

RIETUMU BANKA AS

Koncerna konsolidētais
Ilgtspējas pārskats
2017



Misija

Banka piedāvā kvalitatīvus un profesionālus finanšu pakalpojumus ātri augošām juridiskām personām un turīgām fiziskām personām Latvijā, NVS valstīs, Eiropā un citur pasaulē. Bankas mērķis ir sniegt augstākās kvalitātes pakalpojumus. Mūsu personalizētā pieeja, kuras pamatā ir klientu interešu ievērošana, sniedz iespēju izstrādāt un piedāvāt katram klientam piemērotus finanšu pakalpojumu risinājumus atbilstoši konkrēta klienta biznesa vajadzībām un personiskām prasībām.

Vīzija

Banka maksimāli koncentrējas uz savas līdera pozīcijas stiprināšanas kapitālieguldījumu un korporatīvo klientu apkalpošanas tirgū Latvijā un ārpus tās robežām. Banka tiecas paaugstināt efektivitātes rādītājus un stiprināt nostāju tirgū ar mērķi nodrošināt stabilu ienesīgumu.

Bankas mērķis ir stabila attīstība, kura sasniedzama, pateicoties efektīvai iekšējai tehnoloģijai un administratīvajai infrastruktūrai. Turklāt banka plāno veicināt risku un kontroles vadības sistēmu attīstību, personāla apmācības un savu darbinieku profesionālo izaugsmi.

Rietumu ir sociāli atbildīga Latvijas banka, kas atbalsta tos, kam ir nepieciešama palīdzība, ar Rietumu Bankas Labdarības fonda starpniecību.

Pamatvērtības

- Individuāla pieeja lēmumu pieņemšanas procesā;
- Jaunākās banku tehnoloģijas;
- Pakalpojumu sniegšana piecās valodās, tostarp angļu, krievu un latviešu;
- Vispusējs klientu atbalsts.

Saturs

Pārskata vadlīnijas	4
Īsumā par Koncernu	5
Produktu klāsts	6
Cīņa ar korupciju	8
Ziņošana	9
Pārvaldība	10
Bankas komitejas	12
Ilgtspējīgas attīstības mērķu iniciatīvas 2030.gadam	14
Nodarbinātība	15
Ieinteresēto pušu līdzdalība	19
Pārskata sagatavošanas mērogs un robežas	25
Vides jautājumi	26
Ievērojamas izmaiņas Koncerna darbībā 2017.gadā	28
Koncerna sociālā loma	30
GRI konteksta rādītāji	34

Pārskata vadlīnijas

Akciju sabiedrības oficiālais nosaukums ir “Rietumu Banka” (turpmāk tekstā – Banka). “Rietumu Banka” ir “Rietumu Banka” AS koncerna (turpmāk tekstā – Koncerns) mātes sabiedrība.

“Rietumu Banka” AS koncerna ilgtspējas pārskats par 2017. gadu ir Koncerna pirmais ilgtspējas pārskats, kas sagatavots par periodu no 2017. gada janvāra līdz 2017. gada decembrim, un tajā iekļautā organizatoriskā struktūra ir sagatavota, balstoties uz 2017. gada 31. decembra datiem.

Šī pārskata galvenais mērķis ir atklāt informāciju par Koncerna plāniem un darbībām nolūkā veicināt iekšējo un ārējo ilgtspējīgo attīstību. Sākot ar šo pārskatu, grupa turpmāk prezentēs šāda veida pārskatus katru gadu.

Informācija, kas ir iekļauta šajā pārskatā, tika apkopota atbilstoši Globālajai ziņošanas iniciatīvai (*Global Reporting Initiative, GRI*), izmantojot G4 pamata vadlīnijas (*G4 Core Guidelines*). Tajā pašā laikā atskaitē tika ņemta vērā Eiropas Savienības direktīva 2014/95/EU un saistoši spēkā esošie Latvijas Republikas normatīvie akti.

Īsumā par Koncernu

Grupu veido Banka un tās meitas sabiedrības. “Rietumu Banka” AS ir komercbanka, kas sniedz plašu finanšu pakalpojumu klāstu korporatīvajiem klientiem un fiziskām personām. Koncerna nozīmīgākie nebankas pakalpojumu uzņēmumi ietver līzinga un patēriņa kredītēšanas kompānijas, pārņemtā nekustamā īpašuma pārvaldīšanas kompānijas un citu pārņemto īpašumu pārvaldīšanas uzņēmumus, kā arī aktīvu pārvaldīšanas kompānijas. Koncerna stratēģija ir maksimāli integrēt meitas sabiedrības Bankas vadības un kontroles sistēmās. Banka finansē Koncerna uzņēmumu darbību, balstoties uz ieguldījumiem kapitālā un aizdevumiem. Banka lielākoties pārvalda 100% savu meitas sabiedrību akciju.

Koncernam pilnībā pieder aktīvu pārvaldīšanas kompānija “Rietumu Asset Management”, kas specializējas aktīvu pārvaldīšanas pakalpojumu sniegšanā. Aktīvu pārvaldīšanas uzņēmums sniedz klientiem individuālus pakalpojumu portfeļus, kā arī investīcijas četros Latvijā reģistrētos fondos.

Koncernā ietilpst arī Baltkrievijas līzinga sabiedrība, kas galvenokārt nodrošina rūpniecisko iekārtu līzinga pakalpojumus. Banka daļēji pārvalda un finansē patēriņa kredītēšanas kompāniju “InCredit Group” SIA, kas ir reģistrēta un darbojas Latvijā. “RB Investments” SIA grupa pārvalda lielāko Bankas pārņemtā nekustamā īpašuma daļu un citus aktīvus, kurus Banka pārņēmusi aizdevēju saistību nepildīšanas rezultātā. Lielākā pārņemto aktīvu daļa atrodas Rīgā un tās apkārtnē. “RB Investments” grupa iznomā šo aktīvu daļu un plāno pārdot šī portfeļa lielāko daļu tuvāko gadu laikā.

Koncerna ģeogrāfija

Koncerna galvenais birojs atrodas Rīgā, Latvijas Republikā, taču tā darbība vēršas plašumā pāri Latvijas robežām. Klientu apkalpošanas operācijas un visu darījumu apstrāde bāzējas Rīgā, tajā pašā laikā pārdošanas speciālisti, attālināto bankas pakalpojumu infrastruktūra un modernie tehnoloģiskie risinājumi nodrošina augstas klases pakalpojumu sniegšanu starptautiskajā vidē. Koncerns sniedz pakalpojumus gan bankas centrālajā birojā, gan attālināti turīgajiem klientiem un uzņēmumiem daudzās pasaules malās, un tomēr tās galvenais tirgus joprojām paliek Latvija, NVS valstis un ES.

Koncerns pievērš galveno uzmanību plaša bankas pakalpojumu klāsta sniegšanai tādiem korporatīvajiem klientiem, kuri veic uzņēmējdarbību starptautiskajā vidē, un plāno arī turpmāk attīstīt klientu tīklu, tajā pašā laikā patstāvīgi ievērojot bankas sektora dalībniekiem saistošos normatīvos aktus un ieviešot savā darbībā labākās prakses principus.

Klientu riska novērtējums

Plānojot un paplašinot potenciālo klientu piesaistes ģeogrāfiju, Koncerns izvērtē klientu biznesa potenciālu un iespējamā riska novērtējumu. Koncerns izskata risku, kas saistīts ar klienta atrašanās vietu, pirms uzņēmējdarbības attiecību veidošanas. Atkarībā no noteiktā riska līmeņa, Koncerns ņem vērā tādus faktorus kā ģeopolitiskā situācija attiecīgajā reģionā, no kurienes nāk klients, tā jurisdikcija, noziedzīgi iegūto līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas (NILLTFN) prasību ievērošana, spēkā esošie starptautisko organizāciju novērtējumi. Koncerns vienmēr paļaujas uz organizācijas iekšienē izstrādāto valstu sarakstu, kuras rezidentiem atļauts vai nav atļauts kļūt par tā klientiem.

Klientu veidi

Koncerns rūpējas un pierāda savu uzticama un stabila finanšu pakalpojumu sniedzēja reputāciju vienmēr koncentrējoties uz rūpīgu klientu atlasīšanu un veicot vairākus mērķtiecīgus pasākumus. Viens no minētajiem pasākumiem ir tarifu barjeras politika, sniedzot pakalpojumus, lai piesaistītu uzticamus un drošus klientus, kas iekļaujas Koncerna ilgtermiņa ilgtspējas stratēģijā.

Lai sasniegtu nosprausto mērķi – piedāvātu profesionālus un kvalitatīvus finanšu pakalpojumus dinamiski augošām juridiskām personām un turīgām fiziskām personām, Koncerns izvērtē sekojošos faktorus, kas palīdz noteikt prioritāros sektorus:

- klienta darbības mērogs un specifika;
- ģeogrāfiskais izvietojums;
- darbības nozare vai sfēra;
- uzņēmējdarbības būtība.

Koncerns galvenokārt sadarbojas ar klientiem no uzticamiem ģeogrāfiskajiem reģioniem, kas specializējas rūpnieciskajā ražošanā, tirdzniecībā, loģistikas un transporta nozarē, būvniecībā, holdingu un pārvaldības biznesā, ar licencētajiem finanšu pakalpojumu sniedzējiem, apdrošināšanas un investīciju uzņēmumiem, e-komercijas kompānijām, kā arī sniedz pakalpojumus ģimenes kapitāla korporācijām.

Produktu klāsts

Koncerna galvenais mērķis ir sniegt augstākā līmeņa pakalpojumus katram klientam, sadzirdēt un izprast katra klienta vajadzības, lai pēc iespējas ātrāk un efektīvāk reaģētu un piedāvātu piemērotākos risinājumus. Ņemot vērā Koncernu kopumā, vislielāko produktu un finanšu pakalpojumu portfeli piedāvā Banka, un to veido sekojošs produktu un pakalpojumu klāsts:

1. Biznesam paredzētie pakalpojumi ietver:

- maksājumi: norēķinu konti, attālinātie bankas pakalpojumi, maksājumi;
- bankas kartes: maksājumu kartes uzņēmumiem, algu kartes;
- starpvalstu darījumi: starptautiskās tirdzniecības finansēšana, pārvedumi un konvertācijas operācijas, tirdzniecības finansēšanas operācijas, valūtas un cenu risku hedžēšana;
- likviditātes pārvaldība: pieprasījuma un termiņa noguldījumi;
- finansējums: aizdevumi uzņēmējdarbībai, transporta kreditēšanas pakalpojumi, overdrafti.

2. E-komercijas nozare:

- maksājumu darījumu apkalpošana internetā (PSP);
- tirgotāju konti;
- maksājumu apstrāde;
- maksājumu karšu izgatavošana.

3. Finanšu tirgi privātajiem klientiem paredz:

- pieeja nozīmīgākajām fondu biržām un finanšu instrumentiem;
- investīciju zelts;
- starpniecības pakalpojumi profesionālajiem investoriem;
- kotēšanas pakalpojumi;
- tirdzniecības platformas.

Aktīvu pārvaldīšana ietver:

- investīciju fondus;
- tematiskos investīciju portfeļus;
- investīcijas augstākās klases vīnos.

4. Produkti un pakalpojumi fiziskām personām:

- klasiskie banku pakalpojumi (konti, maksājumi, digitālie banku pakalpojumi);
- luksa maksājumu kartes.

5. Investīciju produkti:

- Pieprasījuma un termiņa noguldījumi, subordinētie noguldījumi;
- klienta prasībām pieskaņotie investīciju produkti;
- aizdevumi;
- individuālie aizdevumu risinājumi;
- hipotekārie aizdevumi.

Viens no Koncerna galvenajiem mērķiem ir veidot partnerattiecības ar klientiem. Tieši šī iemesla dēļ tā ilgtspējas mērķi ietver klientu piesaistīšanas stratēģijas attīstību un “Pazīsti Savu Klientu” politikas radīšanu. Lietderīgi biznesa kontakti, kas tiek veidoti ar katru klientu, nodrošina Koncernam kopumā un it īpaši Bankai gan stabilas saistības, gan augstas kvalitātes aktīvus, kas kopumā palielina Koncerna rezistenci pret nevēlamajām starptautiskās biznesa vides ietekmēm.

