

| | |
|-----------------------------------|---|
| Dokumento pavadinimas | Darbuotojų atlyginimų politika |
| Teisinė bazė | Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymas, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas, Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas, Valdymo įmonių veiklos organizavimo ir vykdymo taisyklės, Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių-valdytojų visuomenei skelbiamos informacijos taisyklės, Europos vertybinių popierių ir rinkos institucijos (angl. <i>European Securities and Markets Authority</i>) priimtose gairėse dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą, Komisijos rekomendacija dėl finansinių paslaugų sektoriaus atlyginimų nustatymo politikos |
| Tipas | Politika |
| Taikoma šiems darbuotojams | Visiems darbuotojams |
| Patvirtino | Valdyba |
| Patvirtinimo data | |
| Kitos peržiūros data | |
| Dokumento rengėjas | Generalinis direktorius |
| Versija | 3 |

DARBUOTOJŲ ATLYGINIMŲ POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų atlyginimų politika (toliau – „**Politika**“) nustato principus, kurių turi laikytis uždaroji akcinė bendrovė „Orion Asset Management“ (toliau – „**Valdymo įmonė**“) nustatydamą ir mokėdamą Atlyginimus Darbuotojams. Esant poreikiui, darbo apmokėjimo sistema gali būti nustatoma atskiru Valdymo įmonės vidaus dokumentu.
2. Politika nustato tik Atlyginimų sistemos principus, kuriais turi būti vadovaujama nustatant individualias Atlyginimo už darbą sąlygas, šios Politikos nuostatos nėra ir negali būti laikomos nustatančiomis individualių darbo santykių sąlygas atskiriems Darbuotojams ir ši Politika nesukuria ir negali būti traktuojama kaip sukurianti kokias nors darbo pareigas Valdymo įmonei.
3. Atlyginimų sistemos formavimo procese (ją peržiūrint ir nustatant) dalyvauja Valdymo įmonės kontrolės funkcijas vykdantys (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas) ir, jeigu reikia, už personalo valdymą atsakingi darbuotojai (Administracijos skyriaus vadovas), taip pat išorės ekspertai (jeigu juos nusprendžia pasitelkti Valdymo organai).

II. POLITIKOS TAIKYMAS INVESTICINEI BENDROVEI

4. Valdymo įmonei yra perduotas, tame tarpe kitų kolektyvinio investavimo subjektų, ir investicinės kintamojo kapitalo bendrovės „OMX Baltic Benchmark Fund“ (toliau – **Investicinė bendrovė**) valdymas. Kadangi Investicinės bendrovės akcijomis prekiaujama reguliuojamoje rinkoje, tai Investicinei bendrovei galioja įstatyminė pareiga patvirtinti ir turėti atlygio politiką, taikomą Investicinės bendrovės vadovui, valdybos ir stebėtojų tarybos nariams. Atsižvelgiant į tai, kad Investicinės bendrovės valdymas perduotas Valdymo įmonei, ši Politika Valdymo įmonės Valdymo organams papildomai taikoma ir kaip asmenims, prilyginamiems atitinkamai Investicinės bendrovės valdybos nariams ir vadovui. Investicinė bendrovė yra suformavusi atskirą, t. y. nepriklausomą nuo Valdymo įmonės, stebėtojų tarybą ir atitinkamai patvirtinusi bei taiko atskirą atlygio politiką, skirtą Investicinės bendrovės stebėtojų tarybos nariams.
5. Politika parengta taip pat atsižvelgiant ir į Investicinės bendrovės veiklos strategiją, ilgalaikius tikslus ir interesus bei tai, jog prie jų įgyvendinimo ir Investicinės bendrovės sėkmės prisideda Valdymo įmonės Valdymo organai.
6. Investicinėje bendrovėje valdymo organai nesudaromi, o pati Investicinė bendrovė darbuotojų neturi. Atsižvelgiant į Investicinės bendrovės veiklos organizavimo ypatumus, Politikoje nėra galimybių nurodyti ir nėra nurodoma informacija apie: i) sutarčių su Investicinės bendrovės vadovu ir valdybos nariais terminai ir taikomi įspėjimo terminai, esminės susitarimų dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygos, sutarties nutraukimo sąlygos ir su sutarties nutraukimu susiję mokėjimai, ii) kaip, nustatant Politiką, atsižvelgta į Investicinės bendrovės darbuotojų atlygio ir įdarbinimo sąlygas.

III. SAŲOKOS

7. Politikoje naudojamos sąvokos turi šias žemiau nurodytas reikšmes:
- 7.1. **Atidėjimo laikotarpis** – tai laikotarpis po Vertinimo laikotarpio, kuriuo kintamasis Atlyginimas yra nemokamas.
 - 7.2. **Atlyginimas** – Darbuotojo darbo užmokestis, susidedantis iš fiksuotosios ir, jei mokama, kintamosios dalies bei kitų panašių pastraipoje žemiau išvardytų specialių išmokų.

Darbo užmokestį sudaro už Darbuotojo atliekamą darbą ar teikiamas profesines paslaugas skiriami pagal savo esmę darbo užmokesčiui prilyginami (i) visų rūšių mokėjimai, kuriuos moka Valdymo įmonė; (ii) visų rūšių mokėjimai, kuriuos moka pats KIS (įskaitant su veiklos rezultatais susijusius mokėjimus); (iii) bet kokie KIS investicinių vienetų ar akcijų perdavimai.

Jeigu mokėjimus, išskyrus sąnaudų ir išlaidų kompensacijas, KIS tiesiogiai atlieka Valdymo įmonei tam tikrų kategorijų Darbuotojų naudai arba tiesiogiai tam tikrų kategorijų Valdymo įmonės Darbuotojams už atliktą darbą ar suteiktas profesines paslaugas, kai dėl kokių nors priežasčių galėtų būti nesilaikoma atitinkamų Politikos reikalavimų, tokie mokėjimai turėtų būti laikomi Atlyginimu, kaip apibrėžta šioje Politikoje.
 - 7.3. **Atlyginimų grupė** – kiekvieno iš Vadovų komandos nario ir Rizikos darbuotojų kategorijoms priklausančių Darbuotojų viso Atlyginimo (Fiksuotojo atlyginimo dalis + Kintamoji atlyginimo dalis) sumų intervalas – nuo didžiausio iki mažiausio šiose kategorijose mokamo Atlyginimo.
 - 7.4. **Atlyginimų sistema** – taisyklių ir susitarimų sistema, kuri reglamentuoja darbo užmokesčio ir kitų išmokų, mokamų Valdymo įmonės Darbuotojams, nustatymo ir mokėjimo tvarką.
 - 7.5. **Darbuotojas** – reiškia visus Valdymo įmonės darbuotojus.
 - 7.6. **Fiksuotoji atlyginimo dalis** – Atlyginimo dalis, nepriklausanti nuo veiklos rezultatų.
 - 7.7. **Gairės** – Europos vertybinių popierių ir rinkos institucijos (angl. *European Securities and Markets Authority*) priimtose gairėse dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą.
 - 7.8. **IISKISĮ** – Lietuvos Respublikos informuotiesiems investuotojams skirtų kolektyvinio investavimo subjektų įstatymas.
 - 7.9. **Kintamoji atlyginimo dalis** – Atlyginimo dalis, skiriama atsižvelgiant į veiklos rezultatus, įskaitant premijas, papildomas pensijos įmokas, teises į finansines priemones, kitas finansines ar nepinigines priemones.
 - 7.10. **KISĮ** – Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymas.
 - 7.11. **Klientas** – Valdymo įmonės valdomas KIS, taip pat kitas fizinis ar juridinis asmuo arba bet kuris kitas subjektas, kuriam Valdymo įmonė teikia investicines paslaugas ir (ar) papildomas paslaugas.
 - 7.12. **Kolektyvinio investavimo subjektas** arba **KIS** – Valdymo įmonės valdomas pagal KISĮ arba IISKISĮ veikiantis kolektyvinio investavimo subjektas;
 - 7.13. **Kontrolės funkcijų vykdytojai** – Darbuotojai (išskyrus Vadovų komandą), Valdymo įmonėje atsakingi už rizikos valdymo, atitikties užtikrinimo, vidaus audito ir panašias funkcijas;
 - 7.14. **Lėšų susigrąžinimas** – rašytinis susitarimas, kuriame Nustatytieji darbuotojai sutinka tam tikromis sąlygomis gražinti Valdymo įmonei tam tikrą Atlyginimo sumą. Lėšų susigrąžinimas gali būti taikomas ir iš anksto mokamai, ir atidedamai Nustatytojo darbuotojo Kintamajai atlyginimo daliai. Kai tai susiję su rizikos pasekmėmis, Lėšų susigrąžinimas yra vienas iš *ex post* koregavimo pagal riziką būdų. Lėšų susigrąžinimo taikymo aplinkybių sąrašas pateikiamas 44 p.
 - 7.15. **Nuobauda** – priemonė dėl kurios Nustatytajam darbuotojui sumažinamas paskirtas atidėtasis Atlyginimas ar jis visai nemokamas. Jei įmanoma, Nuobauda skiriama atsižvelgiant į Nustatytųjų darbuotojų individualius veiklos rezultatus. Nuobauda yra vienas iš *ex post* koregavimo pagal riziką būdų. Nuobaudų taikymo aplinkybių pavyzdinis sąrašas pateikiamas 45 p.
 - 7.16. **Nustatytieji darbuotojai** – tam tikrų kategorijų Darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti esminį/reikšmingą poveikį/įtaką Valdymo įmonės rizikos pobūdžiui ir dydžiui ar jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui, įskaitant Vadovų komandą, Rizikos darbuotojus, Kontrolės funkcijų vykdytojus ir bet kurį Darbuotoją, kurio gaunamas visas

Atlyginimas priskiriamas tai pačiai Atlyginimų grupei, kaip Vadovų komandos, Rizikos darbuotojų ir Kontrolės funkcijų vykdytojų, ir kurio profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti esminį/reikšmingą poveikį/įtaką Valdymo įmonės ar jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui, ir subjekto (-ų), kuriam (-iems) Valdymo įmonė yra perdavusi portfelio valdymo ar rizikos valdymo veiklą, tam tikrų kategorijų darbuotojai, kurių profesinė veikla gali daryti esminį/reikšmingą poveikį/įtaką Valdymo įmonės ar jos valdomo KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui. Nustatytųjų darbuotojų sąrašas yra pateikiamas šios Politikos 58 punkte.

