

PRUDENTIS

Pranešimas apie UAB „Prudentis“ atlyginimų nustatymo politiką už 2019 metus

UAB „Prudentis“ (toliau – Įmonė) atlyginimų nustatymo principus ir metodiką reglamentuoja Įmonės valdybos patvirtinta Atlyginimų nustatymo politika.

***Darbuotojas** – fizinis asmuo, dirbantis UAB „Prudentis“, kurio profesinė veikla daro esminį poveikį Įmonės ar jos valdomų kolektyvinio investavimo subjektų (toliau – KIS) rizikos pobūdžiui, įskaitant Įmonės direktorių ir valdybos narius, vyresniuosius vadovus, už riziką atsakingus darbuotojus, kontrolės funkcijų vykdytojus, darbuotojus, atsakingus už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams, ir bet kurį darbuotoją, kurio gaunamas visas Atlyginimas priskiriamas tai pačiai Atlyginimų grupei, kaip vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų, ir subjekto (-ų), kuriam (-iems) Įmonė yra perdavusi portfelio valdymo ar rizikos valdymo veiklą, tam tikrų kategorijų darbuotojai, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį Įmonės valdomų KIS rizikos pobūdžiui. Darbuotojai identifikuojami remiantis kiekybinių ir kokybinių parametrų analize pvz.: atsižvelgiama ar darbuotojas galėtų daryti didelį poveikį Įmonės rezultatams ir (arba) balansui ir (arba) jos valdomų KIS veiklos rezultatams, atsižvelgiama į įsipareigojimų, kuriuos už riziką atsakingas darbuotojas gali prisiimti Įmonės vardu, dydį, asmenų, kurie tik kartu daro esminį poveikį Įmonės rizikos pobūdžiui, grupės dydį, taip pat atliekama Įmonės darbuotojų vykdomų darbo funkcijų ir pareigų analizė.

I. Atlyginimui keliami reikalavimai

1. Atlyginimai Įmonės Darbuotojams yra nustatomi remiantis šiais principais tokiu būdu ir tokiu mastu, kurie atitinka Įmonės dydį, vidaus organizacinę struktūrą, jos veiklos pobūdį, aprėptį ir sudėtingumą:
 - Įmonės Darbuotojų Atlyginimai turi atitikti ir skatinti patikimą ir veiksmingą Įmonės rizikos valdymą;
 - Įmonės Darbuotojų Atlyginimai turi užtikrinti, kad nebūtų skatinama pernelyg didelė, papildoma rizika, kuri nesuderinama su Įmonės valdomų KIS rizikos pobūdžiu, investavimo politika ar steigimo dokumentuose pateikiama informacija;
 - paskatos Įmonės Darbuotojams valdyti riziką turi riboti paskatas prisiimti riziką;
 - Įmonės Darbuotojų Atlyginimai nustatomi atsižvelgiant į Įmonės, jos valdomų KIS ir tokių KIS investuotojų verslo strategiją, tikslus, vertybes bei interesus ir bendrąją pareigą vengti interesų konfliktų;
 - nustatant Atlyginimus Įmonės Darbuotojams, turi būti siekiama suderinti Įmonės Darbuotojų karjeros tikslus su ilgalaikiais Įmonės interesais;
 - nustatant Atlyginimus Įmonės Darbuotojams, turi būti siekiama užtikrinti patikimą Įmonės finansinę padėtį bei ją išlaikyti;
 - rengiant Įmonės atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką ir ją įgyvendinant turi būti atsižvelgiama į bendrus Įmonės veiklos valdymo principus ir struktūras, taip pat į jų sąveiką

PRUDENTIS

su Atlyginimų nustatymo sistema, taip pat turi būti atsižvelgiama į šiuos aspektus: aiškų veiklos ir kontrolės funkcijų vykdytojų skirtumą, valdybos narių ir direktoriaus įgūdžius ir nepriklausomumo reikalavimus, apsaugos priemonės interesų konfliktams išvengti, vidaus ataskaitų teikimo sistemą ir susijusių šalių sandorių taisykles;

