

PRANEŠIMAS APIE UAB „MP PENSION FUNDS BALTIC“ ATLYGINIMŲ POLITIKĄ

(2010 m. duomenys)

1. **Informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą, įskaitant informaciją apie atlyginimų komiteto sudarymą, jo sudėtį ir įgaliojimus, apie išorės konsultantą, kurio paslaugomis buvo naudojama rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką:**
 - 1.1. UAB „MP PENSION FUNDS BALTIC“ (toliau – Bendrovė) atlyginimų politika yra dalis Bendrovės veiklos nuostatų, kurie apima Bendrovės vidinius dokumentus, reglamentuojančius Bendrovės veiklos vykdymo ir jos vidaus kontrolės standartus;
 - 1.2. Atlyginimų politiką tvirtina Bendrovės valdyba, kuri taip pat yra atsakinga už politikos įgyvendinimą.
 - 1.3. Bendrovės valdyba, atsižvelgdama į ilgalaikius Bendrovės akcininkų ir kitų suinteresuotų asmenų interesus:
 - 1.3.1. kompetentingai ir nepriklausomai vertina atlyginimų nustatymą, praktiką ir paskatas, sukurtas siekiant valdyti riziką, kapitalą ir likvidumą;
 - 1.3.2. tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir teisės aktų atitikties kontrolę atsakingų vadovujančiųjų darbuotojų atlyginimo nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus;
 - 1.3.3. rengia su darbuotojų atlyginimais susijusių sprendimų projektus.
 - 1.4. Bendrovėje nėra sudaromas Atlyginimų komitetas;
 - 1.5. Išorės konsultantai, kurių paslaugomis buvo naudojama rengiant atlyginimų politiką –advokatų kontora „LAWIN LIDEIKA, PETRAUSKAS, VALIŪNAS IR PARTNERIAI“;
 - 1.6. Bendrovės vidaus taisyklės interesų konfliktų srityje užtikrina, kad suinteresuotiasmenys nedalyvautų procesuose, kuriuose gali kilti interesų konfliktai, tad suinteresuotų asmenųindėlio, rengiant atlyginimų politiką, nėra.
- 2.1. Darbuotojų kintamosios atlyginimo dalies nustatymas yra siejamas su veiklos rezultatais – visas išmokėtino atlyginimo dydis turi būti nustatomas tarpusavyje derinant asmens individualių veiklos rezultatų, atitinkamo Bendrovės padalinio veiklos rezultatų ir visos Bendrovės veiklos rezultatų įvertinimą.
- 3.1. Bendrovės atlyginimų politika turi šias struktūrines dalis:
 - 3.1.1. Bendroji dalis,
 - 3.1.2. Bendrieji Politikos principai,
 - 3.1.3. Atlyginimų struktūra,
 - 3.1.4. Veiklos rezultatų vertinimas,
 - 3.1.5. Vidaus kontrolė,
 - 3.1.6. Informacijos atskleidimas,
 - 3.1.7. Baigiamosios nuostatos;
- 3.2. Atlyginimas turi atitikti bei skatinti veiksmingą rizikos valdymą bei neleisti darbuotojams prisiimti per didelės rizikos;
- 3.3. Kiekvienais metais Bendrovės darbuotojų darbas vertinamas Bendrovės patvirtinta tvarka. Kintamoji atlyginimo dalis siejama su Bendrovės, verslo padalinio bei atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais, nustatytais kasmetinio įvertinimo metu, taip pat priklauso nuo Bendrovės finansinės padėties;
- 3.4. Siekiant užtikrinti, kad darbuotojų vertinimo procesas būtų orientuotas į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus ir kad faktinis nuo rezultatų priklausančių kintamųjų atlyginimo dalių mokėjimas būtų paskirstytas per Bendrovės verslo ciklą ir jos veiklos riziką atitinkantį laikotarpį, turi būti vertinami kelerių metų veiklos rezultatai;
- 3.5. Vertinant veiklos rezultatus, kai šis vertinimas yra pagrindas kintamosioms atlyginimo dalims arba kintamųjų atlyginimo dalių fondams formuoti, reikia atsižvelgti į su vertinamais veiklos rezultatais

