PATVIRTINTA
UAB FMĮ „Orion Securities“ valdybos
2026-07-29. sprendimu Nr. 2026/07/29

UAB FMĮ „ORION SECURITIES“
ATLYGIO POLITIKA

TURINYS

1. BENDROSIOS NUOSTATOS 3
2. SĄVOKOS 3
3. ATLYGIO PRINCIPAI 4
4. RIZIKĄ PRISIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ NUSTATYMAS 4
5. ATLYGIO STRUKTŪRA 7
6. KONTROLĖS FUNKCIJĄ VYKDANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIS 8
7. VERTINIMAS 8
8. KINTAMOJO ATLYGIO SKYRIMAS 9
9. KINTAMOJO ATLYGIO FONDAS 9
10. KINTAMOJO ATLYGIO KOREGAVIMAS 10
11. KINTAMOJO ATLYGIO ATIDĖJIMAS 10
12. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR KONTROLĖ 11
13. ATLYGIO SKAIDRUMAS 12
14. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMO STEBĖSENA 13
15. ATLYGIO SKAIDRUMAS ATRANKŲ PROCESE 13
16. ATSKLEIDIMO REIKALAVIMAI 13
17. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS 13

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Ši UAB FMĮ „Orion securities“ (toliau – **Įmonė**) atlygio politika (toliau – **Politika**) nustato principus ir reikalavimus, kurių Įmonė laikosi nustatydama ir išmokėdama atlygį, premijas ir kitas išmokas, skiriamas darbuotojams už veiklos rezultatus bei suteikiamas kitas naudas, taip užtikrinant efektyviai valdomas darbo užmokesčio išlaidas bei sukuriant motyvacines paskatas darbuotojams prisidėti prie Įmonės ilgalaikių tikslų ir strategijos įgyvendinimo.

1.2. Politika parengta vadovaujantis (i) Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymu (toliau – **Įstatymas**), (ii) Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, (iii) Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, (iv) Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, (v) 2021 m. lapkričio 22 d. Europos bankininkystės institucijos gairėmis Dėl patikimo atlygio politikos pagal Direktyvą 2019/2034 (EBA/GL/2021/13), (vi) 2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970 dėl vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymo užtikrinimo skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmų priemonėmis bei ją įgyvendinančiais Lietuvos Respublikos teisės aktais bei kitais Įmonės veiklą reguliuojančiais Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktais, priežiūros institucijų gairėmis ir pozicijomis. Jei būtų neatitikimų tarp šios Politikos ir imperatyvių teisės aktų nuostatų, taikomos atitinkamų teisės aktų nuostatos.

1.3. Politika parengta atsižvelgiant į Įmonės dydį, organizacinę struktūrą, veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą bei Įmonės prisiimamą riziką, taip pat į tai, kad Įmonės vidutinė balansinio ir nebalansinio (vertinant nebalansinį turtą, nurodytą 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamento (ES) 575/2013 I priede), apskaičiuota per 4 metų, einančių prieš paskutinę finansinių metų dieną, laikotarpį, neviršija 100 milijonų eurų.

1.4. Riziką prisiimantiems darbuotojams skiriamas Kintamasis atlygis neviršija 50 tūkstančių eurų ir sudaro mažiau nei ketvirtadalį jų metinio atlygio. Tuo atveju, jeigu atitinkamam Riziką prisiimančiam darbuotojui būtų skiriamas šiame punkte nustatytų kriterijų neatitinkantis metinis Kintamasis atlygis, tokiam Kintamojo atlygio skyrimui turi būti taikomos Įstatymo 15 str. 8, 11 ir 13 d.

1.5. Įmonės taikomą Atlygio sistemą reglamentuoja:

1.5.1. ši Politika, kaip pagrindinių principų, kuriais vadovaujantis yra kuriama Įmonės atlygio sistema, rinkinys;

1.5.2. individualūs susitarimai su Darbuotojais, kuriais yra nustatomas kiekvieno konkretaus Darbuotojo Atlygis.

2. SĄVOKOS

2.1. Šioje Politikoje, išskyrus, jeigu kontekstas aiškiai reikalautų kitos reikšmės, toliau nurodytos sąvokos, parašytos iš didžiosios raidės, turi žemiau nurodytas reikšmes:

2.1.1.	**Atlygis**	darbuotojo uždarbis, susidedantis iš Fiksuotojo atlygio ir Kintamojo atlygio.
2.1.2.	**Darbuotojai**	Įmonės darbuotojai, įskaitant Įmonės valdymo organus, bei priklausomus tarpininkus.
2.1.3.	**Direktorius**	Įmonės administracijos vadovas.
2.1.4.	**Fiksuotas atlygis**	kiekvieno Darbuotojo darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis ir kitos ilgalaikės su veiklos rezultatais nesusijusios išmokos. Fiksuotą atlygį sudaro (i) pareiginis atlygis (kaip apibrėžta Politikos 5.4 punkte) ir (ii) papildomos naudos (kaip apibrėžta Politikos 5.5-5.7 punktuose).
2.1.5.	**Kintamasis atlygis**	visas atlygis, kuris nėra priskiriamas prie Fiksuotojo atlygio.
2.1.6.	**Kontrolės funkcijos**	rizikos valdymo ir atitikties funkcijos.

2.1.7. **Riziką prisiimantys darbuotojai** Reiškia Darbuotojus, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamai rizikai. Šie Darbuotojai identifikuojami vadovaujantis Politikos 4 skyriuje nurodytais kriterijais.

