



AS Citadele banka

**INFORMĀCIJA PAR TO, KĀ
ATALGOJUMA POLITIKA IR
SASKAŅOTA AR ILGTSPĒJAS
RISKU INTEGRĀCIJU**

Informācija par to, kā atalgojuma politika ir saskaņota ar ilgtspējas risku integrāciju



Ilgtpēja ir neatņemama Citadeles atalgojuma politikas sastāvdaļa, atspoguļojot mūsu apņemšanos ievērot pareizu riska pārvaldību un ētisku biznesa praksi.

Citadele savā biznesa stratēģijā iekļauj pārdomātu riska uzņemšanos, ar mērķi saskaņot atbildību un risku. Atalgojuma politika ir izstrādāta, lai novērstu pārmērīgu risku uzņemšanos un stimulētu ilgtspējīgu darbību saskaņā ar stratēģiskajiem mērķiem un efektīvu riska pārvaldību. Uzņēmējdarbības lēmumos ir integrēti ētiskie, sociālie, vides un ekonomiskie apsvērumi, un individuālie darbības kritēriji veicina vispārējo stratēģisko virzienu, kurā ilgtspējībai ir izšķiroša nozīme. Turklāt darbiniekiem ir jāievēro augsta biznesa ētika, ESG darbības prakse un normatīvās prasības, tādējādi atturot no pārmērīga riska uzņemšanās, kas neatbilst ilgtspējības mērķiem.

Ilgtpējas riski ir iestrādāti Citadeles atalgojuma praksē, piemēram, piemērojot uz rezultātiem balstītu mainīgo atalgojumu, atlikto periodu un nodrošinot atbilstošu fiksēto un mainīgo komponentu sabalansēšanu. Noteikumu neievērošana vai riska pārvaldības trūkumi tiek

uzskatīti par neatbilstošiem organizācijas vērtībām.

Apņemšanās sasniegt vispārējus ilgtspējīgas darbības mērķus no valdes locekļiem tiek novirzīti visos organizācijas līmeņos. Galvenie darbības rādītāji (KPI), tostarp KPI, kas saistīti ar grupas ilgtspējības mērķiem, tiek noteikti ar izvērtēta to sasniegšana, sasaistot sniegumu ar ilgtermiņa ilgtspējības mērķiem. Augstākā līmeņa vadītāju un darbinieku snieguma novērtējums, pamatojoties uz rezultātiem darbību, kas nodrošina ilgtermiņa un ilgtspējīgus rezultātus, tieši ietekmē viņu atalgojumu.

KPI ietver prioritāras ilgtspējas jomas un ir saistīti ar Citadeles ilgtermiņa ilgtspējības sniegumu, piemēram, zaļās pārejas finansēšanu un SEG emisiju neitrāla biroja darbību.

Saskaņā ar atalgojuma politiku un darbības vadības sistēmu (Performance Management System) valdes mērķu, tostarp ilgtspējas KPI un mērķu, virzībai seko padome.

Vispārējie mērķi un uzdevumi, tostarp ilgtspējības KPI, tiek kaskadēti no valdes locekļiem uz bankas augstākā līmeņa vadību, un tālāk uz attiecīgajām biznesa funkcijām un darbiniekiem atbilstoši viņu uzdevumiem un pienākumiem. KPI tiek noteikti un to sasniegšana novērtēta katru gadu, un mērķa izpilde tieši ietekmē darbinieka atalgojumu, izmantojot uz rezultātiem balstītu prēmiju piešķiršanu (mainīgo atalgojumu).

Atalgojuma politika attiecas uz Banku un Grupas uzņēmumiem. Meitas uzņēmumiem var būt gan grupas ilgtspējas KPI, piemēram, zaļās pārejas finansēšana un SEG emisiju neitrāla biroja darbība, gan atsevišķi KPI, kas atbilst meitas uzņēmuma biznesa specifikai.

Sīkāk par atalgojuma politiku, t.sk. tās mērķus, atalgojuma struktūras elementus, atalgojuma fiksētās un mainīgās daļas noteikšanas principus, ilgtspējas riska pārvaldību un ilgtermiņa stimulēšanas plānu skatīt atalgojuma pārskatos sadaļā [Atalgojuma Pārskats](#).