinātu Bankas attīstības mērķu izpildi;
- Bankas līdzdalību atalgojuma pētījumos;
- Bankas riska profilu ietekmējošo amatu saraksta aktualizēšanu sadarbībā ar Risku direktoru.

Bankas Risku direktors saistībā ar atalgojuma politiku un praksi ir atbildīgs par:

- rādītāju izstrādāšanu, kurus izmanto Atalgojuma mainīgo daļu veidojošo elementu vai Atalgojuma mainīgās daļas veidojošo elementu kopējā apmēra (angliski: pools of variable remuneration components) aprēķina korigēšanai, ņemot vērā normatīvo aktu prasības;
- kontrolē, vai Banka nodrošina, ka, nosakot, piešķirot, kā arī iegūstot neatsaucamas tiesības uz Atalgojuma mainīgo daļu vai to veidojošiem elementiem, tiek ņemts vērā ar attiecīgo darbības jomu saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējums.

B) SVARĪGĀKĀS ATALGOJUMA SISTĒMAS IZSTRĀDES IEZĪMES UN INFORMĀCIJA PAR SAIKNI STARP ATALGOJUMU UN DARBĪBAS REZULTĀTIEM.

Lai reglamentētu Bankas personāla vadības procesa veidošanas galvenos principus, nodrošinātu Bankas saimnieciskās darbības veikšanai un tās sekmīgai attīstībai tādu darbinieku piesaisti, kas īstenotu stratēģisko mērķu sasniegšanu, sekmētu Bankas darbības efektivitāti, noteiktu vienotas vērtības un principus personāla vadībai, kā arī noteiktu atalgojuma sistēmas t.sk. motivācijas sistēmas pamatprincipus, kas veicinātu darbinieku piesaisti un lojalitāti, motivētu produktīvi izmantot darba laiku, sekmētu Bankas kā laba darba devēja reputāciju, nodrošinātu personālam darba un attīstības iespējas, Banka ir apstiprinājusi "Personāla atalgojuma politiku". Politika nodrošina vienotu pieeju un metožu izmantošanu Koncerna līmenī, tai skaitā tā nosaka atalgojuma pamatprincipus riska profilu ietekmējošajiem amatiem. Politika nodrošina attiecīgas kvalifikācijas darbinieku piesaistišanu un motivēšanu, vienlaikus neveicinot pārmērīgu risku uzņemšanos. Politika:

- atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, bet ierobežo risku uzņemšanos virs Bankas noteiktā risku uzņemšanās līmeņa;
- neierobežo Bankas likviditāti un spēju stiprināt tās pašu kapitālu īsā laika periodā un arī ilgtermiņā;
- atbilst Bankas vērtībām, tostarp korporatīvajām vērtībām un augstas profesionālās rīcības un ētikas standartiem, Bankas ilgtermiņa interesēm un attīstības stratēģijā noteiktajiem darbības mērķiem, kā arī nodrošina efektīvu interešu konfliktu novēršanu;
- balstīta uz vienādu darba samaksu Bankas amatpersonām un darbiniekiem par vienādu darbu vai vienādi vērtīgu darbu, nodrošinot dzimumneitrālu atalgojuma politiku un tās piemērošanu praksē;
- nav pretrunā ar klientu vai noguldītāju interešu aizsardzības principiem un citu ieinteresēto pušu interesēm;
- neparedz garantētu atalgojuma mainīgās daļas apmēra noteikšanu, jo tas neatbilst piesardzīgai risku pārvaldīšanai un atalgojuma mainīgās daļas par darbības rezultātiem noteikšanai, kā arī neiekļauj to nākotnes atalgojuma plānos (angliski: prospective remuneration plans). Garantēta apmēra atalgojuma mainīgo daļu drīkst noteikt tikai izņēmuma kārtā, piemērojot to saistībā ar jaunu amatpersonu vai darbinieku pieņemšanu darbā, ne vairāk kā vienu reizi un ne ilgāk par pirmo darba gadu, tostarp konsolidācijas grupas ietvaros, vienlaikus nodrošinot, ka tas netraucē Bankai uzturēt stipru un stabilu kapitāla bāzi (angliski: a sound and strong capital base);
- ir dokumentēta un Bankā pieejama visām amatpersonām un darbiniekiem, ievērojot iekšējos normatīvos aktus konfidencialitātes jomā;
- paredz, ka kontroles funkciju veicēji ir pilnvaroti veikt nepieciešamās pārbaudes, tie ir funkcionāli neatkarīgi no Bankas struktūrvienībām, kuras tie pārbauda, un to atalgojumu nosaka saskaņā ar kontroles funkcijām noteikto mērķu sasniegšanu neatkarīgi no sasniegtajiem darbības rezultātiem kontroles funkciju kontrolētajās darbības jomās.