- Kontrolės funkcijų vykdytojams atlyginama atsižvelgiant į su jų funkcijomis susijusių tikslų įgyvendinimą, neatsižvelgiant į jų kontroliuojamų veiklos sričių veiklos rezultatus;
- Atlyginimas Įmonės direktoriui ir išmokos/mokėjimai valdybos nariams turi derėti su jų įgaliojimais, užduotimis, kompetencija ir pareigomis;
- nustatant Atlyginimus būtina siekti panaikinti visus tiesioginius ryšius tarp Darbuotojų, Įmonėje vykdančių daugiausia vienos rūšies veiklą, Atlyginimo ir Atlyginimo, kurį gauna kiti Darbuotojai, vykdančys daugiausia kitos rūšies veiklą, jei dėl šių skirtingų veiklos rūšių gali kilti interesų konfliktas;
- Kintamoji Atlyginimo dalis turi būti koreguojama pagal riziką ir grindžiama bendru atskiros asmens ir atitinkamo Įmonės padalinio ar valdomo KIS veiklos rezultatų bei jų rizikos ir bendrų Įmonės rezultatų vertinimu, o vertinant atskiros asmens veiklos rezultatus atsižvelgiama į finansinius ir nefinansinius kriterijus. Bet kuriuo atveju veiklos rezultatų vertinimas yra daugiametis (kad vertinant veiklos rezultatus būtų galima atsižvelgti į daugiau įvairios rizikos, kuri pasireiškė nuo vertinimo laikotarpio pradžios), atitinkantis Įmonės valdomo KIS investuotojams rekomenduojamą laikymo laikotarpį, siekiant užtikrinti, kad vertinimo procesas būtų grindžiamas KIS ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatais bei jo investavimo rizika ir kad faktinis veiklos rezultatais pagrįstų Atlyginimo dalių (Kintamosios atlyginimo dalies) išmokėjimas būtų išskirstytas per tą patį laikotarpį;
- garantuota Kintamoji atlyginimo dalis yra išimtinė, gali būti mokama tik priėmus naujus darbuotojus ir tik pirmaisiais darbo metais;
- ne mažesnė nei 40 % Kintamosios atlyginimo dalies dalis, atidedama laikotarpiui, kuris yra tinkamas (ne trumpesnis nei 3 metai) atsižvelgiant į atitinkamo KIS investuotojams rekomenduojamą laikymo laikotarpį ir tinkamai suderintas su atitinkamo KIS rizikos pobūdžiu;
- veiklos rezultatų vertinimas, naudojamas Kintamajai atlyginimo daliai apskaičiuoti, apima visapusiško pritaikymo mechanizmą, kuriuo siekiama apjungti visų atitinkamų rūšių dabartinę ir būsimą riziką;
- Fiksuotoji ir Kintamoji atlyginimo dalys yra tinkamai subalansuotos, o fiksuotoji dalis sudaro pakankamai didelę viso Atlyginimo dalį, kad būtų galima vykdyti visiškai lanksčią politiką, susijusią su Kintamąja atlyginimo dalimi (koregavimas pagal riziką), įskaitant galimybę nemokėti Kintamosios atlyginimo dalies. Bet kuriuo atveju Fiksuotoji atlyginimo dalis turėtų būti pakankamai didelė, kad už suteiktas profesines paslaugas būtų atlyginta atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, darbo stažo lygį, reikalaujamos kompetencijos ir įgūdžių lygį, apribojimus ir darbo patirtį, atitinkamą verslo sektorių ir regioną;

PRUDENTIS

- su sutarties nutraukimu susijusios išmokos nustatomos atsižvelgiant į veiklos rezultatus, pasiektus per atitinkamą laiką, ir taip, kad jomis nebūtų atlyginama už prastus rezultatus;
 - Darbuotojų Atlyginimus nustato Įmonės direktorius, išskyrus atvejus, kai Įmonės direktoriaus atlyginimą nustato Įmonės valdyba, o išmokas ar mokėjimus Įmonės valdybos nariams nustato visuotinis Įmonės akcininkų susirinkimas.
2. Taikydama minėtus principus Įmonė vadovaujasi proporcingumu, siekia suderinti Įmonės akcininkų, Darbuotojų ir klientų interesus, siekia pritraukti, išlaikyti ir skatinti Darbuotojus tinkamai atstovauti Įmonės interesus, panaudojant visas žinias ir gebėjimus.