- susijusių esamą ir būsimą riziką ir ją įvertinti, taip pat atsižvelgti į naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas;
- 3.6. Vertinant individualius atskiro darbuotojo veiklos rezultatus, taip pat turi būti atsižvelgiama į nefinansinius kriterijus, tokius kaip Bendrovės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais taisyklių laikymasis ir pan.;
 - 3.7. Sutartinių santykių pagrindu numatytos ir dėl priešlaikinio darbo santykių nutraukimo darbuotojams skiriamos išmokos turi būti siejamos su tų darbuotojų veiklos rezultatais, pasiektais per ne mažesnę kaip dvejų metų laikotarpį, išskyrus galiojančiuose teisės aktuose nurodytas privalomas išmokas. Šiomis išmokomis neturi būti atlyginama už prastus rezultatus;
 - 3.8. Atsižvelgiant į tai, kad kintamoji atlyginimo dalis Bendrovėje sudaro mažiau kaip 60 proc. fiksuotos atlyginimo dalies, ir į tai, kad kintamoji atlyginimo dalis Bendrovėje nemokama papildomomis pensijų įmokomis, arba suteikiant teises į Bendrovės akcijas ir su akcijomis susijusiomis finansinėmis priemonėmis, kintamosios dalies mokėjimui nėra taikoma atidėjimo tvarka;
 - 3.9. Atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, jos mastą bei sudėtingumą, Atlyginimų komitetas nesudaromas;
 - 3.10. Atlyginimo politika atitinka Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos patvirtintų Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių atlyginimų politikos reikalavimus, kad:
 - 3.10.1. fiksuotoji atlyginimo dalis turi sudaryti pakankamai didelę viso atlyginimo dalį, kad Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo (premijų) politiką. Bendrovė turi teisę, nepažeisdama Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimų, nemokėti visos ar dalies kintamosios atlyginimo dalies, kai atitinkamas asmuo, Bendrovės padalinys arba pati Bendrovė nepasiekia užsibrėžtų veiklos rezultatų. Apskaičiuotas kintamosios atlyginimo dalies fondas neturi riboti Bendrovės galimybių stiprinti kapitalo bazę.
 - 3.10.2. kintamoji atlyginimo dalis, įskaitant ir atidėjamą dalį, turi būti skiriama ir (arba) išmokama tik esant tvariai Bendrovės finansinei padėčiai ir siejama su Bendrovės, verslo padalinio ir atitinkamo asmens veiklos rezultatais.
 - 3.11. Atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, jos mastą bei sudėtingumą, kintamoji atlyginimo dalis Bendrovėje nemokama papildomomis pensijų įmokomis, arba suteikiant teises į Bendrovės akcijas ir su akcijomis susijusiomis finansinėmis priemonėmis, be to, kintamoji atlyginimo dalis Bendrovėje sudaro mažiau kaip 60 proc. fiksuotos atlyginimo dalies. Atitinkamai, kintamosios atlyginimų dalies mokėjimui nėra taikoma atidėjimo tvarka.
- 4.1. Darbuotojų atlyginimai paprastai susideda tik iš fiksuotos dalies. Darbuotojų atlyginimai, nusprendus Bendrovės valdybai ir/arba Bendrovės vadovui, gali susidėti iš fiksuotos ir kintamos dalies, tačiau tokiu atveju kintamoji atlyginimo dalis Bendrovėje nemokama papildomomis pensijų įmokomis, arba suteikiant teises į Bendrovės akcijas ir su akcijomis susijusiomis finansinėmis priemonėmis.
- 5.1. Darbuotojų atlyginimai paprastai susideda tik iš fiksuotos dalies. Darbuotojų atlyginimai, nusprendus Bendrovės valdybai ir/arba Bendrovės vadovui, gali susidėti iš fiksuotos ir kintamos dalies.
 - 5.2. Tais atvejais, kai viena iš darbuotojo atlyginimą sudarančių dalių yra kintamoji dalis, atlyginimas nustatomas taip, kad būtų užtikrinamos tinkamos fiksuotosios ir kintamosios atlyginimo dalių proporcijos. Šis punktas netaikomas mokant tantjemas Bendrovės valdybos nariams, kadangi Bendrovės valdybos nariai negauna fiksuoto atlyginimo.
 - 5.3. Kintamoji atlyginimo dalis skiriama ir (arba) išmokama tik esant tvariai Bendrovės finansinei padėčiai ir siejama su Bendrovės, verslo padalinio ar atitinkamo darbuotojo veiklos rezultatais.
 - 5.4. Kintamo atlygio skaičiavimas pirmiausia remiasi veiklos rezultatais. Turi būti atsižvelgiama į su vertinamais veiklos rezultatais susijusių esamą ir būsimą riziką. Be to, būtina atsižvelgti ir į verslui reikalingas kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas.
 - 5.5. Darbuotojai privalo laikytis Bendrovės valdybos patvirtintos interesų konfliktų vengimo politikos.

5.6. Kintamoji atlyginimo dalis negali būti mokama taikant priemones ar metodus, kuriais stengiamasi išvengti Bendrovės atlyginimų politikos nuostatų.

6.1. Bendrovėje verslo sritys nėra išskiriamos.

7.1. *Finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į fiksuotąją ir kintamąją atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičių (duomenys už 2010 m. gruodžio 31 d. pasibaigusius finansinius metus):*

	Gavėjų skaičius	Fiksuota dalis	Kintamoji dalis
Vadovybė	3	301 930	57 012
Darbuotojai	2	42 557	2 736
Viso:	5	344 487	59 748

7.2. *Kintamosios atlyginimo dalies, suskaidytos į grynuosius pinigus, akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas dalis, sumas ir formą:*

Visos kintamos atlyginimo dalys buvo išmokėtos grynaisiais pinigais.

7.3. *Likusio neišmokėto atidėto atlyginimo, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumas:*

Nėra

7.4. *Finansiniais metais paskirto atidėto atlyginimo, išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus atlyginimo sumas:*

2010 m. Bendrovėje nebuvo nei paskirto atidėto atlyginimo, nei sumažinto, koreguojant pagal veiklos rezultatus.

7.5. *Finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių:*

Nėra

7.6. *Su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui:*

Nėra

-