

UAB „Synergy finance“ darbuotojų atlyginimo politika

2024 m. gegužės 17 d., Nr. SF-VIT/12
(išdėstyta nauja redakcija)
Vilnius

Bendroji dalis

1. UAB „Synergy finance“ darbuotojų atlyginimo politika parengta remiantis Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 11 str. 1 d. 3 p. bei 12 p. ir 12 str. reikalavimais, Lietuvos banko 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-144 „Dėl Valdymo įmonių veiklos organizavimo ir vykdymo taisyklių patvirtinimo“ (toliau – Nutarimas), Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos 2016 m. spalio 14 d. gairėmis dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575-LT), Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/2088 dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriuje bei kitų teisės aktų nuostatomis, kuriuose nustatyti valdymo įmonių darbuotojų atlyginimų nustatymo politikos turiniui ir jos rengimui, įgyvendinimui ir atskleidimui taikomi reikalavimai.
2. Darbuotojų atlyginimo politika (toliau – Politika) nustato principus, kurių turi laikytis UAB „Synergy finance“ (toliau – Bendrovė) formuodama darbuotojų atlyginimo politiką, skirdama ir išmokėdama kintamąją atlyginimo dalį darbuotojams, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui.
3. Šioje politikoje Bendrovė įtvirtina Darbuotojų atlyginimo principus. Politika siekiama skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, atsakingą verslą, taip pat tvarumo rizikų valdymą. Šios politikos tikslas – nustatyti ir taikyti Bendrovės Darbuotojų atlyginimų politiką ir praktiką, kurios derėtų su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu, ir kuriomis nebūtų skatinama prisiimti rizikos, nesuderinamos su Bendrovės valdomų Kolektyvinio investavimo subjekto (toliau – KIS) rizikos pobūdžiu ar steigimo dokumentais, nei kliudoma Bendrovei vykdyti savo pareigą sąžiningai, teisingai ir profesionaliai veikti geriausiomis KIS ir jo dalyviams sąlygomis bei jų interesais.
4. Ši politika yra peržiūrima ir stebima, esant poreikiui, atnaujinama, kad atitiktų besikeičiančią Bendrovės padėtį. Bendrovės Darbuotojas, atsakingas už atitikties funkcijos vykdymą Bendrovėje, ne rečiau kaip kartą per 1 metus turi atlikti šios Politikos ir jos įgyvendinimo vidaus patikrinimą, vertinant kokį poveikį Darbuotojų atlyginimai daro Bendrovės atitiktčiai teisės aktams, vidaus politikoms ir kt., tikrinant kaip šios Politikos yra laikomasi, taip pat patikrinant Politikos nuostatų atitiktį teisės aktų reikalavimams, principams, standartams, ir parengiant bei pateikiant Bendrovės Valdybai pasiūlymus dėl šios politikos pakeitimų poreikio. Politika ir bet kokie jos pakeitimai tvirtinami Bendrovės Valdybos sprendimu. Bendrovės valdyba taip pat prižiūri, kad Politikos pakeitimai būtų įgyvendinti laiku.