- 7.17. **Premija** – dalis Kintamosios atlyginimo dalies, išmokama kaip papildomas paskatinimas Darbuotojui.
- 7.18. **Priemonės** – Valdymo įmonės valdomų KIS investiciniai vienetai arba akcijos, atsižvelgiant į atitinkamų KIS teisinę struktūrą ir steigimo dokumentus, arba su akcijomis susijusios priemonės ar lygiavertės nepiniginės priemonės, kuriomis užtikrinamos tokios pat paskatos kaip KIS investiciniai vienetai arba akcijos.
- 7.19. **Rizikos darbuotojai** – Darbuotojai, kurių profesinė veikla – individualiai arba bendrai, kaip grupės (pvz., skyriaus ar skyriaus dalies) narių, – gali daryti esminį poveikį Valdymo įmonės rizikos pobūdžiui ar jos valdomam KIS, įskaitant asmenis, galinčius sudaryti sutartis ir (arba) užimti pozicijas ir priimti sprendimus, darančius esminį poveikį Valdymo įmonei ar jos valdomo KIS rizikos pozicijoms. Darbuotojai, kaip antai administracijos ar logistikos pagalbiniai Darbuotojai, kurie dėl savo darbo funkcijų pobūdžio aiškiai neturi jokio ryšio su Valdymo įmonės ar KIS rizikos pobūdžiu, nelaikomi Rizikos darbuotojais, tačiau tokia išimtis taikoma tik pagalbiniais Darbuotojams.
- 7.20. **Tvari (Valdymo įmonės) finansinė padėtis** – situacija, kai Valdymo įmonės nuosavų lėšų kiekis tenkina iš teisės aktų kylančius reikalavimus, taikomus Valdymo įmonei.
- 7.21. **Užlaikymo laikotarpis** – laikotarpis, kuriuo Kintamoji atlyginimo dalis, jau skirta ir išmokėta Priemonėmis, negali būti parduota.
- 7.22. **Vadovų komanda** – Valdymo organų nariai, Administracijos skyriaus vadovas, Finansų skyriaus vadovas, Pardavimų skyriaus vadovas, Investicijų valdymo skyriaus vadovas ir KIS'ų valdytojai.
- 7.23. **Valdymo įmonės vidaus dokumentai** – tai Valdymo organų patvirtintos įvairios politikos, tvarkos, instrukcijos, įsakymai, nutarimai ir kiti dokumentai, reguliuojantys Valdymo įmonės bei Valdymo įmonės valdomų KIS valdymą ir investicinių paslaugų teikimą.
- 7.24. **Valdymo organai** – Valdymo įmonės valdybos nariai ir generalinis direktorius.
- 7.25. **Vertinimo laikotarpis** – laikotarpis, kuriuo vertinami ir įvertinami Darbuotojo veiklos rezultatai jo Atlyginimui nustatyti.

IV. ATLYGINIMŲ REGLAMENTAVIMAS

8. Politika apibrėžia pagrindinius principus, kurių turi būti laikomasi nustatant Atlyginimus Darbuotojams ir diegiant Atlyginimų sistemą Valdymo įmonėje.
9. Vienas iš pagrindinių Politikos tikslų yra skatinti Valdymo įmonės Darbuotojus prisiimamą riziką derinti su Valdymo įmonės valdomų KIS, tokių KIS investuotojų ir pačios Valdymo įmonės rizika.
10. Valdymo įmonėje taikomą Atlyginimų sistemą reglamentuoja:
 - 10.1. ši Politika, kaip pagrindinių principų, kuriais vadovaujantis yra kuriama Atlyginimų sistema, rinkinys;
 - 10.2. Valdymo organų priimti sprendimai bei su kiekvienu konkrečiu Darbuotoju sudarytos sutartys, kuriomis yra nustatomas kiekvieno konkretaus Darbuotojo Atlyginimas, ir kuriomis yra įgyvendinami šioje Politikoje nustatyti principai.
11. Atlyginimai turi būti skiriami ir mokami vengiant interesų konfliktų. Interesų konfliktų valdymo būdai yra numatyti Valdymo įmonės Interesų konfliktų vengimo politikoje.

V. ATLYGINIMŲ STRUKTŪRA

12. Darbuotojai turi būti iš anksto informuojami apie kriterijus, kuriais vadovaujantis bus nustatomas jų Atlyginimas, ir supažindinti su kiekvieno iš jų vertinimo procesu. Vertinimo procesas turi būti tinkamai

įforminamas dokumentais, skaidrus ir prieinamas kiekvienam Valdymo įmonės Darbuotojui, kuriam yra taikomas. Už šio Politikos punkto įgyvendinimą yra atsakingas Valdymo įmonės generalinis direktorius.

13. Darbuotojams gali būti mokama Fiksuotoji ir Kintamoji atlyginimų dalys.
14. Abi Atlyginimo dalys (Fiksuotoji ir Kintamoji) gali apimti piniginius mokėjimus ar išmokas (pvz., pinigus, akcijas, pasirinkimo sandorius, paskolų Darbuotojams panaikinimą nutraukiant darbo sutartį, pensijų įmokas) arba nepinigines išmokas (pvz., nuolaidas, papildomas lengvatas ar specialiąsias išmokas automobiliui, mobiliojo ryšio telefonui ir pan.).
15. Šios Politikos tikslais „Atlyginimu“ galima nelaikyti jokio skatinamojo poveikio nedarančių papildomų mokėjimų ar išmokų, kurios nėra Fiksuotoji atlyginimo dalis, Kintamoji atlyginimo dalis ar kitas Valdymo įmonės sprendimu ir jos nuožiūra atliktas naudos suteikimas (pvz., kompensacija už darbuotojo patirtas išlaidas Valdymo įmonės naudai).

Fiksuotoji atlyginimo dalis

16. Kiekvieno Darbuotojo Fiksuotoji atlyginimo dalis yra nustatoma jo darbo sutartyje. Generalinio direktoriaus Fiksuotoji atlyginimo dalis yra nustatoma Valdymo įmonės valdybos sprendimu.
17. Fiksuotoji atlyginimo dalis turi sudaryti pakankamai didelę viso Atlyginimo proporciją, kadangi Kintamoji atlyginimo dalis gali sumažėti iki nulio atlikus Kintamosios atlyginimo dalies koregavimą.
18. Fiksuotoji atlyginimo dalis turi būti nustatoma atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, darbo stažą, reikalaujamos kompetencijos ir įgūdžių lygį, apribojimus ir darbo patirtį, taip pat atitinkamą verslo sektorių ir regioną.
19. Fiksuotoji atlyginimo dalis peržiūrima kartą metuose. Sprendimą dėl Fiksuotosios atlyginimo dalies pakeitimo priima Valdymo įmonės generalinis direktorius. Sprendimą dėl Valdymo įmonės generalinio direktoriaus Fiksuotosios atlyginimo dalies pakeitimo priima Valdymo įmonės valdyba.

Kintamoji atlyginimo dalis

20. Nustatytųjų darbuotojų, nurodytų 58 punkte, Kintamoji atlyginimo dalis nustatoma Valdymo įmonės valdybos sprendimu. Visų kitų Darbuotojų Kintamoji atlyginimo dalis nustatoma Valdymo įmonės generalinio direktoriaus sprendimu.
21. Valdymo įmonė turi užtikrinti, kad šie elementai nedarytų neigiamo poveikio jos finansinei padėčiai:
 - 21.1. bendras Kintamųjų atlyginimo dalių, kurios bus suteiktos už atitinkamus metus, fondas; ir
 - 21.2. Kintamųjų atlyginimo dalių suma, kuri bus skirta ar sumokėta atitinkamais metais.
22. Sprendimas tvirtinti bendrą Kintamojo atlyginimo dalių, kurios bus suteiktos už atitinkamus metus, fondą (šios Politikos 21.1 punktą) turi būti priimtas atsižvelgiant į privalomą reikalavimą užtikrinti Valdymo įmonės Tvarią finansinę padėtį. Tuo tikslu, Valdymo įmonės valdybos sprendimas tvirtinti Kintamojo atlyginimo fondą einamiesiems metams turi būti pagrįstas atitinkamų metų finansinėmis prognozėmis, kurios pagrįstai patvirtina, kad atitinkamo dydžio Kintamojo atlyginimo dalių fondas neturės neigiamos įtakos Valdymo įmonės Tvariai finansinei padėčiai.
23. Jeigu Valdymo įmonė negali išlaikyti Tvarios finansinės padėties ar rizikuoja prarasti Tvarią finansinę padėtį, tuomet Valdymo organai turėtų apsvarstyti galimybę, be kita ko:
 - 23.1. sumažinti atitinkamų metų Kintamųjų atlyginimo dalių fondą arba
 - 23.2. Nustatytiesiems darbuotojams taikyti koregavimo atsižvelgiant į veiklos rezultatus priemones (t. y., Nuobaudas) atitinkamais finansiniais metais.

Užuot suteikus Kintamąjį atlyginimą, jį išmokėjus ar leidus jį skirti, atitinkamų metų ir po to einančių metų Valdymo įmonės grynasis pelnas turėtų būti panaudotas jos finansinei padėčiai pagerinti. Valdymo įmonė neprivalo už tai kompensuoti vėlesniame etape suteikdama, išmokėdama ar skirdama didesnę Kintamojo atlyginimo sumą, nei ji būtų dariusi kitu atveju. Vėlesniais metais paaiškėjus, kad Valdymo įmonės finansiniai rezultatai pateisintų tokius veiksmus, Valdymo organai, įvertinę visas reikšmingas aplinkybes, gali priimti sprendimą kompensuoti anksčiau neišmokėtas Kintamojo atlyginimo dalis.

VI. SPRENDIMŲ DĖL ATLYGINIMŲ NUSTATYMO PRIĖMIMAS

24. Valdymo organai, kiekvienų finansinių metų pradžioje, remdamasi veiklos rezultatų įvertinimu, nustato (valdyba - 58 punkte išvardintų Nustatytųjų darbuotojų, o generalinis direktorius - visų kitų Darbuotojų)

- Kintamosios atlyginimo dalies išmokėjimo sąlygas ateinantiems 12 (dvylikai) mėnesių. Tuo pačiu yra peržiūrimos anksčiau paskirtos Kintamojo atlyginimo dalys.
25. Kokybinis *ex ante* koregavimas pagal riziką atliekamas atskirų Darbuotojų lygmeniu, o kiekybinis koregavimas atliekamas tik Atlyginimų fondo lygmeniu (peržiūrima Atlyginimams skiriama suma).
 26. Nustatant Atlyginimo fondus ar individualias skiriamas sumas, Valdymo įmonė stengiasi atsižvelgti į visą esamą ir galimą (nenumatytą) riziką, siejamą su vykdoma veikla.
 27. Atliekant koregavimą pagal riziką atsižvelgiama į kiekvieno Darbuotojo lygmeniu esančios rizikos mastą ir trukmę. Atliekant šį vadinamąjį *ex ante* koregavimą pagal riziką Atlyginimas koreguojamas atsižvelgiant į ateityje galimus neigiamus pokyčius.
 28. Atliekant kokybinį koregavimą vertinami ne tik rezultatai, bet ir su rizika bei kontrole susiję aspektai, kaip antai atitikties pažeidimai, rizikos ribų pažeidimai ir kt.
 29. Vertinant Valdymo 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. Valdymo įmonė be kita ko atsižvelgia į IT sąnaudas, teisinės išlaidas, platinimo ir užsakomųjų paslaugų sąnaudas.
 30. Atlyginimų fondai negali būti sudaromi atgaline data Atlyginimų poreikiams atitikti.
 31. Valdymo įmonės valdyba nustatydamą Atlyginimų sąlygas atsižvelgia į Valdymo įmonės generalinio direktoriaus, Atitikties specialisto bei Rizikos valdymo specialisto pateiktus vertinimus ir siūlymus. Generalinis direktorius nustatydamas Atlyginimų sąlygas atsižvelgia į Atitikties specialisto bei Rizikos valdymo specialisto pateiktus vertinimus ir siūlymus.
 32. Valdymo įmonės Valdymo organai, priimdami sprendimą (valdyba dėl Politikos 58 punkte išvardintų Nustatytųjų darbuotojų, o generalinis direktorius dėl visų kitų Darbuotojų) dėl Kintamosios atlyginimo dalies nustatymo kiekvienam Darbuotojui privalo nuspręsti:
 - 32.1. kokio dydžio Kintamoji atlyginimo dalis gali būti mokama atitinkamam Darbuotojui;
 - 32.2. kokia Kintamosios atlyginimo dalies dalis turi būti mokama Priemonėmis¹ (KIS investiciniais vienetais/akcijomis) ir kokie apribojimai šių Priemonių perleidimui yra taikomi;
 - 32.3. kokie kiekvienam Darbuotojui keliami tikslai turi būti pasiekti, kad Darbuotojas turėtų teisę gauti Kintamąją atlyginimo dalį;
 - 32.4. kokie turi būti Valdymo įmonės bei atitinkamo Valdymo įmonės vidaus padalinio veiklos rezultatai ir (arba) finansinė būklė, kad atitinkamiems Darbuotojams galėtų būti išmokėta visa ar dalis Kintamosios atlyginimo dalies;
 - 32.5. kokiam terminui ir kokios Kintamosios atlyginimo dalies išmokėjimas yra atidedamas, siekiant užsitikrinti, kad Kintamoji atlyginimo dalis būtų išmokama tik už pasiektus tvarius rezultatus.
 33. Nustatant Kintamąją atlyginimo dalį ir jos išmokėjimo sąlygas (t. y. Darbuotojų vertinimo kriterijus):
 - 33.1. Fiksuotosios ir Kintamosios atlyginimo dalių proporcijos turi būti parenkamos taip, kad būtų: (i) maksimaliai užtikrintas patikimas ir veiksmingas Valdymo įmonės ir jos valdomų KIS rizikos valdymas; ir (ii) atsižvelgiama į Valdymo įmonės, jos padalinio ir individualius Darbuotojo veiklos rezultatus;
 - 33.2. Darbuotojų asmeniniai rezultatai, taip pat Valdymo įmonės padalinio bei pačios Valdymo įmonės rezultatai turi būti vertinami taip, kad būtų orientuojamasi į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus;
 - 33.3. atsižvelgiama į atskirų Darbuotojų nefinansinius veiklos kriterijus, tokius kaip Valdymo įmonės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimas su Valdymo įmonės klientais, investuotojais ir pan.