3. ATLYGIO PRINCIPAI

3.1. Atlygio sistema Įmonėje formuojama atsižvelgiant ir taikant šiuos principus:

3.1.1. *lygiavertiškumo* – Darbuotojai vertinami pagal Darbuotojui priskirtą atsakomybę, veiklos rezultatus, turimą išsilavinimą, kompetencijas, žinias, įgūdžius, kuriamą vertę ir t.t., o lygiavertės pareigybės apmokamos panašiai;

3.1.2. *skaidrumas* – kiekvienam Darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo Atlygis ir nuo kokių Darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis;

3.1.3. *lankstumas* – esant būtinybei pasamdyti ar išlaikyti svarbią reikšmę Įmonės veiklai turintį Darbuotoją, ar suvaldyti kylančias rizikas dėl Darbuotojų pakeičiamumo, kaitos, Įmonėje gali būti priimami sprendimai taikant išimtis iš šios Politikos, tačiau nepažeidžiant esminių principų dėl Fiksuotojo ir Kintamojo atlygio skyrimo Riziką prisiimantiems darbuotojams.

3.1.4. Už vienodą arba vienodos vertės darbą mokamas vienodas darbo užmokestis nepriklausomai nuo darbuotojo lyties ar kitų teisės aktuose saugomų požymių.

3.1.5. Atlygio nustatymas grindžiamas objektyviais ir lyčiai neutraliais kriterijais, susijusiais su pareigybės verte, atsakomybe, kvalifikacija, kompetencijomis ir darbo rezultatais.

3.2. Politika siekiama skatinti atsakingą verslą, sąžiningą elgesį su klientais ir vengti interesų konfliktų santykiuose su klientais, kad piniginio ir (ar) nepiniginio atlygio formos netaptų paskatomis darbuotojams tenkinti savo ar Įmonės interesus, pažeidžiant klientų interesus.

3.3. Politika atitinka pasirinktą Įmonės veiklos ir rizikos strategiją, tikslus, įskaitant numatytus su aplinkosaugos, socialine ir valdymo (ESG) rizika susijusius tikslus, vertybes ir organizacijos kultūrą, rizikos kultūrą ir ilgalaikius Įmonės tęstinės veiklos interesus:

3.3.1. skiriant ir išmokant Kintamąjį atlygį, visuomet yra atsižvelgiama į Įmonės vidaus kapitalo pakankamumo ir likvidžiojo turto vertinimo rezultatus, kurie padeda užtikrinti Įmonės vidaus kapitalo ir likvidžiojo turto poreikį kylančiai arba galinčiai kilti rizikai padengti,

3.3.2. skiriant Kintamąjį atlygį Darbuotojai nėra skatinami prisiimti per didelę riziką – Kintamas atlygis yra skiriamas įvertinant tiek kiekybinius, tiek ir kokybinius kiekvieno darbuotojo rezultatus;

3.3.3. Kintamas atlygis skiriamas užtikrinant tvarią Įmonės kapitalo bazę, taip užtikrinant Įmonės klientų, akcininkų bei kitų suinteresuotų šalių interesus.

3.4. Politika yra lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika, t. y. grindžiama vienodu atlygiu bet kurios lyties darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą. Visiems Darbuotojams taikoma vienoda Atlygio sistema, nediskriminuojant jų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos, seksualinės orientacijos ir pan.:

3.4.1. Bendrovė taiko vienodos vertės darbo vertinimo sistemą, pagrįstą objektyviais ir lyčiai neutraliais kriterijais.

3.4.2. Pareigybių vertinimo kriterijai, atlygio nustatymo metodika ir atlygio peržiūros principai yra dokumentuojami ir prieinami darbuotojams.

4. RIZIKĄ PRISIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ NUSTATYMAS

4.1. Riziką prisiimančių darbuotojų nustatymo proceso tikslas – identifikuoti Darbuotojus, kurių priimami sprendimai ar vykdomos funkcijos gali turėti reikšmingos įtakos Įmonės prisiimamai rizikai.

4.2. Įmonė, siekdama nustatyti Riziką prisiimančius darbuotojus, kiekvienais metais atlieka vertinimą. Įmonė, nustačiusi Darbuotojus, kurie atitinka arba tikėtina, kad atitiks Riziką prisiimančio darbuotojo kriterijus, nurodytus Politikos 4.3 ir 4.4 punktuose, bent tris atitinkamų finansinių metų, už kuriuos yra atliekamas vertinimas, mėnesius, tokius Darbuotojus laiko Riziką prisiimančiais darbuotojais (pvz. dėl laikinai einamų pareigų ar atitinkamų projektų įgyvendinimo Įmonėje).

Kriterijai Riziką prisiimančių darbuotojų nustatymui

4.3. Laikoma, kad Darbuotojas yra Riziką prisiimantis darbuotojas, jeigu yra tenkinamas kuris nors iš šių kokybinių kriterijų:

4.3.1. Darbuotojas yra valdymo organo narys;

4.3.2. Darbuotojas yra vyresniosios vadovybės narys. Prie vyresniosios vadovybės yra priskiriamas Įmonės Direktorius, tai pat kiti Darbuotojai, kurie yra atsakingi už kasdienį Įmonės valdymą;

4.3.3. Darbuotojas eina vadovaujamas pareigas, susijusias su Kontrolės funkcijos vykdymu;

4.3.4. Darbuotojas eina vadovaujamas pareigas, susijusias su pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencija;

4.3.5. Darbuotojas yra atsakingas už reikšmingos rizikos valdymą Įmonėje;

4.3.6. Darbuotojas yra atsakingas už vadovavimą vienai iš šių sričių:

i. ekonominės analizės;

ii. informacinių technologijų;

iii. informacijos saugumo;

iv. susitarimų dėl užsakomųjų paslaugų (angl. *outsourcing*), susijusių su esminėmis ar svarbiomis veiklos funkcijomis;

