

UAB *SEB* investicijų valdymas
Pranešimas apie atlygio politiką

2021 m. gruodžio 31 d.

PRANEŠIMAS APIE UAB *SEB INVESTICIJŲ VALDYMAS* ATLYGIO POLITIKĄ

Ši informacija yra parengta ir skelbiama įgyvendinant Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimo Nr. 03-166 „Dėl Valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“ 42 punkto reikalavimus.

UAB *SEB investicijų valdymas* (toliau – Bendrovė) atlygio politika yra parengta, vadovaujantis Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymu, Lietuvos Respublikos papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymu, Lietuvos banko valdybos nutarimais, reglamentuojančiais atlygio politikos reikalavimus, taip pat atsižvelgiant į 2016 m. spalio 14 d. ESMA Gaires dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575).

Atnaujinta Bendrovės atlygio politikos redakcija buvo patvirtinta Bendrovės stebėtojų tarybos 2021 m. kovo 16 d. nutarimu.

Atlygio politikos paskirtis – nustatyti atlygio už darbą pagrindinius principus, kad būtų atlyginama už tvarų ilgalaikį vertės kūrimą, atitinkantį akcininkų ir investuotojų interesus. Atlygio politika turėtų būti pagrįsta efektyvaus verslo kultūra ir pakankamu rizikos valdymu. Politika skirta užtikrinti, kad Bendrovėje taikoma atlygio sistema atitiktų viziją, verslo strategiją, verslo planą, tikslus ir pagrindines vertybes. Politika siekiama skatinti, kad rizika būtų valdoma patikimai ir veiksmingai, kad būtų pasiekti norimi rezultatai, įgyvendinti pageidaujami veiklos ir elgesio standartai. Be to, Politikoje numatyti būdai, kaip vengti atlygio nustatymo modelių, skatinančių priimti pernelyg didelę riziką ar SEB klientų interesams kenkiančių interesų konfliktų.

Informacija apie atlygio politikos rengimą ir sprendimų priėmimo procesą

Už atlygio politikos parengimą ir priežiūrą atsakinga Bendrovės stebėtojų taryba, o už įgyvendinimą – Bendrovės valdyba.

Bendrovėje Atlyginimų komitetas nesudaromas. Vadovaujantis 2012 m. liepos 12 d. Lietuvos banko valdybos nutarimu Nr. 03-166 „Dėl Valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“, Bendrovės stebėtojų taryba atlieka šias funkcijas:

- kompetentingai ir nepriklausomai vertina atlygio politiką ir praktiką, sukurtas siekiant valdyti Bendrovės priimtą riziką, kapitalą ir likvidumą;
- tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir teisės aktų atitikties kontrolę atsakingų vadovujančių darbuotojų atlyginimų nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus;
- rengia sprendimų dėl kintamojo atlygio projektus, atsižvelgiant į Bendrovės, akcininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotų dalyvių ilgalaikius interesus.

Rengiant šią atlygio politiką išorės konsultantų paslaugomis nebuvo naudotasi.

Bendrovės atlygio politika yra suderinta su SEB grupės atlygio politika.

Informacija apie atlygio ir veiklos rezultatų ryšį

Atlygio nustatymo principai yra susieti su Bendrovės darbuotojų veiklos vertinimo rezultatais. Tai reiškia, kad nustatant atlygį, atsižvelgiama į darbuotojo veiklos įvertinimą.

Bendrovės darbuotojų pagrindinis atlygio paketo elementas yra pareiginis atlygis. Papildomai Bendrovės darbuotojų atlygio paketą gali sudaryti šie elementai:

- kintamasis atlygis:
 - o SEB pelno paskirstymo programą, skirtą visiems SEB grupės darbuotojams;
 - o vienkartinė premija už išskirtinius pasiekimus;
 - o kintamoji premija už trumpalaikius rezultatus;
 - o ilgalaikės akcijų programos.
- papildoma nauda.

Atlyginimo struktūros komponentai skirti pasiekti, kad bendras atlyginimas būtų konkurencingas rinkoje, kad būtų tinkamai suderintas 1) pastovus ir kintamasis atlyginimas bei 2) trumpalaikis ir ilgalaikis atlyginimas. Įvairių darbuotojų kategorijų atlyginimų paketo ir jo komponentų struktūra yra skirtinga, siekiant geriausios pusiausvyros, atsižvelgiant į klientų ir akcininkų interesus.

Pareiginis atlyginimas (mėnesio arba valandinis ir laikinos papildomos priemokos) – darbuotojo darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis (pastovusis atlygis).

Kintamasis atlygis – tai kintama atlygio dalis, kuri gali būti mokama darbuotojams kaip pareiginio atlyginimo priedas (premijos, pensijos įmokos, teisės į SEB akcijas, su akcijomis susijusios finansinės priemonės, kitos finansinės arba nepiniginės priemonės) ir kurios dydis priklauso nuo individualaus darbuotojo indėlio į jo (jos) padalinio ir visos Bendrovės rezultatų pasiekimą.

