

INFORMĀCIJA PAR ATALGOJUMA POLITIKU

Šis materiāls ir sagatavots atbilstoši 2020.gada 15.septembra Finanšu un kapitāla tirgus komisijas normatīvo noteikumu Nr. 154 "Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka atalgojuma politikas pamatprincipiem" prasībām*.

Luminor Asset Management IPAS (turpmāk tekstā – Sabiedrība) atalgojuma politika ir noteikta Luminor Grupas¹ Atalgojuma politikā, kurā aprakstīta atalgojuma stratēģija un mērķi. Atalgojuma politiku apstiprina Luminor Bank AS un Sabiedrības Padome un tā tiek pārskatīta ne retāk kā reizi gadā (pēdējo reizi apstiprināta Luminor Bank AS Padomē 17.12.2021., bet Sabiedrības Padomē – 26.01.2022.).

Atalgojuma politikas mērķi

Luminor Atalgojuma politika ir saistoša un piemērojama katram darbiniekam visos Luminor Grupas uzņēmumos, tostarp Sabiedrībā, un tās galvenie mērķi ir:

- iedvesmot tādas rīcības, lai ilgtspējīgā veidā veidotu iecerēto korporatīvo kultūru attiecībā uz akcionāru reputāciju, sniegumu un ilgtermiņa vērtību, pienācīgi aizsargājot citu attiecīgo iekšējo un ārējo ieinteresēto personu intereses saskaņā ar sabiedrības interesēm;
- veicināt ilgtspējīgu uzņēmējdarbības attīstību un Luminor Grupas uzņēmumu kā pievilcīgu darba devēju tēla izveidi;
- atbalstīt Luminor Grupas spēju piesaistīt, attīstīt un noturēt augsti motivētus, kompetentus un uz sniegumu orientētus darbiniekus;
- nodrošināt izcilu vadību un izaicinošus uzdevumus kā virzītājspēku augstai apņēmībai un sadarbībai starp darbiniekiem, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas bez jebkādas diskriminācijas;
- veicināt un pamudināt uz atbilstošu riska pārvaldību un kontroli, palīdzēt izvairīties no interešu konfliktiem, kā arī nodrošināt, ka Luminor Grupā izveidotais atbildības modelis ir paredzams un pārredzams.

Atalgojuma politikas noteikšanas un īstenošanas kārtība

Luminor Grupas ietvaros izveidotais korporatīvās pārvaldības regulējums nodrošina, ka attiecīgie lēmumi Luminor Grupā tiek saskaņoti ar akcionāru, darbinieku, klientu un normatīvo aktu ilgtermiņa interesēm. Vispārējie korporatīvās pārvaldības principi atalgojuma jomā ir šādi:

- mainīgā atalgojuma daļa nav garantēta. Lēmumu par mainīgās atalgojuma daļas izmaksu pieņem Bankas² padome. Lēmums par mainīgās atalgojuma daļas piešķiršana tiek balstīts Luminor Grupas finanšu stāvokļa novērtējumā izmaksas brīdī, un tā var tikt izmaksāt tikai tiktāl, ciktāl tās izmaksa neapdraud Luminor Grupas un Sabiedrības finanšu stabilitāti, vēlmi uzņemties risku un ārējo normatīvo aktu prasības;
- process un procedūras atalgojuma jomā ir definētas, pārredzamas, pārbaudītas(auditētas) un dokumentētas;
- Luminor Grupas un Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu identificēšanas un ieteikuma sagatavošanas procesā ir iesaistīta Atalgojuma komiteja un Riska komiteja un lēmumu pieņem padome; lēmumu par riska profilu ietekmējošajiem amatiem Sabiedrībā pieņem Sabiedrības padome;
- Luminor Grupas Iekšējais audits nodrošina, ka vismaz vienu reizi gadā tiek veikta pārbaude, kā tiek ievērota Atalgojuma politika, tās tvērums un tiek vērtēta Atalgojuma politikas ietekme uz Luminor Grupas riska profilu kā arī šīs ietekmes pārvaldīšana;
- padome nosaka un pārbauda valdes locekļu atalgojuma, kā arī valdes locekļu un iekšējās kontroles funkciju vadītāju mainīgā atalgojuma modeli;
- Atalgojuma politikas un citu labumu īstenošanā un pārraudzībā ir iesaistītas dažādas Luminor Grupas kontroles un atbilstības funkcijas, lai nodrošinātu, ka netiek pārsniegti riska, kapitāla un likviditātes