4.3.7. Darbuotojas turi įgaliojimus priimti sprendimus tvirtinti arba vetuoti naujų produktų siūlymą.

4.4. Papildomai laikoma, kad Darbuotojas yra Riziką prisiimantis darbuotojas, jeigu tenkinamas kuris nors iš šių kiekybinių kriterijų:

4.4.1. Darbuotojui praėjusiais finansiniais metais arba už tuos metus buvo skirtas 500 000 EUR ar didesnis bendras Atlygis[1];

Riziką prisiimančių darbuotojų vertinimas

4.5. Įmonė, atlikdama vertinimą, remiasi Politikos 4.3 ir 4.4 punktuose nustatytais kokybiniais ir kiekybiniais kriterijais, kurie, atsižvelgiant į Įmonės dydį bei vykdomą veiklą, yra pakankami, siekiant nustatyti Riziką prisiimančius darbuotojus.

4.6. Taikant kiekybinius kriterijus, nurodytus Politikos 4.4 punkte, pagrįstus Darbuotojų Atlygiu, Įmonė atsižvelgia į Fiksuotąjį atlygį, skirtą už ankstesnius finansinius metus ir Kintamąjį atlygį, skirtą Darbuotojams per ankstesnius finansinius metus (t.y. Įmonė atsižvelgia į visas pinigines ir nepinigines Fiksuotąsias ir Kintamąsias atlygio dalis). Papildomai Įmonė atsižvelgia ir į kitus įprastus darbo sąlygų paketus, į kuriuos individualiu lygmeniu dažniausiai yra neatsižvelgiama (pvz. bendros Darbuotojams taikomos naudos).

4.7. Įmonė, atsižvelgdama į savo dydį, veiklos modelį bei prisiimamą riziką, siekdama identifikuoti Riziką prisiimančius darbuotojus, į vertinimo dokumentaciją įtraukia šią informaciją:

4.7.1. vertinimą pagrindžiančius motyvus ir taikymo mastą – vertinime nurodoma, kurių Įmonės padalinių Darbuotojai yra vertinami, kodėl yra vertinami tik atitinkami padaliniai / funkcijos (remiantis Politikos 4.7.2 punktu), kodėl tam tikri Darbuotojai, nors ir atitinkantys Politikos 4.3 ir 4.4 punktuose nustatytus kriterijus, neturi būti laikomi Riziką prisiimančiais darbuotojais bei kt. Įmonės nuožiūra įtraukiama informacija;

4.7.2. kriterijus, pagal kuriuos vertinta Įmonės verslo strategijos ir veiklos keliama rizika (pvz. kodėl tam tikros Įmonės veiklos sritys yra laikomos nekeliančiomis rizikos Įmonės veiklai arba keliančiomis tik nereikšmingą riziką ir kt.);

4.7.3. Riziką prisiimančių darbuotojų nustatymo proceso rezultatus. Įmonė įtraukia (i) nustatytų Riziką prisiimančių darbuotojų skaičių, išskirdama pirmą kartą nustatytų Riziką prisiimančių darbuotojų skaičių, (ii) šių Riziką prisiimančių darbuotojų vardus, pavardes, pareigas ir funkcijas Įmonėje, (iii) kaip Riziką prisiimantys darbuotojai yra pasiskirstę Įmonėje pagal verslo sritis, (iv) palyginimą su ankstesnių metų Įmonės Riziką prisiimančių darbuotojų vertinimo rezultatais.

[1] Vertinamas atlygis, neatskaičius taikomų mokesčių.

4.8. Darbuotojas, atitinkantis Politikos 4.3 ar 4.4 punktuose nustatytus kriterijus gali būti nepriskiriamas Riziką prisiimantiems darbuotojams tik tuo atveju, jeigu Politikos 4.7 punkte nurodytame vertinime yra pateikiami argumentai, kodėl Darbuotojo profesinė veikla įvertinta kaip neturinti reikšmingo poveikio Įmonės rizikos pobūdžiui ar valdomam turtui bei jeigu tokiai išimčiai pritaria Įmonės valdyba.

4.9. Riziką prisiimančių darbuotojų nustatymo procese dalyvaujantys struktūriniai vienetai / funkcijos bei jų funkcijos ir atsakomybės:

Įmonės struktūrinis vienetas / funkcija	Funkcijos ir atsakomybės
Valdyba	▪ peržiūri Politikos 4.7 punkte nurodyto vertinimo rezultatus bei jo pagrindu priima sprendimus dėl Darbuotojų priskyrimo prie Riziką prisiimančių asmenų ▪ prižiūri Riziką prisiimančių darbuotojų nustatymo procesą ▪ tvirtina ir peržiūri visas Darbuotojams taikytas Politikos 4.7.1 punkte nurodytas išimtis ▪ inicijuoja Riziką prisiimančių asmenų sąrašo peržiūrą, Politikos 4.10 punkte nurodytais atvejais
Rizikos valdymo komitetas (RVK)	▪ atlieka Politikos 4.7.2 punkte nurodytą Įmonės verslo strategijos ir veiklos keliamos rizikos įvertinimą
Atitiktis	▪ pagal metinį atitikties patikrinimo planą, prižiūri Riziką prisiimančių asmenų vertinimo proceso atitiktį taikomiems teisės aktų reikalavimams ▪ atlieka Įmonės darbuotojų konsultavimo ir veiklos stebėsenos funkcijas Riziką prisiimančių darbuotojų nustatymo procese ▪ teikia rekomendacijas Valdybai dėl Riziką prisiimančių asmenų nustatymo proceso tobulinimo
Teisė	▪ konsultuoja dėl teisės aktų, susijusių su Riziką prisiimančių asmenų nustatymu, taikymo ▪ peržiūri ir esant poreikiui prisideda prie Politikos 4.6 punkte nurodyto vertinimo rengimo