Banka apņemas realizēt Politiku tā, lai neveicinātu risku uzņemšanos virs Bankas stratēģijā noteiktā risku uzņemšanās līmeņa, un lai tiktu sasniegti Bankas attīstības stratēģijā noteiktie darbības mērķi, atbilstoši Bankas vērtībām, ilgtermiņa interesēm. Banka nepieļauj garantēta apmēra atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu.

Banka nodrošina, ka vismaz reizi gadā tiek veikts neatkarīgs īstenotās atalgojuma politikas un tās pamatprincipu, ko apstiprinājusi Bankas padome, atbilstības novērtējums, kā arī tiek izvērtēta atalgojuma politikas un tās pamatprincipu piemērotība Bankas darbības specifikai, ņemot vērā ietekmi uz Bankas risku, kapitāla un likviditātes pārvaldīšanas kvalitāti un pārmaiņas ārējos faktorus, tostarp ārējos normatīvajos aktos.

Banka, kas ir konsolidācijas grupas mātes sabiedrība, nodrošina nepieciešamās informācijas apmaiņu ar meitas sabiedrībām par atalgojuma politiku un ar to saistītajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un lēmumiem, lai Banka, t.sk. kontroles funkciju nodrošināšanas ietvaros, varētu izvērtēt atalgojuma politikas un prakses atbilstību grupas līmenī noteiktajām prasībām.

C) ATALGOJUMA SISTĒMAS IETVARŠ.

Bankas atalgojuma un motivācijas sistēma tiek veidota un uzturēta tā, lai veicinātu ilgtermiņa mērķu sasniegšanu, ņemot vērā atbilstību Bankas risku pārvaldības politikām un kapitāla pietiekamības novērtējumu.

Lai objektīvi novērtētu Personāla atalgojuma līmeni darba tirgū un plānotu kopējā atalgojuma budžeta attīstību (piemēram, mainīgās daļas proporcija kopumā un dažādos amata līmeņos, finanšu sektora salīdzinājums ar visu darba tirgu, aktuālie labumi un tml.), Banka regulāri piedalās gan nozares, gan starpnozaru atalgojuma pētījumos.

Banka nodrošina, ka:

- Riska profilu ietekmējošiem amatiem atalgojums tiek noteikts, nodrošinot praksi, kas atbilst piesardzīgai un efektīvai risku pārvaldīšanai un veicina to, bet neveicina risku uzņemšanos virs Bankas noteiktā pieļaujamā risku uzņemšanās līmeņa.
- Darbinieku, kas veic iekšējās kontroles funkcijas, atalgojums nav atkarīgs no kontrolējamās darbības rezultātiem.
- Visi lēmumi par atalgojuma noteikšanu (t.sk. riska profilu ietekmējošiem amatiem) tiek dokumentēti tādā veidā, lai būtu iespējams pārbaudīt aprēķina korektumu un lēmuma pieņemēju pilnvarojumu.