Individualus vertinimas

34. Individualiems veiklos rezultatams vertinti Valdymo organai (valdyba dėl 58 punkte išvardintų Nustatytųjų darbuotojų Kintamosios atlyginimo dalies, o generalinis direktorius dėl visų kitų Darbuotojų

¹ Jeigu atitinkamo KIS teisinė struktūra ir taisyklės ar steigimo dokumentai apriboja ar draudžia Priemonių skyrimą Darbuotojams, tokiu atveju atitinkamos Priemonės neskiriamos/nenaudojamos mokant Kintamąją atlyginimo dalį. Plačiau apie reikalavimus Priemonėms, norint jas skirti kaip Kintamojo atlyginimo dalį, prašome žiūrėti Politikos priedą Nr. 4.

- Kintamosios atlyginimo dalies) naudoja ir kiekybinius (finansinius), ir kokybinius (nefinansinius) kriterijus.
35. Kiekybiniai vertinimo rodikliai apima laikotarpį, kuris būtų pakankamai ilgas Darbuotojo veiksmų rizikai tinkamai nustatyti. Vertinami tokie rodikliai, kaip vidinė gražos norma, EBITDA, alfa koeficientas, absoliučioji ir santykinė graža, Šarpo koeficientas ir pritrauktas turtas.
 36. Taip pat atsižvelgiama į kokybinius (nefinansinius) vertinimo rodiklius, kaip antai, strateginių tikslų įgyvendinimą, investuotojų pasitenkinimą, rizikos valdymo politikos laikymąsi, atitiktį vidaus ir išorės taisyklėms, vadovavimą, valdymą, komandinį darbą, kūrybingumą, motyvaciją ir bendradarbiavimą su kitais verslo padaliniais ir su Kontrolės funkcijų vykdytojais.
 37. Vertinant riziką ir veiklos rezultatus, yra atsižvelgiama ir į dabartinę, ir į būsimą riziką, kurią prisiima Darbuotojas, KIS ar visa Valdymo įmonė, t. y. vertinamas poveikis, kurį Darbuotojo veikla galėtų daryti valdomiems KIS ir trumpalaikiai bei ilgalaikiai Valdymo įmonės sėkmei. Taip pat vertinant atsižvelgiama į valdomų KIS rizikas.
 38. Vertinimo periodas turėtų koreliuoti su valdomų KIS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu.
 39. Neigiami nefinansiniai veiklos rezultatai, visų pirma neetiškas ar reikalavimų neatitinkantis elgesys, yra viršesni nei bet kokie geri finansiniai Darbuotojo pasiekti veiklos rezultatai ir dėl to Darbuotojo Kintamasis atlyginimas turėtų būti sumažintas.

Mokėjimas

40. Kintamoji atlyginimo dalis išmokama tik esant Tvariai Valdymo įmonės finansinei padėčiai ir siejama su Valdymo įmonės ir atitinkamo Darbuotojo veiklos rezultatais. Kintamoji atlyginimo dalis negali būti išmokama, jeigu ją išmokėjus Valdymo įmonės finansinė padėtis taptų netvari arba kiltų pakankamai reali grėsmė, kad Valdymo įmonės finansinė padėtis gali tapti netvari. Jeigu Valdymo įmonės finansinė padėtis yra Tvari, tačiau praėjusiais finansiniais metais Valdymo įmonė patyrė nuostolį, tai einamaisiais finansiniais metais Kintamoji atlyginimo dalis gali būti išmokama tik įvertinus ar toks išmokėjimas nenulems, jog būsimais finansiniais metais Valdymo įmonės finansinė padėtis galėtų tapti netvari.
41. Prieš išmokant atidėtąją dalį (paprastai taikoma Nustatytiesiems darbuotojams) privalomai pakartotinai įvertinami veiklos rezultatai ir, jei būtina, atliekamas koregavimas pagal riziką, kad Kintamojo atlyginimo dalis būtų suderinta atsižvelgiant į rizikas bei veiklos rezultatų ir rizikos vertinimų klaidas, pasireiškusias nuo to laiko, kai Darbuotojui buvo suteikta Kintamoji atlyginimo dalis. Toks *ex post* koregavimas pagal riziką privalomas visais atvejais, nes tuo metu, kai Atlyginimas yra suteikiamas, galutinių veiklos rezultatų patikimai įvertinti negalima.
42. Valdymo įmonė turi teisę nemokėti visos ar dalies Kintamojo atlyginimo dalies, kai atitinkamas Darbuotojas, Valdymo įmonės padalinys arba pati Valdymo įmonė nepasiekia užsibrėžtų veiklos rezultatų ar yra kitos priežastys, dėl kurių Kintamosios atlyginimo dalies mokėjimas nebūtų pagrįstas, pvz., smarkiai pablogėja Valdymo įmonės finansinė padėtis, visų pirma, tais atvejais, kai nebegalima daryti prielaidos, kad Valdymo įmonės galės tęsti veiklą arba ją tęs. Kintamojo atlyginimo dalis gali būti mažinama atskiru Valdymo organų sprendimu ir / ar įsakymu.
43. *Ex post* koregavimas pagal riziką – tiesioginio derinimo pagal riziką mechanizmas, kuriuo naudojantis koreguojama Nustatytojo darbuotojo Kintamoji atlyginimo dalis, taikant Nuobaudų ar Lėšų susigrąžinimo išlygas (pvz., mažinama pinigais mokama Kintamoji atlyginimo dalis arba suteikiama mažiau Priemonių). Valdymo įmonė stengiasi užtikrinti, kad pradinis veiklos rezultatų vertinimas ir grįžtamasis patikrinimas būtų susieti. Todėl *ex post* koregavimo pagal riziką mastas priklauso nuo *ex ante* koregavimo pagal riziką kokybės (tikslumo).
44. Lėšų susigrąžinimo priemonė gali būti taikoma Nustatytiesiems darbuotojams esant bent vienai iš toliau pateikiamų aplinkybių:
 - 44.1. netinkamas Nustatytojo darbuotojo elgesys ar rimtos klaidos (pvz., Valdymo įmonės vidaus dokumentų ar Valdymo įmonės valdomų KIS dokumentų pažeidimas/nesilaikymas, elgesio kodekso, jei toks yra, ir kitų vidaus taisyklių pažeidimas, ypač susijęs su rizika);
 - 44.2. Nustatytojo darbuotojo sukčiavimas arba klaidingos informacijos teikimas;
 - 44.3. Atlyginimo gavimas pažeidžiant teisės aktų ir (arba) šios Politikos reikalavimus;
 - 44.4. Nustatytasis darbuotojas pažeidžia Valdymo įmonės ir (arba) atitinkamo KIS veiklai taikomus teisės aktus;

- 44.5. dėl Nustatytojo darbuotojo veiksmų ar neveikimo padaryta žalos Valdymo įmonei, atitinkam KIS ir (ar) tokio KIS investuotojams.
45. Nuobaudų priemonė gali būti taikoma Nustatytiesiems darbuotojams esant bent vienai iš toliau pateikiamų pavyzdinių aplinkybių (sąrašas nebaigtinis):
- 45.1. kai yra bet kuri iš 44 p. paminėtų aplinkybių;
- 45.2. KIS ir (arba) Valdymo įmonės, ir (arba) verslo padalinio finansiniai veiklos rezultatai po pradinio veiklos rezultatų vertinimo gerokai suprastėja;
- 45.3. KIS ir (arba) Valdymo įmonėje, ir (arba) verslo padalinyje, kuriame dirba Nustatytasis darbuotojas, pasireiškia ryškūs sutrikimas rizikos valdyme;
- 45.4. dideli neigiami bendros Valdymo įmonės finansinės padėties pokyčiai.
46. Kai kintamasis Atlyginimas skiriamas Priemonių forma, galutinės išmokos Darbuotojui dydis iš dalies priklauso nuo rinkos kainų, kurios Atidėjimo ar Užlaikymo laikotarpiu gali svyruoti. Bet kokiu atveju tokie svyravimai nėra pakankama *ex post* koregavimo pagal riziką forma - visada turi būti atliekamas tam tikros formos tiesioginis koregavimas pagal riziką Valdymo įmonės iniciatyva.
47. Atliekant tiesioginį *ex post* koregavimą pagal riziką (ir grynaisiais pinigais, ir Priemonėmis mokamos dalies) atidėtoji dalis jokiais aplinkybėmis neturėtų padidėti.
48. Kintamojo atlygio dalis negali būti mokama taikant priemones ar metodus, kuriais būtų siekiama dirbtinai išvengti taikomų teisės aktų ir šios Politikos. Atsakomybė užtikrinti, kad pagrindinis tikslas – turėti patikimą ir riziką ribojančią Atlyginimų nustatymo politiką ir struktūras – nebūtų netinkamai apeinamas, visų pirma tenka Valdymo organams. Aplinkybės ir atvejai, dėl kurių šiuo požiūriu gali kilti didesnė rizika, gali būti tokie: Kintamojo atlyginimo dalių pakeitimas išmokomis, kurios paprastai nedaro jokio skatinamojo poveikio rizikos pozicijų požiūriu, profesinių paslaugų perdavimas išorės įmonėms, kurios nepatenka į Politikos taikymo sritį (nebent toms įmonėms taikomi reguliavimo reikalavimai dėl atlyginimų, kurie yra tokie pat veiksmingi, kaip ir šios Politikos reikalavimai, remiantis 52 punkto nuostatomis), įgaliotųjų atstovų ar kitų asmenų, kurie teisiniu požiūriu nėra laikomi Darbuotojais, naudojimas, sandoriai tarp Valdymo įmonės ir trečiųjų šalių, kuriais Rizikos 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.
49. Garantuotas kintamasis Atlyginimas yra išimtinis, kuris gali būti mokamas tik priėmus naujus Darbuotojus ir tik pirmaisiais darbo metais.
50. Sutartinių santykių pagrindu numatytos ir dėl priešlaikinio darbo santykių nutraukimo Darbuotojams skiriamos išmokos turi būti siejamos su tų Darbuotojų veiklos rezultatais, pasiektais per jų veiklos laikotarpį. Šiomis išmokomis neturi būti atlyginama už prastus rezultatus.
51. Valdymo įmonė turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas grąžintų visą arba dalį jam išmokėtos Kintamosios atlyginimo dalies, jeigu vėliau paaiškėja, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.
52. Deleguodama investicijų valdymo funkcijas² (įskaitant rizikos valdymą), kai kitu atveju būtų nesilaikoma Atlyginimų nustatymo taisyklių, Valdymo įmonė turėtų užtikrinti, kad:
- 52.1. subjektams, kuriems perduota investicijų valdymo veikla, taikomi atlyginimų nustatymo reguliavimo reikalavimai būtų tiek pat veiksmingi, kaip ir reikalavimai, taikomi pagal šią Politiką; arba
- 52.2. 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 nustatytiesiems darbuotojams atlyginant už investicijų valdymo veiklos vykdymą Valdymo įmonės vardu.
53. Remiantis ankstesnio punkto pirmu papunkčiu, gali būti laikoma, kad subjektui taikomi atlyginimų nustatymo reguliavimo reikalavimai, kurie yra tiek pat veiksmingi, kaip ir reikalavimai, taikomi pagal šią Politiką, be kita ko, kai įvykdomos šios sąlygos:

² Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 2 str. 33 d. 1 p.

- 53.1. subjektui, su kuriuo sudaromas delegavimo susitarimas, taikomos atlyginimų nustatymo taisyklės pagal Direktyvą 2013/36/ES (KPD IV) arba Direktyvą 2011/61/ES (AIFVD), ir
- 53.2. subjekto darbuotojams, kurie šioje Politikoje yra Nustatytieji darbuotojai, taikomos KPD IV arba AIFVD taisyklės.

Draudimas

54. Darbuotojams draudžiama sudaryti draudimo sutartis, pagal kurias jiems būtų išmokama kompensacija, jei po koregavimo jų Atlyginimas būtų sumažintas.
55. Draudimas galioja visoms sutartims, pagal kurias reikalaujama, kad trečioji šalis Darbuotojui tiesiogiai ar netiesiogiai sumokėtų išmokas, susijusias su sumomis, kuriomis buvo sumažintas to Darbuotojo Kintamasis atlyginimas, arba prilygstančias toms sumoms, pavyzdžiui, pasirinkimo sandorio ar kitokios išvestinės finansinės priemonės sutartims.
56. Draudimas, kurio tikslas – padengti asmeninius mokėjimus (pvz., sveikatos draudimo ar būsto paskolų įmokas (jei būsto paskolų draudimas apima su sveikata susijusias aplinkybes, kurioms pasireiškus Darbuotojas negalėtų eiti lygiaverčių pareigų), paprastai neturėtų būti draudžiamas, nors kiekvienas atvejis turi būti vertinamas individualiai.
57. Reikalavimas nesinaudoti asmeninėmis apsidraudimo strategijomis ar draudimu siekiant sumažinti savo Atlyginimo sąlygose numatytą derinimo pagal riziką poveikį taikomas atidedamam ir užlaikomam kintamajam Atlyginimui.

VII. NUSTATYTIEJI DARBUOTOJAI

58. Valdybos vertinimu, šių asmenų (Darbuotojų) profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti esminį/reikšmingą poveikį/įtaką Valdymo įmonės ar jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui, ir atitinkamai šie asmenys (Darbuotojai) patenka į Nustatytojų darbuotojų kategoriją:
 - 58.1. Valdybos nariai³;
 - 58.2. Generalinis direktorius;
 - 58.3. Atitikties specialistas;
 - 58.4. Rizikos valdymo specialistas;
 - 58.5. AML pareigūnas;
 - 58.6. Fondo/KIS valdytojas;
 - 58.7. Administracijos skyriaus vadovas;
 - 58.8. Finansų skyriaus vadovas;
 - 58.9. Investicijų valdymo skyriaus vadovas;
 - 58.10. Pardavimų skyriaus vadovas.
59. Tik Nustatytiesiems darbuotojams taikomi 62 - 79 punktų reikalavimai.
60. Darbuotojams, atsakingiems už Valdymo įmonės vidaus kontrolę (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas, AML pareigūnas) Kintamoji atlyginimo dalis turėtų būti grindžiama konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais (o ne kontroliuojamų veiklos sričių veiklos rezultatais) ir neturėtų būti nustatoma vadovaujantis tik visos Valdymo įmonės veiklos rezultatų kriterijais. Darbuotojams, atsakingiems už Valdymo įmonės vidaus kontrolę (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas, AML pareigūnas) Kintamoji atlyginimo dalis gali būti mokama tik išsamiai įvertinus ir uždokumentavus, ar Kintamojo atlyginimo dalies mokėjimas nekels pavojaus jų nepriklausomumui ir nekils interesų konfliktų šių funkcijų vykdytojams konsultuojant valdybą ir generalinį direktorių. Nustatant Kintamojo atlyginimo dalies dydį ir išmokėjimo sąlygas Darbuotojams, atsakingiems už Valdymo įmonės vidaus

³ Nors valdybos nariai nėra Valdymo įmonės Darbuotojai ir su jais darbo sutartis nėra sudaromos, tačiau gali būti atvejų kai su valdybos nariais bus sudarytos paslaugų teikimo ar panašios sutartys pagal kurias valdybos nariams bus atliekami mokėjimai prilyginami Darbuotojų Atlyginimui, ir būtent tokių mokėjimų atveju turi būti taikomos šios Politikos nuostatos.

kontrolę, turi būti užtikrinta, kad tokie Darbuotojai išliktų nepriklausomi nuo jų prižiūrimų Valdymo įmonės padalinių ir jų rezultatų.

61. Generalinis direktorius kiekvienais metais turi inicijuoti valdybos posėdį, kurio metu būtų apsvarstomas Politikos 58 punkte numatyto Darbuotojų, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti esminį/reikšmingą poveikį/įtaką Valdymo įmonės ar jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui, sąrašo aktualumas ir priimamas sprendimas dėl poreikio keisti minėtą sąrašą.

Kintamojo atlyginimo dydis

62. Kintamojo atlyginimo dalis turi sudaryti ne daugiau kaip 50 procentų viso Darbuotojui mokamo Atlyginimo. Rekomenduojama, kad Kintamojo atlyginimo dalies dydis neviršytų 20 proc. Fiksuotojo atlyginimo dydžio.
63. Ne mažiau kaip 50 proc. Kintamosios atlyginimo dalies Nustatytieji darbuotojai turėtų⁴ gauti Priemonėmis to KIS, su kuriuo yra susijusi jų vykdoma veikla. Jei dėl tokio principo taikymo Nustatytieji darbuotojai taptų pernelyg suinteresuoti KIS, su kuriuo yra susijusi jų veikla, valdyba pasilieka teisę skirti ir kitų Priemonių ir taip užkirsti kelią Nustatytiesiems darbuotojams prisiimti per didelę riziką atitinkamo KIS atžvilgiu.

Užlaikymas

64. Sprendime paskirti Kintamojo atlyginimo dalį Priemonėmis, taip pat nurodomas Užlaikymo laikotarpis, per kurį Darbuotojui draudžiama perleisti gautas Priemonės.
65. Užlaikymo laikotarpis turėtų būti pakankamai ilgas, kad leistų užtikrinti Darbuotojų interesų suderinimą su ilgesnės trukmės Valdymo įmonės, jos valdomų KIS ir tokių KIS investuotojų interesais.
66. Užlaikymo laikotarpis yra nepriklausomas nuo Atidėjimo laikotarpio. Tai reiškia, kad, siekiant atitikti reikalavimą dėl mažiausio 3 (trejų) metų Atidėjimo laikotarpio, Užlaikymo laikotarpis yra nesvarbus. Užlaikymo laikotarpis gali būti trumpesnis ar ilgesnis nei iš anksto nemokamoms Priemonėms taikomas Atidėjimo laikotarpis.
67. Rekomenduojamas Užlaikymo laikotarpis - ne trumpiau kaip 2 (dveji) metai. Ilgesni Užlaikymo laikotarpiai paprastai taikomi Darbuotojams, kurių poveikis Valdymo įmonės ir jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui yra reikšmingiausias. Nustatant Užlaikymo laikotarpį be kita ko turi būti atsižvelgiama ir į atitinkamai Priemonei rekomenduojamą laikymo laikotarpį bei atitinkamo KIS veiklos terminą.
68. Siekiant užtikrinti proporcingumą, paprastai aukščiausio lygio Darbuotojams iš anksto mokamoms Priemonėms taikomas toks Užlaikymo laikotarpis, kuris yra ilgesnis nei atidedamoms Priemonėms nustatytas Atidėjimo laikotarpis.
69. Kai naudojamos atidedamos Priemonės, Užlaikymo laikotarpiai pradedami skaičiuoti kaskart, kai skiriama Priemonių dalis.

Atidėjimas

70. Siekiant užsitikrinti, kad Kintamoji atlyginimo dalis būtų išmokama tik už ilgalaiį veiklos rezultatų tvarumą, ne mažiau kaip 40 proc. (jeigu kintamosios Atlyginimo dalies suma yra itin didelė (t. y. didesnė nei 75% atitinkamo Darbuotojo metinio fiksuoto Atlyginimo) - ne mažiau kaip 60 proc.) Kintamosios dalies mokėjimas turi būti atidėtas ne trumpesniai kaip 3 (trijų) metų laikotarpiui. Atidėjimo laikotarpis (trukmė) apskaičiuojamas remiantis atitinkamo KIS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu, atitinkamo KIS veiklos terminu ir atsižvelgiant į galimą Darbuotojo poveikį to KIS rizikos pobūdžiui.
71. Faktinis Atidėjimo laikotarpis pritaikomas atsižvelgiant į Darbuotojų vykdomas pareigas, jų atliekamas užduotis ir į tikėtinus KIS turto vertės svyravimus, o tai neretai reiškia, kad laikotarpis tampa ilgesnis.
72. Atidėjimo tvarkaraštis sudaromas atsižvelgiant į šiuos elementus: a) atidėjimo trukmė, b) atidedama kintamojo Atlyginimo dalis, c) kaip greitai yra skiriamas atidėtas Atlyginimas (skyrimo momentas), d)

⁴ Jeigu atitinkamo KIS teisinė struktūra ir taisyklės ar steigimo dokumentai apriboja ar draudžia Priemonių skyrimą Nustatytiesiems darbuotojams, tokiu atveju atitinkamos Priemonės neskiriamos/nenaudojamos mokant Kintamąją atlyginimo dalį. Plačiau apie reikalavimus Priemonėms, norint jas skirti kaip Kintamojo atlyginimo dalį, prašome žiūrėti Politikos priedą Nr. 4.

laikotarpis nuo įvertinimo (Vertinimo laikotarpio pabaigos) iki pirmosios atidėtos sumos mokėjimo ir e) atidėtojo kintamojo Atlyginimo forma.