¹ Luminor Bank AS, kas ietver visas tās filiāles, kas reģistrētas Igaunijā un ārpus tās, un visus tās meitasuzņēmumus, kas veic uzņēmējdarbību Igaunijā un ārpus tās, tostarp visas to filiāles, kas var būt reģistrētas Igaunijā un ārpus tās.

² Luminor Bank AS, reģistrēta Igaunijas uzņēmumu reģistrā ar Nr. 11315936.

ierobežojumi.

Vispārējā kontroles sistēma ietver vismaz:

- Bankas padomi, Atalgojuma komiteju, Riska komiteju un Bankas valdi, kas cieši sadarbojas un nodrošina, ka Atalgojuma politika atbilst pareizai un efektīvai riska pārvaldībai un veicina to;
- Atalgojuma komiteja strādā kā sagatavošanas komiteja atalgojuma jautājumos, kas tiek skatīti Bankas padomē un uzrauga Atalgojuma politikas ievērošanu;
- Riska komiteja novērtē, vai labumu struktūra ir samērīga ar Luminor Grupas riskiem, kapitālu un likviditāti, un novērtē atlīdzības izmaksas iespējamību un laiku;
- pamatojoties uz Atalgojuma komitejas ieteikumu, Bankas padome pārskata, izskata un apstiprina atalgojuma mainīgās daļas kopējo apjomu konkrētajam gadam un galīgos lēmumus par piešķirto mainīgo atalgojumu, kas izmaksājami valdes locekļiem, filiāļu vadītājiem un iekšējās kontroles funkciju vadītājiem individuāli un Luminor Grupas darbiniekiem kopā.

Bankas valde izveido efektīvas kontroles procedūras (tostarp iesaistot Riska nodaļu un Darbības Atbilstības nodaļu), lai nodrošinātu, ka mainīgās atalgojuma daļas izmaksa tiek veikta saskaņā ar Bankas padomes politiku un norādījumiem (ja tādi ir), piemērojamām veicināšanas shēmām un piemērojamajiem noteikumiem. Gadījumos, ja pēc atalgojuma mainīgās daļas izmaksas tiek konstatēta iepriekš identificēto risku materializēšanās vai identificēti jauni riski, jāveic darbības rezultātu atkārtota novērtēšana un nepieciešamības gadījumā arī rezultātos balstīta riska korekcija, lai attiecīgi pielāgotu mainīgo atalgojumu saskaņā ar iekšējām pamatnostādnēm attiecībā uz risku orientētām darbības izvērtēšanas pamatnostādnēm. Uz risku balstītas darbības novērtēšanas pamatnostādnēs nodrošina, ka tiek ņemti vērā ar ilgtermiņu saistītie riski, nosakot mērķus atbilstoši Luminor Grupas ilgtermiņa politikā noteiktajām prasībām.

Bankas Padomes un valdes lēmumi tiek attiecīgi adaptēti Sabiedrības Padomē un valdē, ievērojot Sabiedrības pārvaldes struktūru un normatīvo aktu prasības.

Atalgojuma elementi

Atalgojums sastāv no fiksētā atalgojuma un mainīgā atalgojuma daļām. Visi atalgojuma elementi tiek attiecināti uz šīm divām kategorijām, lai nodrošinātu pareizu mainīgās un fiksētās atlīdzības komponentu attiecības aprēķinu.

Atalgojuma fiksētajām un mainīgajām daļām vienmēr jābūt pienācīgi līdzsvarotām. Fiksētais atalgojums veido pietiekami lielu daļu no kopējā atalgojuma, lai mainīgajam atalgojumam nodrošinātu pilnībā elastīgu politiku, tostarp iespēju mainīgo atalgojumu noteikt nulles līmenī.

