

PRANEŠIMAS APIE UAB SEB INVESTICIJŲ VALDYMAS ATLYGIO POLITIKĄ

Ši informacija yra parengta ir skelbiama įgyvendinant Lietuvos banko valdybos 2010 m. gruodžio 23 d. nutarimo Nr. 03-175 „Dėl Lietuvos banko valdybos 2009 m. gruodžio 10 d. nutarimo Nr. 228 „Dėl minimalių kredito įstaigų darbuotojų atlygio politikos reikalavimų“ pakeitimo“ 25 punkto reikalavimus, taip pat Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos 2011 m. vasario 3 d. nutarimą Nr. 1K-9 „Dėl finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“.

UAB *SEB investicijų valdymas* (toliau – Bendrovė) yra patvirtinusi SEB banko grupės (toliau – Grupė) atlygio politiką, kuri yra suderinta su banko akcininko SEB atlygio politika. Taip pat atlygio politika įgyvendina Lietuvos banko valdybos ir Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos teisės aktus, reglamentuojančius atlygio politikos reikalavimus.

Grupės atlygio politika kuria ir skatina vidinę kultūrą, kuria siekiama kurti ilgalaikę naudą klientams, tokiu būdu sudarant galimybę akcininkams ateityje gauti didžiausią grąžą. Grupės darbuotojų kompetencija ir atsakomybė turi lemiamą reikšmę grupės plėtrai ir veiklai. Grupė skatina siekti labai gerų rezultatų, vadovautis pagrindinėmis grupės vertybėmis ir verslo veikloje prisiimti gerai pasvertą ir subalansuotą riziką, atitinkančią klientų ir akcininkų lūkesčius. Be to, grupė siekia, kad darbuotojų atlygis konkurenciniu požiūriu atitiktų atlygį tose rinkose ir sektoriuose, kuriose grupė veikia, kad būtų skatinami labai gerų rezultatų pasiekiantys darbuotojai.

- **Informacija apie atlygio politikos sprendimų priėmimo procesą, nustatant ir peržiūrint atlygio politikos principus, įskaitant informaciją apie atlyginimų komitetą (sudėtis ir įgaliojimai), išorės konsultantus, jei buvo naudojamos jų paslaugomis rengiant politiką**

Grupėje vadovaujamosi atlygio politika, kurią 2011 m. balandžio 27 d. patvirtino banko stebėtojų taryba. Bendrovė, kaip viena iš grupės įmonių, taip pat yra įgyvendinusi atlygio politikos reikalavimus. Rengiant šią atlygio politiką išorės konsultantų paslaugomis nebuvo naudotasi.

2011 m. buvo įsteigtas grupės Atlygio komitetas, kurį sudaro:

- komiteto pirmininkas – SEB Pagalbos verslui padalinio vadovas (Knutas Jonas Martinas Johanssonas);
- komiteto narys – SEB Baltijos šalių tarnybos finansų vadovas (Markas Barry Payne‘as);
- komiteto narys – SEB Baltijos šalių tarnybos teisės vadovas (Tedas Tonis Kylbergas);
- komiteto narė – SEB Baltijos šalių tarnybos personalo vadovė (Anna Maria Erika Hamstedt).

Atlygio komiteto narių kandidatūras tvirtina banko stebėtojų taryba. Atlygio komiteto pirmininku ir nariais negali būti renkami asmenys, kurie yra susiję su banku ar jo įmonėmis darbo santykiais, taip pat banko valdybos nariai. Nė vienas Atlygio komiteto narys neturi banko akcijų.

Atlygio komiteto kompetencija ir darbo tvarka yra nustatyta banko stebėtojų tarybos patvirtintuose Atlygio komiteto nuostatuose.

Atlygio komitetas priima sprendimus dėl:

- individualaus pareiginio atlyginimo (įskaitant pensijų kaupimo planus) nustatymo banko vadovams, kurie yra tiesiogiai pavaldūs banko prezidentui, išskyrus valdybos narius;

- trumpalaikių skatinimo programų skyrimo tam tikroms darbuotojų grupėms;
- trumpalaikio skatinimo programos išmokų fondo dydžio nustatymo.

