

Rašto LR Vertybinių popierių komisijai
Nr. 01-001 „Dėl prašymo išduoti
valdymo įmonės licenciją“
20 Priedas

PATVIRTINTA
UAB „Novus Asset
Management“
2011 m. rugpjūčio 22 d.
Valdybos sprendimu Nr. VS110822-4

PAKEISTA
UAB „Novus Asset Management“
2017 m. sausio 2 d. valdybos
sprendimu Nr. VS170102-01

UAB „NOVUS ASSET MANAGEMENT“ DARBUOTOJŲ ATLYGINIMŲ POLITIKA

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. UAB „Novus Asset Management“ (toliau – Įmonė) darbuotojų atlyginimų politikos (toliau – Politika) tikslas – nustatyti principus, kurių privalo laikytis Įmonė, nustatydama atlyginimus Įmonės darbuotojams bei skirdama ir išmokėdama kintamąją atlyginimo dalį darbuotojams, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui.
- 1.2. Ši Politika parengta vadovaujantis LR Finansinių priemonių rinkų įstatymo, LR Kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo, Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-166 patvirtintais Valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimais.

2. SAVOKOS

- 2.1. Atlyginimas – darbuotojo darbo užmokestis, susidedantis iš fiksuotosios ir kintamosios dalies ir Įmonės nuožiūra darbuotojo naudai sukaupto pensijų turto.
- 2.2. Reglamentuojami darbuotojai – Įmonės darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės arba jos valdomų kolektyvinio investavimo subjektų prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, įskaitant Įmonės vadovus, valdymo ir priežiūros organų narius, kontrolės funkcijas atliekančius darbuotojus ir kitus darbuotojus, kurie gauna atlyginimą, priskiriamą prie tos pačios atlyginimų grupės kaip ir Įmonės vadovybė.
- 2.3. Fiksuotoji atlyginimo dalis – atlyginimo dalis, nepriklausanti nuo veiklos rezultatų.
- 2.4. Kintamoji atlyginimo dalis – atlyginimo dalis, skiriama atsižvelgiant į veiklos rezultatus, įskaitant premijas, papildomas pensijos įmokas, kitas finansines ar nepinigines priemones.
- 2.5. Kontrolės funkcijos - rizikos valdymo, vidaus kontrolės, vidaus audito ir panašios Įmonėje vykdomos funkcijos.

3. BENDRIEJI PRINCIPAI

- 3.1. Atlyginimai Įmonės darbuotojams yra nustatomi remiantis šiais principais:
 - 3.1.1. Atlyginimas yra nustatomas atsižvelgiant į Įmonės verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus, atlyginimų rinkos situaciją, Įmonės kapitalo dydį, likvidumą bei rizikos valdymo strategiją;
 - 3.1.2. Atitikti Įmonės veiklos rizikos valdymo strategiją, skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą ir užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti pernelyg didelės rizikos;
 - 3.1.3. Siekti suderinti Įmonės darbuotojų veiklos tikslus su ilgalaikiais Įmonės ir jos valdomų kolektyvinio investavimo subjektų interesais;
 - 3.1.4. Užtikrinti investuotojų ir Įmonės klientų apsaugos principų įgyvendinimą;
 - 3.1.5. Siekti suderinti Įmonės akcininkų, vadovybės ir darbuotojų interesus, pritraukiant, išlaikant ir skatinant darbuotojus tinkamai atstovauti Įmonės interesus.
- 3.2. Ši Politika turi:
 - 3.2.1. būti prieinama Įmonės darbuotojams, kuriems yra taikoma;
 - 3.2.2. numatyti priemones, padedančias išvengti interesų konfliktų;
 - 3.2.3. būti reguliariai (ne rečiau kaip kartą per metus) peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama, kad atitiktų besikeičiančią Įmonės padėtį.

