

PRANEŠIMAS APIE ATLYGIO POLITIKĄ

2021

Žemiau esanti informacija yra parengta vadovaujantis 2015 m. gegužės 8 d. Lietuvos banko valdybos nutarimo Nr. 03-82 „Dėl minimalių kredito įstaigų ir finansų maklerio įmonių darbuotojų atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo“ 11 punktu, nukreipiančiu į 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 575/2013 dėl prudencinių reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms, kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012, 450 straipsnį.

Informacija, susijusi su sprendimų priėmimo procesu, taikomu nustatant atlygio politiką

Atnaujinta PayRay Bank, UAB ir jai priklausančių dukterinių bendrovių (toliau – Bankas) atlygio politika nustatytiesiems darbuotojams (toliau – atlygio politika) patvirtinta Stebėtojų tarybos 2021 m. gruodžio 9 d. Atlygio komitetas nėra suformuotas, Stebėtojų taryba nustato ir prižiūri Valdybos narių atlygį. Atlygio politika buvo atnaujinta vadovaujantis atitinkamais Lietuvos banko nutarimais, taikomais nacionaliniais ir Europos Sąjungos reikalavimais. Darbuotojų, kurie nėra nustatyti darbuotojai, atlygio politika yra patvirtinta 2021 m. birželio 1 d. generalinio direktoriaus sprendimu.

Informacija apie atlygio ir veiklos rezultatų ryšį

Banko taikoma atlygio sistema yra sukurta siekiant pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti reikiamų įgūdžių ir kompetencijų turinčius Banko darbuotojus, skatinti patikimus veiklos rezultatus, pasitikėjimo vertą elgesį ir veiksmingą rizikos valdymą. Atlygio sistema sukurta siekiant paskatinti darbuotojus savo darbe nuosekliai laikytis Banko etikos principų ir vertybių, ir veikti atsižvelgiant į Banko verslo ir rizikos valdymo strategiją.

Banko taikoma atlygio sistema yra siekiama:

- užtikrinti, kad darbuotojams būtų mokamas konkurencingas Atlygis;
- užtikrinti, kad atvejai, kai nusprendžiama mokėti kintamąjį atlygį ir jo išmokėjimo principai atitiktų ilgalaikius interesus, susijusius su nenutrūkstamos Banko veiklos užtikrinimu, verslo strategija, tikslais ir vertybėmis, skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų ir užtikrintų, kad mokamas atlygis neskatina darbuotojų prisiimti per didelės rizikos;
- susieti darbuotojo darbo užmokestį su individualiu kiekvieno darbuotojo veiklos rezultatų įvertinimu.

Svarbiausi atlygio sistemos struktūros požymiai, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams vertinti, ir rizikos koregavimą, atidėjimo politiką bei skyrimo kriterijus

Banke atlygis susideda iš fiksuotojo atlygio ir kintamojo atlygio. Fiksuotuoju atlygiu yra laikomas atlygis, nustatytas darbo sutartyje, sudarytoje su darbuotoju, ir ilgalaikės, su veiklos rezultatais nesusijusios, išmokos. Kintamuoju atlygiu yra laikomi papildomi išmokėjimai kaip dalis atlygio, skiriamo atsižvelgus į tvarią ir atitinkamai rizikai pritaikytą Banko veiklą, ir (arba) individualią darbuotojo veiklą, viršijančią nustatytus veiklos tikslus, numatytus darbuotojo funkcijos aprašyme, o taip pat atsižvelgiant į kokybinius kriterijus, tokius kaip klientų pasitenkinimas, vidinių tvarkų laikymasis, bendradarbiavimas su kolegomis.

Papildomi reikalavimai Banko atlygio politikoje yra numatyti nustatytiesiems darbuotojams. Nustatytieji darbuotojai yra apibrėžiami kaip Banko darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai turi reikšmingą poveikį Banko rizikos pobūdžiui, ir kurie yra tokiais laikomi vadovaujantis atlikta kiekybinių ir kokybinių parametru, nustatytų pagal kriterijus, apibrėžtus 2015 m. gegužės 8 d. Lietuvos banko valdybos nutarimo Nr. 03-82 „Dėl minimalių kredito įstaigų ir finansų maklerio įmonių darbuotojų atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo“ 3.3. punkte bei kituose teisės aktuose, analize.