Atlygio komitetas parengia ir teikia tvirtinti banko stebėtojų tarybai:

- grupės atlygio politiką, jos pakeitimus ir riziką prisiimančių darbuotojų sąrašą ir jo pakeitimus;
- ilgalaikio skatinimo programas, taikomas grupės darbuotojams;
- pensijų kaupimo planus, taikomus banko prezidentui, valdybos nariams, grupės įmonių vadovams;
- pasiūlymus dėl darbuotojų individualių pareiginių atlyginimų, jei jų dydis lygus arba viršija mažiausią individualų valdybos nario pareiginio atlyginimo dydį.

Atlygio komitetas atlieka ir kitas banko stebėtojų tarybos jai pavestas ir Atlygio komiteto nuostatuose bei teisės aktuose nurodytas funkcijas.

• Informacija apie atlygio ir veiklos rezultatų ryšį

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

Grupės darbuotojų atlygį sudaro šie trys elementai:

- pareiginis atlyginimas (arba valandinis įkainis);
- kintamasis atlygis, kuris gali būti skiriamas pagal šias programas:
 - o trumpalaikio skatinimo programą;
 - o ilgalaikio skatinimo programą;
- papildoma nauda.

Pareiginis atlyginimas (arba valandinis įkainis) – 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 banko akcijas, su akcijomis susijusios finansinės priemonės, kitos finansinės arba nepiniginės priemonės) ir kurios dydis priklauso nuo individualaus darbuotojo indėlio į jo padalinio ir grupės veiklos rezultatus.

Kintamasis atlygis nustatomas taip, kad skatintų siekti ne tik trumpalaikių, bet ir ilgalaikių grupės tęstinės veiklos rezultatų ir skatintų ieškoti ilgalaikių strateginių sprendimų, kurie užtikrintų tvarią grupės verslo plėtrą. Visas už tam tikrą laikotarpį mokamas kintamasis atlygis nustatomas atsižvelgiant į kelerių metų veiklos rezultatus ir neturi kelti pavojaus grupės galimybei pasiekti teigiamą bendrą grupės rezultatą verslo ciklo metu.

Papildoma nauda – tai papildomas sveikatos draudimas, kaupiamasis pensinis gyvybės draudimas, kasmetinės papildomos atostogos, papildomos mokamos atostogos studijuojantiems darbuotojams.

• Svarbiausi atlygio politikos struktūros požymiai, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams ir rizikai įvertinti, atlygio tikslinimas pagal riziką, atlygio skyrimo kriterijai ir atidėjimo principai

Atlygio politikos struktūrą sudaro:

- atlygio samprata ir atlygio paketo dalys;

- pareiginis atlyginimas;
- kintamasis atlygis;
- papildoma nauda;
- atlygio politikos valdymas ir kontrolė;
- informacijos atskleidimas;
- grupės riziką prisiimančių darbuotojų kategorijos apibūdinimas ir priskyrimas šiai kategorijai.

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

Kiekvienų metų pradžioje yra nustatomi grupės, bendrovės ir darbuotojo metiniai veiklos tikslai, į kuriuos atsižvelgiant yra vertinamas metų veiklos rezultatas. SEB mastu taikomas vienodas darbuotojo rezultatų ir elgesio vertinimo bei dokumentavimo procesas. Atlygis priklauso nuo to, kaip buvo įgyvendinti asmeniniai kokybiniai ir kiekybiniai tikslai.

Kadangi atlygis priklauso nuo veiklos rezultatų, visa atlygio suma yra pagrįsta bendru asmens, bendrovės ir grupės rezultatų vertinimu. Vertinant asmeninį kiekvieno darbuotojo indėlį, atsižvelgiama ne tik į darbuotojo indėlį į finansinių rezultatų (kiekybinių tikslų) pasiekimą, bet ir į nefinansinius (kokybinius) kriterijus (pavyzdžiui, vidaus taisyklių ir procedūrų laikymąsi, santykių su klientais ir investuotojais standartų laikymąsi).