- 3.3. Šią Politiką tvirtina ir atsako už jos įgyvendinimą Įmonės valdyba.
- 3.4. Įmonės administracijos vadovo atlyginimą nustato Įmonės valdyba.
- 3.5. Šios Politikos formavimo procese turi dalyvauti už Įmonės vidaus kontrolę atsakingas asmuo (toliau – Atsakingas asmuo).
- 3.6. Įmonės valdybos nariai, Atsakingas asmuo, taip pat kiti Įmonės darbuotojai, dalyvaujantys kuriant ir įgyvendinant šią Politiką, turi turėti tinkamą kompetenciją ir pagal jų vykdomas funkcijas būti nepriklausomi nuo kitų Įmonės padalinių, kuriuos jie kontroliuoja. Šiuo būdu Įmonė turi užtikrinti minėtiems asmenims galimybę objektyviai įvertinti, ar atlyginimų politika parengta tinkamai, ar atsižvelgiama į atlyginimų politikos pasekmes rizikai ir rizikos valdymui.
- 3.7. Atsakingas asmuo bent kartą per metus turi atlikti centralizuotą ir nepriklausomą Įmonės vidaus patikrinimą, kuriuo būtų siekiama nustatyti, ar atlyginimų politikos įgyvendinimas atitinka Įmonės valdybos patvirtintas Įmonės vidaus tvarkas ir procedūras. Apie šio patikrinimo rezultatus Atsakingas asmuo turi informuoti Įmonės valdybą.
- 3.8. Atsakingas asmuo turi būti nepriklausomas nuo kitų jo prižiūrimų Įmonės padalinių ir turėti pakankamus įgaliojimus tinkamai vykdyti kontrolės funkcijas. Atsakingam asmeniui turi būti atlyginama atsižvelgiant į rezultatus, susijusius su jo vykdomomis funkcijomis, tačiau nepriklausomai nuo veiklos rezultatų, kuriuos pasiekė jo kontroliuojami Įmonės padaliniai.
- 3.9. Įmonė privalo sudaryti ir patvirtinti Reglamentuojamų darbuotojų pareigybių sąrašą (toliau – Sąrašas) ir prireikus jį atnaujinti. Už sąrašo sudarymą ir tvirtinimą yra atsakinga Įmonės valdyba.
- 3.10. Sąrašas yra sudaromas remiantis kokybinių ir kiekybinių parametrų analizę, identifikuojant labiausiai Įmonės prisiimamos rizikos pobūdį ir dydį įtakojančius struktūrinius padalinius bei atsakingus darbuotojus.
- 3.11. Reglamentuojami darbuotojai turi būti iš anksto informuojami apie kriterijus, 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 Įmonės darbuotojui, kuriam yra taikomas.
- 3.12. Atsižvelgiant į Įmonės dydį ir organizacinę struktūrą atlyginimų komitetas nėra sudaromas.
- 3.13. Sprendimus dėl Reglamentuojamų darbuotojų atlyginimų priima Įmonės valdyba.
- 3.14. Reglamentuojamiems darbuotojams taikoma tik fiksuotoji atlyginimo dalis.
- 3.15. Tik fiksuotosios atlyginimo dalies taikymas Reglamentuojamiems darbuotojams sudaro veiksmingą priemonę, padedančią išvengti interesų konfliktų. Šio principo įgyvendinimas užkerta kelią nepagrįstai didelio rizikos lygio prisiimimui ir, atitinkamai, interesų konfliktų atsiradymo galimybei, Įmonės Reglamentuojamiems darbuotojams priimant sprendimus dėl Įmonės valdomų kolektyvinio investavimo subjektų, klientų investicinių priemonių portfelių ar nuosavo kapitalo lėšų investavimo.

4. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

- 4.1. Nepažeisdama konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugos reikalavimų, Įmonė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei svarbius Įmonės atlyginimų politikos principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją. Tai yra daroma pateikiant atskirą pranešimą apie atlyginimų politiką. Įmonė per 4 mėnesius nuo finansinių metų pabaigos privalo šią informaciją paskelbti savo interneto svetainėje.
- 4.2. Vadovaujantis šios Politikos 4.1 punktu, turi būti atskleista:
 - 4.2.1. Informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą;
 - 4.2.2. Informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį, įskaitant atvejį, kai Reglamentuojamiems darbuotojams taikoma tik fiksuotoji atlyginimo dalis, kuri nepriklauso nuo veiklos rezultatų;
 - 4.2.3. Bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, visos kintamosios atlyginimo dalies suma, darbuotojų skaičius);
 - 4.2.4. Apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį Įmonės rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus, nurodant:
 - 4.2.4.1. finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į fiksuotąją ir kintamąją atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičių;
 - 4.2.4.2. finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių;
 - 4.2.4.3. su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui.

5. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

5.1. Ši Politika gali būti papildoma, keičiama ar panaikinama Įmonės valdybos sprendimu.