73. 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 (vienerių) metų nuo atitinkamo Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo kintamajam Atlyginimui nustatyti pabaigos ir mokama ne dažniau nei kartą per metus.
74. Neatidėtoji Kintamoji atlyginimo dalis išmokama tuoj po suteikimo ir ja atlyginama už Vertinimo laikotarpio veiklos rezultatus. Atidėtoji Kintamoji atlyginimo dalis išmokama atidėjimo laikotarpiu ir jam pasibaigus, ir ja atlyginama už ilgalaikį veiklos rezultatų tvarumą, kurį lemia praeityje priimti sprendimai.

Atlyginimo mokėjimas Priemonėmis

75. Priemonės Darbuotojams atlyginti naudojamos tik tuo atveju, jei dėl to neatsiranda interesų konflikto ir jei dėl to nėra skatinama prisiimti riziką, kuri būtų nesuderinama su atitinkamo (-ų) KIS (-ų) rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais. Interesų konfliktas gali atsirasti valdant investicijas tiesiogiai nedalyvaujančių Nustatytųjų darbuotojų požiūriu. Atlyginimas šiems Darbuotojams KIS priemonėmis gali prilygti interesų konfliktui jų prievolės nepriklausomai vykdyti savo su tais KIS susijusias funkcijas atžvilgiu.
76. Siekiant suderinti Nustatytųjų darbuotojų ir atitinkamo (-ų) KIS interesus, jei įmanoma, atsižvelgiant į Valdymo įmonės organizaciją ir valdomo (-ų) KIS teisinę struktūrą, Nustatytieji darbuotojai turėtų gauti Priemonės, daugiausia susijusias su tuo (tais) KIS, su kuriuo (-iais) yra susijusi jų vykdoma veikla, jeigu tokių Priemonių valdymas dėl to netaptų per daug koncentruotas, nes dėl to Nustatytieji darbuotojai galėtų lengviau prisiimti per didelę riziką. Tuo atveju, kai dėl tokio principo taikymo Nustatytieji darbuotojai taptų pernelyg suinteresuoti KIS, su kuriuo yra susijusi jų veikla, Valdymo įmonė apsvarstys galimybę padidinti mokamų Priemonių asortimentą ir taip užkirsti kelią Nustatytiesiems darbuotojams prisiimti per didelę riziką atitinkamo (-ų) KIS atžvilgiu.
77. Priemonės įvertinamos jų suteikimo dieną (Vertinimo laikotarpiui pasibaigus). Remiantis šia verte nustatomas pradinis Priemonių skaičius ir vėliau atliekamas to Priemonių skaičiaus *ex post* koregavimas.
78. Už Priemonės prieš jas skiriant neturėtų būti mokami nei dividendai, nei palūkanos. Plačiau apie reikalavimus Priemonėms, norint jas skirti kaip Kintamojo atlyginimo dalį, prašome žiūrėti Politikos priedą Nr. 4.
79. Valdymo įmonė tokį pat jos bendram kintamajam Atlyginimui pasirinktą Priemonių ir grynųjų pinigų santykį taiko ir iš anksto mokamai, ir atidedamai daliai, pvz.:
 - 79.1. tam tikros Nustatytųjų darbuotojų kategorijos kintamajam Atlyginimui Valdymo įmonė nustato santykį pagal kurį 50% kintamojo Atlyginimo mokama Priemonėmis, o 50% – grynaisiais pinigais, ir numato 60% atidėjimo tvarkaraštį (taigi 40% kintamojo Atlyginimo neatidedama). Taigi, 20% kintamojo Atlyginimo iš anksto sumokama Priemonėmis (t. y. 50% nuo 40% dalies) ir 20% – grynaisiais pinigais. Atidėtają dalį sudaro 30% Priemonėmis ir 30% grynaisiais pinigais; arba
 - 79.2. tam tikros Nustatytųjų darbuotojų kategorijos kintamajam Atlyginimui Valdymo įmonė nustato santykį pagal kurį 70% kintamojo Atlyginimo mokama Priemonėmis, o 30% – grynaisiais pinigais, ir numato 40% atidėjimo tvarkaraštį (taigi 60% kintamojo Atlyginimo neatidedama). Taigi, 42% kintamojo Atlyginimo iš anksto sumokama Priemonėmis (t. y. 70% nuo 60% dalies) ir 18% – grynaisiais pinigais. Atidėtają dalį sudaro 28% Priemonėmis ir 12% grynaisiais pinigais.

VIII. DARBUOTOJŲ INFORMAVIMAS

80. Valdymo įmonės Valdymo organams priėmus sprendimus dėl Kintamosios atlyginimo dalies mokėjimo sąlygų nustatymo, su jais turi būti supažindinti Darbuotojai. Už Darbuotojų supažindinimą atsakingas generalinis direktorius.
81. Į Nustatytojo darbuotojo Kintamosios atlyginimo dalies už atitinkamą laikotarpį mokėjimo sąlygų sąvadą turi būti įtrauktas Valdymo įmonės ir atitinkamo Nustatytojo darbuotojo susitarimas, dėl to, kad:
 - 81.1. darbo santykių nutraukimo su atitinkamu Nustatytuoju darbuotoju atveju visos Kintamosios atlyginimo dalies mokėjimo sąlygos lieka galioti ir Nustatytasis darbuotojas neturi teisės reikalauti Kintamojo atlyginimo dalį išmokėti nesuėjus sąlygų sąvade nurodytam terminui;

81.2. Nustatytasis darbuotojas per 10 (dešimt) darbo dienų nuo atitinkamo Valdymo įmonės reikalavimo pateikimo dienos privalo Valdymo įmonei grąžinti visą arba dalį jam išmokėtos Kintamosios atlyginimo dalies, jeigu paaiškėja, kad Kintamoji atlyginimo dalis atitinkamam Nustatytajam darbuotojui buvo išmokėta dėl to, kad Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų, arba paaiškėja Politikos 44 punkte nurodytų aplinkybių.

IX. PAPILDOMAS DARBUOTOJŲ SKATINIMAS

82. Valdymo įmonės Valdymo organai (valdyba dėl 58 punkte išvardintų Darbuotojų, o generalinis direktorius dėl visų kitų Darbuotojų) turi teisę (bet ne pareigą) priimti sprendimą dėl papildomo Darbuotojų skatinimo jiems išmokant mėnesines ar metines Premijas.
83. Darbuotojams skiriamos Premijos laikomos Kintamojo atlyginimo dalimi, todėl skiriant Darbuotojams Premijas bei nustatant jų išmokėjimo sąlygas, turi būti laikomasi tokių pačių principų ir taisyklių, kaip ir nustatant Kintamąją atlyginimo dalį.
84. Premija atitinkamam Nustatytajam darbuotojui laikoma paskirta ir Valdymo įmonei kyla pareiga išmokėti paskirtą Premiją tik tuo atveju, jeigu su Nustatytuoju darbuotoju yra pasirašomas susitarimas, dėl to kad:
- 84.1. darbo santykių nutraukimo su atitinkamu Nustatytuoju darbuotoju atveju visos Premijos mokėjimo sąlygos lieka galioti ir Nustatytasis darbuotojas neturi teisės reikalauti Premiją išmokėti nesuėjus nurodytam terminui;
- 84.2. Nustatytasis darbuotojas per 10 (dešimt) darbo dienų nuo atitinkamo Valdymo įmonės reikalavimo pateikimo dienos privalo Valdymo įmonei grąžinti visą arba dalį jam išmokėtos Premijos, jeigu paaiškėja, kad Premija atitinkamam Nustatytajam darbuotojui buvo paskirta ir / ar išmokėta dėl to, kad Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų, arba paaiškėja Politikos 44 punkte nurodytų aplinkybių.
85. Premija siekiant išsaugoti Darbuotoją yra tam tikros formos kintamasis Atlyginimas, kurį gali būti leidžiama taikyti tik tuo atveju, jei yra tinkamai taikomos derinimo pagal riziką nuostatos.

X. IŠEITINĖ IŠMOKA

86. Susitarimai dėl išeitinių išmokų su iš Valdymo įmonės išeinančiais Darbuotojais, dėl kurių mokamos didelės pagal veiklos rezultatus ir riziką niekaip nekoreguojamos išeitinės išmokos, turėtų būti laikomi nederančiais su šia Politika ir nepraktikuojami Valdymo įmoneje. Visos tokios išmokos turėtų būti susijusios su veiklos rezultatais, pasiektais per tam tikrą laiką, ir nustatytos taip, kad jomis nebūtų atlyginama už prastus rezultatus. Tai neturėtų trukdyti išmokėti išeitines išmokas tokiais atvejais, kaip, pvz., ankstyvas sutarties nutraukimas pasikeitus Valdymo įmonės ar jos valdomų KIS strategijai arba susijungimo ir (arba) perėmimo atvejais.

XI. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS VISUOMENEI

87. Nepažeisdama konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugai taikomų reikalavimų, Valdymo įmonė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei išsamią informaciją apie savo Atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką, taikomą Darbuotojams, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti esminį/reikšmingą poveikį/įtaką Valdymo įmonės ar jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui.
88. Valdymo įmonė metiniame pranešime arba atskiru pranešimu, talpinamu Valdymo įmonės tinklalapyje adresu www.orionam.lt, ne vėliau kaip per 4 (keturis) mėnesius nuo finansinių metų pabaigos turi būti atskleista žemiau nurodyta informacija apie praėjusius finansinius metus:
- 88.1. informacija, susijusi su sprendimų priėmimo procesu nustatant Atlyginimų nustatymo politiką, prireikus įskaitant informaciją apie Atlyginimų nustatymo komiteto (jei toks būtų suformuotas) sudėtį ir įgaliojimus, išorės konsultanto, kuris atliko svarbų vaidmenį kuriant Atlyginimų nustatymo politiką, pavadinimą (vardą, pavardę) ir svarbių suinteresuotų asmenų, dalyvavusių nustatant Atlyginimų nustatymo politiką, vaidmenį;
- 88.2. Valdymo įmonės Atlyginimų nustatymo politikos regioninės apimties, Darbuotojų, kurie laikomi didelę riziką prisiimančiais Darbuotojais, rūšių ir tokiems Darbuotojams nustatyti naudojamų kriterijų aprašymas;