Grupės darbuotojams, kurių profesinė veikla ir / arba priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką grupės prisiimamai rizikai, kintamasis atlygis nustatomas pagal jų sprendimų įtaką rizikai. Darbuotojas laikomas galintis priimti sprendimus, turinčius reikšmingą įtaką grupės prisiimamai rizikai (t. y. riziką prisiimantys darbuotojai (angl. *risk takers*)), jeigu darbuotojas atitinka nors vieną iš nurodytų kriterijų:

- vadovaujamas strategines pareigas grupėje einantys darbuotojai;
- vadovai, atliekantys rizikos kontrolės funkciją;
- darbuotojai, kuriems suteikti įgaliojimai leidžia jiems priimti sprendimus, galinčius turėti esminę įtaką grupės veiklos rezultatams;
- darbuotojai, kurių atlygis yra lygus arba viršija vadovaujamas strategines pareigas grupėje einančių darbuotojų atlygį.

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

Kintamasis atlygis negali sudaryti daugiau kaip 100 proc. metinio pareiginio atlyginimo.

Riziką prisiimančiam darbuotojui apskaičiuotos kintamojo atlygio dalies išmokėjimas (pinigais arba nepiniginėmis priemonėmis) atidedamas nuo trejų iki penkerių metų, jei apskaičiuota kintamojo atlygio dalis per metus yra reikšmingai didelė (konkreči suma yra nurodyta Atlygio politikoje).

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 perdavimo 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 sudėtinės dalis**

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

- Bendrovės ir / arba 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 darbuotojams, išskiriant Bendrovės vadovus:**

- finansinių metų atlyginimų sumos, suskaidytos į fiksuotą ir kintamąją atlyginimo dalį, ir gavėjų skaičius:

<i>UAB SEB investicijų valdymas</i>	Fiksuotoji atlygio dalis (tūkst. Lt)	Kintamoji atlygio dalis (tūkst. Lt)	Gavėjų skaičius
Valdyba	542	51	3
Grupės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius			0
Darbuotojai	674	38	10
Iš viso	1216	89	13

- kintamasis atlygis, suskaidytas į pinigines išmokas, pensijos įmokas, akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas finansines arba nepiniginis priemones:

<i>UAB SEB investicijų valdymas</i>	Kintamojo atlygio pinigines išmokos (tūkst. Lt)	Pensijų įmokos (tūkst. Lt)	Akcijos (tūkst. Lt)	Su akcijomis susijusios finansinės priemonės (tūkst. Lt)
Valdyba	26	0	0	25
Grupės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius	0	0	0	0
Darbuotojai	38	0	0	0
Iš viso	64	0	0	25

- o likusio neišmokėto atidėto kintamojo atlygio, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumos:

UAB SEB investicijų valdymas	Atidėtas kintamasis atlygis (tūkst. Lt)	Paskirtas atidėtas kintamasis atlygis (tūkst. Lt)	Nepaskirtas atidėtas kintamasis atlygis (tūkst. Lt)
Valdyba	25	6	19
Grupės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius	0	0	0
Darbuotojai	0	0	0
Iš viso	25	6	19

- o atidėto kintamojo atlygio, paskirto finansiniais metais, išmokėto ir patikslinto, atsižvelgiant į veiklos rezultatus, sumos:

2011 m. Bendrovėje tokios sumos nebuvo skirtos.

- o garantuoto kintamojo atlygio, numatyto pagal naujas sutartis, suma ir gavėjų skaičius:

2011 m. Bendrovėje nebuvo mokamas garantuotas kintamasis atlygis.

- o su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui:

UAB SEB investicijų valdymas	Išmokų, nutraukus sutartį, gavėjų skaičius	Iš viso išmokėta pagal nutrauktas sutartis* (tūkst. Lt)	Didžiausia suma, skirta vienam asmeniui (tūkst. Lt)*
	7	137	81

* Įskaitant išmokas už nepanaudotas atostogas, mokesčius.

• Kintamojo atlygio dalių ir visos kitos negrynaisiais pinigais gaunamos naudos skyrimo priezastys 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.

Grupė siekia, kad darbuotojų atlygis būtų konkurencingas finansų institucijų rinkoje nustatant tinkamą proporciją: a) pareiginio atlyginimo ir kintamojo atlygio, b) ilgalaikio skatinimo ir trumpalaikio skatinimo atlygio. Taip pat grupė siekia, kad bendras atlygis būtų nustatytas atsižvelgiant į darbuotojų veiklos kompleksiskumo, atsakomybės ir lyderystės reikalavimus, taikomus einant konkrečias pareigas, taip pat į individualų darbuotojo veiklos įvertinimą.