

PATVIRTINTA:

UAB „Prudentis“ valdybos posėdžio protokolu

Nr.



ATLYGINIMŲ NUSTATYMO POLITIKA

I. Bendrosios nuostatos

1. Ši politika parengta laikantis Kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 11 str. 1 d. 3 p. bei 12 p., 12 str. reikalavimų ir vadovaujantis 2016 m. spalio 14 d. ESMA Gairėmis dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą.
2. Šioje politikoje Įmonė įtvirtina Įmonės Atlyginimų koncepciją, principus, kuriais remiamasi nustatant Atlyginimus Įmonės Darbuotojams, Atlyginimų politikos įgyvendinimo ir kontrolės mechanizmus. Šios politikos tikslas – nustatyti ir taikyti Įmonės Atlyginimų politiką ir praktiką, kurios derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu ir jį skatintų, ir kuriomis nebūtų nei skatinama prisiimti rizikos, nesuderinamos su Įmonės valdomų KIS rizikos pobūdžiu ar steigimo dokumentais, nei kliudoma Įmonei vykdyti savo pareigą sąžiningai, teisingai ir profesionaliai veikti geriausiomis KIS ir jo dalyviams sąlygomis bei jų interesais.
3. Ši politika yra peržiūrima ir stebima, esant poreikiui, atnaujinama, kad atitiktų besikeičiančią Įmonės padėtį. Įmonės Darbuotojas, atsakingas už Kontrolės funkcijos vykdymą Įmonėje, ne rečiau kaip kartą per 1 metus turi atlikti centralizuotą ir nepriklausomą šios politikos ir jos įgyvendinimo vidaus patikrinimą (atsižvelgiant į duomenis, kuriuos teikia visi kompetentingi verslo funkcijų (t. y. rizikos valdymo, atitikties užtikrinimo, žmogiškųjų išteklių, strateginio planavimo ir kt.) vykdytojai, vertinant kokį poveikį Kintamosios atlyginimo dalies struktūra daro Įmonės rizikos pobūdžiui, vertinant koregavimo pagal riziką duomenis, nagrinėjant, kokį poveikį Atlyginimų struktūra daro Įmonės atitiktčiai teisės aktams, taisyklėms ir vidaus politikai ir kt.), tikrinant kaip šios politikos yra laikomasi, taip pat atliekant bendrųjų atlyginimų politikos ir praktikos principų peržiūrą, patikrinant politikos nuostatų atitiktį teisės aktų reikalavimams, principams, standartams, ir parengiant bei pateikiant Įmonės valdybai pasiūlymus dėl šios politikos pakeitimų poreikio kartu su siūlomų pakeitimų projektu. Politika ir bet kokie jos pakeitimai tvirtinami Įmonės valdybos sprendimu. Įmonės valdyba taip pat prižiūri, kad politikos pakeitimai būtų įgyvendinti laiku.
4. Ši politika privaloma visiems Įmonės Darbuotojams, kaip jie apibrėžti toliau šioje politikoje. Į Darbuotojų sąvoką nepatenkantiems Įmonės darbuotojams, privalomos tik X skyriaus „Nuostatos dėl atlyginimų kitiems Įmonės darbuotojams (darbuotojams nepatenkantiems į „Darbuotojo“ sąvoką šios politikos prasme)“ nuostatos. Įmonės direktorius yra atsakingas už Įmonės darbuotojų, priskirtų „Darbuotojų“ kategorijai ir įtrauktų į šios politikos priedo „Darbuotojų sąrašas“ bei nepriskirtų „Darbuotojų“ kategorijai ir neįtrauktų į šios politikos priedą „Darbuotojų sąrašas“ tinkamą (pasirašytinį) supažindinimą su šia politika.
5. Įmonė stengiasi užtikrinti, kad Kintamoji atlyginimo dalis nebūtų mokama taikant priemones ar metodus, kuriais būtų siekiama dirbtinai išvengti šios politikos nuostatų. Atsakomybė užtikrinti, kad pagrindinis siekis – turėti patikimą ir riziką ribojančią atlyginimų nustatymo politiką ir struktūras – nebūtų netinkamai apeinamas, visų pirma tenka Įmonės valdybai.

PRUDENTIS

Aplinkybės ir atvejai, dėl kurių šiuo požiūriu gali kilti didesnė rizika, gali būti tokie: Kintamosios atlyginimo dalies pakeitimas išmokomis, kurios paprastai nedaro jokio skatinamojo poveikio rizikos pozicijų požiūriu, profesinių paslaugų perdavimas išorės subjektams, kurie nepatenka į šios politikos taikymo sritį (nebent tokiems subjektams taikomi reguliavimo reikalavimai dėl Atlyginimų, kurie yra tokie pat veiksmingi, kaip ir šios politikos reikalavimai), įgaliotųjų atstovų ar kitų asmenų, kurie teisiniu požiūriu nėra laikomi Darbuotojais, naudojimas, sandoriai tarp Įmonės ir trečiųjų šalių, kuriais už riziką atsakingi darbuotojai yra materialiai suinteresuoti, struktūrų ar metodų, kuriuos taikant Atlyginimas mokamas dividendų ar panašių išmokų forma ir kaip su veiklos rezultatais susijusios paskatos skiriamos nepiniginės materialinės privilegijos, nustatymas.