Koncerna piegādes ķēde

Koncerns galvenokārt sniedz bankas un finanšu pakalpojumus, un tādējādi tas lielākoties piesaista piegādātājus, kas sniedz papildu vērtību pašu attīstāmo pakalpojumu klāstam.

Koncerns vienmēr ar īpašu rūpību izvēlas savus piegādātājus, pievēršot galveno uzmanību to reputācijai. Koncerns nodibina līgumattiecības tikai ar uzticamem piegādātājiem, kam ir laba reputācija no ilgtspējības perspektīvas.

Koncerna piegādes tīklā ietilpst aktīvu piegāde ar nolūku piedāvāt aktīvus mūsu klientiem uz vietas centrālajā bankas birojā. Uz līguma pamata Koncerns saņem informācijas tehnoloģiju (IT) risinājumus no IT tirgū atzītiem ekspertiem, lai tādējādi uzlabotu pakalpojumus un iekšējās procedūras. Digitālo tehnoloģiju attīstība veicina videi draudzīgas ekonomikas attīstību un tādējādi nostiprina Koncerna attīstības ilgtspējību. Banka investē informācijas tehnoloģijās galvenokārt tādēļ, lai būtu pašreizējo tendenču priekšgalā un nodrošinātu izcilus digitālos bankas pakalpojumus mūsu nozīmīgākajos tirgos.

Regulāro piegāžu ietvaros Banka saņem:

- biroja iekārtas;
- datortehniku;
- biroja piederumus;
- papīra pārstrādes pakalpojumus;
- plastikāta kartes maksājumu karšu embosēšanai.

Cīņa ar korupciju

Tādas fundamentālās vērtības kā integritāte un atbildība veido Koncerna biznesa darbības pamatu. Koncerns ir absolūti neiecietīgs pret kukuļiem (kukuļdošanu un kukuļņemšanu) jebkurā to izpausmē. Banka sagaida spēcīgu, nepārprotamu un acīmredzamu neiecietību gan no Bankas augstākā līmeņa vadības (Padomes, Valdes, kā arī galveno funkciju vadītāju), gan no tās darbiniekiem, meitas sabiedrībām, partneriem, piegādātājiem, aģentiem un citām iestādēm, ar kurām sadarbojas Banka, kā arī no Bankas klientiem.

Koncerna pamatprincips ir aizliegt jebkura veida kukuļus – gan tiešos, gan netiešos, tīšus un netīšus. Lai sasniegtu šo mērķi un pastāvīgi atbilstu norādītajiem kritērijiem, Koncerns ir izstrādājis labās prakses pamatnostādnes un riska vadības stratēģijas, tostarp tādas, kas attiecas uz kukuļošanas riska minimizāciju (novēršanu).

Pretkorupcijas politika un programma

Koncerna pretkorupcijas politika ir izstrādāta atbilstoši kukuļošanas novēršanas principiem, kurus nosaka starptautiskās organizācijas, Latvijas Republikas normatīvie akti, piemērojamais starptautiskais regulējums un vispāratzītā biznesa ētika un labā prakse.

Banka ir izstrādājusi “Pretkorupcijas politiku”, kas parāda augstos ētikas standartus, atvērtu un godīgu uzņēmējdarbības vadību, tās centienus attīstīt korporatīvo kultūru un nodrošināt labākās korporatīvās biznesa prakses principu ievērošanu, kā arī uzturēt nevainojamo reputāciju. Politikas ievērošana ir obligāta, un to ievēro visi darbinieki neatkarīgi no ieņemamā amata.

Pretkorupcijas attieksmes veidošana

Bankai ir droša un konfidenciāla ziņošanas sistēma par korupcijas gadījumiem un jebkura veida aizdomām par korupciju. Ziņošana ir anonīma, tā nerada nekādas negatīvas sekas pašam ziņotājam. Darbinieki paziņo par jebkādiem korupcijas gadījumiem (kā arī par operacionālā riska gadījumiem) atbilstoši iekšējām instrukcijām.

Koncerns atbalsta savu darbinieku iniciatīvu risināt korupcijas apkarošanas jautājumus, sniedz rekomendācijas nepieciešamajiem informēšanas pasākumiem un uzlabojumiem iekšējā normatīvajā sistēmā.

Banka regulāri nodrošina saviem darbiniekiem apmācības un zināšanu pārbaudi pretkorupcijas jautājumos ar nolūku nodrošināt atbilstošu pretkorupcijas kultūras līmeni. Banka pievērš īpašu uzmanību darbiniekiem, kas ieņem specifiskus amatus un kas savu darba pienākumu veikšanas procesā varētu saskarties ar paaugstinātu korupcijas riska līmeni, vai kuru profesionālā darbība ir saistīta ar iespējami korumpētu vidi.

Ziņošana

Koncernā ir nodrošināti vairāki ziņošanas kanāli, lai ieinteresētās personas būtu gatavas dalīties pārdomās vai ziņot par jebkādiem darbinieku neētiskas uzvedības gadījumiem. Pastāv trīs nozīmīgākie kanāli, kurus iespējams izmantot augstākminētajiem mērķiem:

- Ombuds

1. Tālruna numurs: +37167284562, +37167284561

E-pasta adrese: ombuds@lka.org.lv.

Saite pārejai uz mājas lapu: <http://lka.org.lv/lv/ombuds/reglaments.html>

Adrese: Doma laukumā 8A-6, Rīga, LV-1050, Latvia

2. Iekšējās kontroles pārvalde (kukuļošanas gadījumiem).

E-pasta adrese: antibribery@rietumu.lv

Saite pārejai uz mājas lapu: <http://www.rietumu.lv/bank-anticorruption>

3. Sūdzību un ierosinājumu sadaļa mājas lapā.

Saite pārejai uz mājas lapu: <http://www.rietumu.lv/bank-feedback>

Tālruna numurs: +371 6702 55 55

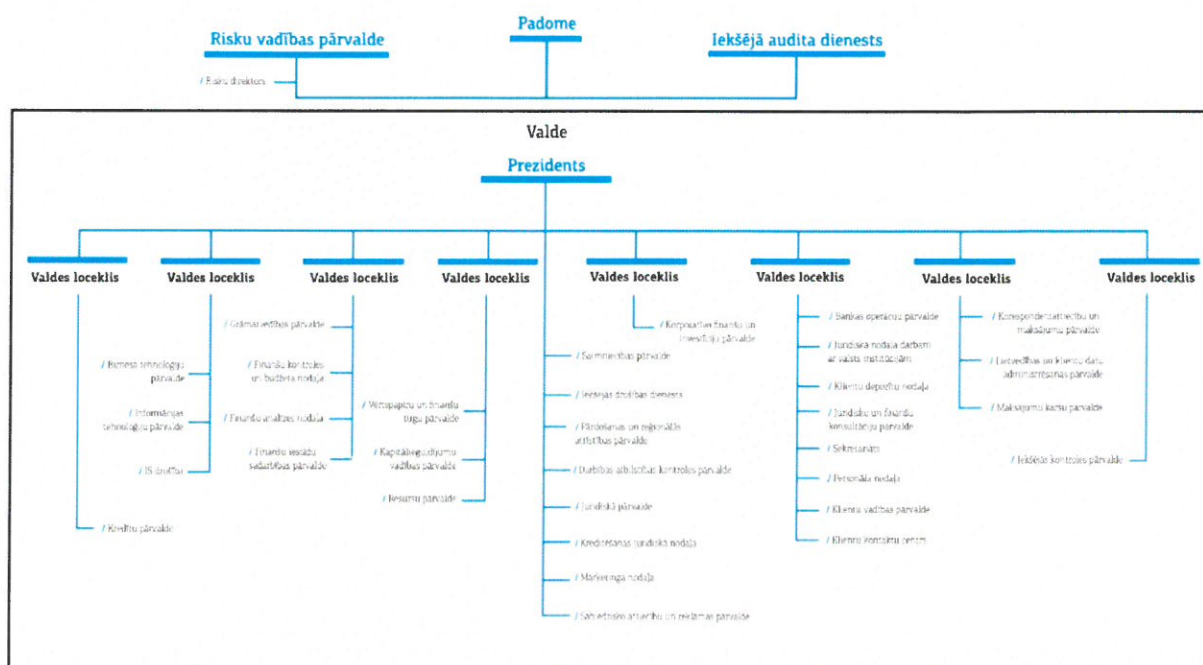
E-pasta adrese: complaint@rietumu.lv

Turklāt Bankas darbiniekiem pieejami vairāki kanāli ziņošanai par korupcijas gadījumiem, interešu konfliktu un citiem neētiskas uzvedības gadījumiem atbilstoši iekšējām instrukcijām.

Pārvaldība

Koncerna galvenā vadības struktūra ir Valde. Valdi ievēl Padome. Valde ir pakļauta Padomei, kas uzrauga Valdes darbību, kontrolē kā Valde nodrošina iekšējās kontroles sistēmas attīstību un efektīvu darbību; izskata kandidātu piemērotību iekļaušanai Valdes sastāvā, ievēl un apstiprina Valdes un Audita komitejas locekļus, kā arī Risku direktoru; kontrolē, lai Banka, veicot uzņēmējdarbību, ievērotu normatīvo aktu prasības; pārrauga Valdes darbību; apstiprina jebkuras izmaiņas Bankas organizatoriskajā struktūrā; izskata gada pārskatu un apsver Valdes priekšlikumus par peļņas sadali; pieņem lēmumus par gada budžeta sadali, kā arī pārrauga Bankas uzņēmējdarbību kopumā.

Koncerna pārvaldības struktūra



Lēmumu pieņemšana

Koncernā ir vertikāla lēmumu pieņemšanas struktūra, saskaņā ar kuru katru svarīgu lēmumu apstiprina augstākā līmeņa vadības pārstāvji. Bankā nozīmīgākos stratēģiskos lēmumus, jaunus darbības virzienus un jaunu produktu attīstību saskaņo Valdes locekļi atbilstoši viņu atbildības sfērai. Gala lēmumu pieņemšanas tiesības šajās jomās ir uzticēta Bankas Valdes priekšsēdētājam, prezidentam.

Valde

Valde izstrādā un nodrošina Koncerna stratēģisko attīstību, strādā pie biznesa nepārtauktības un integritātes; pieņem lēmumus par izmaiņām organizācijas personāla struktūrā un nodrošina kontroli pār visām funkcijām, kas ir katra Valdes locekļa pārziņā; attīsta jaunus Bankas produktus un nosprauž mērķa darbības virzienus visām Bankas struktūrvienībām, kā arī īsteno stratēģiskos lēmumus meitas sabiedrību darbībā.

Valdi pārvalda Valdes priekšsēdētājs, prezidents, kam ir galvenās kontroles funkcijas visās Bankas darbības sfērās. Valde ievēl Bankas komiteju, lēmumu pieņemšanas un attīstību veicinošu Bankas koleģiālo struktūru, locekļus. Valde apstiprina izmaiņas komiteju sastāvā.

