

**INFORMĀCIJAS  
ATKLĀŠANA PAR  
ATALGOJUMA  
POLITIKU  
2025. 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; Latvijas Bankas (turpmāk LB) 14.10.2024 noteikumiem Nr.322 "Noteikumi par kredītiestāžu atalgojuma politiku un praksi", kā arī saskaņā ar LB 18.12.2023 noteikumiem Nr.264 "Papildu prasības kredītiestāžu būtiskas, aizsargājamas vai konfidenciālas informācijas atklāšanai".

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 2025. gada pārskatā un kopš pārskata publiskošanas nav mainījusies.

## 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;
- pārbažu 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;
- leteikumu 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 koriģēšanai, 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 piesaistīšanu 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 pārrauga, 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 faktoros, 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 pieņēmēju 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 apstiprināšanu 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 2025. 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 Latvijas Bankas (turpmāk LB) 14.10.2024 noteikumiem Nr.322 "Noteikumi par kredītiestāžu 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	9	7	0	18
2		Fiksētais atalgojums kopā	426 172	743 925	0	1 070 153
3		Tai skaitā – skaidrā naudā	426 172	743 925	0	1 070 153
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	-	11
10		Atalgojuma mainīgā daļa kopā	-	207 700	-	69 661
11		Tai skaitā – skaidrā naudā	-	207 700	-	69 661
12		Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-
EU-13a		Tai skaitā – akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību daļas	-	-	-	-
EU-14a	Atalgojuma mainīgā daļa	Tai skaitā – atlikts	-	-	-	-
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		<b>Atalgojums kopā (2. + 10. rinda)</b>	<b>426 172</b>	<b>951 625</b>	<b>0</b>	<b>1 139 817</b>

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	b	c	d
	Vadības struktūra – uzraudzības funkcija	Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	Citi augstākās vadības locekļi	Citi identificētie darbinieki
<b>Piešķirtais garantētais mainīgais atalgojums</b>				
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				
<b>Iepriekšējos periodos piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu, kas tika izmaksāti finanšu gada laikā</b>				
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	-	-	-	-
<b>Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu</b>				
6 Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu – identificēto darbinieku skaits	-	-	-	-
7 Finanšu gada laikā piešķirtie maksājumi par darba attiecību izbeigšanu – kopsumma	-	-	-	-
8 Tai skaitā izmaksāti finanšu gada laikā	-	-	-	-
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	-	-	-	-

## 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 sniegtam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības finanšu gadā	e Finanšu gadā atbilstoši sniegtam koriģētā summa no atliktā atalgojuma, par kuru būtu iegūtas neatsaucamas tiesības turpmākajos snieguma gados	f Kopējā summa, kas finanšu gadā koriģēta, 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 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 daļas	-	-	-	-	-	-	-	-
Ar akcijām saistīti instrumenti vai	-	-	-	-	-	-	-	-
4 līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	-	-	-	-	-	-	-	-
8 Skaidrā naudā	-	-	-	-	-	-	-	-
Akcijas vai līdzvērtīgas īpašumtiesību 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 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 daļas	-	-	-	-	-	-	-	-
Ar akcijām saistīti instrumenti vai	-	-	-	-	-	-	-	-
22 līdzvērtīgi bezskaidras naudas instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23 Citi instrumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24 Citi veidi	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>25 Kopsumma</b>	-	-	-	-	-	-	-	-

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

Bankai, saskaņā ar CRR 450. panta 1. punkta i) 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 RISKA PROFILU (IDENTIFICĒTI DARBINIEKI, VESELOS EURO)

	a Vadības struktūras atalgojums			d	e Darbības jomas				i	j
	Vadības struktūra – uzraudzības funkcija	Vadības struktūra – pārvaldības funkcija	Vadības struktūra – kopā	Ieguldījumu pakalpojumi	Banku pakalpojumi privātpersonām	Aktīvu pārvaldība	Korporatī vās funkcijas	Neatkarīgas iekšējās kontroles funkcijas	Visas pārējās	Kopā
1	Kopējais identificēto darbinieku skaits									34
2	9	7	-16							
3	Tai skaitā – citi augstākās vadības locekļi			-	-	-	-	-	-	
4	Tai skaitā – citi identificētie darbinieki			-	1	-	4	6	7	
5	426 172	951 625	1 377 797	-	64 300	-	266 935	303 708	504 841	
6	-	207 700	-207 700	-	6 636	-	23 600	4 500	34 925	
7	426 172	743 925	1 170 097	-	57 694	-	243 335	299 208	469 916	

**AS Industra Bank**

Muitas iela 1, Rīga, LV-1010

Tālrunis +371 6701 9393

[info@industra.finance](mailto:info@industra.finance)

<https://industra.finance>