

Atjaunots: 29.09.2022

## SEB atalgojuma politika

### SEB bankas un grupas uzņēmumu informācija par atalgojuma politiku un tās īstenošanu

Informācija par atalgojuma politiku un praksi SEB bankas un SEB grupas Latvijā uzņēmumos tiek atklāta atbilstoši Finanšu un kapitāla tirgus komisijas (turpmāk tekstā – “FKTK”) izdotajiem normatīvajiem noteikumiem, ES regulai Nr. [575/2013](#), ES regulai [2015/35](#) ievērojot konfidencialitātes un fizisko personu datu aizsardzības principus. SEB bankā un tās grupas uzņēmumos atbilstoši to darbības veidam tiek īstenota atalgojuma politika atbilstoši sekojošiem FKTK izdotajiem normatīvajiem noteikumiem:

- 16.11.2021 FKTK normatīvie noteikumi Nr. 154 “[Normatīvie noteikumi par atalgojuma politiku un praksi](#)”;
- 15.09.2020 FKTK normatīvie noteikumi Nr. 154 “[Normatīvie noteikumi par ieguldījumu pārvaldes sabiedrības un alternatīvo ieguldījumu fondu pārvaldnieka politikas pamatprincipiem](#)”;
- 08.02.2022 FKTK normatīvie noteikumi Nr. 12 “[Privāto pensiju fondu pārvaldības sistēmas izveides normatīvie noteikumi](#)”;
- 03.11.2020 FKTK normatīvie noteikumi Nr. 208 “[Pārvaldības sistēmas izveides normatīvie noteikumi](#)”

Šajā pārskatā iekļautā informācija par atalgojuma politiku un praksi ir attiecināma uz sekojošiem SEB grupas uzņēmumiem Latvijā (turpmāk tekstā – “SEB”):

- AS “SEB banka”;
- SEB Life and Pension Baltic SE
- AS “SEB atklātais pensiju fonds”
- IPAS “SEB Investment Management”
- SIA “SEB līzings”

SEB ir apstiprinājusi atalgojuma politiku, ko piemēro visiem SEB darbiniekiem. Atalgojuma politika ir izstrādāta saskaņā ar Skandināviska Enskilda Banken AB Atalgojuma politiku.

SEB Grupas (Skandināviska Enskilda Banken AB, tās saistītie uzņēmumi, tai skaitā SEB) vīzija ir nodrošināt klientiem pasaules līmeņa servisu. Lai vadītu un atbalstītu vīzijas sasniegšanu, ir ļoti svarīgi, ka SEB spēj piesaistīt, noturēt, attīstīt un atalgot talantīgus darbiniekus. Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt galvenos darba samaksas principus, kā arī atalgot noturīgu ilgtermiņa darba sniegumu, kas atbilst akcionāru un investoru interesēm. Atalgojuma politika nodrošina pārdomātu un efektīvu risku pārvaldīšanu, kā arī veicina vēlamu darba sniegumu, rīcību un uzvedību. Atalgojuma politikai jānovērš risks, ka atalgojuma struktūra varētu veicināt pārmērīga riska uzņemšanos vai interešu konfliktus, kas apdraud SEB Grupai klientu intereses. SEB Grupai ir svarīgi nodrošināt

konkurētspējīgu atalgojumu tajos tirgos un segmentos, kuros darbojas SEB Grupas uzņēmumi, lai spētu atbilstoši motivēt darbiniekus.

- **Informācija par lēmumu pieņemšanas procesu atalgojuma politikas noteikšanai, tostarp informācija par Atalgojuma un cilvēkresursu komiteju (tās sastāvu un pilnvarām)**

SEB ir ieviesuši Atalgojuma politikas prasības. Izstrādājot Atalgojuma politiku, nav izmantoti ārējo konsultantu pakalpojumi.