SEB pelno paskirstymo programos (angl. *All Employee Programme*) tikslas - sukurti bendrą ir visai SEB grupei taikomą pelno paskirstymo programą, kuri skatintų visus darbuotojus gerai atlikti darbą bei didintų jų suinteresuotumą SEB veiklos rezultatais, ilgalaikę plėtrą ir vertės kūrimu. Tai kolektyvinė pelno paskirstymo programa, skirta visiems SEB darbuotojams. Išmokos dydis priklauso nuo veiksmų, nurodytų Skandinaviska Enskilda Banken AB verslo plane. 50 proc. išmokos pagal programą išmokama grynaisiais pinigais, kita 50 proc. dalis atidedama trejiems metams ir bus išmokama grynaisiais pinigais, apskaičiuota atsižvelgus į bendrą akcininkų, turinčių SEB A klasės akcijų, grąžą (angl. TSR).

Papildoma nauda – tai papildomas sveikatos draudimas, kaupiamojo pensinio gyvybės draudimo programa, kasmetinės papildomos atostogos, papildomos mokamos atostogos studijuojantiems darbuotojams, lankstus darbo grafikas, nuotolinis darbas.

Svarbiausi atlygio politikos struktūros požymiai

Atlygio politikos struktūrą sudaro:

- atlygio samprata ir atlygio paketo elementai;
- pastovus atlyginimas;
- kintamasis atlygis;
- papildoma nauda;
- išmokos darbuotojams tam tikrais gyvenimo atvejais ir ypatingomis progomis;
- atlygio politikos valdymas ir kontrolė;
- informacijos atskleidimas;
- Bendrovės riziką prisiimančių darbuotojų kategorijos apibūdinimas, kintamojo atlygio skyrimo ir išmokėjimo principai.

Atlygio politikoje nustatyta, kad kintamojo atlygio nustatymo ir mokėjimo principai riziką prisiimantiems darbuotojams turi atitikti ilgalaikius Bendrovės tęstinės veiklos interesus, verslo strategiją, tikslus, vertybes ir skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, o darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti per didelę ir Bendrovei nepriimtina riziką.

Kintamojo atlygio dalis didžiąja dalimi nustatoma pagal darbuotojo darbo rezultatų tvarumą ir pagal riziką pakoreguotus veiklos rezultatus, o taip pat pagal darbuotojo pareiginiuose nuostatuose nurodytus reikalavimus pranokstančius veiklos rezultatus. Kintamasis atlygis taip pat nustatomas pagal darbuotojo pareigas ir su jo pareigoms keliamais reikalavimams susijusia atsakomybe. Vertinant asmeninį kiekvieno darbuotojo indėlį, atsižvelgiama ne tik į darbuotojo ne tik į finansinį indėlį, bet ir į nefinansinius kriterijus (pavyzdžiui, vidaus taisyklių ir procedūrų laikymąsi, santykių su klientais ir investuotojais standartų laikymąsi).

Bendrovės darbuotojams, kurių profesinė veikla ir/arba priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamai rizikai, kintamasis atlygis nustatomas pagal jų sprendimų įtaką rizikai. Darbuotojas laikomas galintis priimti sprendimus, turinčius reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamai rizikai (t. y. riziką prisiimantys darbuotojai (angl. *Identified staff*), jeigu, taikant kokybinius ir kiekybinius kriterijus, darbuotojas atitinka bent vieną iš nurodytų kategorijų:

- aukščiausio lygio vadovai, einantys strategines pareigas Bendrovėje;
- vadovai, atliekantys kontrolės funkcijas;
- riziką prisiimantys darbuotojai, t. y. darbuotojai, turintys teisę sudaryti sandorius arba prisiimti įsipareigojimus ir/arba priimti sprendimus ir galintys daryti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimtai rizikai;
- darbuotojai, kurių atlygis yra tame pačiame lygmenyje, kaip aukščiausio lygio vadovų, einančių strategines pareigas Bendrovėje arba kurių metinis darbo užmokestis (pastovus atlyginimas ir kintamas atlygis viršija 500 tūkst. EUR per metus, išskyrus darbuotojus, kurie atlieka kontrolės ir pagalbos verslui funkcijas.

Apskaičiuojant kintamąjį atlygį šiems darbuotojams, remiamasi ne mažiau kaip keturių – penkerių metų darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais, o faktinis kintamasis atlygis išmokamas dalimis – per laikotarpį, atitinkantį Bendrovės veiklos ciklą ir veiklos riziką. Tokių darbuotojų ne mažiau kaip 50 proc. kintamojo atlygio turi sudaryti akcijos arba kitos finansinės priemonės.

Atidedama kintamojo atlygio dalis, proporcingai paskirstoma per visą atidėjimo laikotarpį, pradedama mokėti ne anksčiau kaip po vienerių metų nuo darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos ir mokama ne dažniau negu kartą per metus.