Sąvokos

5. Pagrindinės šiose procedūrose naudojamos sąvokos:
 - 5.1. **Atlyginimas** – darbuotojo darbo užmokestis, susidedantis iš Fiksuotosios dalies;
 - 5.2. **Bendrovė** arba **Valdymo įmonė** – UAB „Synergy finance“;
 - 5.3. **Darbuotojai** – Bendrovės darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, įskaitant Bendrovės vadovus, valdymo ir priežiūros organų narius, kontrolės funkcijas atliekančius darbuotojus ir kitus darbuotojus, kurie gauna atlyginimą, priskiriamą prie tos pačios atlyginimų grupės kaip ir Bendrovės vadovybė;
 - 5.4. **Direktorius** arba **Vadovas** – UAB „Synergy finance“ administracijos vadovas;
 - 5.5. **Fiksuotoji atlyginimo dalis** – darbo sutartyje Bendrovės bei Darbuotojo bendru sutarimu ir įstatymų numatyta tvarka mokama atlyginimo dalis, nepriklausanti nuo Darbuotojo veiklos rezultatų, o siejama su Darbuotojo Bendrovėje atliekama funkcija;
 - 5.6. **Kolektyvinio investavimo subjektas (toliau – KIS)** – investicinis fondas (toliau – IF) ar investicinė bendrovė (toliau – IB), kurių tikslas – platinant investicinius vienetus ar akcijas kaupti asmenų lėšas ir padalijant riziką jas kolektyviai investuoti;
 - 5.7. **Politika** – UAB „Synergy finance“ darbuotojų atlyginimo politika;
 - 5.8. **Tvarumo rizika** – aplinkos, socialinis ar valdymo įvykis ar situacija, kuris (-i), jei įvyktų, galėtų padaryti realų ar galimą reikšmingą neigiamą poveikį investicijų vertei;
 - 5.9. **Valdyba** – Valdymo įmonės valdyba;
 - 5.10. Visos kitos sąvokos, vartojamos šioje Politikoje turi tą pačią reikšmę, kaip ir Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatyme, Lietuvos Respublikos informuotiesiems investuotojams skirtų kolektyvinio investavimo subjektų įstatyme, Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatyme bei kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose KIS veiklą.

Bendrieji atlyginimų politikos principai

6. Pagrindiniai Bendrovės atlyginimų politikos principai:

- 6.1. Atlygio sistema turi atitikti Bendrovės bei jos valdomų KIS strategiją, vertybes ir ilgalaikius tikslus, rizikos valdymo strategiją ir atlyginimų rinkos situaciją. Siekiama, kad Bendrovės atlygio sistema nekeltų papildomų tvarumo rizikų aplinkosaugos, socialinėje, įmonės valdymo veikloje;
- 6.2. atsižvelgiant į Bendrovės dydį ir Bendrovės, kaip valdymo įmonės veiklos laikotarpį, Bendrovėje mokamas tik Fiksuotas atlyginimas, nustatytas pagal Darbuotojo einamas pareigas ir turimas funkcijas (bei jų apimtį) Bendrovėje;
- 6.3. atlyginimai Bendrovėje turi būti didinami ar mažinami, atsižvelgiant į darbuotojų veiklos vertinimą, Bendrovės finansinę padėtį bei darbuotojų atliekamas funkcijas ir jų apimtį.
- 6.4. atlyginimai turi atitikti Bendrovės veiklos rizikos valdymo strategiją, skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą ir užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti pernelyg didelės rizikos;
- 6.5. Darbuotojai negali būti skatinami, jei geresni Bendrovės valdomų KIS grąžos rezultatai tam tikrą laikotarpį pasiekti prisiimant didesnę nei įprastinė riziką. Taip yra siekiama užtikrinti patikimą ir efektyvią rizikos valdymą, nesukeliant pernelyg didelės rizikos.
- 6.6. atlyginimai turi užtikrinti, kad nebūtų skatinama pernelyg didelė, papildoma rizika, kuri nesuderinama su Bendrovės valdomų KIS rizikos pobūdžiu, investavimo politika ar steigimo dokumentuose pateikiama informacija;
- 6.7. nustatant atlyginimus Bendrovės darbuotojams, turi būti siekiama suderinti Bendrovės darbuotojų karjeros tikslus su ilgalaikiais Bendrovės interesais;
- 6.8. nustatant atlyginimus Bendrovės darbuotojams, turi būti siekiama užtikrinti patikimą Bendrovės finansinę padėtį bei ją išlaikyti;
- 6.9. su šia Politika Darbuotojai, kuriems ji yra taikoma, supažindinami pasirašytinai;
- 6.10. už vidaus kontrolę Bendrovėje atsakingas asmuo reguliariai (bent kartą per metus) peržiūri ir, esant poreikiui, atnaujina šią Politiką, kad ji atitiktų besikeičiančią Bendrovės padėtį.

7. Už vidaus kontrolę Bendrovėje atsakingas asmuo yra informuojamas apie Bendrovėje mokamus Atlyginimus ir turi užtikrinti, kad Darbuotojų Atlyginimai būtų nustatomi tokiais principais, kad padėtų išvengti galimų interesų konfliktų Bendrovės viduje.