II. Nuostatos dėl atlyginimų kitiems Įmonės darbuotojams (darbuotojams nepatenkantiems į „Darbuotojo“ sąvoką šio dokumento pradžioje nurodyto „Darbuotojo“ apibrėžimo prasme)

3. Pagal bendrą taisyklę, kitiems Įmonės darbuotojams (nepatenkantiems į „Darbuotojo“ sąvoką*) taikoma tik Fiksuotoji atlyginimo dalis. Kiekvieno darbuotojo atlyginimas nustatomas atsižvelgiant į jo pareigas Įmonėje, į tai, ką ir kaip darbuotojas dirba, bei į rinkos sąlygas. Fiksuotoji atlyginimo dalis yra numatyta darbuotojo darbo sutartyje ir gali būti keičiama tik iforminant atitinkamus darbo sutarties pakeitimus.
4. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – darbuotojams gali būti skiriama atsižvelgiant į Įmonės atitinkamo laikotarpio veiklos rezultatus. Siekiant užtikrinti, kad vertinimo proceso metu būtų atsižvelgiama į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus, turi būti vertinami ne tik paskutinio vertinamo laikotarpio, bet kelerių pastarųjų metų Įmonės veiklos rezultatai.
5. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – skiriama tik tuo atveju, jei praėjusiais finansiniais metais Įmonės veiklos rezultatai buvo teigiami. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – konkrečiam darbuotojui skiriama Įmonės direktoriaus įsakymu. Siekiant išvengti interesų konfliktų, darbuotojams skiriama Kintamoji atlyginimo dalis negali priklausyti nuo ir nėra siejama su individualiais finansiniais darbuotojo veiklos rezultatais (klientų pritraukimu, pritrauktų klientų sumokėtais mokesčiais ir kt.). Bet kuriuo atveju, Kintamoji atlyginimo dalis **negali viršyti trijų mėnesių** atitinkamam darbuotojui mokamos Fiksuotojo atlyginimo dalies dydžio.
6. Pažymėtina, kad **premių skyrimas darbuotojams Įmonėje nėra dažnai praktikuojamas**, todėl tai vertintina kaip išimtis iš bendros Įmonės atlyginimų darbuotojams praktikos.
7. Paskyrus premiją, jos išmokėjimas darbuotojui atidedamas iki **finansinių metų pabaigos** ir išmokamas su paskutiniojo mėnesio tais finansiniais metais Fiksuotojo atlyginimo dalimi, jei iki to laiko Įmonės finansinė padėtis išlieka stabili.
8. Įmonė turi teisę susigrąžinti darbuotojui išmokėtą Kintamąją atlyginimo dalį, jeigu ji buvo išmokėta remiantis informacija, kuri, kaip vėliau paaiškėja, iš tikrųjų buvo klaidinga, arba jei vėliau paaiškėja darbuotojo veikloje padaryti teisės aktų ar Įmonės vidaus dokumentų pažeidimai, arba jei Kintamoji atlyginimo dalis buvo išmokėta dėl to, kad darbuotojas veikė nesąžiningai, arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

PRUDENTIS

9. Atlyginimus darbuotojams nustato ir sprendimus dėl jų priima Įmonės direktorius, atitinkamo darbuotojo tiesioginio vadovo teikimu, nesudarydamas prielaidų grėsmei dėl darbuotojų objektyvumo jų atliekamo darbo atžvilgiu bei skatindamas veiksmingą ir patikimą Įmonės rizikos valdymą.

2019 metais įmonė nebuvo sudariusi darbo sutarčių su Darbuotojais ir su darbuotojais, nepatenkančiais į „Darbuotojų“ sąvoką, kuriose būtų numatyta kintama atlyginimo dalis.

Įmonės darbuotojams per 2019 metus išmokėtas atlyginimas (prieš mokesčius):

EUR

	Darbuotojų skaičius	Fiksuotas atlyginimas	Kintamas atlyginimas
Darbuotojai* (vadovybė)	2	72 457,23	-
Kiti darbuotojai	2	16 021,04	8 842,97