Valdē ir deviņi locekļi:

- **Valdes priekšsēdētājs, prezidents Aleksandrs Pankovs**, kurš nodrošina vispārējo kontroli pār Koncerna darbību;
- **Valdes loceklis, pirmais viceprezidents Rolfs Pauls Fuls** pārrauga grāmatvedības, finanšu plānošanas un darbības kontroles jautājumus, kā arī attiecības ar finanšu institūcijām; pārrauga meitas sabiedrību darbību;
- **Valdes loceklis, pirmais viceprezidents Ruslans Stecjuks** – atbild par klientu servisu un e-komercijas jautājumiem;
- **Valdes loceklis, pirmais viceprezidents Ilja Suharenko**, kas pārrauga bankas darbību klientu apkalpošanas, juridisko un finanšu konsultāciju sniegšanas, kā arī personāla pārvaldes jomās;
- **Valdes loceklis, vecākais viceprezidents Jevgēnijs Djugajevs** pārrauga informācijas tehnoloģijas un biznesa tehnoloģiju vadības jautājumus;
- **Valdes loceklis, vecākais viceprezidents Aleksandrs Vološins** pārrauga resursu pārvaldi, aktīvu pārvaldi un kapitālieguldījumu sfēru;
- **Valdes locekle, vecākā viceprezidente Natalja Perhova** pārrauga kreditēšanas un investīciju jautājumus;
- **Valdes locekle, vecākā viceprezidente Jeļena Buraja** pārrauga korporatīvo finanšu un investīciju jomu;
- **Valdes locekle, vecākā viceprezidente Natālija Ignatjeva** pārrauga noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas sfēru.

Nozīmīgi, ka Valdes sastāvs atspoguļo daudzveidības un dzimumu vienlīdzības principu ievērošanu, darbinieku kvalifikācijas, pieredzes un pamatprasmju dažādību. Valdes locekļu atlases procesā Padome ir vienmēr vērtējusi konkrētā kandidāta pieredzi un potenciālu, savukārt vecumam, dzimumam, kā arī tautībai praksē nav nekādas nozīmes.

Darbinieku struktūra Bankā

	2017		2016	
	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes
Valdes locekļi, viceprezidenti	6	3	6	2
Administrācija	9	3	7	5
Augstākā līmeņa vadītāji	16	21	19	18
Vidējā līmeņa vadītāji (pārvaldēs iesaistošo nodaļu vadītāji, grupu vadītāji)	55	101	50	107
Citi darbinieki	167	338	198	373
Kopā	253	466	280	505

Darbinieku struktūra Bankā pa vecuma grupām	2017			
	<30	30-49	50-59	60+
Valdes locekļi, viceprezidenti	0	9	0	0
Administrācija	2	5	5	0
Augstākā līmeņa vadītāji	2	29	4	2
Vidējā līmeņa vadītāji (pārvaldēs ietilpstošo nodaļu vadītāji, grupu vadītāji)	15	111	21	9
Citi darbinieki	153	245	65	42
Kopā	172	399	95	53

Bankas komitejas

Bankas komiteju locekļus ieceļ un apstiprina Valde, un Valdes locekļi vienmēr izskata katru konkrēta kandidāta darba efektivitāti. Katrā no komitejām ir vismaz trīs locekļi, atsevišķos gadījumos – pieci. Katras komitejas darbību pārvalda komitejas priekšsēdētājs, vadošas funkcijas katrā komitejā pilda arī priekšsēdētāja vietnieks.

Aktīvu un pasīvu komiteja attīsta Bankas aktīvu un pasīvu pārvaldīšanas politiku; pārskata Bankas finansēšanas darbības; sniedz Valdei rekomendācijas aktīvu un pasīvu plānošanā un pārvaldīšanā; izstrādā Koncerna likviditātes un finanšu darbības plānu; īsteno kontroli pār kapitāla pietiekamību un riska diversificēšanu; nosaka optimālu bilances struktūru, lai maksimizētu ienesīgumu, ierobežojot iespējamo riska līmeni.

Ekspertu komisija rūpējas par Bankas dokumentu bāzi, glabāšanas termiņu precizitāti un atbilstību gan normatīvo aktu prasībām, gan Bankas leģitīmajām interesēm, lai dokumenti tiktu glabāti pienācīgi un droši, aizsargājot datus, kas iekļauti dokumentos. Ekspertu komisijas atbildīgie locekļi sniedz konsultācijas darbiniekiem efektīvas un korektas dokumentu glabāšanas jautājumos, lievedības uzturēšanā un izmantošanā, kā arī novērtēšanā un videi draudzīgā dokumentu iznīcināšanā, šādi veidojot stabilu un efektīvu attieksmi pret datu konfidencialitāti un vērtīgo atjaunojamo resursu pārstrādi.

Vērtējot ilgtspējas aspektus, Banka pievērš galveno uzmanību noziedzīgi iegūto līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanai. Nolūkā kontrolēt jebkādas iespējamus draudus godīgai un caurspīdīgai uzņēmējdarbībai, tika dibināta **Iekšējās kontroles komiteja**, kuras mērķis ir stiprināt Bankas ilgtspējīgu darbību. Komiteja plāno, attīsta un īsteno svarīgus ilgtspējas principus attiecībā uz pasākumiem, kuri ir jāievieš, lai novērstu organizācijas iesaistīšanos negodīgās un krāpnieciskās darbībās, kas var novest pie noziedzīgi iegūto līdzekļu legalizācijas, nacionālo un starptautisko sankciju režīmu pārkāpumiem. Iekšējās kontroles komiteja īsteno visus nepieciešamos pasākumus, lai novērtētu un nodrošinātu efektīvus iekšējo procesu kontroles mehānismus Bankā, kā arī lai izstrādātu Bankas praksi cīņā pret noziedzīgi iegūto līdzekļu legalizāciju.

Funkcija novērst riskus tikt iesaistītiem potenciālajos naudas atmazgāšanas darījumos uzticēta arī **Klientu politikas ievērošanas komitejai**, kura, balstoties uz klientu reģistrācijas atbilstības procedūrām, uztur atbilstošu “Pazīsti savu klientu” politiku.

Bankas sabiedriskā dzīve, tās nefinanšu darbība un efektīvas komunikācijas veicināšana ir

Iekšējās komunikācijas komitejas pārziņā. Tās locekļi tika iecelti, lai pieņemtu nozīmīgākos lēmumus Koncerna iekšējās komunikācijas programmas attīstībā, izstrādātu pasākumus kolektīva saliedēšanai un formulētu uzdevumus, kuri ir jāīsteno, veidojot un attīstot informācijas apmaiņu Koncerna ietvaros, tostarp Bankā, uzturētu Koncerna iekšējo tēlu un nodrošinātu darbinieku apmierinātību un sociālo komfortu. Komiteja vienmēr rūpējas par Bankas cienīgā tēla radīšanu un lojalitātes programmu ieviešanu.

Kredītu komiteja ir atbildīga par Bankas kreditēšanas politikas ieviešanu un Bankas aizdevumu jomas pārvaldīšanu. Kritiskas situācijas, kuras ietekmē Bankas likviditāti, ir **Likviditātes krīzes komisijas** kompetencē, noteiktajos apstākļos komisijas sēdes sasauc Valdes priekšsēdētājs, prezidents. Vispārējo risku kontroli un novēršanas pasākumus plāno un attīsta **Risku komiteja**, kas, atšķirībā no pārējām koleģiālajām struktūrām, ir pakļauta Padomei. Komiteja nodrošina Bankas risku stratēģijas pārraudzīšanu, kā arī operatīvi informē Padomi par iespējam darbībām, kuras būtu jāveic, lai ievērotu riska stratēģiju un riska vadības stratēģiju. **Audīta komiteja** kopumā pārrauga Bankas iekšējo kontroles sistēmu, pārskata iekšējās audīta sistēmas efektivitāti, kā arī pārrauga normatīvus, kas reglamentē Bankas finanšu pārskatu sagatavošanu un Koncerna konsolidēto finanšu pārskatu pārvaldīšanu.

Ilgtspējīgas attīstības mērķu iniciatīvas 2030. gadam

Koncerns plāno ieviest ilgtspējas pamatprincipus tā iekšējās politikās un instrukcijās. Koncerns plāno izmantot ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķus 2030. gadam kā vadlīnijas, lai sasniegtu nospraustos ilgtspējīgas attīstības mērķus.

Zemāk norādītie ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķi 2030. gadam ir tie, uz kuriem Koncerns jau atsaucas un cenšas ieviest savā darbībā:



(avots: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/#prettyPhoto>)

Nodarbinātība

Darbinieki ir viena no Koncerna lielākajām vērtībām, kas pastāvīgi attīstās kopā ar pašu Koncernu. Koncerns kopumā nodarbina 952 cilvēkus Latvijas Republikā un ārvalstīs, kā norāda 2017. gada 31. decembrī apkopotie dati. Faktiski, Latvijas darba tirgū Banka ir kļuvusi par nozīmīgu darba devēju. Personāla nolīgšana ārpus Latvijas Republikas robežām atbilst mūsu vīzijai sniegt augstas klases pakalpojumus mūsu galvenajos stratēģiskajos reģionos. Darbinieku statistika ir norādīta 1. tabulā un 2. tabulā zemāk.

1. tabula. Koncerna darbinieku sadalījums pēc dzimuma un pa vecuma grupām

	2017		2016	
	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes
18-29 gadi	95	104	115	140
30-50 gadi	223	346	201	340
51-60 gadi	46	71	50	82
60+ gadi	25	42	25	28

2. tabula. Koncerna darbinieku sadalījums pa reģioniem

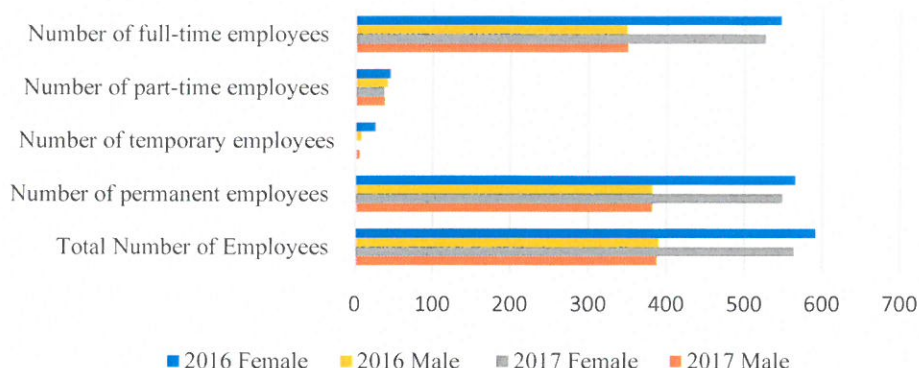
	2017	
	Vīrieši	Sievietes
Baltkrievija	1	4
Kazahstāna	2	3
Ukraina	1	6
Krievija	7	11
Rumānija	-	4
Izraēla	-	2
Latvija	377	534

Koncerna personālu veido gan pastāvīgie, gan pagaidu darbinieki, Koncerns nodrošina arī nodarbinātību uz nepilnu slodzi (3. tabula). Sezonālas izmaiņas darbinieku sastāvā Koncernam nav raksturīgas. Koncerns atbalsta savu stratēģiju nodrošināt ilgtermiņa darba tiesisko attiecību veidošanu, praksē uzturot pastāvīgās nodarbinātības praksi.

3. tabula. Koncerna darbinieku kopējais skaits pa darba tiesisko attiecību veidiem

	2017		2016	
	Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes
Kopējais darbinieku skaits	388	564	390	592
Pastāvīgo darbinieku skaits	382	549	382	566
Pagaidu darbinieku skaits	6	15	8	26
Nepilnu slodzi strādājošo darbinieku skaits	38	37	41	45
Pilnu slodzi strādājošo darbinieku skaits	350	527	349	547

Darbinieku kopējais skaits un darba tiesisko attiecību veidi



*AS "Rietumu Banka" Koncerna dati, 2017. gada 31. decembrī

Koncerns īsteno vairākus principus un ievieš savu personāla politiku tādā veidā, lai sasniegtu nosprausto mērķi izveidot profesionālu un motivētu komandu, kura veiksmīgi sasniedz vislabākos rezultātus. Koncerna pamatmērķis ir ilgtermiņa attiecību nodibināšana un uzturēšana ar savu darbinieku komandu. Šīs mērķis tiek sasniegts balstoties uz četrām galvenajām personāla pārvaldības stratēģijām:

1. ērta un ergonomiska darba vide;
2. motivējoša lojalitātes programma;
3. atlīdzības izmaksas sistēma;
4. izaugsmes iespējas gan horizontālās attīstības izpausmē, gan veidojot karjeru.