6. Deleguodama investicijų valdymo funkcijas (įskaitant rizikos valdymą), Įmonė užtikrina, kad:
 - a) subjektams, kuriems perduota investicijų valdymo veikla, taikomi Atlyginimų nustatymo reguliavimo reikalavimai būtų tiek pat veiksmingi, kaip ir reikalavimai, taikomi pagal šią politiką (t. y. subjektui, su kuriuo sudaromas delegavimo susitarimas, taikomos atlyginimų nustatymo taisyklės pagal Direktyvą 2013/36/ES (KPD IV) arba Direktyvą 2011/61/ES (AIFVD), ir subjekto darbuotojams, kurie šioje politikoje yra įvardijami kaip Darbuotojai, taikomos KPD IV arba AIFVD taisyklės), arba b) su subjektais, kuriems perduota investicijų valdymo veikla, būtų sudaryti tinkami sutartiniai susitarimai siekiant užtikrinti, kad šioje politikoje nustatytos Atlyginimų nustatymo taisyklės nebūtų apeinamos; šie sutartiniai susitarimai turėtų apimti visus mokėjimus, atliekamus funkcijų perėmėjų atitinkamiems darbuotojams atlyginant už investicijų valdymo veiklos vykdymą Įmonės vardu.
7. Įmonės siekia užtikrinti, kad Atlyginimų fondai nebūtų sudaromi atgaline data Atlyginimų poreikiams atitikti.

II. Sąvokos:

Atlyginimas – visų rūšių tiesioginiai ir netiesiogiai mokėjimai ir išmokos, įskaitant KIS investicinius vienetus, Darbuotojams mokami Įmonės ar jos valdomų KIS mainais už Darbuotojų teikiamas profesines paslaugas. Atlyginimą gali sudaryti fiksuota (mokėjimai ar išmokos neatsižvelgiant į jokių veiklos rezultatų kriterijus) ir kintama (papildomi mokėjimai ar išmokos atsižvelgiant į veiklos rezultatus arba tam tikrais atvejais – į kitus sutartinius kriterijus) dalys. Abi Atlyginimo dalys (fiksuotoji ir kintamoji) gali apimti piniginius mokėjimus ar išmokas (kaip antai grynuosius pinigus, akcijas, investicinius vienetus, pasirinkimo sandorius, paskolų Darbuotojams panaikinimą atleidžiant juos iš darbo, pensijų įmokas) arba (tiesiogiai) nepinigines išmokas (kaip antai nuolaidas, papildomas lengvatas ar specialiąsias išmokas automobiliui, mobiliojo ryšio telefonui ir pan.)

Atlyginimų grupė - kiekvieno iš vyresniųjų vadovų ir už riziką atsakingų darbuotojų kategorijoms priklausančių darbuotojų viso atlyginimo sumų intervalas – nuo didžiausio iki mažiausio šiose kategorijose mokamo Atlyginimo.

Darbuotojas – fizinis asmuo, dirbantis UAB „Prudentis“, kurio profesinė veikla daro esminį poveikį Įmonės ar jos valdomų 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

PRUDENTIS

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. Atsižvelgiant į Įmonės ir jos valdomų KIS rizikos pobūdį ir į darbuotojus, kurie daro esminį poveikį minėtam rizikos pobūdžiui, buvo nuspręsta Darbuotojų kategorijai priskirti darbuotojus, nurodytus Atlyginimų nustatymo politikos priede Nr. 1 „Darbuotojų sąrašas“.

Fiksuotoji atlyginimo dalis – nekintanti Darbuotojo atlyginimo dalis.

Įmonė – investicijų valdymo įmonė UAB „Prudentis“.

Kintamoji atlyginimo dalis – atlyginimo dalis, skiriama atsižvelgiant į veiklos rezultatus. Atsižvelgiant į Įmonės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos mastą bei sudėtingumą, Įmonėje taikoma vienintelė kintamojo atlyginimo rūšis – premijos.

KIS – kolektyvinio investavimo subjektas (-ai).

Kontrolės funkcijų vykdytojai – darbuotojai (išskyrus vyresnius vadovus), Įmonėje atsakingi už rizikos valdymo, atitikties užtikrinimo, vidaus audito ir panašias funkcijas.