Neskarot citus Atalgojuma politikā izklāstītos principus, atalgojuma sistēmu (jo īpaši tās daļu, kas saistīta ar mainīgo atalgojumu) izstrādā un piemēro tā, lai ņemtu vērā arī:

- klientu tiesības un intereses, kad Luminor Grupa sniedz klientam bankas pakalpojumus. Jo īpaši tiek nodrošināts, ka atalgojuma monetārās un/vai nemonētārās formas nesniedz tādus labumus, saskaņā ar kuriem darbinieki varētu dot priekšroku savām vai Luminor Grupas, tostarp Sabiedrības interesēm, kaitējot klientiem, sniedzot attiecīgos produktus un pakalpojumus;
- klientu intereses, sniedzot ieguldījumu pakalpojumus, nodrošinot taisnīgu attieksmi pret klientiem un viņu intereses neietekmētu Luminor Grupas īstermiņā, vidējā termiņā vai ilgtermiņā pieņemtā atalgojuma politika un procesi. Atalgojuma politika un citi saistītie iekšējie dokumenti, prakse un procesi ir izstrādāti tā, lai neradītu interešu konfliktu vai nesniegtu tādus labumus, kas var likt attiecīgajiem darbiniekiem savas vai Luminor Grupas intereses nostādīt augstāk par klientu interesēm, potenciāli kaitējot jebkuram klientam.

Fiksētais atalgojums

Fiksētais atalgojums ir fiksēta naudas summa, ko Luminor Grupas uzņēmumi maksā darbiniekam apmaiņā pret veikto darbu. Fiksētais atalgojums atspoguļo organizatorisko atbildību un profesionālo pieredzi, ņemot vērā izglītības līmeni, darba stāža pakāpi, kompetences un prasmju līmeni, attiecīgo saimniecisko darbību un ģeogrāfiskās atrašanās

vieta atalgojuma līmeni. Labumi, kas ir daļa no fiksētā atalgojuma un ir apvienoti ar konkurētspējīgu monetāro atalgojumu, veicina darbinieku iesaistīšanos un korporatīvo identitāti, nodrošinot dažādas darbinieka vajadzības pēc darbinieka izvēles. Labumi visiem darbiniekiem tiek piedāvāti saskaņā ar iekšējiem normatīvajiem aktiem un tiek vienādi piemēroti, t.i., darbiniekiem tiek nodrošināti labumi neatkarīgi no to snieguma vai darbības riska novērtējuma.

Mainīgais atalgojums

Mainīgais atalgojums motivē uz tādu darba sniegumu, kas atbilst darbinieka izvirzītajiem mērķiem, vienlaikus nosakot īpašas prasības attiecībā uz darbības rezultātiem Luminor Grupā, Sabiedrībā un dažādos funkcionālajos līmeņos. Mainīgā atalgojuma mērķis ir veicināt Luminor Grupas ilgtermiņa intereses, kas atbilst klientu un noguldītāju likumīgajām interesēm un ko nosaka darbiniekam izvirzītie finanšu un nefinansiālie mērķi un vispārējs novērtējums, kas balstīts uz darbinieka atbilstību Luminor Grupas vērtībām, vadības principiem un Rīcības kodeksam, kā arī darbinieka kopējais ieguldījums Luminor Grupas ilgtspējīgā darbībā. Lēmums par mainīgā atalgojuma piešķiršanu tiek pieņemts katru gadu un ir atkarīgs no dažādiem nosacījumiem, tostarp darbinieka ilgtspējīga un riska koriģēta snieguma.

Mainīgais atalgojums tiek piešķirts tādā veidā, kas veicina pareizu riska pārvaldību un neveicina pārmērīgu riska uzņemšanu saskaņā ar Bankas riska politikas un stratēģijas prasībām. Riska profilu ietekmējošo amatu darbiniekiem atalgojuma mainīgā daļa tiek izmaksāta finanšu instrumentos un naudā, piemērojot daļas izmaksas atlikšanu. Iekšējās kontroles funkciju darbiniekiem tiek piešķirts mainīgais atalgojums par izpildītajiem uzdevumiem un sasniegtajiem rezultātiem, veicot tiem uzticētās funkcijas. Iekšējās kontroles funkciju darbinieku atalgojuma mainīgais atalgojums neierobežo šo darbinieku objektivitāti un neatkarību. Kopumā Atalgojuma komiteja tieši pārrauga to augstāko amatpersonu (funkciju vadītāju) atalgojumu, kas pilda iekšējās kontroles funkcijas.