8. Vadovo atlyginimą turi nustatyti valdyba. Bendrovės Valdyba turi patvirtinti bendruosius Bendrovės atlyginimų politikos principus ir yra atsakinga už jų įgyvendinimą. Kitų Darbuotojų Atlyginimus, Bendrovės Valdybos pavedimu, nustato Vadovas.

9. Politikos formavimo procese turi dalyvauti už vidaus kontrolę Bendrovėje atsakingas asmuo.

10. Bendrovėje už vidaus kontrolės vykdymą yra atsakingas Atitikties pareigūnas.

11. Bendrovėje atlyginimų komitetas nėra sudaromas dėl Bendrovės organizacinės struktūros, veiklos pobūdžio, masto ir sudėtingumo.

12. Už vidaus kontrolę Bendrovėje atsakingas asmuo bent kartą per metus turi atlikti centralizuotą ir nepriklausomą Bendrovės vidaus patikrinimą, kuriuo būtų siekiama nustatyti, ar Politikos įgyvendinimas atitinka Bendrovės Valdybos patvirtintas Bendrovės vidaus tvarkas ir procedūras. Apie šio patikrinimo rezultatus būtina informuoti Bendrovės Valdybą.

13. Kontrolės funkcijas vykdančioms Darbuotojams (įskaitant už vidaus kontrolę Bendrovėje atsakingą asmenį) turi būti atlyginama atsižvelgiant į rezultatus, susijusius su šių asmenų vykdomomis funkcijomis, tačiau nepriklausomai nuo veiklos rezultatų, kuriuos pasiekė jų kontroliuojami Bendrovės struktūriniai padaliniai (darbuotojai).

14. Darbuotojai yra iš anksto raštiškai bei pasirašytinai supažindinami su kriterijais, kuriais vadovaujantis bus nustatomas jų Atlyginimas ir supažindinami su kiekvieno iš jų vertinimo procesu. Vertinimo procesas turi būti tinkamai įformintas dokumentais, skaidrus ir prieinamas kiekvienam Bendrovės darbuotojui, kuriam yra taikomas.

15. Bendrovė privalo turėti Darbuotojų pareigybių sąrašą ir prireikus jį atnaujinti. Lietuvos bankui pareikalavus, Bendrovė turi sugebėti pagrįstai paaiškinti, kaip ji atrinko į šį sąrašą įtrauktas Darbuotojų pareigybes. Atsižvelgiant į Bendrovės dydį ir veiklos specifiką, šios pareigybės yra:

- 15.1. Vadovas;
- 15.2. KIS valdytojas;
- 15.3. atitikties pareigūnas (už vidaus kontrolę Bendrovėje atsakingas asmuo).

16. Bendrovės Valdyba, atsižvelgdama į ilgalaikius Investuotojų, Bendrovės akcininkų interesus, kompetentingai ir nepriklausomai vertina Politiką, praktiką bei paskatas ir tiesiogiai prižiūri už kontrolės funkcijas atsakingų asmenų Atlyginimų nustatymą, mokėjimą ir panašius klausimus.

Atlygio politikos skaidrumas tvarumo rizikos integravimo atžvilgiu

17. Bendrovė į Politiką įtraukia informaciją apie tai, kaip Politika dera su tvarumo rizikos integravimu, ir tą informaciją skelbia savo interneto svetainėje.

18. 17 punkte nurodyta informacija įtraukiama į atlygio politiką, kurią Bendrovė privalo nustatyti ir palikti galioti pagal teisės aktus, direktyvas 2009/65/EB, 2009/138/EB, 2011/61/ES, 2013/36/ES, 2014/65/ES, (ES) 2016/97 ir (ES) 2016/2341.

Bendrovės atlyginimų struktūra

19. Bendrovėje mokamas tik Fiksuotas atlyginimas.

20. Fiksuotoji atlyginimo dalis yra numatyta darbuotojo darbo sutartyje. Kiekvieno darbuotojo atlyginimas nustatomas atsižvelgiant į jo pareigas įmonėje, į tai, ką ir kaip darbuotojas dirba, į rinkos sąlygas bei kitas svarbias aplinkybes.