III. Atlyginimui keliami reikalavimai

8. 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;

PRUDENTIS

- 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 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;

- 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.
9. 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.

IV. Fiksuotoji atlyginimo dalis ir Kintamoji atlyginimo dalis

10. Pagal bendrą taisyklę, Įmonės Darbuotojams taikoma tik Fiksuotoji atlyginimo dalis. Kiekvieno Darbuotojo Atlyginimas nustatomas atsižvelgiant į jo pareigas Įmonėje, į tai, ką ir kaip Darbuotojas dirba, į rinkos sąlygas bei kitas svarbias aplinkybes. Fiksuotoji atlyginimo dalis yra numatyta Darbuotojo darbo sutartyje ir gali būti keičiama tik įforminant atitinkamus darbo sutarties pakeitimus.
11. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – Darbuotojams gali būti skiriama atsižvelgiant į jų individualius veiklos rezultatus, jų verslo linijas ar atitinkamo KIS veiklos rezultatus ir 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 veiklos rezultatai. Vertinant veiklos rezultatus ir riziką, atsižvelgiama ir į dabartinę, ir į būsimą riziką, kurią prisiima Darbuotojai, verslo padaliniai, atitinkamas KIS ar visa Įmonė - išnagrinėjamas poveikis, kurį Darbuotojo veikla galėtų daryti atitinkamiems KIS ir trumpalaikiai bei ilgalaikiai Įmonės sėkmei. Šiuo tikslu Įmonė stengiasi suderinti veiklos rezultatų ir rizikos vertinimo trukmę su Įmonės valdomų KIS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu ir jų investicijų rizika.
12. Siekiant, kad kintamieji, naudojami rizikai ir veiklos rezultatams vertinti, darytų didžiausią poveikį Darbuotojų elgesiui, jie kuo įmanoma glaudžiau susiejami su lygmeniu, kuriuo Darbuotojas, kurio Kintamajai atlyginimo daliai taikomas koregavimas pagal riziką, priima sprendimus. Veiklos rezultatų kriterijai, be kita ko, apima siektinus tikslus ir vertinimo rodiklius, kuriems tas Darbuotojas daro tam tikrą tiesioginį poveikį. Pavyzdžiui, vyresniesiems vadovams Įmonė taiko finansinius vertinimo rodiklius, pagrįstus visų Įmonės valdomų KIS veiklos rezultatais ar visos Įmonės veiklos rezultatais, arba padalinių veiklos rezultatais ir rizika, arba sprendimais, kuriuos lėmė vyresniųjų vadovų strategija, o verslo padalinio vadovui taikomi su būtent to padalinio veiklos rezultatais ir rizika susiję kintamieji.
13. Vertinant Įmonės ir jos verslo padalinių, taip pat jos valdomų KIS pelningumą, vertinimas grindžiamas grynosiomis pajamomis, kurias apskaičiuojant įtraukiamos visos tiesioginės ir netiesioginės su veikla susijusios sąnaudos. Įmonės, be kita ko, atsižvelgia į IT sąnaudas, mokslinių tyrimų sąnaudas, teisinių išlaidų, platinimo sąnaudas ir užsakomosios veiklos sąnaudas.
14. Vertinant riziką, atsižvelgiama tiek į balansinę, tiek ir į nebalansinę riziką, atskiriant rizikas, darančias poveikį Įmonei, jos valdomiems KIS, verslo padaliniams ir asmenims. Siekiant

PRUDENTIS

atsižvelgti į visą reikšmingą riziką, Įmonė taiko tokius pat rizikos vertinimo metodus, kokie taikomi Įmonės valdomiems KIS nustatytoje rizikos valdymo politikoje.

