

## PRANEŠIMAS APIE UAB „PRUDENTIS“ ATLYGINIMŲ POLITIKĄ

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

**I. Atlyginimui keliami reikalavimai**

1. Atlyginimai Įmonės darbuotojams yra nustatomi remiantis šiais principais:
  - Įmonės darbuotojų Atlyginimai turi atitikti ir skatinti patikimą ir veiksmingą Įmonės rizikos valdymą;
  - Įmonės darbuotojų Atlyginimai turi užtikrinti, kad nebūtų skatinama pernelyg didelė rizika;
  - Įmonės darbuotojų Atlyginimai nustatomi atsižvelgiant į Įmonės verslo strategiją, tikslus, vertybes ir Įmonės bei jos valdomų kolektyvinio investavimo subjektų ilgalaikius interesus (tokius kaip nuoseklaus augimo perspektyvos ir pan.);
  - nustatant Atlyginimus Įmonės darbuotojams, turi būti siekiama suderinti Įmonės darbuotojų karjeros tikslus su ilgalaikiais Įmonės interesais;
  - nustatant Atlyginimus būtina siekti užtikrinti investuotojų ir Įmonės klientų apsaugos principų įgyvendinimą;
  - Darbuotojų atlyginimus nustato Įmonės direktorius, išskyrus atvejį, kai Įmonės direktoriaus atlyginimą nustato Įmonės valdyba.
2. Taikydama minėtus principus Įmonė siekia suderinti Įmonės akcininkų, darbuotojų ir klientų interesus, siekia pritraukti, išlaikyti ir skatinti darbuotojus tinkamai atstovauti Įmonės interesus, panaudojant visas žinias ir gebėjimus.

**II. Fiksuotoji atlyginimo dalis ir Kintamoji atlyginimo dalis**

3. 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, bei į rinkos sąlygas. Fiksuotoji atlyginimo dalis yra numatyta darbuotojo darbo sutartyje ir gali būti keičiama tik įforminant 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. Pažymime, kad **premių skyrimas įmonėje nėra dažnai praktikuojamas**, tai yra daugiau kaip numatyta galimybė įmonės atlyginimų politikoje.

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.

### III. Atlyginimų nustatymo politikos įgyvendinimas ir kontrolė

9. Atsižvelgiant į Įmonės dydį ir organizacinę struktūrą atlyginimų komitetas nėra sudaromas. Darbuotojų atlyginimus nustato irsprendimus dėl jų priima Įmonės direktorius, atitinkamo darbuotojo tiesioginio vadovo teikimu, nesudarydama prielaidų grėsmei dėl darbuotojų objektyvumo jų atliekamo darbo atžvilgiu bei skatindama veiksmingą ir patikimą Įmonės rizikos valdymą. Įmonės direktoriaus atlyginimą nustato Įmonės valdyba.
10. Už atlyginimų politiką, jos patvirtinimą, pakeitimą, pasikeitus situacijai Įmonėje, yra atsakinga Įmonės valdyba.
11. Įmonės valdyba tiesiogiai prižiūri darbuotojų Atlyginimų nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus, rengia su darbuotojų atlyginimais susijusius sprendimų projektus.
12. Vykdydama savo funkcijas, Įmonės valdyba turi atsižvelgti į ilgalaikius Įmonės akcininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotų asmenų interesus.
13. 2016 m. trims įmonės darbuotojams buvo mokamas fiksuotas atlyginimas, vienam darbuotojui ir fiksuotas, ir kintamoji atlyginimo dalis. Įmonėje nebuvo likusio neišmokėto atidėto atlyginimo. 2016 m. Įmonėje nebuvo nei paskirto atidėto atlyginimo, nei sumažinto, koreguojant pagal veiklos rezultatus.  
Žemiau lentelėje yra pateiktos 2016 m. finansinių metų darbuotojų atlyginimų sumos, suskaidytos į fiksuotą ir kintamą atlyginimo dalį:

	Darbuotojų skaičius	Fiksuotas atlyginimas	Kintamas atlyginimas
Darbuotojai	4	61 576,35 EUR	3 500,00 EUR
Kiti darbuotojai	0	0	0