Kopējā Atalgojuma struktūra, ko var piemērot Bankas Personālam, sastāv no Atalgojuma mainīgās un nemainīgās daļas un papildus labumiem, ko Banka nosaka savam personālam katrā kalendārā gadā.

Atalgojuma nemainīgā daļa (pamata darba alga) tiek noteikta darba līgumā un galvenokārt atspoguļo amatpersonas vai Darbinieka profesionālo pieredzi un atbildības līmeni, kurš noteikts attiecīgās amatpersonas vai Darbinieka amata aprakstā, kas ir darba līguma neatņemama sastāvdaļa.

Atalgojuma mainīgā daļa ir papildus motivācijas sistēma un to veido no Bankas darbības rezultātiem atkarīgā darba samaksas daļa, kā arī jebkādas cita veida piemaksas un kompensācijas, kas tiek izmaksātas papildus nolīgtajai Atalgojuma nemainīgajai daļai, kas atspoguļo darbības rezultātus, kuri pārsniedz amata aprakstā noteiktās prasības.

Banka neparedz garantēta apmēra Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanu un saņemšanu. Banka veido elastīgu atalgojuma politiku attiecībā uz atalgojuma mainīgo daļu, ieskaitot iespēju neizmaksāt to, piemēram, finansiālā stāvokļa un maksātspējas pasliktināšanās gadījumā, ņemot vērā ilgtermiņa kapitāla pietiekamības nodrošināšanas apsvērumus.

Nosakot Atalgojuma mainīgo daļu, darbības rezultātu novērtēšanā ņem vērā vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus, lai nodrošinātu, ka darbības rezultātu novērtēšana ir pamatota ar ilgtermiņa darbības rezultātiem.

Banka ievēro specifiskās prasības, kas attiecas uz riska profilu ietekmējošo amatu atalgojuma mainīgās daļas aprēķinu, kas noteiktas FKTK noteikumos "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi".

Individuālo darbības rezultātu novērtēšanai izmanto:

- darbības apjomu raksturojošus kvantitatīvos finanšu rādītājus (piemēram, ienākumus vai apgrozījumu);
- nefinanšu kvalitatīvos rādītājus, piemēram:
 - iekšējo normatīvo aktu ievērošana un savlaicīga aktualizēšana;
 - atbilstības ievērošanu dokumentācijas / klientu pārvaldības vai limitu ievērošanas ziņā;
 - starptautisko profesionālo standartu ievērošana un ieviešana praksē;
 - klientu apkalpošanas standartu, un citu normatīvo aktu ievērošanu, kas nosaka attiecības ar klientiem,
 - taisnīgu attieksmi pret klientiem;
 - klientu apmierinātību.

Lai nodrošinātu, ka darbības rezultātu novērtēšana ir pamatota ar ilgtermiņa darbības rezultātiem un atbilst Bankas darbības ciklam un tās darbības riskiem, nosakot atalgojuma mainīgo daļu un vērtējot darbības rezultātus, Bankas Darbiniekam vai Amatpersonai, kuras profesionālā darbība būtiski ietekmē Bankas riska profilu, ņem vērā ne tikai pārskata perioda, bet vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus.

Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai Banka izmanto vairāku gadu darbības rezultātu rādītājus un nodrošina to, ka iesaistītais Personāls ir informēts par:

- kārtību atalgojuma mainīgās daļas noteikšanai;
- kritērijiem periodā sasniedzamo darbības rezultātu vērtēšanā;
- rezultātu apstiprināšanai pirms neatsaucamu tiesību uz atalgojuma mainīgās daļas iegūšanu;
- atalgojuma mainīgās daļas korekciju, t.sk. uz kuru nav iegūtas neatsaucamas tiesības.

Darbības rezultātu novērtēšanai izmanto finanšu rādītājus, kas aprēķināti, pamatojoties uz grāmatvedības datiem, kuros ir ietverti darbības rezultāti par iepriekšējiem periodiem, nevis riski, kuru dēļ var rasties zaudējumi turpmākajos darbības periodos. Finanšu rādītājus koriģē, ņemot vērā:

- ar darbības rezultātiem saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējumu;

- izdevumus par kapitālu, kā arī izdevumus likviditātes nodrošināšanai.

Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanā ņem vērā:

- individuālu amatpersonas vai Darbinieka darbības rezultātu novērtējumu;
- kombinācijā ar darbības rezultātu novērtējumu attiecīgās struktūrvienības līmenī un kombinācijā ar vispārējiem darbības rezultātiem Bankas konsolidācijas grupas līmenī vai subkonsolidēti;
- kā arī ekspertu, piemēram, risku kontroles funkcijas, izteiktos novērtējumus par darbības rezultātu noturīgumu (pastāvīgumu).

Banka izstrādā rādītājus, kurus izmanto Atalgojuma mainīgās daļas vai to veidojošo elementu kopējā apmēra (angliski: pools of variable remuneration components) aprēķinam un korigēšanai, kā arī citus Bankas darbības rezultātus ietekmējošos faktorus.

Banka nodrošina, ka, nosakot, piešķirot, kā arī iegūstot neatsaucamas tiesības uz Atalgojuma mainīgo daļu vai to veidojošajiem elementiem, tiek ņemts vērā ar attiecīgo darbības jomu saistīto esošo un varbūtējo risku izvērtējums.

D) ATTIECĪBAS STARP ATALGOJUMA FIKSĒTO UN MAINĪGO DAĻU.

Banka atbilstoši ES regulas Nr. 575/2013 4. panta 1. punkta 146. apakšpunktu nav atzīstama par lielu iestādi un tās aktīvu vidējā vērtība individuālā līmenī iepriekšējo četru finanšu pārskata gadu laikā nav pārsniegusi 5 miljardus EUR.

Banka nosaka, ka Darbiniekam vai amatpersonai, kuras profesionālā darbība būtiski ietekmē Bankas riska profilu, piešķirtais mainīgais atalgojums par pārskata gadu nedrīkst pārsniegt 100% no nemainīgā atalgojuma.

Izņēmumu gadījumā Bankas akcionāru sapulce ar atsevišķu lēmumu tām Amatpersonām vai Darbiniekiem, kuru profesionālā darbība būtiski ietekmē Bankas riska profilu, var noteikt Atalgojuma mainīgo daļu tādā apmērā, kas pārsniedz – bet ne vairāk kā divas reizes – attiecīgajai Amatpersonai vai Darbiniekam pārskata gadā noteikto Atalgojuma nemainīgo daļu. Bankas akcionāru sapulce šādus lēmumus pieņem, ievērojot Kredītiestāžu likuma 34.3. panta ceturtajā daļā noteikto, pamatojoties uz Bankas sagatavoto lēmuma projektu, kurā ietverts šādas Atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas pamatojums, norādīts attiecīgo amatpersonu vai darbinieku skaits, ieņemamie amati un veicamās funkcijas, kā arī novērtēta lēmuma ietekme uz Bankas spēju uzturēt tās stabilai darbībai nepieciešamo pašu kapitāla apmēru.

Ja Darbiniekam vai Amatpersonai, kuras profesionālā darbība būtiski ietekmē Bankas riska profilu, piešķirtais mainīgais atalgojums gadā pārsniedz 50' 000 EUR vai veido vairāk par vienu trešdaļu no iepriekšējā pilnā pārskata gada kopējā Atalgojuma apmēra, Banka nosaka Atalgojuma mainīgās daļas atlikšanas kārtību, atliekot 40% no Atalgojuma mainīgās daļas (vai 60% no Atalgojuma mainīgās daļas, ja mainīgā daļa veido 100% un vairāk no amatpersonai vai darbiniekam noteiktās Atalgojuma nemainīgās daļas pārskata gadā) uz vismaz 4 gadu periodu, Atalgojuma mainīgās daļas atlikto daļu pakāpeniski izmaksājot šī perioda laikā.