2021 m. atitikties funkcija peržiūrėjo ir išplėtė nustatytųjų darbuotojų sąrašą, atsižvelgiant į darbuotojų ir jų atsakomybių pokyčius Banke, vadovaujantis Europos parlamento ir tarybos direktyvos 2013/36/ES 92 straipsnio 3 dalimi bei EBI reguliavimo techniniu standartu, nustatančiu kriterijus, apibrėžiančius vadovybės atsakomybę ir kontrolės funkcijas, reikšmingą verslo vienetą ir reikšmingą poveikį jo rizikos pobūdžiui, bei kategorijas darbuotojų, kurių profesinė veikla daro reikšmingą poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui (EBA / RTS / 2020/05, 2020 m. birželio 18 d.). Išplėstame nustatytųjų darbuotojų sąraše esančius pakeitimus patvirtino Stebėtojų taryba.

Fiksuotasis atlygis, mokamas nustatytiesiems darbuotojams, turi atspindėti šių darbuotojų profesinę patirtį ir atsakomybių Banke lygį, atsižvelgiant į jų išsilavinimą, kompetencijas ir įgūdžius, profesinę patirtį, atitinkamas verslo operacijas, ir atlygio lygį rinkoje.

Fiksuotojo ir kintamojo atlygio santykiai, nustatyti pagal 2015 m. gegužės 8 d. Lietuvos banko valdybos nutarimo Nr. 03-82 „Dėl minimalių kredito įstaigų ir finansų maklerio įmonių darbuotojų atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo“ 13 punktą, teigiantį, jog kintamoji dalis neviršija 100 % fiksuotosios viso atlygio dalies kiekvienam asmeniui.

Informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama teisė į akcijas, pasirinkimo sandorius ar kintamąsias atlygio dalis

Kintamojo atlygio dydis nustatytiesiems darbuotojams yra mokamas tokiu principu: 50 % nustatyto atlygio mokama už praėjusius arba einančius metus, likusi 50 % dalis yra atidedama 3 metams. Pastaroji kintamojo atlygio dalis gali svyruoti kiekvienais metais pagal Banko Atlygio politikoje nustatytus algoritmus, priklausomai nuo Banko veiklos rezultatų.

Finansinių metų kintamojo atlygio fondas sudaromas tik įvertinus Banko finansinės veiklos rezultatus, atsižvelgiant į esamas ir būsimas rizikas, apyvartinio kapitalo išlaidas ir likvidumo palaikymą. Kadangi kintamas atlygis nustatytiesiems darbuotojams suteikiamas 3 metų laikotarpiui, šis vertinimas turi užtikrinti, kad sudarant kintamo atlygio fondą nebūtų apribojamos Banko galimybės stiprinti savo kapitalo bazę.

Kintamasis atlygis turi būti suteikiamas atsižvelgiant į finansinius Banko veiklos rezultatus ir į atitinkamo struktūrinio padalinio veiklos rezultatus per vertinamąjį laikotarpį, ir įvertinant kiekybinius ir kokybinius (įskaitant finansinius ir nefinansinius) kriterijus darbuotojų veiklai įvertinti. Kokybinius kriterijus sudaro strateginių tikslų pasiekimas, vidinių ir išorinių taisyklių laikymasis, lyderystė, komandinis darbas, kūrybiškumas, motyvacija, proaktyvumas ir iniciatyvumas, lojalumas, bendradarbiavimas su kitais darbuotojais, tiesioginių vadovų suformuluotų tikslų ir uždavinių įgyvendinimas, atsiliepimai iš tiesioginių vadovų ir klientų, ir kt. Visais atvejais į vertinimą bus įtraukta analizė ar darbuotojas laikosi aukštų finansų sektoriaus profesinių standartų ir ar laikosi Banko etikos principų, jo vertybių ir rizikos valdymo kultūros. Veiklos kriterijai nustatomi taip, kad jie neskatintų priimti per didelę riziką ar neteisingai parduoti produktus, ir visada turi išlaikyti balansą tarp atitikties ir rizikos prisiėmimo keliamiems verslo tikslams.

Kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik tuo atveju, jei atitinkamas darbuotojas elgėsi sąžiningai, jo/jos veikloje nebuvo nustatyta jokių teisinių pažeidimų, o per pastaruosius trejus metus (arba per visą jo/jos darbo Banke laikotarpį, jeigu šis terminas yra trumpesnis negu treji metai) jo/jos veikla buvo įvertinta teigiamai.

Kintamasis atlygis negali būti skiriamas, o paskirtas kintamasis atlygis negali būti išmokamas, jei:

- tai prieštarautų Banko atitinkamo laikotarpio veiklos rezultatams ir darbuotojo veiklos įvertinimo rezultatams;
- tai keltų pavojų patikimam ir veiksmingam Banko rizikos valdymui ir prieštarautų jam;
- kintamo atlygio mokėjimas skatintų priimti per didelę riziką;
- tai neatitiktų Banko veiklos strategijos, tikslų, vertybių ir ilgalaikių interesų.

Kintamas atlygis, kuris jau buvo paskirtas, negali būti mokamas, jei darbo santykiai su darbuotoju nutraukiami darbuotojui, kuris kvalifikuotas kaip nustatytasis darbuotojas, neįvykdžius įsipareigojimų arba jeigu toks darbuotojas, kvalifikuotas kaip nustatytasis darbuotojas, nusprendžia atsistatydinti iš pareigų ir (arba) nutraukti darbo sutartį. Atlygio politikoje nurodytais atvejais Bankas gali sumažinti, sulaikyti ar susigrąžinti sumokėtą dalį ar visą kintamąjį atlygį.

Atlygio politika taip pat numato mechanizmus, užtikrinančius, kad Banko darbuotojai nenaudotų asmeninių apsidraudimo strategijų arba, jei taikoma, draudimo nuo kintamojo atlygio sumažėjimo, tam, kad būtų sumažintas rizikos, numatytos jų kintamojo atlygio apskaičiavimo modeliuose, poveikis.

Bendra kiekybinė informacija

2021 m. nė vienam asmeniui Banke nebuvo paskirtas 1 mln. EUR ar didesnis atlygis. Toliau esančioje lentelėje yra pateikta kiekybinė informacija apie atlygio rezultatus už Banką bei jam priklausančias dukterines bendroves pagal 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 575/2013 dėl pradžios reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms 450 straipsnį.

2021 m.	Nepriklausomos kontrolės funkcijos*	Kiti riziką prisiimančys darbuotojai**	Iš viso
Fiksuotasis atlygis (piniginės išmokos)	176,682 EUR	1,055,643 EUR	1,232,325 EUR
Kintamasis atlygis (piniginės išmokos)	0 EUR	138,156 EUR	138,156 EUR
<i>Iš jo atidėtas</i>	<i>0 EUR</i>	<i>69,078 EUR</i>	<i>69,078 EUR</i>
Kintamo atlygio % nuo fiksuoto atlygio	0%	13%	11%
Gavėjų skaičius	7	13	20

1 Lentelė. Bendra kiekybinė informacija, išskirstyta pagal verslo sritis.

**Nepriklausomos veiklos funkcijos - personalas, priklausantis tokioms funkcijoms, kaip nepriklausomas rizikos valdymas, atitiktis ir vidaus auditas, kaip nurodyta EBI gairėse dėl vidaus valdymo.*

***Siekiant užtikrinti asmens duomenų apsaugos ir konfidencialumo reikalavimus, yra išskiriamos tik tos verslo sritys, kurioms galima priskirti daugiau nei du darbuotojus, kurių profesinė veikla turi esminį poveikį įstaigos rizikos pobūdžiui.*