4.10. Įmonės vertinimas atliekamas pasibaigus kiekvieniems finansiniams metams, ne vėliau nei iki Kintamo atlygio fondo formavimo. Riziką prisiimančių asmenų sąrašas taip pat privalo būti peržiūrimas ir atnaujinamas:

4.10.1. kiekvieną kartą pakeitus Įmonės organizacinę struktūrą;

4.10.2. kiekvieną kartą Įmonei pradėjus siūlyti naujas paslaugas;

4.10.3. reikšmingai pakeitus klientų aptarnavimo ar darbo organizavimo procesus bei atsakomybes už šiuos procesus.

4.11. Atlikus vertinimą ir nustačius, kad Darbuotojas yra Riziką prisiimantis darbuotojas, toks Darbuotojas yra įtraukiamas į Riziką prisiimančių darbuotojų sąrašą, kurio forma yra pridedama kaip priedas Nr. 1 prie šios Politikos.

4.12. Įmonė saugo Politikos 4.7 punkte nurodyto vertinimo rezultatus Įmonėje nustatyta dokumentų saugojimo tvarka.

5. ATLYGIO STRUKTŪRA

5.1. Įmonėje taikomas Fiksuotasis atlygis ir Kintamasis atlygis. Atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir vidaus dokumentuose nustatytomis sąlygomis ir tvarka.

5.2. Dėl darbo santykių nutraukimo Darbuotojams mokamos tik taikytinų teisės aktų nustatytos išeitinės išmokos. Įmonė nesudaro jokių sutarčių ar susitarimų dėl papildomų išmokų, mokamų nutraukus darbo santykius, mokėjimo.

Fiksuotasis atlygis

5.3. Fiksuotąjį atlygį sudaro pareiginis atlygis ir papildomos naudos.

5.4. Pareiginis atlygis nustatomas vadovaujantis Įmonėje taikoma pareigybių vertinimo sistema. Pareigybių lygiai ir grupės nustatomi vertinant pareigybės vertę Įmonei pagal objektyvius ir lyčiai neutralius kriterijus, apimančius:

5.4.1. Įgūdžius (know-how):

5.4.1.1. profesines ir technines žinias;

5.4.1.2. darbo patirtį;

5.4.1.3. vadovavimo ir koordinavimo kompetencijas;

5.4.1.4. bendradarbiavimo ir komunikacijos gebėjimus.

5.4.2. Problemų sprendimo gebėjimą (problem solving):

5.4.2.1. savarankiškumo lygį;

5.4.2.2. sprendžiamų problemų sudėtingumą;

5.4.2.3. analitinio vertinimo ir sprendimų priėmimo poreikį.

5.4.3. Atsakomybę (accountability):

5.4.3.1. sprendimų poveikį Bendrovės veiklai;

5.4.3.2. atsakomybę už finansinius, žmogiškuosius ir kitus išteklius;

5.4.3.3. atsakomybę už konfidencialios informacijos ir duomenų apsaugą;

5.4.3.4. reguliacinę ir reputacinę riziką.

5.4.4. Visos pareigybės grupuojamos pagal jų įtakos dydį Įmonei.

5.4.5. Pareigybės skirstomos į atlygio grupes (grades), kurioms nustatomi atlygio intervalai.

5.4.6. Kiekvienai pareigybių grupei nustatomas minimalus ir maksimalus atlygio dydis. Atlygio intervalai peržiūrimi ne rečiau kaip kartą per metus. Atlygio intervalai yra orientacinio pobūdžio. Išimtiniais atvejais atlygis gali būti nustatomas už intervalo ribų, jeigu tai pagrindžiama objektyviais verslo poreikiais, darbuotojo kompetencijomis ar kitomis svarbiomis aplinkybėmis.

5.4.7. Konkretaus darbuotojo fiksuotas atlygis nustatomas ir ne rečiau kaip kartą per metus peržiūrimas atsižvelgiant į:

5.4.7.1. pareigybės grupę ir lygį;

5.4.7.2. darbuotojo vietą nustatytame atlygio intervale;

5.4.7.3. darbuotojo kompetencijas, kvalifikaciją ir profesinę patirtį;

5.4.7.4. veiklos vertinimo rezultatus;

5.4.7.5. Įmonės atlygio biudžetą ir finansines galimybes.

5.4.8. Pareigybių vertinimo kriterijai, pareigybių grupės ir joms taikomi atlygio intervalai detalizuojami atskirame dokumente „Pareigybių matrica su fiksuoto atlygio sistema“. Darbuotojas iš savo tiesioginio vadovo turi teisę gauti informaciją apie atlygio nustatymo kriterijus, susipažinti su jų

pareigybei taikomu atlygio intervalu ir gauti informaciją apie vidutinį darbo užmokestį darbuotojų grupėje, atitinkančioje vienodą arba vienodos vertės darbą.

5.5. Papildomos naudos – tai Įmonės iniciatyva, Darbuotojams galimai skiriamos ilgalaikės naudos, išmokos, pašalpos, kurias gali gauti didelė dalis Darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdantys Darbuotojai (t.y. naudos, kurios nėra skiriamos atsižvelgiant į konkretaus Darbuotojo individualius darbo rezultatus). Papildomos naudos yra grindžiamos iš anksto apibrėžtais kriterijais, atspindi Darbuotojų profesinę patirtį ir yra neatšaukiamos nustatytam naudos galiojimo terminui ir (ar) kol asmuo užima konkrečias pareigas, kurioms buvo paskirta tam tikra papildoma nauda.

