



PRANEŠIMAS APIE UAB „FINASTA ASSET MANAGEMENT“ ATLYGINIMŲ POLITIKĄ

Šis pranešimas skelbiamas įgyvendinant 2011-02-03 Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos nutarimo 1K-9 „Dėl Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“ 3 punkto reikalavimus.

UAB „Finasta Asset Management“ (toliau – Įmonė) atlyginimų nustatymo principus, metodiką ir reikalavimus darbuotojams, kurių profesinė veikla ir priimami sprendimai turi reikšmingą įtaką Įmonės veiklai reglamentuoja Įmonės valdybos patvirtinta Atlyginimų nustatymo politika (toliau – Atlyginimų politika). Įmonės Atlyginimų politikos formavimo procese dalyvavo Įmonės kontrolės funkcijas vykdantys darbuotojai, išorės ekspertų paslaugomis Įmonė nesinaudojo.

Įmonėje 2010 m. gruodžio 31 d. faktiškai dirbančių darbuotojų (neskaičiuojant vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų) buvo 30, t. y. 25 proc. daugiau negu 2009 metų pabaigoje, kai Įmonėje faktiškai dirbo 24 darbuotojai.

Atlyginimai Įmonės darbuotojams yra nustatomi remiantis šiais principais:

- atlyginimas nustatomas atsižvelgiant į patvirtintus Įmonės ilgalaikius tikslus, veiklos strategiją, vertybes ir interesus, atlyginimų rinkos situaciją, Įmonės kapitalą, likvidumą ir siekiant suvaldyti riziką,
- atitikti Įmonės veiklos rizikos valdymo politiką ir užtikrinti, kad darbuotojas nebūtų skatinamas priimti pernelyg didelę riziką,
- siekti užtikrinti Įmonės ilgalaikių tikslų suderinamumą su darbuotojams keliamais veiklos tikslais,
- užtikrinti investuotojų ir Įmonės klientų apsaugos principų įgyvendinimą,
- užtikrinti, kad kiek įmanoma, būtų vengiama priklausomybės tarp vienos rūšies veiklą vykdančių darbuotojų atlyginimo ir atlyginimo, kurį gauna kitos rūšies veiklą vykdančios darbuotojai, jei dėl skirtingų veiklos rūšių gali kilti interesų konfliktas.

Taikydama šiuos principus Įmonė siekia suderinti akcininkų, vadovybės ir darbuotojų interesus, siekdama pritraukti, išlaikyti ir skatinti darbuotojus tinkamai atstovauti Įmonės interesus panaudojant visas žinias bei gebėjimus.

Formuodama Atlyginimų politiką, Įmonė identifikavo darbuotojus, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamai rizikai, toliau vadinamus „Specialiai reglamentuojamais darbuotojais“, atsižvelgdama į LR Vertybinių popierių komisijos reikalavimus.





Specialiai reglamentuojami darbuotojai buvo identifikuoti remiantis tiek kiekybinių, tiek kokybinių parametru analize. Pirmiausiai identifikuoti labiausiai įmonės prisiimamą riziką įtakojantys padaliniai, tuomet – tuose padaliniuose sprendimus priimančios darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką įmonės prisiimamai rizikai.

Pagal Atlyginimų politiką Specialiai reglamentuojamiems darbuotojams taikoma tik fiksuotoji atlyginimo dalis.

Atsižvelgiant į įmonės dydį ir organizacinę struktūrą atlyginimų komitetas nėra sudaromas. Sprendimus dėl Specialiai reglamentuojamų darbuotojų atlyginimų priima įmonės valdyba, tiesioginio tokio darbuotojo vadovo teikimu, nesudarydama prielaidų grėsmei dėl Specialiai reglamentuojamų darbuotojų objektyvumo jų atliekamo darbo atžvilgiu bei skatindama veiksmingą ir patikimą įmonės rizikos valdymą.

2010 finansinių metų Specialiai reglamentuojamų darbuotojų atlyginimų sumos, suskaidytos į fiksuotą ir kintamąją atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičius:

	Darbuotojų skaičius	Fiksuotas atlyginimas	LTL, tūkst. Kintamas atlyginimas
Vadovybė	4	569.7	-
Darbuotojai	3	94.6	-
Iš viso:	7	664.4	-

2010 m. Specialiai reglamentuojamiems darbuotojams buvo mokamas tik fiksuotas atlyginimas, kintamoji atlyginimo dalis nebuvo mokama.

Kintamojo atlyginimo dalies taikymas gali būti pradėtas taikyti tik tada, kai bus patvirtinta ir įdiegta nuo rezultatų priklausomų išmokų tvarka Specialiai reglamentuojamiems darbuotojams.