15. Vertinant individualius veiklos rezultatus, naudojami ir kiekybiniai (finansiniai), ir kokybiniai (nefinansiniai) kriterijai. Kaip kiekybinių veiklos rezultatų vertinimo rodiklių pavyzdžius galima paminėti vidinę gražos normą, pelną prieš palūkanas, mokesčius, nusidėvėjimą ir amortizaciją (EBITDA), alfa koeficientą, absoliučiąją ir santykinę gražą, Šarpo koeficientą ir pritraktą turtą. Kaip kokybinių veiklos rezultatų vertinimo rodiklių pavyzdžius galima paminėti strateginių tikslų įgyvendinimą, investuotojų pasitenkinimą, rizikos valdymo politikos laikymąsi, atitiktį vidaus ir išorės taisyklėms, vadovavimą, valdymą, komandinę darbą, kūrybingumą, motyvaciją ir bendradarbiavimą su kitais verslo padaliniais ir su Kontrolės funkcijų vykdytojais. Kokybiniai kriterijai taip pat gali būti paremti rizikos kontrolės priemonių, kaip antai apribojimų ir audito rezultatų, laikymusi.
16. Neigiami nefinansiniai veiklos rezultatai, visų pirma neetiškas ar reikalavimų neatitinkantis elgesys, turėtų būti viršesni nei bet kokie geri finansiniai Darbuotojo pasiekti veiklos rezultatai ir dėl jų to Darbuotojo Kintamoji atlyginimo dalis turėtų būti sumažinta.
17. Bet kuriuo atveju Kintamoji atlyginimo dalis – premija – skiriama tik tuo atveju, jei praėjusiais finansiniais metais Įmonės veiklos rezultatai buvo teigiami.
18. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – konkrečiam Darbuotojui skiriama Įmonės direktoriaus įsakymu. Siekiant išvengti interesų konfliktų, Darbuotojams skiriama Kintamoji atlyginimo dalis negali priklausyti vien tik nuo ir nėra siejama vien tik su individualiais finansiniais Darbuotojo veiklos rezultatais (klientų pritraukimu, pritraktų klientų sumokėtais mokesčiais ir kt.), bet į tai yra tinkamai atsižvelgiama (vertinamas ne trumpesnis nei paskutiniai metai laikotarpis).
19. Bet kuriuo atveju Kintamoji atlyginimo dalis **negali viršyti trijų mėnesių** atitinkamam Darbuotojui mokamos Fiksuotojo atlyginimo dalies dydžio.
20. Paskyrus premiją, ne mažesnės nei 40 % (jeigu premijos suma yra itin didelė, taipogi atsižvelgiant į poveikį, kurį Darbuotojas gali daryti Įmonės valdomų KIS rizikos pobūdžiui, ir į jo vykdomas pareigas bei atliekamas užduotis, taip pat atsižvelgiant į Kintamosios atlyginimo dalies sumą - ne mažesnės nei 60 %) jos dalies išmokėjimas Darbuotojui atidedamas bent trejiems metams (konkretus atidėjimo terminas nustatomas įvertinant atitinkamo KIS investuotojams rekomenduojamą laikymo laikotarpį, Darbuotojo galimą poveikį atitinkamo KIS rizikos pobūdžiui, Darbuotojo vykdomas pareigas, jo atliekamas užduotis ir tikėtinus atitinkamo KIS turto vertės svyravimus), skaičiuojant nuo neatidedamos (likusios) premijos dalies išmokėjimo Darbuotojui, o neatidedama (likusi) premijos dalis Darbuotojui išmokama su to mėnesio, kada premija buvo paskirta Darbuotojui, Fiksuotojo atlyginimo dalimi, jei iki to laiko Įmonės finansinė padėtis išlieka stabili ir premijos išmokėjimas Darbuotojui yra pateisinamas atsižvelgiant į atitinkamo verslo padalinio, KIS ir asmens veiklos rezultatus.
21. Pagal atidėjimo tvarką mokama Kintamoji atlyginimo dalis (premija) skiriama ne greičiau kaip *pro rata* pagrindu, pavyzdžiui, jeigu atidėjimo laikotarpis trunka trejus metus, trečdalis atidėtosios Kintamosios atlyginimo dalies skiriamas kiekvienų iš n+1, n+2 ir n+3 metų pabaigoje, čia „n“ reiškia momentą, kuriuo įvertinami veiklos rezultatai Kintamajai atlyginimo daliai nustatyti. Bet kuriuo atveju išmokos neturėtų būti skiriamos dažniau nei kartą per metus.

