

UAB *SEB* investicijų valdymas
Pranešimas apie atlygio politiką

2014 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 finansų maklerio įmonių, 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.

Atnaujinta Bendrovės atlygio politikos redakcija buvo patvirtinta Bendrovės stebėtojų tarybos 2015 m. vasario 12 d. nutarimu.

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

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 finansų maklerio įmonių, 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 prisiimtą 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 su darbuotojų atlyginimais susijusius sprendimų.

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 atlyginimas (arba valandinis tarifas). Papildomai Bendrovės darbuotojų atlygio paketą gali sudaryti šie elementai:

- kintamasis atlygis, kuris gali būti skiriamas pagal šias programas:
 - o kolektyvinę SEB pelno paskirstymo programą, skirtą visiems SEB grupės darbuotojams;
 - o individualią programą, kurioje dalyvauja tikslinė darbuotojų grupė ir kuri apima kintamą atlygį, kuris gali būti sudarytas iš dviejų dalių: atlygio grynaisiais pinigais ir atlygio išmokamo akcijomis arba kitomis finansinėmis priemonėmis su atidėjimo laikotarpiu.

- papildoma nauda.

Pareiginis atlyginimas (arba valandinis tarifas) – 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 Bendrovės ir SEB grupės veiklos rezultatus.

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

SEB pelno paskirstymo programos (angl. *All Employee Programme*) tikslas - sukurti bendrą ir visai SEB grupei taikomą pelno paskirstymo programą, kuri skatintų siekti tvirtų ir ilgalaikių ryšių su klientais. Tai kolektyvinė pelno paskirstymo programa, skirta visiems SEB darbuotojams. Premijos dydis priklauso nuo veiksmų, nurodytų Skandinaviska Enskilda Banken AB verslo plane. 50 proc. premijos 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), t.y. akcijų kainų pokytį bei reinvestuotų dividendų paskirstymą SEB akcijoms.

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

Svarbiausi atlygio politikos struktūros požymiai

Atlygio politikos struktūrą sudaro:

- atlygio samprata ir atlygio paketo dalys;
- pareiginis atlyginimas;
- kintamasis atlygis;
- papildoma nauda;
- 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.

Kiekvienų metų pradžioje yra nustatomi SEB grupės, Bendrovės ir darbuotojo metiniai veiklos tikslai, kurių pagrindu yra vertinamas atitinkamų metų veiklos rezultatas. SEB mastu taikomas vienodas darbuotojo rezultatų ir elgesio vertinimo bei dokumentavimo procesas, kuriame asmeninių kokybinių ir kiekybinių tikslų įgyvendinimas lemia jo atlygį.

Kadangi atlygis priklauso nuo veiklos rezultatų, visa atlygio suma yra pagrįsta bendru asmens, Bendrovės ir SEB 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).

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 aukščiau šiame punkte nurodytų darbuotojų, išskyrus darbuotojus, kurie atlieka kontrolės ir pagalbos verslui funkcijas.

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 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 darbuotojams, išskiriant Bendrovės vadovus:

Lentelėse toliau pateikiama informacija apie priskaitytas sumas be darbdavio mokesčių. Pateikiama 2014 metų informacija pagal 2014 m. gruodžio 31 d. duomenis.

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

UAB SEB investicijų valdymas	Fiksuotoji atlygio dalis (tūkst. Lt)	Kintamoji atlygio dalis (tūkst. Lt)*	Gavėjų skaičius
Valdyba	319	11	2
Bendrovės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius	136	4	2
Darbuotojai	549	0	5
Iš viso	1 004	15	9

*Pateikiamas už 2014 m. numatytas kintamas atlygis pagal individualią programą

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

UAB SEB investicijų valdymas	Kintamojo atlygio pinigines išmokos (tūkst. Lt)	Pensijų įmokos (tūkst. Lt)	Akcijos (tūkst. Lt)	Su akcijomis susijusios finansinės priemonės (tūkst. Lt)
Valdyba	2	0	0	9
Bendrovės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius	1	0	0	3
Darbuotojai	0	0	0	0
Iš viso	3	0	0	12

- 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	9	0	9
Bendrovės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius	3	0	3
Darbuotojai	0	0	0
Iš viso	12	0	12

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

2014 m. Bendrovėje buvo išmokama 2013 metais atidėto kintamo atlygio dalis.

UAB SEB investicijų valdymas	2013 m. atidėto kintamojo atlygio pinigines išmokos (tūkst., Lt)	Su akcijomis susijusios finansinės priemonės (tūkst., Lt)*
Valdyba	1	2
Bendrovės riziką prisiimantys darbuotojai, išskyrus valdybos narius	0	0
Darbuotojai	0	0
Iš viso	1	2

* Bendroji akcininkų grąža (TSR) paskaičiuota 2015-03-15 d.

2014 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)*
	4	136	94

* Įskaitant išmokas už nepanaudotas atostogas be darbdavio mokesčių.

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.

Bendrovė 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 Bendrovė siekia, kad bendras atlygis būtų nustatytas atsižvelgiant į darbuotojų veiklos sudėtingumą, atsakomybės ir vadovavimo reikalavimus, taikomus einant konkrečias pareigas, taip pat į individualų darbuotojo veiklos įvertinimą.