- 88.3. informacija apie Atlyginimo ir veiklos rezultatų ryšį. Į tokią informaciją, be kita ko, įtraukiamas Valdymo įmonei, aukščiausio lygmens verslo linijoms ir atskiriems asmenims taikomų pagrindinių veiklos rezultatų rodiklių (t. y. rezultatų suvestinių) aprašymas. Atskleidžiama informacija, susijusi su Atlyginimų nustatymo procesų modeliu ir struktūra, kaip antai informacija apie pagrindines Atlyginimų nustatymo politikos ypatybes ir tikslus ir informaciją apie tai, kaip Valdymo įmonė užtikrina, kad kontrolės funkcijas vykdantiems darbuotojams būtų atlyginama neatsižvelgiant į jų prižiūrimus verslo vienetus. Į ataskaitą taip pat įtraukiama įvairių naudojamų kintamojo Atlyginimo formų (t. y. grynųjų pinigų, nuosavybės priemonių, pasirinkimo sandorių, kitų kapitalo priemonių ir ilgalaikio skatinimo planų) apibūdinimas, taip pat nurodoma priežastys, kodėl naudojamos šios įvairios formos ir kodėl jos skiriamos įvairių kategorijų Darbuotojams. Be to, aptariami parametrai, naudojami įvairių kategorijų Darbuotojams skiriant atidedamą ir neatidedamą Atlyginimą;
- 88.4. kaip Valdymo 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 Valdymo įmonė stengiasi koreguoti Atlyginimus, siekdama atsižvelgti į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus, kaip ir Valdymo įmonės politikoje dėl atidėjimo, skyrimo ir koregavimo pagal veiklos rezultatus;
- 88.5. informacija apie kiekybinius (finansinius) ir kokybinius (nefinansinius) kriterijus, kuriuos Valdymo įmonė naudoja atskirų asmenų veiklos rezultatams vertinti, kurie yra svarbūs nustatant Atlyginimų nustatymo politiką ir praktiką, ir vertinimą pagal riziką;
- 88.6. informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama teisė į akcijas, pasirinkimo sandorius ar kintamąsias Atlyginimo dalis;
- 88.7. pagrindiniai metinių premijų sistemos ir bet kokios kitos negrynaisiais pinigais gaunamos naudos kriterijai ir priežastys.
89. Pasibaigus finansiniams metams, papildomai parengiamos atskiros Investicinės bendrovės Atlyginimo ataskaitos, kuriose nurodoma ši informacija apie kiekvieną Valdymo organui priskiriamo asmens Atlyginimą:
- 89.1. visas Atlyginimas ir visos Atlyginimo dalys, santykinės Fiksuoto ir Kintamojo atlyginimo dalys, paaiškinimas, kaip Atlyginimas atitinka patvirtintą Politiką, įskaitant tai, kaip jis prisideda prie Investicinės bendrovės ilgojo laikotarpio rezultatų, ir informacija apie tai, kaip buvo taikomi veiklos rezultatų kriterijai;
- 89.2. metiniai Atlyginimo pokyčiai; Investicinės bendrovės rezultatų ir vidutinio atlygio pokyčiai per bent penkerius paskutinius finansinius metus, pateikti taip, kad būtų galima juos palyginti;
- 89.3. bet koks Atlyginimas, gautas iš bet kurios įmonės, kuri priklauso Investicinės bendrovės įmonių grupei, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos įmonių grupių konsoliduotosios finansinės atskaitomybės įstatyme;
- 89.4. suteiktos akcijos, akcijų pasirinkimo sandorių suteiktos teisės, tų sandorių kainos ir datos ir bet kokie šių sandorių pakeitimai;
- 89.5. informacija apie naudojimąsi galimybe susigrąžinti Kintamąją atlyginimo dalį;
90. Atlyginimo ataskaitos, nurodytos 89 punkte, turi būti audituotos ir patvirtintos Valdymo įmonės Valdybos. Audituotos ir patvirtintos Atlyginimo ataskaitos skelbiamos Valdymo įmonės tinklalapio Investicinės Bendrovės skiltyje adresu <https://www.orionam.lt/fondas/omx-baltic-benchmark-fund/> ir nemokamai prieinamos 10 (dešimt) metų. Audituotos ir patvirtintos Atlyginimo ataskaitos taipogi pateikiamos eiliniams Investicinės bendrovės visuotiniams akcininkų susirinkimams.
91. Eiliniame visuotiniame Investicinės bendrovės akcininkų susirinkime, kuriam teikiama Investicinės bendrovės Atlyginimo ataskaita, dalyvaujantys akcininkai turi teisę pateikti savo pastabas dėl Investicinės bendrovės Atlyginimo ataskaitos. Kitoje Investicinės bendrovės Atlyginimo ataskaitoje paaiškinama, kaip buvo atsižvelgta į per ankstesnį akcininkų susirinkimą gautas Investicinės bendrovės akcininkų pastabas bei ankstesnio balsavimo dėl Investicinės bendrovės Atlyginimo ataskaitos rezultatus.
92. Atskleidžiamą informaciją rengia ir valdo valdyba. Valdyba gali pasitelkti kitus asmenis pvz., Administracijos skyriaus vadovą, šiai savo funkcijai atlikti.

XII. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS VALDYMO ĮMONĖS VIDUJE

93. Valdymo įmonės darbuotojai su Politika gali susipažinti Valdymo įmonės vidiniame elektroniniame tinkle.
94. Valdymo įmonė užtikrina, kad Valdymo įmonės viduje atskleidžiama informacija apie Atlyginimų nustatymo politiką būtų bent tokia pat išsami, kaip išorės šalims atskleidžiama informacija.
95. Informacijos atskleidimu Valdymo įmonės viduje be kita ko siekiama, kad Darbuotojai iš anksto žinotų, kokie kriterijai bus taikomi jų Atlyginimui nustatyti.
96. Valdymo įmonė siekia užtikrinti, kad Darbuotojų vertinimo procesas būtų skaidrus.
97. Konfidencialūs kiekybiniai Darbuotojų Atlyginimo aspektai nei Valdymo įmonės viduje, nei išorėje negali būti atskleidžiami.

XIII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMO KONTROLĖ

98. Už šios Politikos įgyvendinimo kontrolę atsako Atitikties specialistas, kuris ne mažiau kaip bent kartą per metus turi atlikti centralizuotą ir nepriklausomą vidaus patikrinimą, kuriuo būtų siekiama identifikuoti, ar Politikos įgyvendinimas atitinka Valdymo organų patvirtintas Valdymo įmonės vidaus tvarkas ir procedūras.
99. Apie tokio patikrinimo rezultatus Atitikties specialistas informuoja Valdymo įmonės valdybą.

XIV. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

100. Politika peržiūrima vadovaujantis Valdymo įmonės „Vidaus dokumentų rengimo ir valdymo tvarka“. Esant poreikiui, Politika turi būti atnaujinama, kad atitiktų jai keliamus tikslus bei Valdymo įmonės veiklos pobūdį ir mastą bei Valdymo įmonės akcininkų keliamus tikslus.
101. Politikos peržiūrą inicijuoja generalinis direktorius.
102. Peržiūrint ir atnaujinant Politiką turi būti užtikrinta, kad Politika nuolat atitiktų žemiau nurodytus jai keliamus reikalavimus:
 - 102.1.veiktų kaip numatyta (visų pirma, kad Atlyginimų nustatymo sistema apimtų visus sutartus planus (programas), kad Atlyginimo išmokos būtų tinkamos ir kad būtų tinkamai atsižvelgta į Valdymo įmonės rizikos pobūdį, ilgalaikius tikslus ir siekius);
 - 102.2.atitiktų nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus, taisykles, principus ir standartus;
 - 102.3.būtų aiški, įforminta dokumentais ir skaidri Valdymo įmonės vidaus požiūriu;
 - 102.4.atitiktų ir skatintų patikimą ir veiksmingą Valdymo įmonės ir jos valdomų KIS rizikos valdymą;
 - 102.5.neskatintų prisiimti per didelės rizikos, palyginti su KIS, kuriuos valdo Valdymo įmonė, investavimo politika, ir neskatinant prisiimti papildomos rizikos, kuri nesuderinama su Valdymo įmonės valdomo KIS steigimo dokumentuose pateikiama informacija;
 - 102.6.atitiktų Valdymo įmonės, jos valdomo KIS ir tokio KIS investuotojų verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus (tokius kaip nuoseklaus augimo perspektyvos ir kt.), taip pat Klientų apsaugos principus Valdymo įmonei teikiant paslaugas;
 - 102.7.siektų suderinti Darbuotojų asmeninius veiklos tikslus su ilgalaikiais Valdymo Įmonės ir jos valdomų KIS interesais;
 - 102.8.pensijų politika atitiktų Valdymo įmonės ir jos valdomų KIS verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus;
 - 102.9.būti prieinama Darbuotojams, kuriems yra taikoma.
103. Politikos peržiūros procese dalyvauja Valdymo įmonės kontrolės funkcijas vykdančios (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas) ir, jeigu reikia, už personalo valdymą atsakingi darbuotojai (Administracijos skyriaus vadovas), taip pat išorės ekspertai (jeigu juos nusprendžia pasitelkti Valdymo organai). Rizikos valdymo specialistas, be kita ko, turėtų vertinti, kokį poveikį kintamojo Atlyginimo struktūra daro Valdymo įmonės rizikos pobūdžiui. Atitikties specialistas turėtų, be kita ko, nagrinėti, kokį poveikį Atlyginimų struktūra daro Valdymo įmonės atitiktčiai teisės aktams, taisyklėms ir vidaus politikai.

104. Jeigu atliekant periodines Politikos ir jos įgyvendinimo peržiūras nustatoma, kad Atlyginimų nustatymo sistema neveikia taip, kaip numatyta ar nurodyta, generalinis direktorius turėtų užtikrinti, kad taisomųjų priemonių planas būtų įgyvendintas laiku.
105. Politika teikiama tvirtinimui Valdymo įmonės valdybai ir eiliniams visuotiniams Investicinės bendrovės akcininkų susirinkimams ne rečiau kaip kas 4 (ketverius) metus, taip pat jeigu esama esminių Politikos pakeitimų.
106. Jeigu Politika keičiama nedarant tiesioginės įtakos Valdymo organų Atlyginimams – šie Politikos pakeitimai nėra tvirtinami Investicinės bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo.
107. Keičiant Politiką, Investicinės bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui pateikiamos visos Atlyginimo ataskaitos (89 - 91 punktai), patvirtintos po paskutinio visuotinio Investicinės bendrovės akcininkų susirinkimo balsavimo dėl Politikos.
108. Keičiant Politiką Valdymo įmonė kartu su pakeitimais Investicinės bendrovės visuotiniams akcininkų susirinkimams pateikia (i) esminių Politikos pakeitimų apibūdinimus ir paaiškinimus, (ii) tuo atveju, jeigu keičiama Politika jau buvo svarstyta visuotiniame Investicinės bendrovės akcininkų susirinkime, bet jai nepritarta, – visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime nurodyti argumentai.
109. Jeigu Politika nėra patvirtinta, o Investicinės bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas nepatvirtina siūlomos Politikos, Valdymo organams Atlyginimas mokamas pagal iki Politikos svarstymo priimtus sprendimus dėl Atlyginimo Valdymo organams nustatymo, tačiau tokių sprendimų negalima pakeisti iki bus patvirtinta Politika.
110. Jeigu Politika yra patvirtinta, o Investicinės bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime siūlomi Politikos pakeitimai (nauja Politika) nepatvirtinami, Atlyginimas Valdymo organams toliau mokamas pagal esamą patvirtintą Politiką iki Investicinės bendrovės akcininkų susirinkimas patvirtins naują Politiką (siūloma nauja Politika teikiama tvirtinti kitame Investicinės bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime).
111. Generalinis direktorius atsakingas, jog nedelsiant po Investicinės bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo, kuriame patvirtinta Politika, Valdymo įmonės tinklalapio Investicinės Bendrovės skiltyje adresu <https://www.orionam.lt/fondas/omx-baltic-benchmark-fund/> būtų viešai paskelbta naujai patvirtinta Politika, visuotinio akcininkų susirinkimo data ir balsavimo rezultatai; Politika bei duomenys apie visuotinio akcininkų susirinkimo datą ir balsavimo rezultatus turi būti nemokamai prieinami visą Politikos taikymo laikotarpį.

