

PRANEŠIMAS APIE UAB *SEB INVESTICIJŲ VALDYMAS* ATLYGINIMŲ POLITIKĄ

Šis pranešimas skelbiamas įgyvendinant 2011 m. vasario 3 d. Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos nutarimo 1K-9 „Dėl Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“ 3 punkto reikalavimus: „Nustatyti, kad pagal nutarimu patvirtintų Reikalavimų 42 punktą finansų maklerio įmonės, valdymo įmonės ir investicinės bendrovės, kurių turto valdymas neperduotas valdymo įmonei, Reikalavimų 43 punkte nurodytą informaciją už 2010 metus privalo paskelbti savo interneto svetainėse ne vėliau kaip iki 2011 m. liepos 1 d.

1. Informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą, įskaitant informaciją apie atlyginimų komiteto sudarymą, jo sudėtį ir įgaliojimus, apie išorės konsultantą, kurio paslaugomis buvo naudojamosi rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką;

2010 metais UAB *SEB investicijų valdymas* buvo vadovaujamosi atlygio politika, kuri buvo patvirtinta UAB *SEB investicijų valdymas* valdybos nutarimu.

UAB *SEB investicijų valdymas* atlygio politika yra suderinta su Grupės atlygio politika.

Rengiant atlygio politiką išorinių konsultantų paslaugomis nesinaudota.

Šioje politikoje reglamentuojami atlygio principai yra taikomi visiems darbuotojams. Šių principų laikymąsi užtikrina vadovai, priimančys sprendimus dėl pavaldžių jiems darbuotojų atlygio sudėtinių dalių dydžio nustatymo ir peržiūrėjimo.

2010 metais atlyginimų komitetas bendrovėje nebuvo sudarytas.

2. Informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį;

UAB *SEB investicijų valdymas* darbuotojų atlyginimą sudaro: pareiginis atlyginimas, nustatytas darbo sutartyje, ir metinės premijos, kurių dydis priklauso nuo individualaus darbuotojo indėlio į padalinio ir visos grupės rezultatus. Metinės premijos už gerus rezultatus gali būti mokamos tik esant gerai grupės ir UAB *SEB investicijų valdymas* finansinei padėčiai. Premijos nėra garantuojama išmoka.

Atlygio nustatymo principai yra susieti su darbuotojų veiklos vertinimo rezultatais. Tai reiškia, kad, nustatant individualius atlyginimus ir premijų dydžius, yra atsižvelgiama į darbuotojų veiklos įvertinimą.

3. Svarbiausi atlyginimų politikos struktūros požymiai, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams ir rizikai įvertinti, atlyginimų koregavimą pagal riziką, atidėjimo politiką ir skyrimo kriterijus, taip pat informaciją apie tai, kokia apimtimi atsižvelgdama į šiuos Reikalavimų 6 ir 7 punktus Įmonė taiko šiuos Reikalavimų nuostatas;

Atlygio už darbą nustatymas grindžiamas laikantis šių principų:

- visuotinum – atlygio politikoje reglamentuojami atlygio principai yra taikomi visiems grupės darbuotojams;
- konkurencingumo – darbuotojų atlygio paketas yra konkurencingas Lietuvos finansų sektoriaus ir tarptautinių įmonių rinkose;
- individualūs pareiginiai atlyginimai siejami su individualios darbuotojo veiklos įvertinimu ir Grupės bei padalinių finansiniais rezultatais;
- lankstumo – sudaromos sąlygos lanksčiai nustatyti ir koreguoti darbuotojų pareiginius atlyginimus atsižvelgiant į darbo rinkos ir sektoriaus specifiką.

4. Informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ar kitas kintamąsias atlyginimo dalis;

2010 metais kintamas atlygis, susijęs su finansinėmis priemonėmis nebuvo mokamas.

5. Pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priežastys nustatant kintamųjų atlyginimo dalių sistemą ir visus kitus nepiniginio skatinimo būdus;

Pareiginis atlyginimas – darbo sutartyje nustatytas mėnesio darbo užmokestis, apskaičiuojamas atsižvelgiant į konkrečios pareigybės funkcijų sudėtingumą ir atlyginimus rinkoje.

Kintamas atlygis – tai metinės premijos, kurios gali būti mokamas norint įvertinti kiekvieno darbuotojo indėlį siekiant Grupės tikslų. 2010 metais kintamas atlygis nebuvo taikomas bendrovės darbuotojams.

Geriausi ir kompetentingiausi darbuotojai skatinami ir nepiniginiais skatinimo būdais: asmeninio tobulėjimo galimybėmis, patraukliomis darbo sąlygomis, iššūkių reikalaujančia ir vidinį bei materialinį pasitenkinimą teikiančia veikla.

6. Bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, visos kintamosios atlyginimo dalies suma, darbuotojų skaičius);

Bendrovėje verslo sritys nėra išskiriamos.

7. Apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį Įmonės rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus, nurodant:

7.1. finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į fiksuotą ir kintamą atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičių;

LTL, tūkst.

	Fiksuotoji atlygio dalis	Kintamoji atlygio dalis	Gavėjų skaičius
Vadovybė	619,9	-	3
Darbuotojai	-	-	-
Iš viso		-	-

7.2. kintamosios atlyginimo dalies, suskaidytos į grynuosius pinigus, akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas dalis, sumas ir formą;

2010 metais Bendrovėje nebuvo mokama kintamojo atlyginimo dalis, tik fiksuotas atlyginimas.

7.3. likusio neišmokėto atidėto atlyginimo, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumas;

Bendrovėje 2010 metų pabaigoje nebuvo likusio neišmokėto atidėto atlyginimo.

7.4. finansiniais metais paskirto atidėto atlyginimo, išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus atlyginimo sumas;

2010 metais Bendrovėje nebuvo mokamas nei paskirtas atidėtas atlyginimo, nei sumažintas, pagal veiklos rezultatus.

7.5. finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių;

pagal naujas darbo sutartis – 25 785,85 Lt

pagal nutrauktas sutartis – 11 542,69 Lt

išmokų, nutraukus sutartį, gavėjai – 2

7.6. su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui;

pagal nutrauktas sutartis – 11 542,69 Lt

išmokų, nutraukus sutartį, gavėjai – 2

didžiausia suma, skirta vienam asmeniui – 6 117,98 Lt

8. Kita, įmonės nuomone, reikšminga informacija.

–.