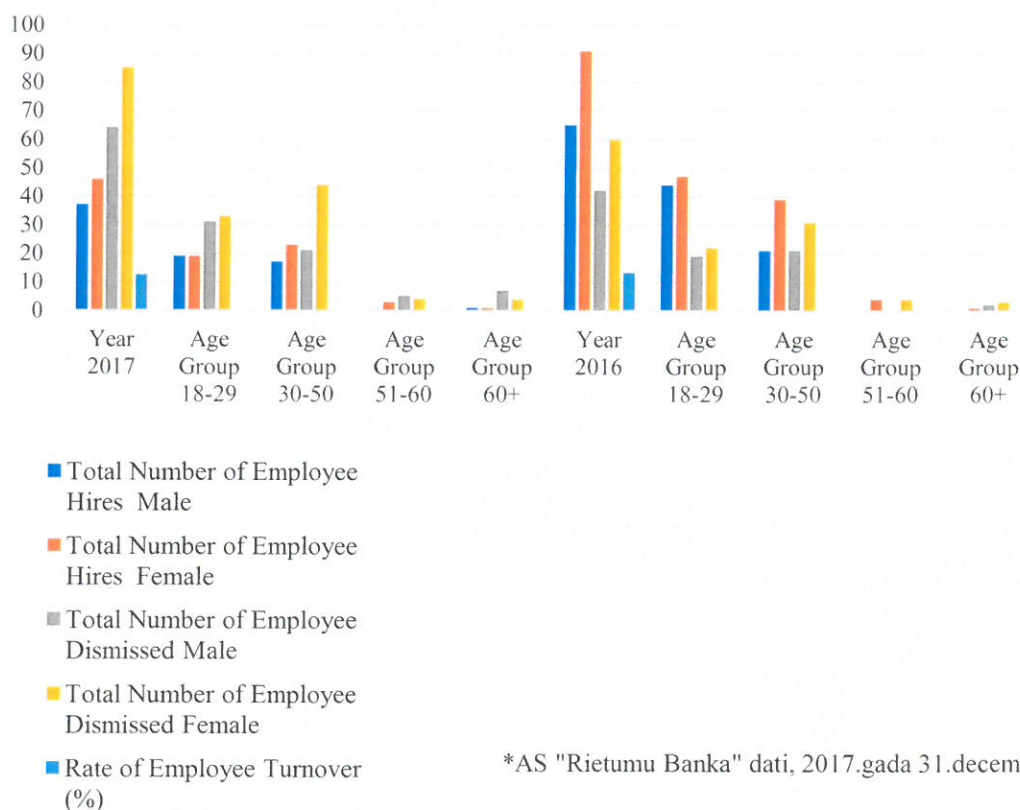
Koncerns plāno personāla struktūru, balstoties uz saviem stratēģiskajiem mērķiem, kā arī Bankas un tās meitas sabiedrību attīstības tendencēm. Jaunu darbinieku nolīgšana un darbaspēka apgrozījums vienmēr balstās uz Latvijā esošo pieprasījumu.

Darbā pieņemšanas process ir objektīvs, sistemātisks un godīgs, kas nodrošina vienādas iespējas visiem darbiniekiem bez ierobežojumiem un diskriminācijas. Ar kandidātu dzimumu saistītie darbinieku atlases kritēriji Koncernā nekad nav pastāvējuši, kas savukārt nodrošina vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas gan sievietēm, gan vīriešiem. Rezultātā Koncerns veiksmīgi nolīgst visefektīvākos un talantīgākos darbiniekus, neatkarīgi no viņu dzimuma. Vecuma diskriminācija Koncernā arī nekad nav pastāvējusi tā iemesla dēļ, ka Koncernā ietilpstošie uzņēmumi piedāvā darba iespējas gan iesācējiem, kas tikko pabeiguši mācības universitātē, gan pieredzējušajiem profesionāļiem un gados vecākiem ekspertiem, par ko liecina zemāk norādītajā 4. tabulā apkopotā darbaspēka apgrozījuma statistika.

4. tabula. Bankas darbaspēka apgrozījuma rādītājs

		Kopējais jauno darbinieku skaits		Kopējais darbinieku skaits, ar kuriem darbatiesiskās attiecības tika pārtrauktas		Darbinieku apgrozības rādītājs (%)
		Vīrieši	Sievietes	Vīrieši	Sievietes	
2017						
Apgrozījums kopā		37	46	64	85	12.47
Vecuma grupa	18-29	19	19	31	33	
	30-50	17	23	21	44	
	51-60	0	3	5	4	
	60+	1	1	7	4	
2016						
Apgrozījums kopā		65	91	42	60	13.27
Vecuma grupa	18-29	44	47	19	22	
	30-50	21	39	21	31	
	51-60	0	4	0	4	
	60+	0	1	2	3	

Nodarbinātības dažādība un Bankas darbaspēka apgrozījuma rādītājs



Darbaspēka daudzveidības politikas rezultātā Koncernā strādā dažādu vecuma grupu pārstāvji, tostarp arī vadošajos amatos. Mēs pieliekam pūles, lai praksē īstenotu taisnīgu darbinieku nolīgšanas pieeju un nodrošinātu maksimālu efektivitāti no dažādos reģionos esošās situācijas darba tirgū. Šāda politika nodrošina īpaši profesionālu un stabilu darbnieku komandu.

Koncerns piedāvā prakses un nodarbinātības iespējas jauniešiem. Tā ir laba iespēja, lai iegūtu vērtīgas, noderīgas zināšanas banku sfērā un vispārīgā biznesa organizācijā, kas tikpat labi varētu kalpot par stabilu pamatu turpmākajiem panākumiem un kā rezultātā cilvēkiem varētu tikt piedāvāts darbs Koncernā. Lai piesaistītu studentu uzmanību, Bankas pārstāvji apmeklē darba konferences un pasākumus.

Tajā pašā laikā Koncerns ciena pieredzējušus darbiniekus. Koncernā ir izveidota programma tiem, kuri organizācijā nostrādājuši vairāk nekā 10 gadus, kas sniedz papildu labumus un kalpo par papildu motivāciju ilgtermiņa darba-tiesisko attiecību veidošanai.

Lai labāk piesaistītu darbiniekus un uzturētu stabilas attiecības ar esošajiem darbiniekiem, radītu vairāk komforta un stabilitātes, Koncerns aktīvi īsteno iekšējo lojalitātes programmu, piedāvājot ar darbu saistītus bonusus pastāvīgajiem un pagaidu darbiniekiem.

Darbinieku apmācību programmas

Koncerns iesaista savā komandā augsta līmeņa profesionāļus, tajā pašā laikā rūpējoties par esošā personāla profesionālo izaugsmi. Koncerns piedāvā mācības darbiniekiem no pirmas darba dienas. Ievadapmācības laikā personālvadības speciālists sniedz jaunpienācējam

Bankas vēsturi, misiju, vīziju, stratēģiju, produktiem un iekšējo darba regulējumu, kā arī Koncerna normatīvos aktus, kas nosaka kopējās prasības attiecībā uz Koncerna darbību. IT speciālisti nodrošina īsu apmācības kursu par datoriekārtu un programmatūras izmantošanu ikdienas darbībā, pēc tam darbiniekus apmāca nozīmētais mentors, šādā veidā darbiniekam tiek nodrošinātas mācības uzreiz, kad tas ir nepieciešams. Bankas struktūrvienību vadītāji aktīvi veicina pakļautībā esošo darbinieku profesionālo izaugsmi, atbalsta viņu nodomu mācīties un tādējādi veic ieguldījumu uzticības veidošanā pret Banku.

Darbinieku zināšanu līmeņa paaugstināšana, prasmju un kompetences attīstība ir galvenais Koncerna ilgtermiņa panākumu veicinošs faktors. Šī iemesla dēļ, lai uzturētu un attīstītu savu konkurētspēju, Koncerns investē darbinieku attīstībā un izaugsmē. Koncerns nodrošina labi attīstītu iekšējo un ārējo apmācību programmu, kā arī iespēju regulāri apmeklēt kursus un seminārus.

Kopumā Koncerns piedāvā profesionālās apmācības trijās kategorijās:

1. **iekšējās apmācības** – iekšējās mācību lekcijas un nodarbības darbā personālam, kad darbinieki nāk mācīties grupās un individuāli; šāda tipa mācības nodrošina gan mūsu eksperti, gan pieaicinātie lektori;
2. **ārējās apmācības** – darbinieki apmeklē īsus un garus mācību kursus, lekcijas un konferences Latvijā un ārzemēs;
3. **e-apmācības** – tematiska programma, kas katru gadu tiek attīstīta un apstiprināta, un sastāv no mācību kursa apgūšanai darba vietā un testa veikšanas tiešsaistē.

Mācību priekšmetu izvēle vienmēr ir atkarīga no aktuālajām tendencēm tirgū, normatīvajām prasībām, tēmas aktualitātes un labuma, kuru mācības apmeklējušajam darbiniekam rada noteiktais priekšmets.

Ārpus minētajām apmācību un profesionālās attīstības programmām mūsdienu darbiniekiem ir plašas iespējas mācīties no pieredzējušajiem kolēģiem, kas vienmēr sniedz padomu un atbalsta savus kolēģus. Mēs veidojam spēcīgu komandu, kurā katrs indivīds attīstās kopīgo mērķu sasniegšanai un ikviens ir spēcīgs, lai Koncerna kopējā attīstība sasniegtu augstāku līmeni.

Atalgojuma sistēma

Atalgojuma politikas ietvaros Koncerna atalgojuma sistēma paredz gan pamatalgu, gan papildu samaksu, kas kopumā veido konkrēto atalgojuma summu par paveikto darbu. Galvenais atalgojuma politikas mērķis ir saglabāt, piesaistīt un motivēt darbiniekus, lai viņi strādātu produktīvi, efektīvi un inovatīvi. Kaut arī Banka fokusējas uz atalgojuma programmas nodrošināšanu, labumi tiek vērtēti kā papildu motivācija produktīvai darba pienākumu pildīšanai.

Koncerna darbinieku atalgojuma struktūru veido šādas darba samaksas kategorijas:

- pamatalga;
- prēmijas, kurus izmaksā tiem, kuri pieliek papildu pūles ikdienas darba pienākumu veikšanas procesā, un tā rezultātā paaugstinās darba produktivitāti;
- papildu piemaksa tiem, kas sasniedz labus rezultātus klientu apkalpošanā;
- kompensācijas par nostrādātām virsstundām, tostarp arī par darbu svētkos;
- pabalstu, dāvanu un kompensāciju izmaksa;
- papildu piemaksas par Bankā ierosinātām radošām inovācijām.

Ieinteresēto pušu līdzdalība

Pēc Koncerna ieskatiem, viena no Koncerna uzņēmējdarbības svarīgākajām sastāvdaļām ir tā partneri, sabiedrība un darbinieki. Koncerns definējis, ka ieinteresētās puses ir visas personas,

Ieinteresēto pušu līdzdalība

Pēc Koncerna ieskatiem, viena no Koncerna uzņēmējdarbības svarīgākajām sastāvdaļām ir tā partneri, sabiedrība un darbinieki. Koncerns definējis, ka ieinteresētās puses ir visas personas, kuras lielā mērā ietekmējusi un ietekmē mūsu darbība, individuāli vai grupā. Koncernā ieviestas dažādas iekšējās politikas, kuru mērķis ir nodrošināt komunikācijas kanālus starp Koncernu un tā ieinteresētajām personām, identificēt un atlasīt nozīmīgas ieinteresētās personas katrā no definētajām grupām. Sagaidāmie rezultāti un detalizētāka informācija par katru ieinteresētās personas tipu, kas ir nozīmīgs Koncernam, ir izklāstīti zemāk.