Mainīgā atalgojuma sistēmas pamatā ir šādi galvenie pamatprincipi:

- Koncentrēšanās uz darbības rezultātiem: Mainīgais atalgojums ir balstīts uz Luminor Grupas un darbinieku struktūrvienību rezultātiem, kā arī individuālo sniegumu. Sniegums visos līmeņos tiek vērtēts, izmantojot gan kvantitatīvos, gan kvalitatīvos kritērijus, kā arī piemērojot riska korekcijas pasākumus, lai nodrošinātu atbilstību Luminor Grupas ilgtermiņa biznesa stratēģijai, riska stratēģijai un ieinteresēto pušu interesēm un atbilstību attiecīgajiem normatīvajiem aktiem.
- Gada cikls: finanšu gads, kas atbilst kalendārajam gadam, kuru izmanto kā mērījumu periodu. Ja tiek piešķirts mainīgais atalgojums, to veic pēc attiecīgā novērtēšanas perioda beigām.

Darbinieka, kas nav iekšējās kontroles funkcijas darbinieks, mainīgā atalgojuma apmērs gadā nepārsniedz 100% no darbinieka gada fiksētā atalgojuma gadā. Jebkuras iekšējās kontroles funkcijas darbinieka mainīgā atalgojuma apmērs gadā nepārsniedz 75% no darbinieka gada fiksētā atalgojuma gadā. Lēmumus, kas nosaka augstāku maksimālo līmeni attiecībai starp atalgojuma mainīgo un fiksēto daļu līdz 200 %, kā arī lēmumus par iepriekš apstiprinātās augstākās maksimālās attiecības samazināšanu pieņem Bankas akcionāru sapulce.

Bankai un attiecīgā gadījumā katras Bankas meitasuzņēmumam, tostarp Sabiedrībai jebkurā gadījumā ir tiesības samazināt maksājamo mainīgo atalgojumu, daļēji vai pilnībā apturēt mainīgā atalgojuma izmaksu vai pieprasīt darbiniekam atmaksāt izmaksāto mainīgo atalgojumu gadījumos un ņemot vērā attiecīgos nosacījumus, kas paredzēti normatīvajos aktos. Banka un attiecīgā gadījumā katras Bankas meitasuzņēmums, tostarp Sabiedrība, ir tiesīgs izmantot iepriekš minētās tiesības neatkarīgi no tā, ka darba līgums ar darbinieku ir izbeigts vai tā termiņš ir beidzies.

Riska profilu ietekmējošo amatu identifikācija un piemērojamās atalgojuma prasības

Riska profilu ietekmējošo amatu identifikācija

Banka un Sabiedrība identificē visus darbiniekus, kuri var būtiski ietekmēt Bankas un Sabiedrības riska profilu saskaņā ar saistošajos normatīvajos aktos noteiktajām prasībām. Sabiedrības riska profilu ietekmējošie amati var būt ietverti arī Bankas riska profilu ietekmējošo amatu sarakstā, ja tie savas profesionālās darbības Luminor Grupas ietvaros būtiski ietekmē Bankas grupas riska profilu konsolidācijas ietvaros.

Identifikācijas process ietver attiecīgā pašnovērtējuma veikšanu reizi gadā un dokumentēšanu, kura pamatā ir normatīvajos aktos noteiktie kvalitatīvie un kvantitatīvie kritēriji, tostarp sagatavojot to darbinieku amatu sarakstu, kurus Banka un attiecīgi – Sabiedrība uzskata par riska profilu ietekmējošiem amatiem saskaņā ar noteiktajiem kritērijiem. Bankas riska profilu ietekmējošo amatu sarakstu apstiprina Bankas Padome, bet Sabiedrības riska profilu ietekmējošo amatu sarakstu attiecīgi – Sabiedrības padome, pamatojoties uz Atlīdzības komitejas un Riska komitejas ieteikumu.