22. Prieš išmokant atidėtąją Kintamąją atlyginimo dalį (premiją) privaloma pakartotinai įvertinti veiklos rezultatus ir, jei būtina, atlikti koregavimą pagal riziką, kad atidėta Kintamoji atlyginimo dalis būtų suderinta atsižvelgiant į veiklos rezultatų ir rizikos vertinimą ir klaidas, pasireiškusias nuo to laiko, kai Darbuotojui buvo suteikta Kintamoji jo atlyginimo dalis (toks *ex post* koregavimas pagal riziką privalomas visais atvejais, nes tuo metu, kai Kintamoji atlyginimo dalis yra suteikiama, galutinių veiklos rezultatų patikimai įvertinti negalima). Premija gali būti mažinama, jeigu Įmonės, jos valdomų KIS finansinės veiklos rezultatai ar individualaus Darbuotojo rezultatai yra prastesni arba neigiami, taipogi atsižvelgiant į esamą Atlyginimą ir anksčiau uždirbtų sumų išmokėjimo sumažinimą.
23. Įmonė siekia, kad *ex post* koregavimas pagal riziką vertintų rezultatus kuo arčiau lygmens, kuriuo Darbuotojas, kurio Atlyginimui taikomas tiesioginis *ex post* koregavimas, priėmė sprendimus t. y. vyresniems vadovams vertinami visos Įmonės rezultatai, o už konkretų verslo padalinį atsakingam Darbuotojui vertinami to padalinio rezultatai.
24. Įmonė siekia užtikrinti, kad šie elementai nedarytų neigiamo poveikio jos finansinei padėčiai: 1) bendras Kintamosios atlyginimo dalies, kuri bus suteikta už tuos metus, fondas, ir 2) Kintamosios atlyginimo dalies suma, kuri bus sumokėta ar skirta tais metais. Jeigu Įmonė negali išlaikyti patikimos finansinės padėties ar rizikuoja prarasti tokį gebėjimą, tuomet turėtų būti imamasi šių veiksmų: a) sumažinamas tų metų Kintamosios atlyginimo dalies fondas ir b) taikomas paskirtų Kintamųjų atlyginimo dalių koregavimas atsižvelgiant į veiklos rezultatus tais finansiniais metais. Užuoat suteikus Kintamąją atlyginimo dalį, ją išmokėjus ar leidus ją skirti, tų metų ir galbūt paskesnių metų Įmonės grynas pelnas turėtų būti panaudojamas jos finansinei padėčiai pagerinti. Įmonė paprastai už tai nekompensuoja vėlesniame etape suteikdama, išmokėdama ar skirdama didesnę Kintamosios atlyginimo dalies sumą, nei ji būtų dariusi priešingu atveju, nebent paskesniais metais paaiškėja, kad Įmonės finansiniai rezultatai pateisina tokius veiksmus.
25. 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, netinkamai arba buvo padarytos rimtos klaidos, ar buvo sąskaitybos klaidų, ar atitinkamo KIS ir (arba) Įmonės ir (arba) verslo padalinio, kuriame dirba tas Darbuotojas, rizikos valdymas gerokai sutrinka, įvyksta dideli bendros Įmonės finansinės padėties pokyčiai, ar paaiškėja, kad Atlyginimas Darbuotojui išmokėtas pažeidžiant šią politiką.
26. Įmonės valdomų KIS investicinius vienetus ar akcijas Darbuotojams atlyginti (Kintamajai atlyginimo daliai) galima naudoti tik tuo atveju, jei dėl to neatsiranda interesų konfliktas ir jei dėl to nėra skatinama prisiimti riziką, kuri būtų nesuderinama su atitinkamo (-ų) KIS rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais. Jei įmanoma, atsižvelgiant į Įmonės organizaciją ir valdomo (-ų) KIS teisinę struktūrą, Darbuotojai paprastai turėtų gauti investicinius vienetus ar akcijas, daugiausia susijusias su tuo (tais) KIS, su kuriuo (-iais) yra susijusi jų vykdoma veikla, jeigu tokių investicinių vienetų ar akcijų valdymas dėl to netaptų per daug koncentruotas, nes dėl to Darbuotojai galėtų lengviau prisiimti per didelę riziką.
27. Įmonė, Darbuotojams atlygindama (Kintamą atlyginimo dalį) investiciniais vienetais, taip pat nustato užlaikymo laikotarpį, kurio metu Darbuotojai jiems suteiktų investicinių vienetų ar

PRUDENTIS

akcijų negali perleisti. Užlaikymo laikotarpis paprastai trunka pakankamai ilgai, kad paskatas būtų galima suderinti su ilgesnės trukmės Įmonės, jos valdomų KIS ir jų investuotojų interesais. Ilgesni užlaikymo laikotarpiai taikomi Darbuotojams, kurių poveikis Įmonės ir jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui yra reikšmingiausias.

