

UAB DnB NORD investicijų valdymas Atlygio politika

DnB NORD investicijų valdymas (toliau – IVB) atlygina už per tam tikrą laiką pasiektus gerus rezultatus, kuriuos įtakoja profesinė kompetencija, asmeninis tobulėjimas ir Grupės vertybių bei tvarkų laikymasis.

Siekiant pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti geriausios kvalifikacijos darbuotojus, visas atlygis turi atspindėti kompetenciją, patirtį, rinkos praktiką, pasiekimus.

Atlygio komitetas IVB nesudaromas. Šias funkcijas atlieka IVB Stebėtojų taryba, kuri kompetentingai ir nepriklausomai vertina kintamo atlygio politiką, jos taikymą, siekiant valdyti IVB prisiimamą riziką, kapitalą ir likvidumą.

Fiksuota atlyginimo dalis turi sudaryti pakankamai didelę viso atlygio dalį, kad galėtų užtikrinti konkurencingus atlyginimus, įvertinus Lietuvos atlyginimo rinkos tyrimo duomenis.

Fiksuotas atlyginimas nustatomas įvertinus kiekvienos pareigybės funkcijoms atlikti reikalingą žinių lygį, funkcijų sudėtingumą, atsakomybės lygį. O taip pat įvertinus verslo strategiją ir informaciją apie atlyginimus rinkoje.

Paprastai atlyginimai kompleksiškai peržiūrimi vieną kartą metuose, po metinio veiklos vertinimo.

Fiksuotas darbo užmokestis gali būti peržiūrimas po bandomojo laikotarpio, dažniau nei kartą per metus pasikeitus pareigoms arba esant ypatingai situacijai.

Fiksuoto atlyginimo peržiūrėjimo/koregavimo kriterijai:

- Savalaikis metinio vertinimo metu nustatytų tikslų įvykdymas;
- Funkcijų pasikeitimas ar atsakomybė už naujas užduotis;
- Bendrai laiku ir kokybiškai atliekamos užduotys;
- Darbuotojų ugdytas.

Kintamo atlygio ir/ar premijų mokėjimas yra efektyvi ir stipri motyvavimo priemonė. Šie komponentai negali sudaryti tokios ženklios viso atlygio dalies, kuri galėtų skatinti darbuotoją nepaisyti IVB ilgalaikių interesų.

Kiekvienais metais parengiama (atnaujinama) IVB kintamo atlygio apskaičiavimo tvarka.

Kintamas atlygis gali būti mokamas visiems IVB darbuotojams už pasiektus susitartus, aiškius ir išmatuojamus tikslus, atsižvelgiant į vadovų vertinimą. Bet kokia IVB taikoma skatinimo priemonė, turi būti taikoma įvertinant esamą ir būsimą atskirų veiklų riziką.

Kiti galimi veiklos vertinimo kriterijai: vadovavimasis verslo strategija, vertinimo laikotarpiu įgyti įgūdžiai, asmeninis tobulėjimas. IVB veiklos vertinimui svarbu vidaus kontrolės sistemos ir politikų reikalavimų vykdymas bei indėlis į komandinę veiklą, apibrėžiantis klientų ir investuotojų santykius.

Nepriklausomai nuo to, kokių gerų finansinių rezultatų pasiekė darbuotojas, jeigu jis elgėsi neetiškai (nuoroda į Etikos kodeksą) ir/ar netinkamai, jokios skatinimo priemonės jam nėra taikomos. Visoms atlygio schemoms galioja sąlyga, kad jei buvo atliktas neteisingas paskaičiavimas pagal netikslius duomenis, darbuotojas turi gražinti jam išmokėtą sumą.

Kintamo atlygio ir premijų suma per metus IVB darbuotojams negali viršyti 50% metinio fiksuoto atlygio, įskaitant mokėjimus į pensijinius fondus sumos.

Pareigybėms, galinčioms turėti reikšmingos įtakos IVB prisiimamai rizikai, taikomas kintamo atlygio ir premijų skaidymas ir atidėtas mokėjimas.

Atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su įvertintais darbuotojo veiklos rezultatais, ne mažesnės kaip 40% kintamo atlygio dalies išmokėjimas pinigais arba suteikimas nepiniginėmis priemonėmis atidedamas. Jei kintamo atlygio suma IVB nuožiūra yra itin didelė, atidedama ne mažesnės kaip 60%

kintamo atlygio dalies išmokėjimas pinigais arba suteikimas nepiniginėmis priemonėmis. Atidėtoms skatinimo sumoms taikomas 3 metų laikotarpis. 50% bet kurios kintamo atlygio išmokų dalies turi būti mokama DnB NOR akcijomis.

Atidėtos skatinimo sumos išmokamos:

Jei atidėta 60% - 20% mokama po 1 kalendorinių metų; 20% pasibaigus antriems finansiniams metams; 20% pasibaigus trečiams finansiniams metams;

Jei atidėta 40% - 20% mokama po 1 kalendorinių metų; 10% pasibaigus antriems finansiniams metams; 10% pasibaigus trečiams finansiniams metams.

Kintamas atlygis, įskaitant ir atidėtąją dalį, išmokamas IVB valdybos sprendimu tik esant tvariai IVB finansiniai padėčiai ir jei vykdomos iškeltos verslo padalinio ir/ar darbuotojų veiklos užduotys. Jei IVB rezultatas yra nuostolis tai priskaitytas kintamas atlygis turi būti mažinamas arba visai nemokamas. Atsižvelgiant į aukščiau paminėtas sąlygas yra tikslinama ir dabartinio kintamo atlygio suma, ir anksčiau uždirbtų atidėtų sumų išmokėjimas.

Darbuotojui nutraukiant darbo santykius atidėtas kintamas atlygis neišmokamas.

Vadovybės finansinių metų atlyginimų sumos, suskaidytos į fiksuotąją ir kintamąją atlyginimo dalį ir kitos išmokos atskleistos metinėje finansinėje ataskaitoje.

Atlygio politikos kūrimas yra integruojamas į Banko rizikos valdymo sistemą ir IVB stebėtojų taryba atsakinga už Atlygio politikos principų nustatymą, o IVB valdyba – už įgyvendinimą.