5.6. Papildomos naudos, laikomos Fiksuotojo atlygio dalimi.

5.7. Prie Fiksuotojo atlygio taip pat yra priskiriamos išmokos, kurios yra privalomos pagal Lietuvos Respublikos teisės aktus bei kitos išmokos, kurios sudaro įprastų darbo sąlygų paketo dalį.

Kintamasis atlygis

5.8. Visas Atlygis, kuris nėra priskiriamas prie Fiksuotojo atlygio yra laikomas Kintamuoju atlygiu.

5.9. Kintamasis atlygis gali būti skiriamas ir mokamas tiek Riziką prisiimantiems darbuotojams, tiek ir visiems kitiems Darbuotojams. Kintamojo atlygio dydis kiekvienam darbuotojui nustatomas individualiai, atsižvelgiant į Įmonės veiklos rezultatus, darbuotojo pasiektus kiekybinius ir kokybinius veiklos rezultatus, nustatytų tikslų įgyvendinimą bei kitus veiklos vertinimo metu taikomus objektyvius kriterijus. Dėl šių priežasčių kintamasis atlygis gali skirtis tarp tas pačias pareigas užimančių darbuotojų.

5.10. Taip pat Darbuotojams gali būti suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiais priedais, t.y. nepiniginės naudos (dalies ar visos mokymų kainos kompensavimas, vidiniai Įmonės renginiai, kt.). Netiesioginių finansinių naudų paketas parenkamas atsižvelgus į Įmonės finansinę padėtį ir strategiją, taip pat teisingumo ir skaidrumo principus.

5.11. Aiškumui pažymima, kad Kintamasis atlygis skiriamas Įmonės iniciatyva ir nuožiūra ir yra laikomas paskatinimu už teigiamus rezultatus, tačiau nėra laikomas kintamuoju darbo užmokesčiu Lietuvos Respublikos darbo kodekso prasme. Jokia Politikos nuostata negali būti aiškinama kaip suteikianti bet kuriam Darbuotojui teisę į bet kokio dydžio garantuotą Kintamąjį atlygį (ne)pasiekus kokius nors rodiklius, (ne)įgyvendinus sąlygas ar (ne)susiklosčius kokioms nors aplinkybėms, arba įtvirtinanti Darbuotojo ir Įmonės susitarimą dėl Kintamosios dalies skyrimo.

6. KONTROLĖS FUNKCIJĄ VYKDANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIS

6.1. Riziką prisiimančių darbuotojų, vykdančių Kontrolės funkciją, atlygis turi būti pakankamas, siekiant užtikrinti, kad Įmonės samdomi darbuotojai minėtoms funkcijoms atlikti bus pakankamai kvalifikuoti ir patyrę, t.y. atlygis turi atitikti rinkos standartus atitinkamos kvalifikacijos darbuotojams ir būti pakankamai patrauklus siekiant juos išlaikyti.

6.2. Atsižvelgiant į Kontrolės funkcijos prigimtį, Kontrolės funkciją vykdantiems Riziką prisiimantiems darbuotojams Įmonė, nusprendus esant reikalinga, gali taikyti griežtesnius Fiksuotosios dalies ir Kintamosios dalies santykių reikalavimus (t.y. nuspręsti, kad taikomas santykis bus mažesnis nei kitiems Riziką prisiimantiems darbuotojams, arba nustatyti atskirą maksimalų galimą Kintamosios dalies ir Fiksuotosios dalies santykį).

6.3. Riziką prisiimančių darbuotojų, vykdančių Kontrolės funkciją, Atlygis turi atspindėti jų pareigų ir atsakomybės mąstą. Už Kontrolės funkciją atsakingų vadovaujančių darbuotojų Atlygis turi priklausyti nuo su jų funkcijomis susietų tikslų įvykdymo, neatsižvelgiant į veiklos sričių, kurias jie kontroliuoja, rezultatus.

6.4. Už Kontrolės funkciją atsakingiems vadovaujantiems darbuotojams skiriama Kintamojo atlygio dalis yra grindžiama konkrečiais šiai funkcijai nustatytais tikslais ir nenustatoma vadovaujantis vien tik visos Įmonės veiklos rezultatų kriterijais.

7. VERTINIMAS

7.1. Darbuotojų veiklos rezultatai vertinami kasmet, ne vėliau kaip iki siūlymo paskirti Darbuotojui Kintamąjį atlygį pateikimo.

7.2. Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas dokumentuojamas Darbuotojams pildant metines veiklos ataskaitų formas bei tiesioginiams vadovams pateikiant savo vertinimus dėl tokių ataskaitų.

7.3. Siūlant Darbuotojui skirti Kintamąjį atlygį, turi būti atsižvelgiama į:

7.3.1. Įmonės veiklos metinius rezultatus (finansinius ir nefinansinius);

7.3.2. padalinio, kuriame dirba Darbuotojas, užsibrėžtų metinių tikslų vykdymą;

7.3.3. asmeninių Darbuotojo metinio vertinimo metu sutartų tikslų įvykdymą.

