

PRANEŠIMAS APIE UŽDARIOSIOS AKCINĖS BENDROVĖS „ORION ASSET MANAGEMENT“ ATLYGINIMŲ POLITIKĄ

už 2022 metus

Uždaroji akcinė bendrovė „Orion Asset Management“ (toliau – „**OAM**“) vadovaudamasi OAM Atlyginimų politikos nuostatomis, skelbia šią informaciją:

A. Informaciją, susijusią su sprendimų priėmimo procesu, nustatant OAM Atlyginimų nustatymo politiką

- OAM atlyginimų politika patvirtinta valdybos sprendimu;
- Atlyginimų komitetas OAM nėra sudarytas;
- OAM atlyginimų politikos redakcija peržiūrėta 2022 m. balandžio 26 d.

B. Informaciją apie darbuotojų, kurie laikomi didelę riziką prisiimančiais darbuotojais, rūšių ir tokiems darbuotojams nustatyti naudojamų kriterijų aprašymą

- Darbuotojai, kurie laikomi didelę riziką prisiimančiais darbuotojais OAM Atlyginimų politikoje apibrėžiami kaip nustatytieji darbuotojai.
- 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.

C. Informaciją apie atlyginimo ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį

- OAM atlyginimo politikos pagrindu siekiama mokėti atlygį, kuris yra teisingas bei tinkamas, atsižvelgiant į darbuotojų sugeneruojamą pridėtinę vertę įmonei ir klientams;
- Fiksuotas darbo užmokestis yra pagrindinis atlyginimo komponentas, kuris nustatomas atsižvelgiant į išsilavinimo lygį, darbo stažą, reikalaujamos kompetencijos ir įgūdžių lygį, apribojimus ir darbo patirtį, taip pat atitinkamą verslo sektorių ir regioną.
- Kintamojo atlyginimo dalis išmokama tik esant tvariai OAM finansinei padėčiai ir siejama su OAM ir atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais.

Atlyginimų nustatymo procesų modelis ir struktūra:

- Atlyginimų reglamentavimas
- Atlyginimų struktūra
- Sprendimų dėl atlyginimų nustatymo priėmimas
- Nustatytieji darbuotojai
- Darbuotojų informavimas
- Papildomas darbuotojų skatinimas
- Išėtinė išmoka

- Informacijos atskleidimas visuomenei
- Informacijos atskleidimas valdymo įmonės viduje
- Politikos įgyvendinimo kontrolė

D. Informaciją apie tai, 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.

- Vienas iš pagrindinių OAM Atlyginimų politikos tikslų yra skatinti Valdymo įmonės darbuotojus priimamą riziką derinti su Valdymo įmonės valdomų KIS, tokių KIS investuotojų ir pačios Valdymo įmonės rizika.
- Nustatant Atlyginimo fondus ar individualias skiriamas sumas, Valdymo įmonė stengiasi atsižvelgti į visą esamą ir galimą (nenumatytą) riziką, siejamą su vykdoma veikla.
- Atliekant atlyginimų 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 bet kokius neigiamus pokyčius.

E. Informaciją 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.

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 išmokama tik esant tvariai OAM padėčiai ir siejama su OAM, verslo padalinio ir atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais;
- Fiksuotoji atlyginimo dalis sudaro ne mažiau kaip 50 proc. viso darbuotojui mokamo atlyginimo;

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 metų laikotarpiui. 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.

F. Informaciją apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama teisė į akcijas, pasirinkimo sandorius ar kintamąsias atlyginimo dalis

- Kintamas atlygis siejamas su svarbiais, iš anksto nustatytais ir pamatuojamais kriterijais, nustatytais, siekiant padidinti ilgalaikę OAM vertę;
- Kintamas atlygis pirmiausia siejamas su bendruoju 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;
- Darbuotojo kintamas atlygis, be kita ko, yra susijęs su jo veiklos rezultatų, nustatytų kiekvienų kalendorinių metų pradžioje, įgyvendinimu;
- Kintamas atlygis išmokamas tik tuo atveju, jeigu išmokėjimas grindžiamas OAM finansine gerove / tinkamais finansiniais pasiekimais bei atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais.

G. Informaciją apie pagrindinius metinių premijų sistemos ir bet kokios kitos negrynaisiais pinigais gaunamos naudos kriterijus ir priežastis

- Valdymo įmonės valdymo organai turi teisę (bet ne pareigą) priimti sprendimą dėl papildomo darbuotojų skatinimo jiems išmokant mėnesines ar metines premijas.
- Darbuotojams skiriamos premijos (įskaitas visas ir bet kokias kitas gaunamas naudas) 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.

H. Pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priežastys 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 darbuotojų 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 Atitikties specialisto pateiktus siūlymus;
- Kintamasis atlygis gali būti suteikiamas tik pagal OAM patvirtintas atlyginimų politikos nuostatas.

I. Apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, išmokėtus 2022 m.

Visa per finansinius metus valdymo įmonės darbuotojams išmokėto atlyginimo suma, padalyta į pastoviąją ir kintamąją atlygio dalį, naudos gavėjų skaičius ir, jei taikoma, paties kolektyvinio investavimo subjekto tiesiogiai sumokėtos sumos, įskaitant taikomus sėkmės mokesčius ir kitas panašias išmokas:

- 2022 m. valdymo įmonės darbuotojams išmokėta atlyginimo suma – 545 507 Eur.
- 2022 m. valdymo įmonės darbuotojams išmokėta pastovi atlyginimo dalis – 487 607 Eur.
- 2022 m. valdymo įmonės darbuotojams išmokėta kintama atlyginimo dalis – 57 900 Eur.
- 2022 m. naudos gavėjų skaičius – 31.
- 2022 m. kolektyvinio investavimo subjektų tiesiogiai sumokėtų sumų nebuvo.

Bendra išmokėto atlyginimo suma, suskirstyta pagal įmonės darbuotojų arba kitų asmenų, kurių profesinė veikla turi esminį poveikį valdymo įmonės arba jos valdomų kolektyvinio investavimo subjektų ir pensijų fondų rizikos pobūdžiui, kategorijas, kaip tai nustatyta Kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 12 straipsnyje:

- 2022 m. valdymo įmonės vadovams išmokėta atlyginimo suma – 55 037 Eur
- 2022 m. už prisiimamą riziką ir jos valdymą atsakingiems darbuotojams išmokėta atlyginimų suma – 211 509 Eur
- 2022 m. kontrolės funkcijas atliekantiems darbuotojams išmokėta atlyginimo suma – 84 267 Eur.

Pagarbiai

UAB „Orion Asset Management“
Generalinis direktorius
Mantas Skipitis