SEB bankas Personāla pārvalde kopā ar Darbības atbilstības un Risku pārvaldi ik gadu pārskata SEB bankas Atalgojuma politiku un iesniedz priekšlikumus nepieciešamajiem grozījumiem politikā. Atalgojuma politiku pēc tās saskaņošanas ar SEB bankas Atalgojuma un cilvēkresursu komiteju apstiprina SEB bankas Padome. SEB bankas valde ir atbildīga par atbilstošu iekšējo procedūru izstrādi, apstiprināšanu un to īstenošanu. Šāds pārvaldības princips tiek izmantots arī citos SEB Grupas uzņēmumos - AS "SEB atklātais pensiju fonds", SEB Life and Pension Baltic SE, IPAS "SEB Investment Management" un SIA "SEB līzings", taču tajos nav izveidota Atalgojuma un cilvēkresursu komiteja, bet tās pienākumus veic to padomes pilnā sastāvā.

## **ATALGOJUMA UN CILVĒKRESURSU KOMITEJA**

SEB bankas Atalgojuma un cilvēkresursu komiteja (Atalgojuma komiteja) atbalsta SEB bankas Padomi jautājumos par atalgojumu, līderību, uzņēmējdarbības nepārtrauktību un citiem ar personālu saistītiem jautājumiem, kā arī iesaka kandidātus vakantajiem SEB bankas vadības līmeņa amatam un iesaka tos izskatīt attiecīgajās SEB bankas institūcijās. Atalgojuma komiteja veic arī citas funkcijas, kas paredzētas Atalgojuma komitejas normatīvajos regulējumos un attiecīgajos tiesību aktos.

Atalgojuma komitejas locekļus ievēl SEB bankas Padome. Atalgojuma komiteja darbojas neatkarīgi no SEB bankas vadības, un komitejas locekļi nav darba tiesiskajās attiecībās ar SEB banku. Nevienam no Atalgojuma komitejas locekļiem nepieder SEB bankas akcijas.

**Mats Emīls Torstendāls (*Mats Emil Torstendahl*)** (priekšsēdētājs)

Skandināviska Enskilda Banken AB (*publ*) viceprezidents

**Juha Kotajoki (*Juha Kotajoki*)**

SEB bankas Latvijā Padomes loceklis

**Nīna Hammarstrema (*Nina Hammarström*)**

SEB bankas Latvijā Padomes locekle

- **Atalgojuma saikne ar darbības rezultātiem**

SEB nepārtraukti seko līdz un nodrošina, ka atalgojuma mainīgās daļas modeļi neveicina darbinieku interešu konfliktus, sekmē biznesa ētikas principu ievērošanu un nemotivē pārmērīgu risku uzņemšanos. To atbalsta un tam seko līdz SEB iekšējās kontroles funkcijas. Atalgojuma komiteja, konsultējoties ar Riska un Kapitāla komiteju, pārbauda vai, nosakot atalgojuma sistēmas komponentus, pienācīgi tiek ņemti vērā riski, kapitāla pietiekamība, likviditātes rādītāji, ienākumu iespējamība un laiks.

Izvērtējot biznesa sniegumu, jāņem vērā gan individuālais darbinieka sniegums, gan sabalansēta riska uzņemšanās. Atalgojuma sistēmai ir jāiedrošina gan tūlītēja rezultātu sasniegšana, gan ilgtermiņa stratēģisko lēmumu pieņemšana, kas nepieciešama, lai nodrošinātu pastāvīgu biznesa sniegumu ilgtermiņā. Kopējā atalgojuma apmēru par periodu nosaka, ņemot vērā vairāku gadu rezultātus, tādā veidā, kas neapdraud SEB spēju sasniegt pozitīvus darbības rezultātus kopumā biznesa cikla laikā.