Banka 2024. gadā atsevišķu darbinieku kategoriju atalgojumam izmantoja gan mainīgo, gan nemainīgo atalgojuma modeli, abas atalgojuma daļas izmaksājot vienlaicīgi. Mainīgā daļa tika izmaksāta naudas līdzekļu veidā.

E) PĀRSKATS PAR DARBINIEKU ATALGOJUMU.

Informācija sagatavota saskaņā ar FKTK 16.11.2021. noteikumu Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi" un ES Regulas 575/2013 450. panta prasībām.

FINANŠU GADA LAIKĀ PIEŠĶIRTAIS ATALGOJUMS (VESELOS EURO)

		a	b	c	d
		Vadības struktūra – uzraudzības funkcija	Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	Citi augstākās vadības locekļi	Citi identificētie darbinieki
1	Identificēto darbinieku skaits	5	4	0	17
2	Fiksētais atalgojums kopā	297 855	582 243	0	998 279
3	Tai skaitā – skaidrā naudā	297 855	582 243	0	998 279
4	(nav piemērojams ES)				
EU-4a	Tai skaitā – akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-
5	Fiksētais atalgojums	-	-	-	-
	Tai skaitā – ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-
EU-5x	Tai skaitā – citi instrumenti	-	-	-	-
6	(nav piemērojams ES)				
7	Tai skaitā – citi veidi	-	-	-	-
8	(nav piemērojams ES)				
9	Identificēto darbinieku skaits	-	4	-	7
10	Atalgojuma mainīgā daļa kopā	-	214 900	-	110 330
11	Tai skaitā – skaidrā naudā	-	214 900	-	110 330
12	Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-
EU-13a	Tai skaitā – akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-
EU-14a	Atalgojuma mainīgā daļa	-	-	-	-
EU-13b	Tai skaitā – ar akcijām saistīti instrumenti vai līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-
EU-14b	Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-
EU-14x	Tai skaitā – citi instrumenti	-	-	-	-
EU-14y	Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-
15	Tai skaitā – citi veidi	-	-	-	-
16	Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-
17	Atalgojums kopā (2. + 10. rinda)	297 855	797 143	0	1 108 609

ĪPAŠI MAKSĀJUMI DARBINIEKIEM, KURU PROFESIONĀLAJAI DARBĪBAI IR BŪTISKA IETEKME UZ IESTĀŽU RISKĀ PROFILU (IDENTIFICĒTIE DARBINIEKI)

Lai ievērotu Vispārīgās datu aizsardzības regulas (GDPR) prasības, atsevišķa informācija netiek publicēta (veidnē norādīta kā *na*)

	a Vadības struktūra – uzraudzības funkcija	b Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	c Citi augstākās vadības locekļi	d Citi identificētie darbinieki
Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums				
1 Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums – identificēto darbinieku skaits	-	-	-	-
2 Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums – kopsumma	-	-	-	-
3 Šā piešķirtā garantētā mainīgā atalgojuma skaitā – finanšu gada laikā izmaksātais atalgojums, ko neņem vērā prēmiju maksimālajā apjomā				
Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā				
4 Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā, – identificēto darbinieku skaits	-	-	-	-
5 Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā, – kopsumma	-	-	-	-
Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu				
6 Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu – identificēto darbinieku skaits	-	-	-	1
7 Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu – kopsumma	-	-	-	na
8 Tai skaitā izmaksāti finanšu gada laikā	-	-	-	na
9 Tai skaitā atlikti	-	-	-	-
10 Tai skaitā finanšu gada laikā izmaksātie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, ko neņem vērā prēmiju maksimālajā apjomā	-	-	-	-
11 Tai skaitā – lielākais maksājums, kas piešķirts vienai personai	-	-	-	na

ATLIKTAIS ATALGOJUMS.