28. Investiciniai vienetai ar akcijos įvertinamos jų suteikimo dieną – remiantis šia verte nustatomas pradinis investicinių vienetų skaičius ir vėliau atliekamas to skaičiaus *ex post* koregavimas.
29. Tuo atveju, kai Įmonė Darbuotojams atlyginti (Kintamajai atlyginimo daliai) naudoja valdomų KIS investicinius vienetus, tokios priemonės turi sudaryti ne mažiau nei 50 % Kintamosios atlyginimo dalies, nebent KIS valdymas Įmonei sudarytų mažiau nei 50 % viso Įmonės valdomo portfelio (kolektyviai ir atskirai valdomi portfeliai) – tokiu atveju minimali 50 % riba netaikoma. 50 % riba grindžiama bendrąja grynąja visų Įmonės valdomų KIS turto verte. Pažymėtina, kad 50 % riba taikoma tiek atidedamajai, tiek neatidedamajai Kintamajai atlyginimo daliai. Gerosios praktikos pavyzdžiai:
 - tam tikros Darbuotojų kategorijos Kintamajai atlyginimo daliai Įmonė nustato santykį, pagal kurį 50 % Kintamoji atlyginimo dalis mokama investiciniais vienetais ar akcijomis, o 50 % – grynaisiais pinigais, ir numato 60 % atidėjimo tvarkaraštį (40 % Kintamosios atlyginimo dalies neatidedama). Taigi 20 % Kintamosios atlyginimo dalies iš karto sumokama investiciniais vienetais (t. y. 50 % nuo 40 % dalies) ir 20 % – grynaisiais pinigais. Atidėtają dalį sudaro 30 % investiciniais vienetais ir 30 % grynaisiais pinigais;
 - tam tikros Darbuotojų kategorijos Kintamajai atlyginimo daliai Įmonė nustato santykį, pagal kurį 70 % Kintamoji atlyginimo dalis mokama investiciniais vienetais ar akcijomis, o 30 % – grynaisiais pinigais, ir numato 40 % atidėjimo tvarkaraštį (60 % Kintamosios atlyginimo dalies neatidedama). Taigi 42 % Kintamosios atlyginimo dalies iš karto sumokama investiciniais vienetais ar akcijomis (t. y. 70 % nuo 60 % dalies) ir 18 % – grynaisiais pinigais. Atidėtają dalį sudaro 28 % investiciniais vienetais ar akcijomis ir 12 % grynaisiais pinigais.
30. Atliekant tiesioginį *ex post* koregavimą pagal riziką (ir grynaisiais pinigais, ir investiciniais vienetais ar akcijomis mokamos Kintamosios atlyginimo dalies) atidėtoji dalis jokiais aplinkybėmis neturėtų padidėti.
31. Pažymime, kad **premių skyrimas įmonėje nėra dažnai praktikuojamas**, tai yra daugiau kaip numatyta galimybė Įmonės atlyginimų politikoje.

V. Specialiosios nuostatos dėl Kontrolės funkcijų vykdytojų Atlyginimo

32. Kontrolės funkcijų vykdytojų Atlyginimo lygis yra toks, kad Įmonė galėtų įdarbinti kvalifikuotus ir patyrusius darbuotojus šioms funkcijoms vykdyti.
33. Kontrolės funkcijų vykdytojų Kintamoji atlyginimo dalis, grindžiama konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais ir nėra nustatoma vadovaujantis tik visos Įmonės veiklos rezultatų kriterijais.
34. Įmonė siekia, kad Kontrolės funkcijų vykdytojų Atlyginimo struktūra nekeltų pavojaus jų nepriklausomumui ir dėl jos nekiltų interesų konfliktų šių funkcijų vykdytojams konsultuojant

PRUDENTIS

valdybą. Jeigu į Kontrolės funkcijų vykdytojų Atlyginimą įtraukta visos Įmonės veiklos rezultatų kriterijais pagrįsta dalis, interesų konfliktų rizika padidėja, todėl į tai kreipiamas didesnis dėmesys ir siekiama tinkamai atsižvelgti.

35. Interesų konfliktai, galintys kilti, jei kiti Įmonės verslo padaliniai padarė nederamą poveikį Kontrolės funkcijų vykdytojų Atlyginimui, turėtų būti tinkamai sprendžiami. Būtinybė vengti nederamo poveikio ypač svarbi tais atvejais, kai Kontrolės funkcijų vykdytojai paskirti dirbti kituose verslo padaliniuose. Tačiau atliekant politikos/Atlyginimų peržiūrą/vertinimą, be kita ko, būtų tinkama susižinoti kitų verslo padalinių požiūrį.
36. Kontrolės funkcijų vykdytojai neturėtų atsidurti tokioje padėtyje, kai, pvz., sandorio patvirtinimas, sprendimų priėmimas ar konsultavimas rizikos ir finansų kontrolės klausimais galėtų būti tiesiogiai susijęs su jų veiklos rezultatais pagrįsto Atlyginimo padidėjimu ar sumažėjimu.

VI. Išeitinės išmokos

37. Susitarimai dėl išmokų su iš Įmonės išeinančiais Darbuotojais, dėl kurių mokamos didelės pagal veiklos rezultatus ir riziką niekaip nekoreguojamos išmokos, laikomi nederančiais su principu, jog su sutarties nutraukimu susijusios išmokos privalo būti nustatomos atsižvelgiant į veiklos rezultatus, pasiektus per atitinkamą laiką, ir taip, kad jomis nebūtų atlyginama už prastus rezultatus.
38. Visos tokios išeitinės išmokos privalo būti susijusios su veiklos rezultatais, pasiektais per tam tikrą laiką, ir nustatomos taip, kad jomis nebūtų atlyginama už prastus rezultatus. Tai netrukdo išmokėti išeitines išmokas tokiais atvejais, kaip, pvz., ankstyvas sutarties nutraukimas pasikeitus Įmonės ar jos valdomų KIS strategijai arba susijungimo ir (arba) perėmimo atvejais.

