

PRANEŠIMAS APIE UAB „ORION ASSET MANAGEMENT“ ATLYGINIMŲ POLITIKĄ

UAB „Orion Asset Management“ (toliau – „**OAM**“) laikydamosi finansų rinkų reguliavime nustatytų atlyginimų politikos reikalavimų, žemiau pateikiama informaciją susijusi su Valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų (toliau - „**Reikalavimai**“) įgyvendinimu:

A. Informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą, įskaitant informaciją apie atlyginimų komiteto sudarymą, jo sudėtį ir įgaliojimus, apie išorės konsultantus, kurio paslaugomis buvo naudojamosi rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką

- OAM atlyginimų politika patvirtinta valdybos sprendimu;
- Atlyginimų komitetas OAM nėra sudarytas;
- OAM atlyginimų politikos redakcija parengta Advokato Irmanto Norkaus ir partnerių kontoros „COBALT“ teisininkų;
- OAM atlyginimų politikos redakcijos tekstas patvirtintas valdybos narių, laikantis interesų konfliktų vengimo politikos nuostatų, kas reiškia, jog rengiant atlyginimų politikos tekstą suinteresuotų asmenų indėlio, nėra.

B. Informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį

- OAM atlyginimo politikos pagrindu, siekiama mokėti atlygį, kuris yra teisingas bei tinkamas, atsižvelgiant į darbuotojų sugeneruojamą pridėtinę vertę kompanijai;
- Fiksuotas darbo užmokestis yra pagrindinis atlyginimo komponentas, kuris nustatomas atsižvelgiant į užimamų pareigų spektrą bei atsakomybės ribas, individualaus darbuotojo darbo rezultatus bei atitinkamos rinkos sąlygas;
- Kintamojo atlyginimo dalis siejama su bendroju pelno rodikliu, kuris patikslinamas pagal atitinkamą riziką. Atsižvelgiama tiek į galimą, tiek ir būsimą riziką bei faktines kapitalo išlaidas ir likvidumą. Be to, kintamojo atlyginimo skaičiavimas daromas remiantis ilgamete perspektyva, užtikrinant viena vertus, kad vertinimas remtųsi ilgalaikiu subalansuotu pelnu, atitinkamai ekonominiais ciklais bei galima rizika išmokėjimo metu. Be kita ko, kai pelno rodiklių atitikimo rizikai vertinimas atliekamas remiantis subjektyviais veiksniais, pastarieji turi būti gerai subalansuoti ir dokumentuoti;
- Paminėtina, jog kiekvieno darbuotojo kintamasis atlyginimas yra tiesiogiai susijęs su jo veiklos rezultatais (įgyvendinimu), kuris nustatomas kiekvienų kalendorinių metų pradžioje.

C. Svarbiausi atlyginimų politikos struktūros požymiai, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams ir rizikai įvertinti, atlyginimų koregavimą pagal riziką, atidėjimo politiką ir skyrimo kriterijus

Atlyginimų politikos struktūra:

- **Atlyginimų reglamentavimas**
- **Atlyginimų struktūra**
- **Sprendimų dėl atlyginimų nustatymo priėmimas**
- **Darbuotojų informavimas**
- **Papildomas darbuotojų skatinimas**
- **Informacijos atskleidimas**

Kriterijai naudojami veiklos rezultatams ir rizikoms įvertinti, atlyginimų koregavimo pagal riziką, atidėjimo politikos ir skyrimo kriterijai:

- OAM darbuotojų veiklos rezultatų vertinamieji kriterijai apima kriterijus, kurie leidžia identifikuoti darbuotojo veiklos rezultatų efektyvumą bei užsibrėžtų konkrečių tikslų / užduočių įgyvendinimą ataskaitinio laikotarpio (įskaitant bet neapsiribojant: darbuotojo elgesys darbinuose teisiniuose santykiuose, profesinės etikos reikalavimų laikymasis, darbuotojo darbo efektyvumas / našumas, profesinės kompetencijos kėlimo progresija ir kt.);
- Be kita ko, darbuotojų asmeniniai rezultatai, taip pat OAM padalinio bei OAM bendri rezultatai turi būti vertinami taip, kad būtų orientuojamasi į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus (apimant OAM verslo ciklo laikotarpį), taip pat atsižvelgiama į konkretaus darbuotojo galimybes (pagal užimamas pareigas ir atliekamas funkcijas) daryti poveikį OAM padalinio bei OAM rezultatams. Papildomai turi būti atsižvelgiama į valdomų kolektyvinio investavimo subjektų veiklos trukmę, siekiant užtikrinti, kad nuo rezultatų priklausančių atlyginimo dalių išmokėjimas būtų paskirstytas per tinkamą laikotarpį, nustatytą, atsižvelgiant į kolektyvinio investavimo subjekto vienetų (akcijų) išpirkimo politiką ir su investavimu susijusią riziką;
- Dar daugiau atsižvelgiama į konkretaus (vertinamo) darbuotojo nefinansinius veiklos kriterijus, tokius kaip OAM vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimas su OAM klientais bei kolegomis ir pan;
- Kintamoji atlyginimo dalis turi išmokama tik esant tvariai OAM padėčiai ir siejama su OAM, verslo padalinio ir atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais.