Darbinieki:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- konkurētspējīga alga;
- apmierinoša sociālā pakete un labumi;
- labvēlīga darba vide;
- karjeras izaugsme un attīstība;
- godīga attieksme;

Komunikācijas kanāli un komunikācijas biežums:

- darbinieku viedokļa pētījumi (no 1 līdz 2 mēnesī);
- iekšējās komunikācijas sistēma ar administrāciju;
- iekšējās komunikācijas kanāli, tādi kā intranets un iekšējā e-pasta sistēma;
- publicējamie paziņojumi un citi pasākumi gada laikā;

Klienti:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- lieliska un profesionāla apkalpošana;
- pilnīgas un precīzas informācijas nodrošināšana;
- produkti, kas atbilst klientu vajadzībām;
- stingra klientu datu konfidencialitāte;
- individuāla pieeja katram klientam;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- pārdošanas menedžeri;
- attālinātie komunikācijas kanāli;
- sociālie mediji;
- Klientu kontaktu centrs;
- atgriezeniskā saite un sūdzības (sociālā programma klientu apkalpošanas uzlabošanai);

Akcionāri:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- finansiālais spēks un noturība;
- riska vadība;
- apmierinošs ienesīgums;
- pilnīga, caurskatāma un pierādāma informācija;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- sapulces;
- finanšu pārskati;
- regulāras tikšanās gada laikā;

Investori:

Sagaidāmie rezultāti un bažas:

- finanšu spēks un noturība;
- riska vadība;

- apmierinoša finanšu darbība;
- atbilstība visiem saistošajiem normatīvajiem aktiem;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- investoru sapulces;
- sanāksmes;
- finanšu pārskati;

Komerčbankas vai citas finanšu iestādes:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- godīga konkurence;
- vispārīga ekonomiskā attīstība;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- starpbanku tikšanās dažādās situācijās visa gada laikā;

Regulatori:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- stingra kontrole pār politiku un normatīvu ievērošanu;
- atklātība;
- augsts sadarbības līmenis;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- pārskata iesniegšana;
- divpusējas un daudzpusējas tikšanās;

Biznesa partneri un piegādātāji:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- godīga un vienlīdzīga attieksme pret biznesa partneriem un kreditoriem;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- komunikācija starp finanšu, iepirkumu un plānošanas funkcijām saskaņā ar iekšējās instrukcijās un politikās noteikto;

Sabiedrība:

Sagaidāmie rezultāti vai bažas:

- nodarbinātības veicināšana;
- sabiedrības atbalsts;
- pilnīgas un korektas informācijas sniegšana par finanšu produktiem;

Komunikācijas kanāli un biežums:

- Latvijas universitāšu apmeklējums, lai iesaistītu sabiedrību visa gada garumā;
- plašsaziņas līdzekļi;
- dalība izstādēs un citos sabiedriskajos pasākumos visa gada garumā.

Pārskata satura un robežu noteikšana

Koncerns formulējis pārskata saturu un robežas, balstoties uz *Vadlīnijām GRI* un ņemot vērā atklājamās informācijas svarīgumu, vērtējot no ilgtspējas aspekta.

Pārskata satura un robežu noteikšanas process ir izklāstīts zemāk.

Pārskata satura un robežu noteikšanas procesā identificētie būtiskie aspekti

Koncerns veica pētījumu nolūkā identificēt būtiskos aspektus, kas ir vissvarīgākie Koncernam no ilgtspējīgas izaugsmes viedokļa. Koncerns jau ir noteicis šos aspektus un turpmāk tie jāpārskata reizi gadā atbilstoši Koncernā novērotajai izaugsmei un izmaiņām, izvērtējot noteiktus būtiskos aspektus attiecīgā gada griezumā.

Pēc minētā noteikšanas procesa rezultātu novērtēšanas Ilgtspējas pārskata darba grupa izstrādājusi shēmu, saskaņā ar kuru tika definēti būtiskie aspekti un robežas.

(Identifikācija)> (Prioritizācija)> (Saskaņojums)> (Pārskatīšana) Būtisko tēmu noteikšana

Ilgtspējas pārskata darba grupa identificē tēmas, kas ir svarīgas Koncernam atbilstoši *Vadlīnijām GRI*, tad katru gadu formulē uzdevumus un nosprauž Koncerna mērķus.

Būtisko aspektu prioritizācija

Pēc ilgtspējas aspektu definēšanas, kas būtu svarīgi Koncernam, Ilgtspējas pārskata darba grupa noteikusi prioritātes būtisko aspektu kopumā, balstoties uz to ietekmes sfēru un jautājumiem, kas attiecas uz visām ietekmēto personu grupām Koncernā.

Būtisko aspektu saskaņošana un apstiprināšana

Atbildīgie augstākā līmeņa vadības pārstāvji no atšķirīgām biznesa Koncerna struktūrvienībām pārskata identificētos būtiskos aspektus, lai apstiprinātu, ka viņi ir saistoši un pilnībā kompensē veikto ietekmi un jautājumus, kas ir svarīgi tā ietekmētajām personām. Formulētos būtiskos aspektus ilustrē Identificēto būtisko aspektu matrica.

Pārskatīšana

Ar nolūku kontrolēt, attīstīt un īstenot nospraustos ilgtspējas mērķus, kas tika identificēti kā visatbilstošākie un ietekmīgākie ieinteresētajām personām, visi identificētie būtiskie aspekti un robežas tiks pārskatīti katru gadu. Tas nodrošinās Koncernam iespēju sekot līdzi progresam un nozīmīgākajām sfērām, kuru prioritāti Koncernam būtu jāpaaugstina. Tas palīdzēs Koncernam identificēt jaunus aspektus, kuru aktualitāte varētu pastiprināties mainīgajā vidē.

Pamatojoties uz veikto pētījumu, Koncerns ir identificējis šādus pārskata būtiskos aspektus un robežas:

1. Godīga uzņēmējdarbība:

- atbilstības kultūra;
- godīga attieksme pret visām ieinteresētajām personām;
- caurskatāmība;

2. Efektivitāte un saliedētība:

- finanšu stabilitāte un sasniegumi;
- caurskatāma organizācija;
- uzticamība;

3. Klientu pieredze:

- partnerattiecības;
- pakalpojumu kvalitāte;
- individuāla pieeja;

4. Pozitīva ietekme uz sabiedrību:

- nacionālā infrastruktūra;
- atbildīga finansēšana;
- nodarbinātība;
- sabiedrības iesaistīšana;

5. Cilvēkresursu attīstība:

- darbinieku attīstība;
- darbinieku iesaistīšana;

6. Augošie riski:

- drošība;
- vides ietekme.

Koncerna identificēto būtisko aspektu nozīmīgums

Ietekme uz ieinteresēto pušu vērtējumu un lēmumu pieņemšanu	Augsta	5, 9	2	1, 4, 10, 11, 12, 14
	Vidēja	16	3, 6, 7, 8, 15	13, 17
	Zema			
		Zema	Vidēja	Augsta
Nozīmīga ietekme uz ekonomiku, vidi un sabiedrību				

1. Atbilstības kultūra;
2. Godīga attieksme pret visām ieinteresētajām pusēm;
3. Caurskatāmība;
4. Finanšu stabilitāte un sasniegumi;
5. Caurskatāma organizācija;
6. Uzticamība;
7. Partnerattiecības;
8. Pakalpojumu kvalitāte;
9. Individuāla pieeja;
10. Nacionālā infrastruktūra;
11. Atbildīga finansēšana;
12. Nodarbinātība;
13. Sabiedrības iesaistīšana.
14. Darbinieku attīstība;
15. Darbinieku iesaistīšana;
16. Drošība;
17. Ietekme uz vidi.

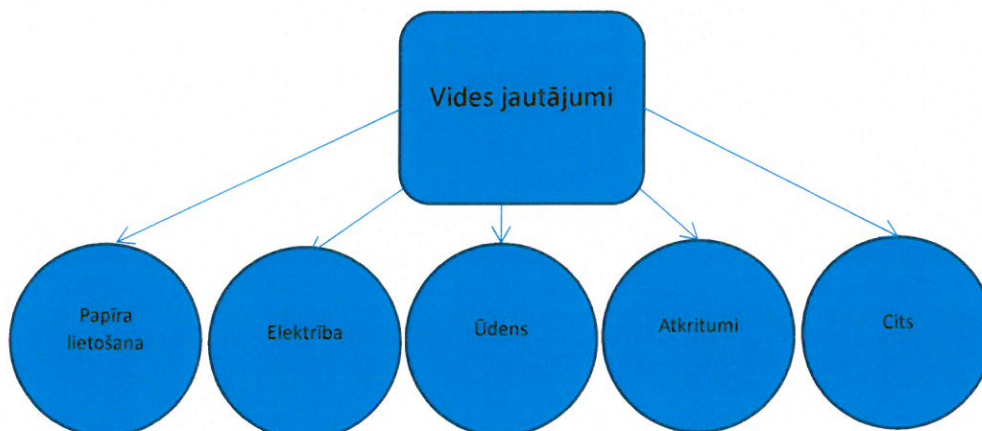
Pārskata sagatavošanas mērogs un robežas

Šajā pārskatā iekļauti visi Koncernā iesaistītie uzņēmumi. Nozīmīgie uzņēmumi, kas veido daļu no Koncerna, ir uzskaitīti Koncerna gada finanšu pārskatā (G4-17 rādītājs). Zemāk norādītā tabula ilustrē iekšējo un ārējo ieinteresēto pušu grupas, kuras ietekmē definētie būtiskie aspekti.

Definēto būtisko aspektu shēma

	Darbinieki	Klienti	Akcionāri	Investori	Komercbankas un citas fi- nanšu iestādes	Regulatori	Biznesa part- neri un kredi- tori	Sabiedrība
Atbilstības kultūra	X	X	X	X	X	X	X	X
Godīga attieksme pret visām ieinteresētajām pusēm	X	X	X	X	X	X	X	X
Caurskatāmība	X	X	X	X	X	X	X	X
Finanšu stabilitāte un sasniegumi	X	X	X	X	X	X	X	X
Caurskatāma organizācija	X	X	X	X	X	X	X	
Uzticamība	X	X	X	X	X	X	X	
Partnerattiecības	X	X		X			X	
Pakalpojumu kvalitāte	X	X	X	X				
Individuāla pieeja		X		X				
Nacionālā infrastruktūra	X	X						X
Atbildīga finansēšana	X	X	X	X	X	X	X	X
Nodarbinātība	X							X
Sabiedrības iesaistīšana								X
Darbinieku attīstība	X					X		
Darbinieku iesaistīšana	X							
Drošība		X		X		X		
Ietekme uz vidi	X	X	X	X	X	X	X	X

Vides jautājumi



Norādītā shēma ilustrē galvenos vides aizsardzības apsvērumus Koncernā un tā darbinieku vidū.

Koncerns īsteno vides aizsardzības programmu, ietekmējot darbinieku domāšanas veidu. Strādājošajiem regulāri atgādina par faktu, ka lēmumi, kurus viņi ikdienā pieņem, tostarp arī pēc darba, ietekmē vidi. Tas ir saistīts ne tikai ar tādām vienkāršākām lietām kā papīra izmantošanas samazinājums, ja tas ir iespējams, un nepieciešamību izslēgt gaismu telpās, kas netiek izmantotas, bet arī vairumā citu gadījumu. Veicinot šādus mazus soļus ikdienā, katrs no mums spēj paveikt ļoti daudz vides aizsardzības sfērā.

Ēka “Rietumu Capital Centre” (RCC)

RCC ir viena no modernākajām biroju ēkām Latvijā. Lielākā daļa Koncerna meitas sabiedrību un to biroji atrodas RCC ēkā. Ēka ir bagātīgi aprīkota ar iekārtām, kuras ir paredzētas resursu atbildīgas un drošas izmantošanas veicināšanai.

Klimata kontroles sistēma ēkā ir pilnībā automatizēta un piemēro temperatūru un mitruma līmeni pēc iespējas komfortablākam līmenim gan ziemā, gan vasarā. Šo sistēmu atbalsta dubultā fasāde, ar kuras palīdzību ēka atdalīta no ārējās vides.

Klimata kontroles sistēma brīvdienās un naktīs strādā rezerves režīmā.