Nosakot darbinieku atalgojuma apmēru izvērtē individuālo mērķu sasniegšanu un novērtē individuālos darba rezultātus. Individuālos darba rezultātus novērtē, ņemot vērā finanšu un ne-finanšu rādītājus, kas izriet no SEB Grupas mērķu jomām, pamatojoties uz attiecīgo biznesa plānu un SEB Grupas vēlmi nodrošināt pasaules līmeņa servisu saviem klientiem. Darbinieka individuālā attieksme pret darba pienākumiem tiek vērtēta saskaņā ar SEB Grupas pamatvērtībām.

- **Atalgojuma sistēmas galvenie aspekti, tostarp informācija par darba snieguma mērīšanas kritērijiem, atalgojuma mainīgās daļas izmaksas atlikšanas principiem un garantēto tiesību iegūšanas kritērijiem**

SEB atalgojuma struktūru veido trīs komponentes:

- pamatalga;
- atalgojuma mainīgā daļa – mainīgā atalgojuma programma, kas nosaka atalgojuma mainīgās daļas struktūru un apjomu un, kurā piedalās noteikta darbinieku grupa. Atalgojuma mainīgā daļa sastāv no akcijām vai citiem finanšu instrumentiem, ko izmaksā pēc noteikta laika posma;
- papildu labumi.

**Pamatalga** – darbinieka darba līgumā noteiktā alga.

**Atalgojuma mainīgā daļa** – atalgojuma mainīgā daļa, ko darbinieks var saņemt papildus savai pamatalgai – prēmijas, tiesības uz Skandinaviska Enskilda Banken AB akcijām, akcijām piesaistītie finanšu instrumenti, citi finanšu vai bezskaidras naudas instrumenti, kur apmērs ir atkarīgs no attiecīgā darbinieka individuālajiem darba rezultātiem savā struktūrvienībā vai SEB Grupā kopumā.

**Papildu labumi** iekļauj veselības apdrošināšanu, iemaksas pensiju fondā, papildatvaļinājuma dienas, apmaksātu atvaļinājumu studentiem un citus labumus.

**Kolektīvā peļņas sadales programma** (All Employee Programme) ir paredzēta visiem SEB Grupas darbiniekiem. Kolektīvās peļņas sadales programmas izmaksa nav uzskatāma par darbinieka atalgojuma mainīgo daļu, jo, nosakot darbinieka individuālo izmaksu, darbinieka individuālais sniegums, kā arī darbinieka struktūrvienības mērķu izpilde (finanšu un ne-finanšu rādītāji) neietekmē izmaksas apjomu. Katru gadu tiek noteikts izmaksas apjoms, kas balstīts uz SEB Grupas absolūto un relatīvo sniegumu gan finanšu mērķu izpildē, gan izcilā klientu apkalpošanā. Programmas rezultātu nosaka Atalgojuma komiteja, taču priekšnoteikums programmas rezultātu izmaksai ir ikgadējās akcionāru pilnsapulces priekšlikums izmaksāt akcionāriem dividendes. Individuālajam programmas izmaksas apjomam ir noteikta maksimālā robeža. Individuālais apjoms tiek aprēķināts, ņemot vērā darbinieka nostrādāto laiku. Puse no aprēķinātā izmaksas apjoma var tikt atlikta uz 3 gadiem, atlikto izmaksu piesaistot Skandināviska Enskilda Banken AB akcijas cenai. Līdz ar to paredzot, ka faktiskā atliktās daļas naudas summa var samazināties vai palielināties atkarībā no SEB Grupas snieguma ilgtermiņā, kas atspoguļojas arī Skandināviska Enskilda Banken AB akcijas tirgus cenas svārstībās.