PRIEDAI:

1. Darbuotojų vertinimo proceso aprašymas;
2. Trumpa pagrindinių Politikos nuostatų, aktualių visiems Darbuotojams, apžvalga;
3. Trumpa pagrindinių Politikos nuostatų, aktualių tik Nustatytiesiems darbuotojams, apžvalga;
4. Reikalavimai Priemonėms, norint jas skirti kaip Kintamojo atlyginimo dalį.

DARBUOTOJŲ VERTINIMO PROCESAS

1. Kiekvienas metais per 30 kalendorinių dienų nuo Valdymo įmonės biudžeto patvirtinimo Valdymo įmonės Valdymo organai priima sprendimą(-us) dėl Kintamosios atlyginimo dalies nustatymo kiekvienam Darbuotojui. Tokiame sprendime(-uose) išdėstoma bent:
 - a. kokio dydžio Kintamoji atlyginimo dalis gali būti mokama atitinkamam Darbuotojui;
 - b. kokie kiekvienam Darbuotojui keliami tikslai turi būti pasiekti, kad Darbuotojas turėtų teisę gauti Kintamąją atlyginimo dalį;
 - c. kokiais vertinimo kriterijais bus remiamasi sprendžiant dėl Kintamosios atlyginimo dalies skyrimo kiekvienam Darbuotojui;
 - d. kokie turi būti Valdymo įmonės bei atitinkamo Valdymo įmonės vidaus padalinio veiklos rezultatai ir (arba) finansinė būklė, kad atitinkamiems Darbuotojams galėtų būti išmokėta visa ar dalis Kintamosios atlyginimo dalies
 - e. kaip bus atliekamas individualus Darbuotojo vertinimas (individualaus Darbuotojo vertinimo proceso aprašymas).
2. Valdymo įmonės administracijos skyriaus vadovė per 3 d. d. po Valdymo organų sprendimo(-ų) dėl Kintamosios atlyginimo dalies nustatymo kiekvienam Darbuotojui supažindina atitinkamai kiekvieną Darbuotoją su jam aktualiomis tokio sprendimo(-ų) nuostatomis t. y. atitinkamo Darbuotojo vertinimo kriterijais, jam keliamais tikslais ir t. t.
3. Kiekvieno Darbuotojo, kuriam remiantis pirmame punkte nurodytu sprendimu(-ais) gali būti mokama Kintamoji atlyginimo dalis, individualus vertinimas už einamuosius metus turi būti atliktas iki sekančių metų Valdymo įmonės biudžeto tvirtinimo.
4. Vertinimą organizuoja Valdymo įmonės administracijos skyriaus vadovė. Vertinimą atlieka ir Darbuotojo individualaus vertinimo ataskaitą tvirtina tiesioginis Darbuotojo vadovas. Į individualų Darbuotojo vertinimą turi būti įtraukiami Valdymo įmonės rizikos valdymo specialistas ir atitikties specialistas.
5. Vertinimas galutinai įforminamas užpildant Darbuotojo individualaus vertinimo ataskaitą.
6. Remiantis Darbuotojo individualaus vertinimo ataskaita Valdymo organai sprendžia dėl Kintamosios atlyginimo dalies Darbuotojui skyrimo ir mokėjimo.

**TRUMPA PAGRINDINIŲ POLITIKOS NUOSTATŲ, AKTUALIŲ VISIEMS DARBUOTOJAMS,
APŽVALGA**

Toliau pateikiama apžvalga apima tik, Valdymo įmonės nuomone, pagrindines Politikos nuostatas, aktualias visiems Darbuotojams. Apžvalgos tikslas – atkreipti Darbuotojų dėmesį į jiems aktualias pagrindines Politikos nuostatas. Valdymo įmonė primygtinai rekomenduoja Darbuotojams susipažinti su visa Politika, o šia apžvalga naudotis tik kaip pagalbine priemone.

| | |
|---|--|
| Pagrindiniai dokumentai reglamentuojantys Darbuotojų Atlyginimus: | <i>Ši Politika, Valdymo organų sprendimai ir darbo sutartys.</i> |
| Kas nustato Darbuotojo Fiksuotą atlyginimo dalį? | <i>Kiekvieno Darbuotojo (išskyrus generalinį direktorių) Fiksuotoji atlyginimo dalis yra nustatoma jo darbo sutartyje. Generalinio direktoriaus Fiksuotoji atlyginimo dalis yra nustatoma Valdybos sprendimu.</i> |
| Kaip dažnai peržiūrima Darbuotojo Fiksuotoji atlyginimo dalis? | <i>Fiksuotoji atlygio dalis peržiūrima kartą metuose.</i> |
| Kas nustato Darbuotojų, kurie nėra Nustatytieji darbuotojai, Kintamą atlyginimo dalį? | <i>Darbuotojų, kurie nėra Nustatytieji darbuotojai, Kintamoji atlyginimo dalis nustatoma generalinio direktoriaus sprendimu.</i> |
| Kokie kriterijai naudojami nustatant Darbuotojų Kintamą atlyginimo dalį? | <i>Naudojami kiekybiniai (finansiniai) ir kokybiniai (nefinansiniai) kriterijai.</i> |
| Kuriems vertinimo kriterijams – finansiniams ar nefinansiniams, teikiama pirmenybė? | <i>Neigiami nefinansiniai veiklos rezultatai, visų pirma neetiškas ar reikalavimų neatitinkantis elgesys, yra viršesni nei bet kokie geri finansiniai Darbuotojo pasiekti veiklos rezultatai ir dėl to Darbuotojo Kintamasis atlyginimas paprastai turėtų būti sumažintas.</i> |
| Ar yra nuo Darbuotojų tiesiogiai nepriklausančių aplinkybių dėl kurių Darbuotojams gali būti nemokama Kintamoji atlyginimo dalis? | <i>Taip, pvz., suprastėjusi Valdymo įmonės finansinė padėtis.</i> |
| Kokios pasekmės gali kilti Darbuotojui jeigu Kintamą atlyginimo dalį jis gavo veikdamas nesąžiningai ar buvo padaryta sąskaitybos klaidų? | <i>Valdymo įmonė turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas grąžintų visą arba dalį jam išmokėtos Kintamosios atlyginimo dalies, jeigu vėliau paaiškėja, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.</i> |
| Ar kiekybiniai Darbuotojų Atlyginimo aspektai yra vieši? | <i>Konfidencialūs kiekybiniai Darbuotojų Atlyginimo aspektai nei Valdymo įmonės viduje nei išorėje negali būti atskleidžiami.</i> |

TRUMPA PAGRINDINIŲ POLITIKOS NUOSTATŲ, AKTUALIŲ TIK NUSTATYTIESIEMS DARBUOTOJAMS, APŽVALGA

Toliau pateikiama apžvalga apima tik, Valdymo įmonės nuomone, pagrindines Politikos nuostatas, aktualias tik Nustatytiesiems darbuotojams. Apžvalgos tikslas – atkreipti Nustatytųjų darbuotojų dėmesį į tik jiems aktualias pagrindines Politikos nuostatas. Valdymo įmonė primygtinai rekomenduoja Nustatytiesiems darbuotojams susipažinti su visa Politika, o šia apžvalga naudotis tik kaip pagalbine priemone.

| | |
|--|---|
| Kurie Darbuotojai yra Nustatytieji darbuotojai? | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Valdybos nariai;</i> 2. <i>Generalinis direktorius;</i> 3. <i>Atitikties specialistas;</i> 4. <i>Rizikos valdymo specialistas;</i> 5. <i>AML pareigūnas;</i> 6. <i>Fondo/KIS valdytojas;</i> 7. <i>Administracijos skyriaus vadovas;</i> 8. <i>Finansų skyriaus vadovas;</i> 9. <i>Investicijų valdymo skyriaus vadovas;</i> 10. <i>Pardavimų skyriaus vadovas.</i> |
| Kas nustato Nustatytojo darbuotojo Fiksuotąją atlyginimo dalį? | <p><i>Kiekvieno Nustatytojo darbuotojo (išskyrus generalinį direktorių) Fiksuotoji atlyginimo dalis yra nustatoma jo darbo sutartyje.</i></p> <p><i>Generalinio direktoriaus Fiksuotoji atlyginimo dalis yra nustatoma Valdybos sprendimu.</i></p> |
| Kas nustato Nustatytojo darbuotojo Kintamąją atlyginimo dalį? | <p><i>Nustatytųjų darbuotojų Kintamoji atlyginimo dalis nustatoma Valdybos sprendimu.</i></p> |
| Kas yra Užlaikymas ir Atidėjimas, kam jie taikomi ir ar jie gali būti taikomi kartu? | <p><i>Atidėjimas yra tuomet kai Kintamosios atlyginimo dalies išmokėjimas išdėstomas dalimis per tam tikrą laikotarpį (ne mažiau kaip 3 m.) pradedant skaičiuoti nuo iš karto mokamos Kintamosios atlyginimo dalies. Atidėjimas gali būti taikomas ir pinigams ir Priemonėms.</i></p> <p><i>Užlaikymas yra tuomet kai Nustatytasis darbuotojas gauna Priemones (kaip Kintamosios Atlyginimo dalies dalį), tačiau kažkurį laiką po jų gavimo negali jų perleisti. Užlaikymas taikomas tik Priemonėms.</i></p> <p><i>Valdymo įmonė pasirenka ar nori taikyti Atidėjimą ir Užlaikymą kartu, tačiau Užlaikymas gali būti taikomas tik Priemonėms, o Atidėjimas ir Priemonėms ir pinigams. Abu kartu galima taikyti tada kai Nustatytajam darbuotojui skiriamos Priemonės – Atidėjimas reikš kad jos bus išmokamos dalimis per kažkokį laikotarpį, o Užlaikymas reikš kad tos kiekvienos išmokėtos Priemonių dalies Nustatytasis darbuotojas negalės perleisti nustatytą Užlaikymo laikotarpį.</i></p> |
| Jeigu Kintamoji atlyginimo dalis Nustatytajam darbuotojui buvo paskirta, bet jos mokėjimas atidėtas, ar prieš išmokant atidėtą dalį yra atliekamas pakartotinis Nustatytojo darbuotojo vertinimas? | <p><i>Prieš išmokant atidėtąją Kintamojo atlyginimo dalį privalomai pakartotinai įvertinami Nustatytojo darbuotojo veiklos rezultatai ir, jei būtina, atliekamas koregavimas pagal riziką, kad Kintamojo atlyginimo dalis būtų suderinta atsižvelgiant į rizikas bei veiklos rezultatų ir rizikos vertinimų klaidas, pasireiškusias nuo to laiko, kai Nustatytajam Darbuotojui buvo suteikta Kintamoji atlyginimo dalis. Toks ex post koregavimas pagal riziką privalomas visais atvejais, nes tuo</i></p> |