Elektrība

Elektrība ir galvenais resurss, kuru Banka izmanto savā ikdienas darbā. Jāpiebilst, ka 2017. gads kļuva par pirmo gadu, kad Banka veica energoefektivitātes auditu.

Banka arvien vēlējusies samazināt elektrības izmantošanas apjomu. Iepriekšējos gados Banka koncentrējusies uz kvēlspuldžu nomaiņu RCC ēkā, un 2017. gadā 208 kvēlspuldzes tika nomainītas ar ekonomiskajām LED spuldzēm. Aplēses apliecina, ka šādas izmaiņas palīdzēs Bankai samazināt elektroenerģijas patēriņu par 18 MWh gadā.

Laikā no plkst. 18.00 līdz plkst. 08.00 gaisma tiek izslēgta naktī neizmantojamajās telpās, un tas pats noteikums attiecas arī uz gaismu izmantošanu brīvdienās.

Elektroenerģijas patēriņš	2017	2016	2015
KwH	3,538,566	3,598,795	3,526,661

Ūdens patēriņš

Lai mazinātu kaitīgo ietekmi uz vidi, kā arī kontrolētu karstā ūdens patēriņu, Banka ir ierīkojusi sildītājus, kas silda ūdeni Koncerna darbinieku vajadzībām RCC ēkā.

Ūdens patēriņš	2017	2016	2015
Kubikmetri	13,091	13,490	14,702

RCC ēkā uzsildīts

ūdens	2017	2016.	2015
Kubikmetri	2,593	2,711	2,790

Dabasgāzes patēriņš

Banka izmanto dabasgāzi, lai uzsildītu ūdeni un apsildītu ēku, zemāk norādītā tabulā parāda dabasgāzes patēriņu pēdējo trīs gadu laikā.

Dabasgāzes patēriņš	2017	2016	2015
Kubikmetri	187,558	179,052	155,130

Atkritumi

Patlaban Koncerns neizmanto specializētas iekārtas atkritumu pārstrādei, bet tas ir viens no mērķiem, kuru Koncerns gribētu sasniegt nākotnē. Šis jautājums jau tika apsvērts augstākās vadības līmenī.

Papīra izmantošana

Koncerns plāno samazināt papīra izmantošanas apjomu, tāpēc Koncerna darbiniekiem regulāri atgādina par nepieciešamību izmantot papīra lokšņu abas puses, kad iespējams, un taupīgi izmantot papīru.

Degviela

Koncernam pieder transportlīdzekļi, kurus izmanto darbinieki. Rūpējoties par iespējamo ietekmi uz vidi, kas ir saistīta ar degvielas patēriņu, Banka ir ierīkojusi GPS izsekošanas ierīces savās mašīnās, lai sekotu automobiļu izmantošanai.

Degvielas patēriņš	2017	2016	2015
Litri	74,652	84,040	75,800

Ievērojamas izmaiņas Koncerna darbībā 2017. gadā

Izmaiņas korporatīvajā kultūrā

Koncerns veido daļu no pasaules ekonomikas ekosistēmas, tādējādi tā darbība ir pakļauta Eiropas mēroga izmaiņām starptautiskās biznesa vadības noteikumos un banku sektoram piemērojamajos normatīvajos aktos. Pagājušajā gadā Banka ir uzsākusi aktīvu personas datu aizsardzības noteikumu un prakses pārkārtošanu un attīstību, kas vēl lielākā mērā paaugstina ilgtspējas sliekšni Koncernā, jo šī procesa ietvaros tiek pastiprināta cilvēktiesību aizsardzība, klientu datu drošība, IS drošība, ieviestas izmaiņas datu pārvaldības procesā un stabilas sadarbības nodrošināšana.

Izmaiņas Koncerna globālajā tvērienā

Koncerns slēdza Bankas pārstāvniecību Rumānijā, lai koncentrētu darbību nozīmīgākos tirgos un pēc iespējas efektīvāk apmierinātu klientu pieprasījumu. Banka pieņēma lēmumu pārtraukt konsultāciju sniegšanu klientiem Rumānijā esošajā birojā, lai stiprinātu tās pozīcijas visstabilākajos tirgos atbilstoši iekšējai klientu piesaistes un saglabāšanas politikai, veidojot veselīgu un uzticamu klientu bāzi un nodarbojoties ar biznesu galvenajos ilgtspējas tirgos.

Bankas organizatoriskās struktūras izmaiņas

Gada laikā Banka ieviesusi vairākas strukturālās izmaiņas. Operāciju kontroles funkcijas kopš 2017. gada tika koncentrētas dokumentu apstrādes struktūrvienībā. Juridiskās struktūrās pārskata gadā arī notikušas pārmaiņas un patlaban tās nodrošina klientus apkalpojošās struktūrvienības ar juridiskajiem pakalpojumiem ar maksimālo efektivitāti.

Tā kā Koncerns vienmēr pelicis maksimālas pūles NILLTFN, 2017. gadā šajā jomā tika ieviesti vairāki uzlabojumi un pasākumi NILLTFN prakses stiprināšanai.

Izmaiņas Valdes sastāvā

Bankas Valdei 2017. gadā pievienojusies jauna Valdes locekle – Natālija Ignatjeva, kas pārrauga noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas un terorisma finansēšanas novēršanas sfēru Bankas iekšējā kontroles sistēmā. Natālija strādā Bankā 20 gadus, tostarp vadošajā amatā – kopš 2005. gada. Iepriekš viņa pildījusi Iekšējās kontroles pārvaldes vadītājas un NILLTFN sfēru pārraugošās viceprezidentes pienākumus.

Nozīmīgas izmaiņas iekšējā komunikācijā

Koncerna intraneta izmaiņas

Jaunais intranets tika ieviests 2017. gadā. Šis iekšējās komunikācijas kanāls sniedz lielākajai daļai darbinieku noderīgu informāciju par visa veida notikumiem un jaunumiem Koncernā. Šis informatīvais un kolektīvu saliedējošais pasākums kļuvis par vērtīgu informācijas avotu, kur var uzzināt, kas notiek par un ap Banku un meitas sabiedrībām, apmainīties ar viedokļiem un idejām par daudzpusējo attīstību, neatstājot savu darba vietu.

Jauna lietotāju atbalsta dienesta interfeisa ieviešana

Mūsdienīgs un ērts interfeiss nodrošina tiešu un efektīvu komunikāciju starp darbiniekiem un atbalsta dienestu. Standarta pieteikuma forma ir maksimāli lietotājam draudzīga. Darbinieki ir prasmīgi un izpalīdzīgi. Izskatot katru pieteikumu, neatkarīgi no tā, vai tas ir jaunas datorpeles pieprasījums vai nopietns programmatūras atteikums, lietotāju atbalsta dienests atrisina maksimāli ātri un ērti.

Ideju apmaiņas iniciatīva

2017. gadā Koncerns ievieša iniciatīvu, kas sniedz darbiniekiem iespēju izteikt savas idejas saistībā ar uzlabojumiem un attīstību. Mūsdienīga pieeja komunikācijas uzlabošanai dažādos pārvaldības līmeņos, jaunu biznesa iespēju attīstība un nepārtraukta iekšējo procesu uzlabošana kļūst populāra un sniedz darbiniekiem iespēju, sajūtu un pārliecību, ka viņi tiek sadzirdēti, ka viņi ir vērtība un dod savu pienesumu Bankas nākotnes attīstībai ar savām idejām un viedokli. Speciāli izveidota iekšējo ekspertu grupa palīdz idejas izvērtēt un vorzīt praktiskas ieviešanas virzienā.

Izmaiņas bankas tehnoloģijās

Banka pozicionē sevi kā mūsdienīgu banku, kas uzklausa klientu vajadzības, sniedz modernākos pakalpojumus, un tādējādi Banka nepārtraukti strādā pie IT risinājumu attīstības finanšu pakalpojumu jomā. Spēcīgā konkurence no nefinanšu aizdevēju puses motivē Banku veikt investīcijas tehnoloģiskajā attīstībā un piedāvāt jaunus mūsdienīgus bankas pakalpojumus, kas veido pārliecinošu alternatīvu klasiskāmstandarta bankas operācijām.

Lai sasniegtu galvenos mērķus un saglabātu tirgus līdera pozīciju, Koncerns pastāvīgi uzlabo pakalpojumu infrastruktūru un strādā pie tehnoloģiju attīstības.

Jaunākie sasniegumi FinTech nozarē

Rietumu Banka kļuvusi par pirmo Latvijas banku, kas nākusi klajā ar fundamentālo projektu – noguldījumiem FinTech nozarē “Zinspilot”. Banka ir noslēgusi līgumu ar visātrāk augošo FinTech pakalpojumu sniedzēju pasaulē un šādā veidā izveidojusi sadarbību ar Nīderlandes vadošo platformu depozītu izvietojšanai. Ar modernās platformas starpniecību, kuras pamatā ir B2C princips, kas nozīmē “uzņēmums klientam” jeb angļiski – *business-to-customer*, Vācijas banku sistēmā ieguldītie līdzekļi tiek pārskaitīti dažādās Eiropas Savienības (ES) valstīs. “Zinspilot” ir unikāls pakalpojums, kas sniedz plašu pieeju Bankas noguldījumu produktiem ar 1000 tīklu starpniecību. “Zinspilot” pamata ir platforma, kura pieder Vācijas finanšu tehnoloģiju uzņēmumam “Deposit Solutions”, un to vidējā depozītu vērtība ir vairāk nekā 1,2 miljardu eiro vērtā (saskaņā ar 2016. gada datiem).

2017. gadā Bankā uzsākusi sadarbību ar vairāku veiksmīgu Latvijas start-up asociāciju “StartinLV”. Sadarbības mērķis ir atbalstīt jaunus produktus finanšu tehnoloģiju sfērā. Būdamā banka ar modernu infrastruktūru, Banka ir gatava piesaistīt jaunus partnerus, kas būtu profesionāli un efektīvi. Šobrīd jau veicam uzņēmējdarbību ar dažiem start-up uzņēmumiem, nodrošinot tiem platformu to ideju testēšanai un apstiprināšanai.

Izmaiņas investīciju produktu portfeli

Banka sākusi piedāvāt saviem klientiem Latvijā un ārzemēs darījumu finansēšanu tādu luksa klases aktīvu iegādei kā jahtas un privātās lidmašīnas.

Banka veiksmīgi īsteno refinansēšanas darījumus, galvenokārt tādēļ, ka produktam piemīt īpaši laba kvalitāte un augsts pieprasījuma līmenis otrreizējā tirgū. Šī iemesla dēļ starptautiskais kapitālieguldījumu izdevums “Spear’s 500 Travel Guide” atzina Banku par vienu no vadošajām bankām, kas nodrošina jahtu un privāto lidmašīnu finansēšanas darījumus.

2017. gadā par sasniegumiem privāto bankas darījumu nozarē Banka saņēmusi arī Spear’s balvu kā reģiona labākā banku. Banku pagodinājis

Koncerna sociālā loma

Koncerns ir daļa no sabiedrības, un tā ilgtspējīgas uzņēmējdarbības pamatā ir balstīšanās uz finanšu tehnoloģijām, pakāpenisku korporatīvās kultūras attīstību, godīgu biznesa praksi. Lai arī Koncerns ir liels finanšu nozares dalībnieks Latvijas tirgū, tas jau ilgstoši atbalsta mākslu, kultūru, sabiedrības attīstību un kopumā un bijis aktīvs labdarības akciju atbalstītājs.

Koncerna filozofija paredz, ka katram ir jādalās labumā ar līdzcilvēkiem, pat ziedojot nedaudz, proti, ir jāpalīdz cilvēkiem pārvarēt grūtības, veicināt kopējo kultūras izglītības līmeni, atbalstīt talantus, kam lielākoties ir nepieciešams pastiept roku un palīdzēt pārvarēt jebkurus sociālus šķēršļus, augt un sniegt gandarījumu sabiedrībai kopumā, un nav īpašas nozīmes, vai runa ir par kultūru, uzņēmējdarbību vai jebkādu citu veselīgas ilgtspējas veidu.

