

Informācija par to, kā atalgojuma politika ir saskaņota ar ilgtspējas risku integrāciju

Versija Nr.1, Publicēta 2024.gada 31.maijā.

Luminor Latvijas atklātais pensiju fonds AS (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 11.07.2023., bet Sabiedrības Padomē – 29.08.2023.).

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 piešķiršanu 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 uzņemt risku un ārējo normatīvo aktu prasības;
- process un procedūras atalgojuma jomā ir definētas, pārredzamas, pārbaudītas (auditētas) un dokumentētas;
- 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 ierobežojumi.

Vispārējā kontroles sistēma ietver vismaz:

- Bankas padomi, Atalgojuma komiteju, Riska komiteju un Bankas valdi, kas cieši sadarbojas un

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.

- 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.

Luminor Grupā ir izveidotas kontroles procedūras (tostarp iesaistot Riska nodaļu un Darbības Atbilstības nodaļu), lai nodrošinātu, ka mainīgās atalgojuma daļas izmaksa tiek veikta saskaņā ar Atalgojuma politiku un padomes norādījumiem (ja tādi ir), spēkā esošajām motivācijas programmām un citiem noteikumiem. Gadījumos, ja pēc atalgojuma mainīgās daļas izmaksas tiek konstatēta iepriekš identificēto risku realizēšanās 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 pamatnostādņēm attiecībā uz risku orientētām darbības izvērtēšanas pamatnostādņēm. Uz risku balstītas darbības novērtēšanas pamatnostādnes nodrošina, ka tiek ņemti vērā ar ilgspēju saistītie riski, nosakot mērķus atbilstoši Luminor Grupas ilgspējas politikā noteiktajām prasībām.

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

Ilgspējības risku integrācija atalgojuma politikā

Luminor Grupas Pamatalgas pārvaldības standarts ir būtisks rīks atalgojuma sasaistīšanā ar ilgspējas kritērijiem. Pamatalgas pārvaldības standarts garantē vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem un nodrošina taisnīgu atalgojuma līmeni un caurredzamību atalgojuma jomā.

Nosakot darbinieku mērķus un nosakot darbinieku sniegumu, Luminor Grupas uzņēmumi ievēro Riskos balstīta snieguma novērtējuma procedūru, kas cita starpā paredz, ka nosakot darbinieku mērķus un novērtējot darbinieku sniegumu, visi darbinieki, kuriem tiek piešķirta atalgojuma mainīgā daļa, tiek vērtēti gan pēc kvalitatīvajiem, gan pēc kvantitatīvajiem kritērijiem, kas atbilst viņu amatam un uzdevumiem. Visiem darbiniekiem ir noteikti sasniedzamie mērķi, kas saistīti ar noteiktu risku, to starp ilgspējas risku, un atbilstības rādītāju sasniegšanu.

Saskaņā ar Amatalgu pārvaldības standartu, Sabiedrības valde ir atbildīga par ilgspējas mērķu un uzdevumu noteikšanu struktūrvienībām un atsevišķiem darbiniekiem, to izpildes uzraudzību un rezultātu novērtēšanu, tādējādi veicinot Sabiedrības pienesumu Luminor Grupas kopējo stratēģisko un ilgspējas mērķu sasniegšanu.