| | |
|--|---|
| | <p>metu, kai Kintamoji atlyginimo dalis yra suteikiama, galutinių Nustatytojo darbuotojo veiklos rezultatų patikimai įvertinti negalima.</p> |
| <p>Kada taikomos Nuobaudos ir/arba Lėšų susigrąžinimas?</p> | <p>Lėšų susigrąžinimo priemonė gali būti taikoma esant bent vienai iš toliau pateikiamų aplinkybių:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. netinkamas Nustatytojo darbuotojo elgesys ar rimtos klaidos (pvz., Valdymo įmonės vidaus dokumentų ar Valdymo įmonės valdomų KIS dokumentų pažeidimas/nesilaikymas, elgesio kodekso, jei toks yra, ir kitų vidaus taisyklių pažeidimas, ypač susijęs su rizika); 2. Nustatytojo darbuotojo sukčiavimas arba klaidingos informacijos teikimas; 3. Atlyginimo gavimas pažeidžiant teisės aktų ir (arba) šios Politikos reikalavimus; 4. Nustatytasis darbuotojas pažeidžia Valdymo įmonės ir (arba) atitinkamo KIS veiklai taikomus teisės aktus; 5. dėl Nustatytojo darbuotojo veiksmų ar neveikimo padaryta žalos Valdymo įmonei, atitinkam KIS ir (ar) tokio KIS investuotojams. <p>Nuobaudų priemonė gali būti taikoma esant bent vienai iš toliau pateikiamų pavyzdinių aplinkybių (sąrašas nebaigtinis):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kai yra bet kuri iš aukščiau paminėtų aplinkybių, kai gali būti taikoma Lėšų susigrąžinimo priemonė; 2. KIS ir (arba) Valdymo įmonės, ir (arba) verslo padalinio finansiniai veiklos rezultatai paskui (t. y., po pradinio veiklos rezultatų vertinimo) gerokai suprastėja; 3. KIS ir (arba) Valdymo įmonėje, ir (arba) verslo padalinyje, kuriame dirba Nustatytasis darbuotojas, pasireiškia ryškus sutrikimas rizikos valdyme; 4. dideli neigiami bendros Valdymo įmonės finansinės padėties pokyčiai. |
| <p>Ar galima apsidrausti atidedamą ir/arba užlaikomą Kintamąją atlyginimo dalį t. y. ar gali Nustatytasis darbuotojas sudaryti draudimo sutartį pagal kurią gautų išmoką, kai Valdymo įmonė nusprendžia Nustatytajam darbuotojui neišmokėti atidėtos ir/arba užlaikytos Kintamojo atlyginimo dalies?</p> | <p>Darbuotojams draudžiama sudaryti tokias draudimo sutartis.</p> |
| <p>Kokios specifinės nuostatos taikomos Darbuotojų, atsakingų už Valdymo įmonės vidaus kontrolę (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas, AML pareigūnas), Kintamajai atlyginimo daliai?</p> | <p>Darbuotojams, atsakingiems už Valdymo įmonės vidaus kontrolę (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas, AML pareigūnas) Kintamoji atlyginimo dalis turėtų būti grindžiama konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais (o ne kontroliuojamų veiklos sričių veiklos rezultatais) ir neturėtų būti nustatoma vadovaujantis tik visos Valdymo įmonės veiklos rezultatų kriterijais. Darbuotojams, atsakingiems už Valdymo įmonės vidaus kontrolę (Atitikties specialistas, Rizikos valdymo specialistas, AML pareigūnas) Kintamoji atlyginimo dalis gali būti mokama tik išsamiai įvertinus ir uždokumentavus, ar Kintamojo atlyginimo dalies mokėjimas nekels pavojaus jų nepriklausomumui ir nekils interesų konfliktų šių funkcijų vykdytojams konsultuojant valdybą ir generalinį direktorių. Nustatant Kintamojo atlyginimo dalies dydį ir išmokėjimo sąlygas Darbuotojams, atsakingiems už Valdymo įmonės vidaus kontrolę, turi būti</p> |

| | |
|--|--|
| | <i>užtikrinta, kad tokie Darbuotojai išliktų nepriklausomi nuo jų prižiūrimų Valdymo įmonės padalinių ir jų rezultatų.</i> |
| Kokia yra privaloma ir rekomenduojama Kintamojo atlyginimo dalis Nustatytiesiems darbuotojams? | <i>Kintamojo atlyginimo dalis turi sudaryti ne daugiau kaip 50 procentų viso Nustatytajam darbuotojui mokamo Atlyginimo. Rekomenduojama, kad Kintamojo atlyginimo dalies dydis neviršytų 20 proc. Fiksuotojo atlyginimo dydžio.</i> |
| Kokios specifinės nuostatos taikomos Nustatytųjų darbuotojų Kintamajai atlyginimo daliai? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mokėjimas Priemonėmis – ne mažiau kaip 50 proc. Kintamosios atlyginimo dalies Nustatytieji darbuotojai turėtų (t. y. kai leidžia aplinkybės - žr. Politikos priedas Nr. 4) gauti Priemonėmis. Priemonės Nustatytiesiems darbuotojams atlyginti naudojamos tik tuo atveju, jei dėl to neatsiranda interesų konflikto ir jei dėl to nėra skatinama prisiimti riziką, kuri būtų nesuderinama su atitinkamo (-ų) KIS (-ų) rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais. 2. Užlaikymas – sprendime paskirti Kintamojo atlyginimo dalį Priemonėmis, taip pat nurodomas Užlaikymo laikotarpis, per kurį Nustatytajam darbuotojui draudžiama perleisti gautas Priemonės. Užlaikymo laikotarpis yra nepriklausomas nuo Atidėjimo laikotarpio. Tai reiškia, kad, siekiant atitikti reikalavimą dėl mažiausio 3 (trijų) metų Atidėjimo laikotarpio, Užlaikymo laikotarpis yra nesvarbus. Rekomenduojamas Užlaikymo laikotarpis - ne trumpiau kaip 2 (du) metai. Ilgesni Užlaikymo laikotarpiai paprastai taikomi Nustatytiesiems darbuotojams, kurių poveikis Valdymo įmonės ir jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui yra reikšmingiausias. Nustatant Užlaikymo laikotarpį be kita ko turi būti atsižvelgiama ir į atitinkamai Priemonei rekomenduojamą laikymo laikotarpį bei atitinkamo KIS veiklos terminą. Kai naudojamos atidedamos Priemonės, Užlaikymo laikotarpiai pradedami skaičiuoti kaskart, kai skiriama Priemonių dalis. 3. Atidėjimas – Siekiant užsitikrinti, kad Kintamoji atlyginimo dalis būtų išmokama tik už ilgalaikį veiklos rezultatų tvarumą, ne mažiau kaip 40 proc. (jeigu kintamosios Atlyginimo dalies suma yra itin didelė (t. y. didesnė nei 75% atitinkamo Darbuotojo metinio fiksuoto Atlyginimo) - ne mažiau kaip 60 proc.) Kintamosios dalies mokėjimas turi būti atidėtas ne trumpesniai kaip 3 (trijų) metų laikotarpiui. Atidėjimo laikotarpis (trukmė) apskaičiuojamas remiantis atitinkamo KIS investuotojams rekomenduojamu laikymo laikotarpiu, atitinkamo KIS veiklos terminu ir atsižvelgiant į galimą Darbuotojo poveikį to KIS rizikos pobūdžiui. 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 (vienerių) metų nuo atitinkamo Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo kintamajam Atlyginimui nustatyti pabaigos ir mokama ne dažniau nei kartą per metus. Neatidėtoji Kintamoji atlyginimo dalis išmokama tuoj po suteikimo ir ja atlyginama už Vertinimo laikotarpio veiklos rezultatus. Atidėtoji Kintamoji atlyginimo dalis išmokama atidėjimo laikotarpiu ir jam pasibaigus, ir ja atlyginama už ilgalaikį veiklos rezultatų tvarumą, kurį lemia praeityje priimti sprendimai. |
| Ar darbo santykių nutraukimo atveju Nustatytasis darbuotojas gali reikalauti Kintamojo atlyginimo dalį išmokėti nesuėjus terminui? | <i>Darbo santykių nutraukimo su atitinkamu Nustatytuuoju darbuotoju atveju visos Kintamosios atlyginimo dalies mokėjimo sąlygos lieka galioti ir Nustatytasis darbuotojas neturi teisės reikalauti Kintamojo atlyginimo dalį išmokėti nesuėjus terminui.</i> |

Kokios galimos pasekmės jeigu paaiškėja, kad Kintamoji atlyginimo dalis atitinkamam Nustatytajam darbuotojui buvo išmokėta dėl to, kad Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų, arba paaiškėja Politikos 44 punkte nurodytų aplinkybių?

Nustatytasis darbuotojas per 10 (dešimt) darbo dienų nuo atitinkamo Valdymo įmonės reikalavimo pateikimo dienos privalo Valdymo įmonei grąžinti visą arba dalį jam išmokėtos Kintamosios atlyginimo dalies, jeigu vėliau paaiškėja, kad Kintamoji atlyginimo dalis atitinkamam Nustatytajam darbuotojui buvo išmokėta dėl to, kad Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų, arba paaiškėja Politikos 44 punkte nurodytų aplinkybių.

REIKALAVIMAI PRIEMONĖMS, NORINT JAS SKIRTI KAIP KINTAMOJO ATLYGINIMO DALĮ

Toliau pateikiami pagrindiniai reikalavimai, kuriuos turi atitikti Priemonės, kad jas būtų galima skirti kaip Kintamojo atlyginimo dalį Darbuotojams:

- atitinkamo KIS teisinė struktūra ir taisyklės ar steigimo dokumentai turi neapriboti ir nedrausti atitinkamų Priemonių laisvo skyrimo Darbuotojams;
- Priemonės turėtų būti daugiausia susijusios su tuo (tais) KIS, su kuriuo (-iais) yra susijusi atitinkamų Darbuotojų vykdoma veikla, su sąlyga, kad tokių Priemonių valdymas dėl to netaptų per daug koncentruotas, nes dėl to Darbuotojai galėtų lengviau prisiimti per didelę riziką. Tuo atveju, kai dėl tokio principo taikymo Darbuotojai taptų pernelyg suinteresuoti KIS, su kuriuo yra susijusi jų veikla, turi būti svarstoma galimybė padidinti mokamų Priemonių asortimentą ir taip užkirsti kelią Darbuotojams prisiimti per didelę riziką atitinkamo (-ų) KIS atžvilgiu;
- rekomenduojamas Priemonių laikymo laikotarpis bei atitinkamo KIS veiklos terminas turi atitikti planuojamą nustatyti tokių Priemonių Užlaikymo laikotarpį. Visgi esant neatitikimui pirmiausia reikia apsvarstyti Užlaikymo laikotarpio koregavimą ir pritaikymą prie rekomenduojamo Priemonių laikymo laikotarpio bei atitinkamo KIS veiklos termino, o tik to negalint padaryti svarstyti apie kitų Priemonių skyrimą arba, atsižvelgiant į situaciją, visišką Priemonių neskyrimą;
- Priemonės Darbuotojams atlyginti gali būti naudojamos tik tuo atveju, jei dėl to neatsiranda interesų konflikto ir jei dėl to nėra skatinama prisiimti riziką, kuri būtų nesuderinama su atitinkamo (-ų) KIS (-ų) rizikos pobūdžiu, taisyklėmis ar steigimo dokumentais;
- principas yra, jog už Priemonės prieš jas skiriant neturėtų būti mokami nei dividendai, nei palūkanos. Jeigu atitinkamo KIS teisinė struktūra ir taisyklės ar steigimo dokumentai neleidžia išvengti dividendų ir palūkanų mokėjimo už Priemonės prieš jas skiriant, tuomet tokios Priemonės neturėtų būti skiriamos.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytus reikalavimus, Valdymo įmonė gali nuspręsti Priemonės Darbuotojams skirti tik iš vieno ar kelių konkrečių KIS. Tokiu atveju Valdymo įmonė gali nesilaikyti principo, jog Priemonės būtų daugiausia susijusios su tuo (tais) KIS, su kuriuo (-iais) yra susijusi atitinkamų Darbuotojų vykdoma veikla.