7.4. Veikos rezultatai vertinami remiantis tiek pagal Įmonės prisiimamą riziką nustatytais kiekybiniais (pvz., pelnas, pajamos, našumas, sąnaudos, Įmonės dalis produkto rinkoje, klientų ir jų patikėto turto skaičius, sandorių skaičius ir kt.), tiek kokybiniais (pvz., Darbuotojo teisė aktų ir Įmonės vidaus taisyklių bei vertybių laikymasis, suformuluotų tikslų ir užduočių įvykdymas, tiesioginių vadovų bei klientų atsiliepimai, klientų skundų nebuvimas) kriterijais:

7.5. Svertinis kiekybinių rodiklių koeficientas bendrame Darbuotojo veiklos rezultatų vertinime neviršija 50%.

7.6. Darbuotojų atlygis reguliariai peržiūrimas atsižvelgiant į:

7.6.1. pareigybės pokyčius;

7.6.2. veiklos vertinimo rezultatus;

7.6.3. rinkos atlygio duomenis.

8. KINTAMOJO ATLYGIO SKYRIMAS

8.1. Įmonė, vengdama interesų konfliktų ir siekdama neskatinti Darbuotojų prisiimti per didelę riziką, taiko šias priemones:

8.1.1. Kintamasis atlygis nėra susietas su konkretaus produkto pardavimais (t. y. Darbuotojai negauna skirtingo lygio paskatų, priklausančių nuo konkretaus Darbuotojo parduodamo produkto arba produktų kategorijos);

8.1.2. Įmonė, skirdama Kintamąjį atlygį, nesiremia vien kiekybiniais rodikliais – Įmonė visuomet vertina tiek kokybinius tiek ir kiekybinius rodiklius;

8.1.3. Darbuotojų veiklos tikslai nėra grindžiami vien tik finansiniais arba komerciniais aspektais, neatsižvelgiant į Įmonės klientų interesus;

8.2. Skiriamas Kintamasis atlygis per 1 kalendorinius metus negali viršyti:

8.2.1. Riziką prisiimančių darbuotojų atžvilgiu – 25 proc. gautų Fiksuotojo atlygio elementų sumos tų pačių 1 kalendorinių metų, už kuriuos buvo skiriamas Kintamasis atlygis arba, kai yra taikomos Politikos 10.1 skyriaus nuostatos – daugiau nei 25 proc. gautų Fiksuotojo atlygio elementų sumos tų pačių 1 kalendorinių metų, už kuriuos buvo skiriamas Kintamasis atlygis;

8.2.2. kitų Darbuotojų, kurie nėra Riziką prisiimantys darbuotojai atžvilgiu – 100 proc. gautų Fiksuotojo atlygio elementų sumos tų pačių 1 kalendorinių metų, už kuriuos buvo skiriamas Kintamasis atlygis.

9. KINTAMOJO ATLYGIO FONDAS

9.1. Įmonėje kiekvienais metais yra formuojamas Kintamojo atlygio fondas, skirtas Darbuotojų Kintamojo atlygio išmokėjimui. Kintamojo atlygio fondas yra formuojamas pasibaigus finansiniams metams, įvertinus Įmonės veiklos rezultatus bei, remiantis Politikos 7 skyriuje nustatyta tvarka, atlikus Darbuotojų vertinimą.

9.2. Įmonė, formuodama Kintamojo atlygio fondą, laikosi visų šių reikalavimų:

9.2.1. Atsižvelgia į Kintamosios ir Fiksuotosios darbuotojų atlygio dalių santykį, siekiant atitikti nustatytą Kintamojo ir Fiksuotojo atlygio dalių koeficientą.

9.2.2. Kintamasis atlygis yra skiriamas tik atlikus Įmonės vidaus kapitalo ir likvidžiojo turto vertinimą praėjusių finansinių metų paskutinės dienos duomenimis. Įmonė įvertina Kintamojo atlygio

poveikį šiems rodikliams ir kompetentingų institucijų bei, jei taikomos, Europos priežiūros institucijų rekomendacijas dėl Kintamojo atlygio paskirstymo;

9.2.3. vertinant konkretaus Darbuotojo kokybinius veiklos rezultatus – Kintamasis atlygis yra skiriamas tik atlikus metinį veiklos vertinimą ir apžvelgus pastarųjų 2 metų Darbuotojo rezultatus. Tuo atveju, jei Darbuotojas dirba trumpesnį laikotarpį nei nurodyta šiame punkte – vertinamas visas Darbuotojo darbo laikotarpis Įmonėje.

9.2.4. paskirtas Kintamasis atlygis, išskyrus Politikos 10.1 skyriuje nustatyta išimtis, yra išmokamas ne vėliau kaip per 1 mėnesį nuo atitinkamo sprendimo dėl Kintamojo atlygio skyrimo Darbuotojui priėmimo dienos ir tik tuo atveju, jeigu nuo Kintamo atlygio paskyrimo dienos iki Kintamo atlygio išmokėjimo dienos Įmonėje neįvyko esminių pasikeitimų, galinčių neigiamai įtakoti Įmonei taikomų kapitalo pakankamumo ir likvidžiojo turto reikalavimų vykdymą. Tuo atveju, jeigu per laikotarpį nuo Kintamojo atlygio paskyrimo iki Kintamojo atlygio išmokėjimo Įmonėje įvyksta esminiai pasikeitimai, galintys lemti, kad Įmonė nevykdys taikomų kapitalo pakankamumo ir (ar) likvidžiojo turto reikalavimų, paskirtas Kintamasis atlygis Įmonės valdybos sprendimu (Riziką prisiimančių darbuotojų atveju) arba Įmonės Direktoriaus sprendimu (visų kitų Darbuotojų atveju) gali būti mažinamas ir (ar) nemokamas;

10. KINTAMOJO ATLYGIO KOREGAVIMAS

10.1. Kintamasis atlygis mažinamas, nemokamas ar nesuteikiamas, jeigu Įmonės finansinės veiklos rezultatai yra neigiami arba pablogėja. Sprendimą priima Įmonės valdyba (Riziką prisiimančių darbuotojų atžvilgiu) arba Direktorius (kitų Darbuotojų atžvilgiu).