VII. Draudimas apsidrausti nuo Atlyginimo sumažinimo

39. Apsidraudimas nuo Atlyginimo sumažinimo yra tada, kai Darbuotojas su trečiąją šalimi sudaro sutartį, pagal kurią reikalaujama, kad trečioji šalis tam Darbuotojui tiesiogiai ar netiesiogiai sumokėtų išmokas, susijusias su sumomis, kuriomis buvo sumažinta to Darbuotojo Kintamoji Atlyginimo dalis, arba prilygstančias toms sumoms. Tokia sutartis galėtų, pvz., būti sudaroma pasirinkimo sandorio ar kokios nors kitos išvestinės finansinės priemonės sutarties forma arba tai galėtų būti kitos formos sutartis, pagal kurią užtikrinamas kokios nors rūšies su Darbuotojo Kintamąją atlyginimo dalimi susijusios rizikos draudimas.
40. Įmonė draudžia (neleidžia) savo Darbuotojams apsidrausti nuo Atlyginimo sumažinimo. Šis draudimas taikomas atidedamajai ir užlaikomajai Kintamajai atlyginimo daliai.

VIII. Atlyginimų nustatymo politikos įgyvendinimas ir kontrolė

41. Atsižvelgiant į tai, kad Įmonė nėra priskirtina prie svarbių dėl savo ar savo valdomų KIS dydžio, organizacinės struktūros ir veiklos pobūdžio, masto ir sudėtingumo, atlyginimų komitetas nėra sudaromas. Darbuotojų Atlyginimus 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

PRUDENTIS

Įmonės rizikos valdymą. Įmonės direktoriaus atlyginimą nustato Įmonės valdyba. Išmokas ir mokėjimus Įmonės valdybos nariams nustato visuotinis Įmonės akcininkų susirinkimas.

42. Už atlyginimų politiką, jos patvirtinimą, pakeitimą, pasikeitus situacijai Įmonėje, yra atsakinga Įmonės valdyba.
43. Įmonės valdyba tiesiogiai prižiūri Darbuotojų Atlyginimų nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus, rengia su Darbuotojų atlyginimais susijusius sprendimų projektus.
44. Vykdydama savo funkcijas, Įmonės valdyba turi atsižvelgti į ilgalaikius Įmonės akcininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotų asmenų interesus.

IX. Informacijos apie atlyginimus skelbimas

45. Nepažeisdama konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugos reikalavimų, Įmonė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei informaciją apie savo Atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką, taikomą Darbuotojams, kurių profesinė veikla daro esminį poveikį Įmonės valdomų KIS rizikos pobūdžiui. Tai Įmonė padaro kasmet pateikdama atskirą pranešimą apie atlyginimų politiką ir praktiką Įmonės internetiniame tinklalapyje kuo skubiau, kiek tai praktiškai įmanoma, kai tik Įmonė gauna tokią informaciją.
46. Atskleisdama informaciją Įmonė vadovaujasi proporcingumo principu tiek dėl atskleidžiamos informacijos rūšies, tiek dėl jos kiekio. Bet kuriuo atveju Įmonė savo pranešime apie Atlyginimų politiką ir praktiką nurodo, kaip taikė proporcingumo principą.
47. Įmonės pranešime apie Atlyginimų politiką ir praktiką nurodoma bent jau ši informacija:
 - sprendimų priėmimo proceso, kuris vykdomas nustatant Atlyginimų nustatymo politiką, skirtą asmenims, kuriems ta politika taikoma, aprašymas. Tai, be kita ko, gali būti valdymo procedūra, susijusi su Atlyginimų nustatymo politikos kūrimu; taip pat turėtų būti pateikta informacija apie organus (įskaitant jų sudėtį ir įgaliojimus), kurie atliko svarbų vaidmenį kuriant Atlyginimų nustatymo politiką;
 - bendrais bruožais apibrėžiamas visų svarbių suinteresuotųjų subjektų, dalyvaujančių nustatant Atlyginimų nustatymo politiką, vaidmuo. Be to, į atskleidžiamą informaciją įtraukiamas Įmonės Atlyginimų nustatymo politikos regioninės apimties, Darbuotojų, kurie laikomi didelę riziką prisiimančiais Darbuotojais, rūšių ir tokiems Darbuotojams nustatyti naudojamų kriterijų aprašymas;
 - informacija apie Atlyginimo ir veiklos rezultatų sąsają. Į tokią informaciją, be kita ko, įtraukiama Įmonei, aukščiausio lygmens verslo linijoms ir atskiriems asmenims taikomų pagrindinių veiklos rezultatų rodiklių (t. y. rezultatų suvestinių) aprašymas. Taipogi atskleidžiama informacija, susijusi su Atlyginimų nustatymo proceso modeliu ir struktūra, kaip antai informacija apie pagrindines Atlyginimų nustatymo politikos ypatybes ir tikslus ir informacija apie tai, kaip užtikrinama, kad kontrolės funkcijas vykdantiems Darbuotojams būtų atlyginama neatsižvelgiant į jų prižiūrimus verslo vienetus. Į pranešimą taip pat įtraukiamas įvairių naudojamų Kintamosios atlyginimo dalies formų (t. y. grynujų pinigų, nuosavybės priemonių, pasirinkimo sandorių, kitų kapitalo priemonių ir ilgalaikio skatinimo planų) apibūdinimas, taip pat nurodomos priežastys, kodėl naudojamos šios