21. Politikoje yra numatyta, kad tik fiksuotos atlyginimo dalies taikymas darbuotojams sudaro veiksmingą priemonę, padedančią išvengti interesų konfliktų. Šio principo įgyvendinimas užkerta kelią nepagrįstai didelio rizikos lygio priėmimui ir, atitinkamai, interesų konflikto atsiradimo galimybei Bendrovės Darbuotojams priimant sprendimus dėl Valdymo įmonės valdomų KIS.

22. Darbuotojams, išdirbusiems Bendrovėje 2 (du) metus ir ilgiau, yra mokamas priedas (3,0% nuo atlyginimo) į III pakopos pensijų fondą, kuri kasmet yra didinamas po 1,0% iki kol pasiekia 5,0%.

23. Sutartinių santykių pagrindu numatytos ir dėl priešlaikinio darbo santykių nutraukimo Darbuotojams skiriamos išmokos yra siejamos su tų Darbuotojų veiklos rezultatais, pasiektais per Bendrovės nustatytą laikotarpį, išskyrus galiojančiuose teisės aktuose nurodytas privalomas išmokas. Šiomis išmokomis nėra atlyginama už prastus rezultatus.

Veiklos rezultatų vertinimas

24. Darbuotojų Fiksuotoji atlyginimų dalis yra siejama su Bendrovėje atliekamomis funkcijomis bei jų apimtimis. Fiksuoti atlyginimai Bendrovėje peržiūrimi ne dažniau kaip kartą per 6 (šešis) mėnesius, atsižvelgiant į Darbuotojo veiklos vertinimą, atliekamas funkcijas ir jų apimtį.

25. Vertinant individualius atskiro Darbuotojo veiklos rezultatus bei nustatant atlyginimo dydį, atsižvelgiama į kiekybinius ir kokybinius veiklos vertinimo kriterijus. Kiekybiniai vertinimo rodikliai turėtų apimti laikotarpį, kuris būtų pakankamai ilgas darbuotojo veiksmų rizikai tinkamai nustatyti. Kokybiniai vertinimo kriterijai apima tokius kriterijus kaip Bendrovės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais taisyklių laikymasis, pasiūlymai dėl Bendrovės veiklos ir klientų aptarnavimo gerinimo, straipsniai ar pranešimai, didinantys Bendrovės žinomumą ir pan.

Informacijos atskleidimas

26. Nepažeisdama konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugai taikomų reikalavimų, Bendrovė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei šios Politikos pagrindinius principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją. Toks informacijos atskleidimas atliekamas šia forma: pateikiant informaciją metiniame pranešime ir patalpinant informacinį pranešimą Bendrovės interneto svetainėje www.synergy-finance.com. Bendrovė, viešai atskleisdama informaciją, atsižvelgia į proporcingumo principą. Viešai turi būti atskleista ši informacija:

26.1. informacija apie Politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą, apie išorės konsultantus, kurių paslaugomis buvo naudojama rengiant Politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant Politiką;

26.2. informacija apie Darbuotojus ir kriterijai Darbuotojams nustatyti;

26.3. informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį;

26.4. informaciją apie kiekybinius (finansinius) ir kokybinius (nefinansinius) kriterijus, kuriuos Bendrovė naudoja atskirų Darbuotojų veiklos rezultatams vertinti;

26.5. bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, darbuotojų skaičius);

26.6. apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį Bendrovės rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus.

Baigiamosios nuostatos

27. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo ir pilna apimtimi galioja iki jos pakeitimo, papildymo ar panaikinimo.
28. Ši Politika Bendrovėje turi būti keičiama ir (ar) papildoma Bendrovės Valdybos sprendimu.
29. Už Politikos įgyvendinimą, priežiūrą, atnaujinimą ir laikymosi kontrolę yra atsakingas Bendrovės Vadovas.
30. Bendrovės Darbuotojai su Tvarka, jos papildymu ir (ar) pakeitimais supažindinami pasirašytinai.