Koncerns uzskata, ka gan lielas, gan mazas labdarības akcijas ir vienlīdz svarīgas, jo laikus sniegta palīdzība, atbalstam sniegta roka, kas tiecas palīdzēt līdzcilvēkiem, padara mūsu sabiedrību par patiesi ilgtspējīgu un dzīvotspējīgu, veidojot stipru saikni starp atšķirīgām sociālajām grupām. Labus nodomus un līdzcilvēku atbalstu nav iespējams izmērīt, jo laicīga palīdzība, atbalsts un pūles pēc iespējas palīdzēt tiem, kas ir mums blakus, ir nenovērtējami svarīga. Katrs centiens izdarīt labu darbu un palīdzēt kopumā padara mūsu sabiedrību ilgtspējīgu un veido saiti starp dažādām sabiedrības grupām.

Banka veicina sabiedriskās dzīves attīstību un kultūras aspektu uzlabošanu šeit – Latvijā gan atbalstot pasaules slaveno aktieru un mūziķu uzstāšanos, gan piedaloties mūzikas, baleta un teātra festivālu norisē. Popmūzika, džezs un klasiskā mūzika aicina Latvijas mūzikas cienītājus un tos, kas ir atvērti jauniem iespādiem, atnākt un noskatīties ievērojamus kultūras notikumus.

2017. gadā Banka piedalījies plaša mēroga festivālos:

- **Baltijas mūzikas sezonas**, šī festivāla galvenais mērķis ir saglabāt un attīstīt Latvijas kultūras tradīcijas un padarīt Latviju par klasiskās mūzikas cienītāju nozīmīgāko intereses objektu;
- **Pasaules džezas festivāls** – Latvijas galvaspilsētā norisinājās jau ceturtais festivāls, kurā viesojās džezas pasaules slavenības;
- **Laimas Vaikule** mūzikas festivāls “Rendez-Vois”, kuru atbalsta Banka, spilgts un svinīgs notikums, kurā uzstājas gan Latvijas, gan Krievijas mūzikas zvaigznes.

Banka regulāri atbalsta folk mūzikas, klasiskās mūzikas un pop mūzikas koncertus, kur uzstājas mūziķi no Izraēlas, Krievijas, Itālijas, Baltijas valstīm un no visām pasaules malām, pierādot, ka mākslai nav robežu.

Ilgtspējīga sabiedriskā dzīve nav iedomājama bez regulāras izcilu aktieru un modernā un klasiskā baleta dejotāju uzstāšanās. Šogad Banka piedalījās pasākumos ar lielāko zvaigžņu uzstāšanos Latvijā:

- Borisa Eifmana “Rodēns”, kas pavēstīja mūsu vietējai auditorijai divu izcilu skulptoru un radošu personu, Fransuā Ogista Rodēna un Kamillas Klodelas, dzīves un daiļrades stāstu;
- jubilejas izrāžu sērija ar slavenā Krievijas skatuves mākslinieka Genādija Hazanova piedalīšanos tika veltīta Bankas darbības 25 gadu jubilejai;
- teātra fetivāls “Zelta maska” – festivāls viesojas Latvijā kopš 2006. gada, apvienojot kultūras un veidojot tiltu starp Krieviju un Latviju, rosinot lielu sabiedrības interesi. “Zelta maskas” organizatori aicina sabiedrību apmeklēt īpašo pasākumu “Zelta maskas” ietvaros – labdarības vakariņas ar viesizrāžu zvaigžņu piedalīšanos, kur katrs tiek aicināts dalīties naudas vērtībās apmaiņā pret tiešu komunikāciju ar aktieriem. “Zelta maska” ir sava veida ilgtspējīgas kultūras iestāde, kas lielā mērā uzlādē Latvijas kultūras dzīvi.

Rietumu Bankas atbalsts mākslas izstādēm

Banka regulāri organizē gan vietējo, gan ārvalstu gleznotāju, skulptoru un fotogrāfu darbu izstādes mākslas galerijā, kas atrodas pilsētas centrā, Bankas galvenā biroja telpās.

Banka organizē izstādes, lai padarītu mākslu pieejamu plašākai sabiedrībai, jo izstādes ir bezmaksas un atvērtas jebkuram. Katras izstādes atklāšana ir spilgts notikums ar izstādīto darbu autora uzstāšanos, ikkatrs ir laipni gaidīts izstādēs, lai veidotu saikni ar mākslu.

Labdarības fonds atbalsta mākslas izstādes Latvijā, nacionālajās galerijās tiek izstādīti izcili mākslas darbi, kā arī finansēta mākslas darbu iegāde Latvijas muzeju labā, piemēram, Ludolfa Liberta uzgleznots portrets tika uzdāvināts Gulbenes mākslas muzejam. Svarīgi, ka mākslinieks pats ir no Gulbenes. Pašlaik labdarības fonds strādā arī pie Latvijas jaunatnes atbalsta un attīstības centra nodibināšanas un turpmākas veidošanas.

Līdz ar ievērojamajiem sabiedriskas nozīmes notikumiem, šogad Banka nosvinējusi 25 gadu darbības jubileju Latvijas tirgū un ārvalstīs. Bankas jubileja tika spilgti nosvinēta 2017. gadā. Kādreiz bijusī nelielā finanšu iestāde divstāvu bankas birojā ar nedaudz vairāk kā 30 darbiniekiem ir izaugusi, lai kļūtu par vienu no līderiem vietējā tirgū un ārpus tā robežām. Gadsimta ceturtdaļu aizvadot, Banka kļuvusi par vienu no Latvijas un Baltijas valstu lielākajām bankām un turpina inovācijas un pastāvīgu attīstību.

Koncerna sociālā atbildība

Spēja ieklausīties citu cilvēku jūtās, vajadzībās un bažās, kā arī rūpes par cilvēkiem mūsu sabiedrībā veidoja Koncerna attieksmi pret labdarību. Sabiedrības uzlabošana un pamatu veidošana tās ilgtspējīgajai attīstībai ir divi stūrakmeņi, uz kuriem balstās Koncerna pamatvērtības, un tieši tas nodrošina stabilu pamatu labdarības programmas attīstībai.

Labdarības programmu attīstība, izstrāde un ieviešana ir Rietumu *Bankas Labdarības Fonda* pārzinā. Pirmo desmit pastāvēšanas gadu periodā labdarības fonds kļuvis par vienu no lielākajām labdarības organizācijām Latvijā. 2017. gadā labdarības fonds nosvinēja desmit gadu jubileju, joprojām atbalstot pasākumus, kas vislielākajā mērā veicina sabiedrības attīstību.

Aktīvi atbalstot ārstniecības līdzekļu piegādes Bērnu klīniskās universitātes slimnīcai, labdarības fonds un tā līdzcilvēki vēroja, cik svarīgs un sabiedrības ziņā atbildīgs ir bērnu aprūpes māsiņu ikdienas darbs. Drīz vien īstenojās doma apbalvot visčaklākās māsiņas, un balva, kuras nosaukums ir “Meklējam sirdsmāsiņu”, kuru arī atbalsta laikraksts “Diena”, kļuva par labsirdības pilnu tradīciju. Arī 2017. gads nekļuva par izņēmumu un mazie pacienti un viņu vecāki balsojuši par labākajām māsiņām. Šī regulārā pasākuma patronese ir Latvijas prezidenta kundze.

Šā gada beigās, pirms Ziemassvētkiem, labdarības fonds sadarbībā ar fondu “Paaudze” pasnieguši lielisku dāvanu Bērnu klīniskajai universitātes slimnīcai. Labdarībā iesaistīto personu komanda iegādājās un pasniedza medicīniskajai iestādei parenterālās barības jaukšanas iekārtu. Šāda parenterālā barība ir īpaši nozīmīga 25 mazo pacientu jaunajām dzīvībām, un jaunā iekārta aizstās medmāsu roku darbu, kas tagad ir spējīgas veltīt savu vērtīgo laiku tiešajai pacientu aprūpei.

Tajā pašā laikā Koncerns iesaista organizācijā strādājošos labdarības projektos un, tostarp, aktīvi aicina ikvienu dalīties dāvanās, sagatavot saldumus, ziedojumus un rotaļlietas pasniegšanai dažādu vecuma grupu cilvēkiem, kas nonākuši īpašās sarežģītās situācijās, un darbinieki aktīvi atbalsta šo iniciatīvu, iesaiņo un piegādā citiem cilvēkiem nelielas svētku devas, jo viņiem, iespējams, trūkst pat visvienkāršāko lietu.

Labdarības fonds nodrošina bērniem daudzveidīgu atbalstu, ne tikai medicīnā, bet arī izglītības nozarē, sportā un vispārējā attīstībā. Tās varētu būt biļetes uz bērnu teātra izrādēm, drēbes, nometnes un daudz kas cits. 2017. gada janvārī 450 mūzikas skolu skolēni no visas Latvijas devās uz Rīgu un apmeklēja Nacionālo Operu. lai noskatītos Gaetāno Doniceti operas iestudējumu “Marija Stjuarte”.

Sabiedriskie projekti, no kuriem daudzus atbalsta Latvijas pašvaldības, ir labdarības fonda darbības nozīmīgākais virziens. Tajā ietilpst pastāvīga pilsētas parka Mežaparks labiekārtošana un attīstība, basketbola laukuma ierīkošana jauniešu vajadzībām, vietējo, galvenokārt lauku, labdarības projektu atbalsts, piemēram, bērnu sporta laukumu iekārtošana, iekārtu piegāžu skolām sponsorēšana.

Labdarības fonds atbalsta ikgadējo projektu konkursu ar nosaukumu ‘Latvijas sakrālais mantojums,’ kas ir Rietumu Bankas Labdarības fonda un Latvijas Valsts kultūras pieminekļu aizsardzības inspekcijas pilnvērtīgas sadarbības rezultāts ar mērķi saglabāt vai renovēt sakrālos un reliģiskos pieminekļus. Kopumā Labdarības fonds atbalstīja vairāk nekā 35 baznīcu renovēšanu.

Labdarības fonda sabiedriski aktīvā pozīcija ir visai nozīmīga Latvijai. Labdarības fonda valdes priekšsēdētāja Inga Šīna vada vairākus projektus un aktīvi piedalās to attīstībā. Tā rezultātā fonda valdes priekšsēdētāja Inga Šīna tika iekļauta Latvijas sieviešu – biznesa līderu top sarakstā 2017, kuru sagatavojusi *Pastaiga.ru*.

Labdarības fonda projekti ir vērstiari uz mūsu pilsētas izdaiļošanu. Oriģinālais mākslas objekts – Ziemassvētku egle spilgti iedegās Rīgas Rātslaukumā, tūristu iecienītajā Rīgas objektā, vietā, kur, kā vēsta leģendas, tika izrotāta pirmā Ziemassvētku egle. Tādējādi, mirdzošajam mākslas objektam piemīt vēsturiskā vērtība, kas, savukārt veicina kultūras dzīvi un rosina ārzemju tūristu interesi par Latvijas galvaspilsētu. Ziemassvētku egli nebaida mainīgi laika apstākļi – lietus un sniegs. Ziemassvētku eglīte iepriecināja un iedvesa brīnumu sajūtu katram garāmgājējam, un labdarības fonds aktīvi sniedz cerību, dara labus darbus un pārlicina, ka vienotā sabiedrība un ilgtspējīga sociālā attīstība turpināsies daudzu gadu garumā.