Atsižvelgdama į Reikalavimų 6 ir 7 punktus OAM taiko šių Reikalavimų nuostatas:

- **dėl OAM dydžio, organizacinės struktūros ir veiklos pobūdžio, masto bei sudėtingumo – OAM atlyginimų komitetas nesudaromas, todėl atlyginimo komiteto funkciją vykdo OAM valdyba;**
- **fiksuotoji atlyginimo dalis sudaro ne mažiau kaip 50 proc. viso darbuotojui mokamo atlyginimo. Ne mažiau kaip 50 proc. kintamosios atlyginimo dalies sudaro Reikalavimų 31.1. bei 31.2 punktuose nurodytos finansinės priemonės.**
- **kaip kintamoji atlyginimo dalis, įskaitant darbuotojui mokamą premiją, negali būti išmokama daugiau kaip 3 000 EUR per mėnesį. Jei darbuotojas ar darbuotojai vykdo svarbų OAM projektą, OAM sprendimu gali būti nustatyta didesnė maksimali kintamosios atlyginimo dalies ir premijų suma;**

- siekiant užsitikrinti, kad kintamoji atlyginimo dalis būtų išmokama tik už pasiektus tvarius rezultatus, ne mažiau kaip 40 proc. kintamosios dalies mokėjimas turi būti atidėtas ne trumpesniai kaip 3-5 metų laikotarpiui, nebent OAM valdomo kolektyvinio investavimo subjekto veiklos trukmė yra trumpesnė. Atidėta atlyginimo dalis turi būti išmokama vadovaujantis *pro rata* principu, t.y. atidėta kintamoji atlyginimo dalis turi būti proporcingai paskirstyta per visą atidėjimo laikotarpį, pradedama mokėti ne anksčiau kaip po 1 metų nuo atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos ir mokama ne dažniau nei kartą per metus. Atidedama kintamoji atlyginimo dalis didinama atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą bei pagal pareigas prisiimamos atsakomybės lygį.

D. Informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ar kitas kintamas atlyginimo dalis

- kintamas atlygis siejamas su svarbiais, iš anksto nustatytais ir pamatuojamais kriterijais, nustatytais, siekiant padidinti ilgalaikę OAM vertę;
- kintamas atlygis pirmiausia bus siejamas su bendroju pelno rodikliu, patikslintu pagal riziką. Turi būti atsižvelgiama tiek į galimą, tiek ir būsimą riziką bei faktines kapitalo išlaidas ir likvidumą. Be to, kintamo atlygio skaičiavimais turi būti daromas remiantis ilgamete perspektyva, t.y. atsižvelgiant į ekonominius ciklus bei galimas rizikas išmokėjimo metu. Kai pelno rodiklių atitikimo rizikai vertinimas atliekamas remiantis subjektyviais veiksniais, pastarieji turi būti gerai subalansuoti ir dokumentuoti;
- kiekvieno darbuotojo kintamas atlygis yra susijęs su jo veiklos rezultatų, nustatytų kiekvienu kalendorinių metų pradžioje, įgyvendinimu;
- kintamas atlygis bus išmokėtas tik tuo atveju, jeigu išmokėjimas bus grindžiamas OAM finansine gerove / tinkamais finansiniais pasiekimais bei atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais.

E. Pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priešastys nustatant kintamųjų atlyginimo dalių sistemą ir visus kitus nepiniginio skatinimo būdus

- kintamas atlygis yra atlygio sudedamoji dalis, kuria siekiama skatinti tam tikrą elgesį bei rezultatus, o taip pat suderinti visų dalyvių atlygį ir prisiimamos rizikos lygį, motyvuoti bei skatinti į veiklos rezultatus orientuotą organizacinę kultūrą OAM;
- kintamosios atlyginimo dalies išmokėjimo sąlygas kiekvienais metais ateinančiam 12 mėnesių terminui nustato OAM valdyba, atsižvelgdama į OAM generalinio direktoriaus ir už vidaus kontrolę atsakingo asmens pateiktus siūlymus;
- Kintamasis atlygis gali būti suteikiamas tik pagal OAM patvirtintas atlyginimų politikos nuostatas.

F. Bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, visos kintamosios atlyginimo dalies suma, darbuotojų skaičius)

OAM verslo sritys nėra išskiriamos.

G. Apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį OAM rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus

- finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į fiksuotą ir kintamąją atlyginimo dalį bei gavėjų skaičių:

Tūkst. EUR	
Vadovybė (vadovas / vyr. finansininkas / patarėjai)	
Fiksuotoji atlyginimo dalis	27,9
Kintamoji atlyginimo dalis	33
Gavėjų skaičius	3

- kintamosios atlyginimo dalies, suskaidytos į grynuosius pinigus, akcijas su akcijomis, su akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas dalis, sumas ir formą:
2016 m. OAM nebuvo išmokėta kintamojo atlyginimo dalis akcijomis.
- likusio neišmokėto atidėto atlyginimo, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumas:
OAM neišmokėto atidėto atlyginimo suma sudarė 12 tūkst. EUR.
- finansiniais metais paskirto atidėto atlyginimo, išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus atlyginimo sumas:
Pagal OAM atlyginimo politiką už 2016 m. nebuvo sukaupta kintamoji atlyginimo dalis, kuri būtų išmokėta OAM akcijomis. Sumažinto atlyginimo, koreguojant pagal veiklos rezultatus, nebuvo.
- finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių:
2016 m. [išmokėta pagal naujai sudarytas darbo sutartis - 11,5 tūkst. EUR; su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų nebuvo].
- su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui:
2016 m. nebuvo.