Atliktais un saglabātais atalgojums	a Atliktā atalgojuma kopsumma, kas piešķirta par agrākiem snieguma periodiem	b Tai skaitā – atalgojums, par kuru iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	c Tai skaitā – atalgojums, par kuru tiks iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos finanšu gados	d Finanšu gadā atbilstoši sniegumam korigētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	e Finanšu gadā atbilstoši sniegumam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos snieguma gados	f Kopējā summa, kas finanšu gadā korigēta, veicot ex post netiešās korekcijas (t. i., atliktā atalgojuma vērtības izmaiņas instrumentu cenu izmaiņu dēļ)	EU - g Atliktā atalgojuma kopējā summa, kas piešķirta pirms finanšu gada un faktiski izmaksāta finanšu gadā	EU - h Atliktā atalgojuma kopējā summa, kura piešķirta par iepriekšējo snieguma periodu, par kuru ir iegūtas neatsaucamas tiesības, bet kurai piemēro saglabāšanas periodus
1 Vadības struktūra – uzraudzības funkcija	-	-	-	-	-	-	-	-
2 Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-	-
Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību								
3 daļas	-	-	-	-	-	-	-	-
Ar akcijām saistīti instrumenti vai								
4 līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	17 900	17 900	-	-	-	-	-	-
8 Skaidrā naudā	17 900	17 900	-	-	-	-	-	-
Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību								
9 daļas	-	-	-	-	-	-	-	-
Ar akcijām saistīti instrumenti vai								
10 līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
12 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
13 Citi augstākās vadības locekļi	-	-	-	-	-	-	-	-
14 Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-	-
Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību								
15 daļas	-	-	-	-	-	-	-	-
Ar akcijām saistīti instrumenti vai								
16 līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
17 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
19 Citi identificētie darbinieki	-	-	-	-	-	-	-	-
20 Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-	-
Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību								
21 daļas	-	-	-	-	-	-	-	-
Ar akcijām saistīti instrumenti vai								
22 līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
25 Kopsumma	17 900	17 900				-	-	-

PERSONAS, KAS GADA LAIKĀ ATALGOJUMĀ SAŅĒMUŠAS 1 MILJONU EUR UN VAIRĀK.

Bankai, saskaņā ar CRR 450. panta 1. punkta g) apakšpunktā minēto, nebija darbinieku ar Atalgojumu, kas sasniedz 1 miljonu EUR vai vairāk gadā, līdz ar to šāda informācija netiek uzrādīta.

INFORMĀCIJA PAR ATALGOJUMU DARBINIEKIEM, KURU PROFESIONĀLĀ DARBĪBA BŪTISKI IETEKMĒ IESTĀDES RISKĀ PROFILU (IDENTIFICĒTI DARBINIEKI, VESELOS EURO)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Vadības struktūras atalgojums			Ieguldījumu pakalpojumi	Banku pakalpojumi privātpersonām	Darbības jomas			Visas pārējās	Kopā
	Vadības struktūra – uzraudzības funkcija	Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	Vadības struktūra – kopā			Aktīvu pārvaldība	Korporatīvās funkcijas	Neatkarīgas iekšējās kontroles funkcijas		
1 Kopējais identificēto darbinieku skaits										26
2 Tai skaitā – vadības struktūras locekļi	5	4	9							
3 Tai skaitā – citi augstākās vadības locekļi				-	-	-	-	-	-	
4 Tai skaitā – citi identificētie darbinieki				-	1	-	4	6	6	
5 Kopējais identificēto darbinieku atalgojums	297 855	797 143	1 094 998	-	95 432	-	262 084	298 079	453 014	
6 Tai skaitā – atalgojuma mainīgā daļa	-	214 900	214 900	-	13 000	-	21 100	15 200	61 030	
7 Tai skaitā – fiksētais atalgojums	297 855	582 243	880 098	-	82 432	-	240 984	282 879	391 984	

AS Industra Bank

Muitas iela 1, Rīga, LV-1010

Tālrunis +371 6701 9393

info@industra.finance

<https://industra.finance>