įvairios formos ir kodėl jos skiriamos įvairių kategorijų Darbuotojams. Be to, pranešime aptariami parametrai, naudojami įvairių kategorijų Darbuotojams skiriant atidedamą ir neatidedamą Kintamąją atlyginimo dalį;

- apibūdinama, kaip Įmonė, taikydama Atlyginimų nustatymo metodikas, atsižvelgia į dabartinę riziką, su kuria ji susiduria, ir į būsimą riziką, su kuria gali susidurti, ir kokia ta rizika. Be to, apibūdinamos taikomos priemonės, kuriomis atsižvelgiama į šią riziką, ir šių priemonių poveikis Atlyginimų nustatymui. Be to, nurodoma kokiais būdais Įmonė stengiasi koreguoti Atlyginimus, siekdama atsižvelgti į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus, kaip ir Įmonės politikoje dėl atidėjimo, skyrimo ir koregavimo pagal veiklos rezultatus;
- atskleidžiami kiekybiniai (finansiniai) ir kokybiniai (nefinansiniai) kriterijai, kuriuos Įmonė naudoja atskirų asmenų veiklos rezultatams vertinti, kurie yra svarbūs nustatant Atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką;
- kita, Įmonės nuomone aktuali ir proporcinga, informacija, kaip nurodyta 2009 m. balandžio 30 d. Komisijos Rekomendacijos dėl finansinių paslaugų sektoriaus atlyginimų nustatymo politikos 8 punkte.

48. Atskleidžiamą informaciją rengia Įmonės Darbuotojas, atsakingas už Kontrolės funkcijos vykdymą, o tvirtina Įmonės valdyba.
49. Visiems Įmonės Darbuotojams sudaroma galimybė susipažinti su Įmonės Atlyginimų nustatymo politika. Įmonė užtikrina, kad Įmonės viduje atskleidžiama informacija apie Atlyginimų nustatymo politiką būtų bent tokia pat išsami, kaip išorės subjektams atskleidžiama informacija. Darbuotojai turėtų iš anksto žinoti, kokie kriterijai bus taikomi jų Atlyginimui nustatyti. Vertinimo procesas turėtų būti tinkamai patvirtintas dokumentais ir turėtų būti skaidrus suinteresuotiesiems Darbuotojams.
50. Konfidencialūs kiekybiniai Darbuotojų Atlyginimo aspektai Įmonės viduje neturėtų būti atskleidžiami.

X. Nuostatos dėl atlyginimų kitiems Įmonės darbuotojams (darbuotojams nepatenkantiems į „Darbuotojo“ sąvoką šios politikos prasme)

51. Pagal bendrą taisyklę, kitiems Įmonės darbuotojams (šios politikos prasme 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 įforminant atitinkamus darbo sutarties pakeitimus.
52. 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 kelių pastarųjų metų Įmonės veiklos rezultatai.
53. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – skiriama tik tuo atveju, jei praėjusiais finansiniais metais Įmonės veiklos rezultatai buvo teigiami. Kintamoji atlyginimo dalis – premija – konkrečiam

PRUDENTIS

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.

54. Pažymėtina, kad **premijų skyrimas darbuotojams Įmonėje nėra dažnai praktikuojamas**, todėl tai vertintina kaip išimtis iš bendros Įmonės atlyginimų darbuotojams praktikos.
55. 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.
56. Įmonė turi teisę susigražinti 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.
57. 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.

PRUDENTIS

PATVIRTINTA
UAB „Prudentis“
2020-06-08 valdybos posėdžio protokolu
Nr. 2020-06-08-01

Priedas Nr. 1 prie įmonės UAB Prudentis Atlyginimų nustatymo politikos

Darbuotojų kategorijai priskirtinų darbuotojų sąrašas

Nr.	Vardas, pavardė	Pareigos
1.	Audrius Balaišis	Direktorius
2.	Gediminas Būda	Direktoriaus pavaduotojas/Atitikties pareigūnas
3.		
4.		