10.2. Įmonė taiko Kintamojo atlygio sumažinimo ir (ar) išmokėto Kintamojo atlygio susigrąžinimo (angl. *clawback*) mechanizmą, kai Darbuotojas, kuriam skirtas Kintamasis atlygis:

10.2.1. savo veikla prisidėjo prie reikšmingų Įmonės nuostolių atsiradimo arba yra atsakingas už tokius nuostolius;

10.2.2. nebelaikomas tinkamu eiti savo pareigas; arba

10.2.3. sukčiavo, padarė kitą nusikalstamą veiką ar rimtai pažeidė teisės aktus, Įmonės vidaus taisykles ar vertybes.

10.3. Taikant mechanizmą gali būti susigrąžinama iki 100 % išmokėto Kintamojo atlygio ir (ar) atitinkamai sumažinama dar neišmokėta (atidėta) Kintamojo atlygio dalis (iki nulio).

10.4. Susigrąžinimo mechanizmas taikomas 2 metus nuo Kintamos atlygio dalies išmokėjimo. Riziką prisiimantiems darbuotojams, kuriems taikomas Politikos 11 skyriuje nustatytas atidėjimas, jis taikomas visą atidėjimo ir atidėtos dalies suteikimo (įsigaliojimo) laikotarpį, bet ne trumpiau kaip 2 metus, o 10.2.3 papunktyje nurodytais atvejais — iki 5 metų nuo išmokėjimo ar suteikimo.

10.5. Kintamojo atlygio koregavimas negali lemti, kad iš pradžių skirtas (ar jau sumažintas) Kintamasis atlygis padidėtų.

11. KINTAMOJO ATLYGIO ATIDĖJIMAS

11.1. Šis skyrius taikomas tik Riziką prisiimantiems darbuotojams ir tik tuo atveju, jeigu jiems skiriamas Kintamasis atlygis viršija 50 tūkstančių eurų ir sudaro daugiau nei ketvirtadalį jų metinio atlygio.

11.2. Ne mažiau kaip 50 procentų paskirto metinio Kintamojo atlygio atidedama, o kai jo suma yra didelė — ne mažiau kaip 60 procentų. Atidėjimo laikotarpis yra 3 metai; Įmonės valdybos nariams ir Direktoriui taikomas - 4 metų laikotarpis.

11.3. Neatidėta Kintamojo atlygio dalis išmokama iš karto. Atidėta dalis suteikiama (įsigalioja) tolygiai per visą atidėjimo laikotarpį (*pro rata* principu), ne dažniau kaip kartą per metus.

11.4. Ne mažiau kaip 50 procentų Kintamojo atlygio (tiek iš karto išmokamos, tiek atidėtos dalies) turi sudaryti finansų maklerio įmonės akcijos, kitos nuosavybės priemonės, su akcijomis susijusios priemonės arba kitos lygiavertės nepiniginės priemonės (ir kita, kaip nustatyta Įstatymo 15[6] str. 8 dalyje), arba, gavus Lietuvos banko leidimą, kitomis priemonėmis.

11.5. Kiekvieno atidėtos dalies suteikimo metu ši dalis gali būti mažinama (iki nulio) Politikos 10 skyriuje nustatytais pagrindais ir atsižvelgiant į atitinkamo laikotarpio Darbuotojo bei Įmonės veiklos rezultatus.

11.6. Riziką prisiimantiems darbuotojams draudžiama asmeniškai apsidrausti (draudimo ar rizikos perkėlimo strategijomis) nuo Kintamojo atlygio sumažėjimo.

12. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR KONTROLĖ

12.1. Politikos bei Kintamo atlygio nustatymo procese dalyvaujantys struktūriniai vienetai / funkcijos bei jų funkcijos ir atsakomybės:

Įmonės struktūrinis vienetas / funkcija	Funkcijos ir atsakomybės
Valdyba	▪ prižiūri Riziką prisiimančių darbuotojų Atlygio nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus ▪ priima sprendimus dėl kiekvieno Kintamojo atlygio skyrimo Riziką prisiimantiems darbuotojams ▪ priima sprendimus dėl Kintamojo atlygio fondo suformavimo ▪ priima sprendimus dėl Kintamojo atlygio mažinimo, nemokėjimo, nesuteikimo ir susigrąžinimo ▪ tikrina, kaip yra įgyvendinami Atlygio reikalavimai Riziką prisiimantiems darbuotojams bei vertina taikomą Atlygio politiką ir praktiką, įskaitant ir jų poveikį Įmonės rizikai, kapitalo ir likvidumo būklei ▪ Politikos periodinis persvarstymas ▪ kitos Politikoje nurodytos Įmonės valdybai priskirtos funkcijos ir atsakomybės
Rizikos valdymo komitetas	▪ vertina, ar siūlomas skirti Kintamasis atlygis Riziką prisiimantiems darbuotojams, taip pat kitiems Darbuotojams, nepažeis Įmonei taikomų vidaus kapitalo pakankamumo ir (ar) likvidaus turto reikalavimų vykdymo
Direktorius	▪ užtikrina Darbuotojų darbo sutarčių atitikimą šiai Politikai ▪ užtikrina darbuotojų pasirašytiną supažindinimą su šia Politika ▪ skiria Kintamąjį atlygį Darbuotojams, kurie nėra laikomi Riziką prisiimančiais darbuotojais ▪ priima sprendimus dėl Kintamosios atlygio dalies sumažinimo ir (ar) susigrąžinimo Darbuotojams, kurie nėra laikomi Riziką prisiimančiais darbuotojais
Tiesioginis Riziką prisiimančio asmens vadovas	▪ atlieka Darbuotojo vertinimą ▪ teikia pasiūlymus dėl Darbuotojo Kintamos atlygio dalies skyrimo Įmonės valdybai (Riziką prisiimančių darbuotojų atveju) arba Įmonės Direktoriui (visų kitų Darbuotojų atveju)
Atitiktis	▪ pagal savo kompetenciją prisideda užtikrinant, kad Politika ir Atlygio praktika būtų suderinta su Įmonės rizikos valdymo strategija ir sistema