Finansinėms priemonėms, sudarančioms kintamojo atlygio dalį, taikomas perleidimo teisės ne mažesnis kaip 12 mėnesių atidėjimo laikotarpis. Šis laikotarpis skaičiuojamas nuo teisių į finansines priemones suteikimo datos. Ši nuostata taikoma ir atidedamai kintamojo atlygio daliai, ir neatidedamai kintamojo atlygio daliai.

Veiklos rezultatų vertinimo kriterijai, į kuriuos atsižvelgiant suteikiamos teisės į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones, kitas kintamojo atlygio sudėtines dalis

Riziką prisiimantiems darbuotojams atidėtas kintamasis atlygis gali būti išmokamas įvertinus šias sąlygas:

- Bendrovės ir/arba SEB grupės finansinės padėties tvarumą;
- įgyvendintus darbuotojo metinius tikslus, taip pat vidaus teisės reikalavimų laikymąsi.

Prieš kiekvieną atidėtą kintamojo atlygio išmokėjimą ir kiekvienu su jo išmokėjimu susijusiu atveju įvertinamos pirmiau nustatytos sąlygos.

Bendroji kiekybinė informacija apie atlygį 2021 metais

Lentelėse toliau pateikiama informacija apie fiksuotojo ir kintamojo atlygio dalis, neįtraukiant darbdavio mokesčių.

Bendrovėje, 2021-12-31 dienos duomenimis, iš viso dirbo 16 darbuotojų, kurių vidutinis atlyginimas buvo 2379,41 Eur.

Riziką prisiimančių darbuotojų (angl. Identified staff) skaičius yra nurodytas pagal 2021 m. gruodžio 31 d. duomenis.

Lentelė – pateikiama kiekybinė informacija apie UAB SEB investicijų valdymas riziką prisiimančių darbuotojų atlygį, suskirstytą pagal darbuotojų kategorijas

(visos sumos tūkstančiais eurų)

Grupė, 2021	Valdybos nariai	Kiti aukščiausio lygio vadovai	Kiti riziką prisiimantys darbuotojai	Iš viso
Fiksuotas atlygis	248	0	0	248
Riziką prisiimančių darbuotojų skaičius	3	0	0	3
Kintamas atlygis	0	0	0	0
Riziką prisiimančių darbuotojų skaičius	0	0	0	0
iš jų: pinigines išmokos	-	-	-	0
<i>iš jų: atidėtos</i>	-	-	-	0
iš jų: akcijomis susijusios finansinės priemonės	0	0	0	0
<i>iš jų: atidėtos</i>	0	0	0	0
iš jų: su akcijomis susietos priemonės arba lygiavertės nepiniginės priemonės	-	-	-	0
<i>iš jų: atidėtos</i>	-	-	-	0
iš jų: kitos priemonės	-	-	-	0
<i>iš jų: atidėtos</i>	-	-	-	0
Visas atlygis (fiksuotas + kintamas)	248	0	0	248
Garantuotas kintamas atlygis	-	-	-	0
Riziką prisiimančių darbuotojų skaičius	-	-	-	0
Išėitinės išmokos	21	-	-	21
Riziką prisiimančių darbuotojų skaičius	1	-	-	1
iš jų: didžiausia suma, skirta vienam asmeniui	21	-	-	
Atidėtas ir nepaskirstytas atlygis				
Už ankstesnius veiklos laikotarpius paskirtas ir atidėtas atlygis	-	6	-	6
iš jų: teisės suteiktos finansiniais metais	-	-	-	0
iš jų: teisės suteiktos už vėlesnius finansinius metus	-	6	-	6
Atidėtas atlygis, paskirtas prieš finansinius metus, faktiškai išmokėtas finansiniais metais	-	-	-	0
Atidėtas atlygis, paskirtas už ankstesnį veiklos laikotarpį, kuriam suteikta teisė, bet kuriam taikomi saugojimo laikotarpiai	-	-	-	0

Kintamojo atlygio dalių ir visos kitos negrynaisiais pinigais gaunamos naudos skyrimo priešastys ir kriterijai

Bedrovės darbuotojams iš anksto nustatomas tik pastovusis atlygis – pareiginis atlyginimas.

Atlygio politikoje reglamentuojami atlygio nustatymo principai yra susieti su darbuotojų veiklos vertinimo rezultatais. Tai reiškia, kad, nustatant individualius pareiginius atlyginimus ir kintamąjį atlygį, yra atsižvelgiama į darbuotojų veiklos įvertinimą. Garantuotas kintamasis atlygis grupėje nėra mokamas.

Bendrovė siekia, kad darbuotojų atlygis būtų konkurencingas rinkoje ir kad būtų tinkamai suderintas 1) pastovusis ir kintamasis atlyginimas bei 2) trumpalaikis ir ilgalaikis atlyginimas. Taip pat Bendrovė siekia, kad bendras atlygis būtų nustatytas atsižvelgiant į darbuotojų veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir toms pareigoms reikalingų lyderystės įgūdžių taip pat nuo darbuotojo darbo rezultatų ir bendro atlyginimų lygio rinkoje.