Mainīgais atalgojums Riska profilu ietekmējošo amatu darbiniekiem

Ņemot vērā iespējamo risku, kas saistīts ar riska profilu ietekmējošo amatu darbinieku snieguma novērtējumu, mainīgās atalgojuma daļas maksājums vismaz 40 % apmērā no piešķirtā mainīgā atalgojuma tiek atlikts. Īpaši liela apmēra mainīgā atalgojuma gadījumā atliek vismaz 60 % no mainīgā atalgojuma summas. Īpaši liels apmērs ir EUR 100 000, ja vien Bankas padome nenosaka citādi saistībā ar mainīgā atalgojuma rezultātu noteikšanu konkrētam gadam.

50 % no katra mainīgā atalgojuma maksājuma (t. i., atliktajiem maksājumiem un neatliktajiem maksājumiem) veic skaidrā naudā un 50 % – instrumentos. Tādējādi īpašumtiesības uz Instrumentiem tiek nodotas saņēmējam, tiklīdz tās ir nodotas viņa rīcībā. Pirms īpašumtiesību tiesību nodošanas uz Instrumentu saņēmējam ir tikai nosacītas īpašumtiesības.

Visu atlikto mainīgā atalgojumu daļu nodod saņēmēja rīcībā sadalot vienlīdzīgās daļās četru gadu laikā no piešķiršanas dienas. Atlikšanas periodā tiesības uz instrumentiem ir atkarīgas no turpmāka riska novērtējuma, lai analizētu, vai sākotnējā riska korekcija bija pareiza. Ja novērtējums liecina, ka sākotnējais riska novērtējums bija nepareizs, tiesības uz nosacīti piešķirtajiem instrumentiem var pilnībā vai daļēji atcelt. Atcelšanas iespējamība attiecas arī uz atliktā mainīgā atalgojuma monetāro daļu.

Iepriekš minētā kārtība neattiecas uz tiem riska profilu ietekmējošo amatu darbiniekiem, kura gada mainīgais atalgojums nepārsniedz EUR 50 000 un nepārsniedz 1/3 (vienu trešdaļu) no riska profilu ietekmējošā amata darbinieka ikgadējā fiksētā atalgojuma.

Ja ir iemesls aizdomām par krāpšanu vai nopietniem pārkāpumiem, pārkāpjot iekšējos vai ārējos noteikumus, ja darbiniekam tiek izvirzītas apsūdzības vai ja ir citi apstākļi, kad mainīgā atalgojuma sadali var uzskatīt par nepamatotu vai nepieņemamu, mainīgā atalgojuma daļu var ieturēt un/vai daļēji vai pilnībā atcelt, vai arī var pieprasīt, lai to atmaksā pēc saņemšanas, neatkarīgi no tā, vai darba līgums ir spēkā esošs vai izbeigts/tam beidzies termiņš.

Ilgtermiņa kritēriju īstenošana

Luminor Grupas Pamatalgas pārvaldības standarts ir būtisks instruments, lai sasaistītu atalgojumu ar ilgtermiņa kritērijiem, pamatojoties uz ES Regulu 2019/2088. Pamatalgas pārvaldības standarts garantē vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem un nodrošina taisnīgu atalgojumu. Visiem darbiniekiem ir pienākums ievērot augsta līmeņa biznesa ētiku, ilgtermiņīgas darbības praksi un ievērot piemērojamās normatīvās prasības. Banku grupa ir apņēmusies integrēt ilgtermiņa mērķus darbinieku gada darbības snieguma novērtēšanas plānā, lai uzlabotu Luminor Grupas centienus šajā jomā un nodrošinātu atbilstību piemērojamajām normatīvajām prasībām.

**Apkopotie dati par atalgojumu 2021.gadā (t.sk. atalgojuma mainīgās daļas izmaksu par 2020.gadu) darbiniekiem un riska profilu ietekmējošo amatu darbiniekiem par 2021.gadu tiks publicēti Sabiedrības Gada pārskatā par 2021.gadu.*