Atalgojuma mainīgā daļa tiek noteikta, pamatojoties uz SEB Grupas, attiecīgās biznesa jomas/biznesa struktūrvienības/komandas un individuālo sniegumu. SEB Grupas, attiecīgās biznesa jomas/biznesa struktūrvienības/komandas sniegums tiek mērīts, izmantojot noteiktus mērķus un rādītājus, kas noteikti piemērojamajā biznesa plānā. Noteiktie mērķi dažādos gados atšķiras, un tie ir finanšu un nefinanšu mērķu, piemēram, klientu apmierinātība vai ar ilgtspējību saistīti mērķi, kombinācija. Individuālais sniegums tiek novērtēts atbilstoši kvantitatīviem un kvalitatīviem, tostarp finanšu un nefinanšu, rādītājiem SEB Grupas mērķu jomās, kas atvasināti no piemērojamā biznesa plāna. Kritēriji tiek novērtēti dažādos veidos. SEB Grupas un biznesa virzienu/vienību līmenī tiek sekots līdz finanšu rezultātiem, kā pamatdarbības izmaksu, peļņas, kapitāla atdeves (RoE), biznesa kapitāla atdeves (RoBE), un koriģējot to atbilstoši piemērojamiem riskiem. Nefinansiālie mērķi iekļauj, piemēram ESG mērķus un kritērijus, kas saistīti ar atbilstību iekšējiem un ārējiem noteikumiem un politikām. Piešķiramais individuālais mainīgais atalgojums tiek noteikts, pamatojoties uz vispārēju novērtējumu ar samērīgu, neformulāru, bet striktu un cieši regulētu pieeju.,

Saskaņā ar Atalgojuma politiku atalgojuma mainīgās daļas noteikšanas un izmaksas principiem darbiniekiem, kuriem ir ietekme uz riska profilu, ir jāatbilst SEB Grupas ilgtermiņa darbības interesēm, biznesa stratēģijai, mērķiem, vērtībām, kā arī jāsekmē uzticama un efektīva riska pārvaldība, vienlaicīgi neveicinot pārmērīga un nepieņemama riska uzņemšanos no darbinieku puses.

Darbinieku, kuru profesionālajai darbībai un/vai pieņemtajiem lēmumiem ir ietekme uz SEB katra uzņēmuma riska profilu, atalgojuma mainīgo daļu nosaka, ņemot vērā viņu lēmumu ietekmes apjomu uz riska profilu. Par darbiniekiem, kuriem ir ietekme uz riska profilu, SEB uzskata tos darbiniekus ("Speciāli identificētais personāls"), kuri ietilpst kādā no sekojošajām kategorijām:

- augstākā vadība (valdes locekļi);
- struktūrvienību vadītāji, kuri ir pilnvaroti pieņemt lēmumus, kam var būt būtiska ietekme uz SEB darbības rezultātiem;

- iekšējās kontroles funkciju darbinieki;
- amati, kuriem ir nozīmīga ietekme uz kredītiestādes riska profilu, pieņemot lēmumus, kas ietekmē SEB bankas riska pozīcijas;
- SEB Bankas kredītkomiteju augstākās amatpersonas;
- SEB Jauno produktu/ pakalpojumu apstiprināšanas augstākās amatpersonas un komitejas locekļi;
- darbinieki, kuru atalgojums ir vienāds vai pārsniedz SEB vadošos stratēģiskos amatos esošu darbinieku atalgojumu

Atalgojuma mainīgo daļu speciāli identificētajam personālam aprēķina, pamatojoties uz attiecīgā darbinieka darba rezultātu novērtējumu par laikposmu, kas nav mazāks par trīs līdz pieciem gadiem. Atalgojuma mainīgā daļa tiek izmaksāta proporcionāli pa daļām laika posmā, kas atbilst SEB darbības ciklam un operacionālajam riskam. Ne mazāk kā 50% no šo darbinieku atalgojuma mainīgās daļas jā sastāv no akcijām vai citiem finanšu instrumentiem.