Kontaktpersona saziņai par Ilgtspējas pārskata sagatavošanu un ilgtspējīgo darbību:

Eleonora Gailiša

Sabiedrisko attiecību nodaļa

Preses sekretāre

AS “Rietumu Banka” galvenais birojs

Vesetas ielā 7, Rīga, LV-1013, LATVIJA

Tālr.: +371 67025555

GRI konteksta rādītāji

Atklāšana G4-32 (konteksta rādītājs)	Atklājamā informācija	Ilgtspējas pārskata (IP) lpp.	Papildu skaidrojumi
G4-1	Publicējiet organizācijas augstākā ranga lēmumu pieņēmēja paziņojumu (piemēram, Valdes priekšsēdētājs, prezidents vai līdzīga līmeņa vadītājs) par ilgtspējas nozīmi organizācijai un organizācijas stratēģiju ilgtspējības nodrošināšanā	Koncerna Konsolidētie un Bankas atsevišķie finanšu pārskati (GP) : 3-7lpp.	
G4-3	Paziņojiet organizācijas nosaukumu	IP: 4.lpp.	
G4-4	Paziņojiet nozīmīgākos zīmolus, produktus un pakalpojumus	IP: 5.;6.;7. lpp.	
G4-5	Paziņojiet organizācijas galvenā biroja atrašanās vietu	IP: 5.;33.lpp.	
G4-6	Paziņojiet valstu skaitu, kur darbojas organizācijas un uzskaitiet valstis, kur atrodas organizācijai svarīgi darbības virzieni vai kas ir īpaši svarīgi ilgtspējas tēmām, kas ir publicētas pārskatā	IP: 5.lpp.	
G4-7	Paziņojiet īpašumtiesību veidu un juridisko formu	IP: 5.lpp.	
G4-8	Paziņojiet tirgus, kurus apkalpo organizācija (tostarp sadalījumu pēc ģeogrāfiskajiem reģioniem, sektoriem, klientu un ieguvēju tipiem)	IP: 5.;6.;7.lpp.	
G4-9	Paziņojiet organizācijas mērogu, tostarp: darbinieku kopējo skaitu; darbības veidu kopējo skaitu; neto pārdošanas apjomu (privātā sektora organizācijām) vai neto ienākumus (sabiedriskā sektora organizācijām); kopējo kapitalizāciju, parādsaistību apjomu un pašu kapitāla apjomu (privātā sektora organizācijām); sniegto produktu vai pakalpojumu skaitu	GP: p.19 IP: 2.;6.;6.;7.; 15.;16.lpp.	

G4-10	Paziņojiet kopējo darbinieku skaitu sadalījumā pēc darba līguma veida un dzimuma. Paziņojiet kopējo pastāvīgo darbinieku skaitu sadalījumā pēc darba līguma veida un dzimuma. Paziņojiet kopējo darba spēka statistiku atbilstoši darbinieku skaitam, uzraudzībā esošo darbinieku skaitam, kā arī dzimumam. Paziņojiet kopējo darba spēka statistiku sadalījumā pēc reģioniem un dzimuma. Paziņojiet, ja lielāko organizācijas darba daļu veic darbinieki, kurus oficiāli atzina par pašnodarbinātām personām vai fiziskas personas, kas nav darbinieki vai uzraudzībā esošie darbinieki, tostarp apakšuzņēmēju darbinieki un uzraudzībā esošie darbinieki. Paziņojiet jebkuras nozīmīgas darbinieku skaita izmaiņas (piemēram, darbaspēka sezonālās izmaiņas tūrisma vai lauksaimniecības nozarēs)	IP: 15.;16.117.;18.lpp.
G4-11	Paziņojiet tādu darbinieku proporciju, ar kuriem darba tiesiskās attiecības veidotas uz darba koplīguma pamata	Nav piemērojams
G4-12	Aprakstiet organizācijas piegāžu tīklu	IP: 7.lpp.
G4-13	Paziņojiet jebkādas nozīmīgas izmaiņas, kas notikušas atskaites periodā attiecībā uz organizācijas lielumu, struktūru, īpašniekiem vai piegādes tīklu, tostarp: izmaiņas izvietojumā vai darbībās, ieskaitot ražotņu atvēršanu, slēgšanu un attīstību; izmaiņas akciju kapitāla struktūrā un citās kapitāla formās, uzturēšanā un pārveidošanas darbībās (privātā sektora organizācijās); izmaiņas piegādātāju izvietojumā, piegādes tīkla struktūrā, vai attiecībās ar piegādātājiem, tostarp atlasē un sadarbības izbeigšanā	IP: 28.;29.lpp.
G4-14	Paziņojiet, vai un kādā veidā organizācija piemēro piesardzības pieeju vai principu	GP: 39-52 lpp IP: 8.lpp.
G4-15	Uzskaitiet ārēji izstrādātos ekonomiskās, vides un sociālās hartas, principus vai citas iniciatīvas, kādas organizācija atbalsta vai īsteno	IP: 14.lpp.

G4-16	Uzskaitiet, kādās asociācijās (piemēram, rūpniecības asociācijās) un valsts vai starptautiskajās advokatūras iestādēs organizācija ieņem amatu pārvaldes struktūras līmenī, piedalās projektos vai ir komiteju dalībniece, nodrošina būtisku finansējumu, kas pārsniedz standarta dalības maksu, un uzskata, ka dalībai ir stratēģiska nozīme. Tas galvenokārt attiecas uz dalību organizatoriskajā līmenī	Nav	
G4-17	Ierakstiet visas organizācijas, kas iekļautas organizācijas konsolidētajos finanšu pārskatos vai līdzvērtīga līmeņa dokumentos. Paziņojiet par to, vai pārskatā ir iekļautas organizācijas, kas ir iekļautas organizācijas konsolidētajos finanšu pārskatos vai līdzvērtīga līmeņa dokumentos. Organizācija var ziņot par šo punktu, atsaucoties uz informāciju publiski pieejamos konsolidētos finanšu pārskatos vai līdzvērtīga līmeņa dokumentos	GP: 72.; 19. lpp. IP: 25.lpp.	Nebūtiskas meitas sabiedrības nav atspoguļotas IP, lai arī tiek konsolidētas GP
G4-18	Izskaidrojiet pārskata satura un aspektu robežu noteikšanas procesu. Izskaidrojiet, kādā veidā organizācija ir ieviesusi principus pārskata satura noteikšanai	IP: 22.lpp.	
G4-19	Sagatavojiet visu nozīmīgāko aspektu sarakstu, kas tika identificēti pārskata satura noteikšanas procesā	IP: 23.lpp.	
G4-20	Katram nozīmīgajam aspektam paziņojiet aspekta robežas organizācijas ietvaros šādā kārtībā: paziņojiet, vai aspekts ir būtisks organizācijas ietvaros. Ja aspekts nav būtisks visiem uzņēmumiem organizācijas sastāvā (kā tiek aprakstīts G4-17), jāizvēlas viena no sekojošām pieejām un jāziņo: uzņēmumu vai grupu saraksts, kas ir iekļauti G4-17 un kam šie aspekti nav būtiski vai G4-17 uzņēmumu vai grupu saraksts, kas ir iekļauti G4-17 un kam šie aspekti ir būtiski. Paziņojiet par jebkuru aspektu ierobežojumu, kas ir būtisks organizācijai	IP:24.; 25. lpp.	

G4-21	Katram būtiskam aspektam aprakstiet aspekta nozīmi ārpus organizācijas robežām šādā kārtībā: paziņojiet, vai aspekts ir būtisks ārpus organizācijas. Ja aspekts ir būtisks ārpus organizācijas, definējiet uzņēmumus, uzņēmumu grupas vai elementus, kam šis aspekts ir būtisks. Turklāt aprakstiet ģeogrāfiskos reģionus, kur šis aspekts ir būtisks identificētajiem uzņēmumiem. Paziņojiet par jebkuru aspektu ierobežojumu, kas ir būtisks ārpus organizācijas	IP: 24.;25.lpp.	
G4-22	Paziņojiet par jebkuru iepriekšējo ziņojumu labojumu ietekmi un šādu labojumu iemesliem	Nav piemērojams	Šis ir Koncerna pirmais Ilgtspējas pārskats
G4-23	Paziņojiet par būtiskām izmaiņām salīdzinājumā ar iepriekšējiem pārskata periodiem, kas attiecas uz darbības jomu un aspektu robežām	Nav piemērojams	Šis ir Koncerna pirmais Ilgtspējas pārskats
G4-24	Paziņojiet ieinteresēto personu grupu sarakstu organizācijas kontekstā	IP: 20.;21.lpp.	
G4-25	Paziņojiet veidu, kādā tika identificētas un atlasītas ieinteresētās personas	IP: 20.;21.lpp.	
G4-26	Paziņojiet organizācijas pieeju ieinteresēto personu iesaistīšanai, ieskaitot iesaistīšanas biežumu pēc ieinteresēto personu veidiem un grupām, kā arī norādiet, vai jebkāda iesaistīšanās tika ņemta vērā speciāli šī pārskata sagatavošanas procesā	IP: 20.;21.lpp.	
G4-27	Paziņojiet par galvenajām tēmām un bažām, kas radušās ieinteresēto personu iesaistīšanas procesā, un kādā veidā organizācija atbildējusi uz tām tēmām un bažām, ieskaitot pārskata iesniegšanu. Paziņojiet ieinteresēto personu grupas, kuras noformulēja katru no svarīgākajām tēmām	IP: 20.;21.lpp.	
G4-28	Pārskata datu sagatavošanas periods (piemēram, fiskālais vai kalendārais gads)	IP: 4.lpp.	
G4-29	Iepriekšējā pārskata datums (ja šāds ir bijis)	Nav piemērojams	Šis ir Koncerna pirmais Ilgtspējas pārskats
G4-30	Pārskata sagatavošanas periods (piemēram, gada, pusgada)	IP: 4.lpp.	
G4-31	Norādiet kontaktpersonu jautājumu uzdošanai par pārskatu vai tā saturu	IP: 33.lpp.	

G4-32	Paziņojiet par ‘atbilstībā ar’ opciju, kuru ir izvēlējusies organizācija. Norādiet <i>GRI konteksta rādītāju</i> šai opcijai (sk. zemāk norādītās tabulas). Paziņojiet atsauci uz ārējā atzinuma pārskatu, ja pārskats tika ārēji apliecināts. <i>GRI</i> rekomendē izmantot ārējo atzinumu, bet tas nav obligāti iekļaušanai ‘atbilstībā ar’ <i>vadlīnijām</i>	IP: 4.lpp.	Šo pārskatu neapstiprināja ārēji revidenti
G4-33	Paziņojiet par organizācijas politiku un pašreizējo praksi attiecībā uz ziņojuma ārējā novērtējuma nodrošināšanu. Paziņojiet par jebkāda sniegtā ārējā atzinuma mērogu un pamatu, ja tas nav iekļauts atzinumā, kas pievienots pārskatam. Paziņojiet par attiecībām starp organizāciju un atzinuma sniedzējiem. Ziņojiet par to, vai augstākā vadības struktūra vai augstākā līmeņa vadītāji ir iesaistīti organizācijas ilgtspējas pārskata atzinuma nodrošināšanā	IP: 38.lpp.	Koncerns plāno katru gadu attīstīt publicējamā ilgtspējas pārskata uzticamību Vadība ir iesaistīta neatkarīga ārēja atzinuma sniedzēja piesaistīšanā
G4-34	Paziņojiet organizācijas pārvaldības struktūru, tostarp komitejas augstākās vadības līmenī. Identificējiet jebkādas komitejas, kas ir atbildīgas par lēmumu pieņemšanu par ietekmi uz ekonomiku, vidi un sociālojomu	IP: 10.;11.;12.;13.lpp.	
G4-56	Aprakstiet organizācijas vērtības, principus, standartus un uzvedības normas, tādus kā uzvedības standarti un ētikas standarti	IP: 2.lpp.	
G4-57	Ziņojiet par iekšējiem un ārējiem mehānismiem ētiskas un likumīgas uzvedības konsultāciju atlasei un jautājumiem saistībā ar organizācijas integritāti, tādu kā karstās līnijas vai konsultāciju līnijas	IP: 9.lpp.	
G4-58	Paziņojiet iekšējos un ārējos mehānismus ziņojumiem par neētisku un negodīgu uzvedību, kā arī par jautājumiem saistībā ar organizācijas integritāti, tādus kā ziņojumus vadībai, ziņošanas mehānismus vai karstās līnijas	IP: 9.lpp.	