SEB vienmēr piemēro atlikto daļu individuālajai atalgojuma mainīgajai daļai virs noteikta līmeņa, gan Identificētajam personālam, gan pārējiem darbiniekiem. Atliktās daļas apmērs Identificētajam personālam ir saskaņots ar piemērojamajiem noteikumiem, kas nosaka, ka vismaz 40% no atalgojuma mainīgās daļas ir atliekami un pakļaujami riska korekcijai. Augstākā līmeņa vadītāju un darbinieku, kuri saņem liela apmēra atalgojuma mainīgo daļu, atliktās daļas apjoms nosakāms vismaz 60% apmērā

Atliktā atalgojuma mainīgā daļa tiek izmaksāta proporcionāli atlikšanas periodam, un maksājumi tiek veikti ne ātrāk kā pēc gada kopš attiecīgā darbinieka snieguma novērtēšanas beigām, un tos veic ne biežāk kā reizi gadā.

Ja daļa no atalgojuma mainīgās daļas ir izteikta finanšu instrumentos, piemēro atlikšanas periodu, kas nevar būt mazāks par 12 mēnešiem. Minēto laikposmu skaita no brīža, kad darbiniekam piešķirtas tiesības uz finanšu instrumentiem. Šis noteikums attiecas gan uz atalgojuma mainīgo daļu, kam piemēro atlikšanu, gan uz atalgojuma mainīgo daļu, uz kuru atlikšana neattiecas.

- **Fiksētās un mainīgās atalgojuma daļas attiecība**

Atalgojuma mainīgā daļa nedrīkst pārsniegt 50% no gada pamatalgas. Atalgojuma komiteja var lemt par atšķirīgu atalgojuma mainīgās daļas apmēru un noteikto sadalījumu, taču atalgojuma mainīgās daļas apmērs nedrīkst pārsniegt 100% no gada pamatalgas.

SEB Grupā netiek piemērota garantētā atalgojuma mainīgās daļas izmaksa.

- **Informācija par darba snieguma kritērijiem, uz kuriem balstās tiesību piešķiršana uz akcijām, opcijām vai citu atalgojuma mainīgo daļu**

SEB ir tiesības neizmaksāt atalgojuma mainīgo daļu pilnībā vai daļu no tās, ja attiecīgā darbinieka, struktūrvienības vai SEB sniegums kopumā rada zaudējumus, attiecinot minēto nosacījumu gan uz atalgojuma mainīgo daļu naudā, gan citos finanšu instrumentos.

Atalgojuma mainīgo daļu, kā arī atlikto atalgojuma mainīgo daļu izmaksā, ja SEB finanšu rezultāti ir ilgtspējīgi. Atalgojuma mainīgās daļas apjomam ir jāatspoguļo SEB, attiecīgās struktūrvienības vai konkrēta darbinieka darba snieguma rezultāti. Saskaņā ar Latvijas Republikas tiesību aktiem atalgojuma mainīgo daļu samazina vai neizmaksā, ja SEB darbības rezultāti neatbilst SEB biznesa stratēģijā noteiktajiem rādītājiem, tā darbības rezultāts ir radījis zaudējumus, darbinieks ir rīkojies negodprātīgi, vai viņa darbības rezultātā SEB ir nodarīti zaudējumi.

Atalgojuma mainīgās daļas izmaksa var tikt koriģēta, ņemot vērā ar darbības rezultātiem saistītos riskus. Saskaņā ar SEB Grupas noteikumiem atlikto atalgojuma mainīgo daļu izmaksā, izvērtējot šādus nosacījumus:

- SEB ilgtspēja un/vai SEB Grupas finanšu stāvoklis;
- darbinieks ir sasniedzis noteiktos mērķus un ievērojis iekšējos normatīvos aktus.

Iepriekšminētos nosacījumus izvērtē pirms jebkuras atliktās atalgojuma mainīgās daļas izmaksas.

- **Vispārīga skaitliskā informācija par atalgojuma apmēru**

Pārskats par darbinieku atalgojumu ir publicēts atbilstoši ES regulas Nr. 575/2013 450. punktā minētajiem noteikumiem un ir publiski pieejams [Kapitāla pietiekamības un riska pārvaldības ziņojumā \(3.pīlārs\)](#)