Įmonės struktūrinis vienetas / funkcija	Funkcijos ir atsakomybės
	▪ Įmonės atitikties planuose nustatytu periodiškumu vertina, kaip Politika ir Atlygio praktika atitinka teisės aktuose, Įmonės vidaus dokumentuose nustatytus reikalavimus taip pat, ar Politika ir Atlygio praktika yra suderinama su Įmonės rizikos kultūra ▪ informuoja Įmonės valdybą apie visą su Politika ir Atlygio praktika nustatytą su atitiktimi susijusią riziką bei nustatytus neatitikimus
Teisė	▪ konsultuoja dėl teisės aktų, susijusių su Atlygio nustatymu, taikymo ▪ peržiūri ir pagal poreikį prisideda prie Politikos peržiūros ir pakeitimų
Riziką prisiimantis darbuotojas	▪ pildo metines veiklos ataskaitų formas, reikalingas įvertinti Riziką prisiimančio darbuotojo veiklos rezultatus

Periodinė Politikos peržiūra

12.2. Atliekant peržiūrą, Įmonės valdyba turi įvertinti, ar Politika, bendra Atlygio politika ir praktika ir procesai:

12.2.1. veikia taip, kaip numatyta – visų pirma, ar Įmonėje laikomasi Politikos, ar Atlygio išmokos yra tinkamos ir atitinka Įmonės verslo strategiją, ar pakankamai atsižvelgta į Įmonės rizikos pobūdį, ilgalaikius ir kitus tikslus;

12.2.2. atitinka Įmonei taikomus teisės aktus, principus ir standartus;

12.2.3. neriboja Įmonės galimybės užtikrinti patikimą Įmonės kapitalo bazę.

12.3. Jeigu per periodines peržiūras paaiškėja, kad Politika veikia ne taip, kaip planuota, Įmonės valdyba turi užtikrinti, kad būtų pasiūlytas, patvirtintas ir laiku įgyvendintas taisomųjų veiksmų planas.

12.4. Atliktos vidaus peržiūros rezultatai ir tai, kokių taisomųjų veiksmų imtasi pagal nustatytus faktus, yra dokumentuojama rašytinėse ataskaitose. Įmonė užtikrina galimybę su šia ataskaita susipažinti Įmonės valdybai, direktoriui, Įmonės rizikos valdymo komitetui, taip pat kitiems priežiūros ir administracines funkcijas vykdantiems asmenims (pvz. atitiktis, teisė).

12.5. Įmonės valdyba, tvirtindama Politiką ir jos pakeitimus, peržiūrėdama Politiką ir prižiūrėdama, kaip yra įgyvendinama Politika ir Atlygio reikalavimai, atsižvelgia į Įmonės atitikties pareigūno Politikos ir taikomos Atlygio praktikos vertinimą.

13. ATLYGIO SKAIDRUMAS

13.1. Darbuotojai turi teisę gauti informaciją apie atlygio nustatymo kriterijus.

13.2. Darbuotojai turi teisę susipažinti su jų pareigybei taikomu atlygio intervalu.

13.3. Darbuotojai turi teisę gauti informaciją apie vidutinį darbo užmokestį darbuotojų grupėje, atliekančioje vienodą arba vienodos vertės darbą.

13.4. Informacija teikiama laikantis asmens duomenų apsaugos reikalavimų.

13.5. Darbuotojų teisė gauti informaciją apie darbo užmokestį negali būti ribojama vidaus taisyklėmis ar sutartiniais susitarimais.

13.6. Darbuotojai turi teisę gauti informaciją apie jų pareigybės priskyrimą konkrečiai pareigybių grupei ir pareigybės vertinimui taikytus kriterijus.

14. VYRŲ IR MOTERŲ DARBO UŽMOKESČIO SKIRTUMO STEBĖSENA

14.1. Bendrovė ne rečiau kaip kartą per metus analizuoja vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus.

14.2. Analizė atliekama atsižvelgiant į pareigybių grupes ir vienodos vertės darbą atliekančių darbuotojų grupes.

14.3. Nustačius nepagrįstus atlygio skirtumus, parengiamas veiksmų planas jiems pašalinti.

15. ATLYGIO SKAIDRUMAS ATRANKŲ PROCESE

15.1. Kandidatams informacija apie siūlomą darbo užmokestį arba jo intervalą pateikiama darbo skelbime arba kitu būdu prieš darbo pokalbį, o jei tai neįmanoma – ne vėliau kaip pirmojo darbo pokalbio metu.

15.2. Kandidatų neklausiama apie jų ankstesnį darbo užmokestį.

15.3. Darbo skelbimuose nurodomas siūlomas darbo užmokestis arba jo intervalas, išskyrus teisės aktuose numatytas išimtis.

16. ATSKLEIDIMO REIKALAVIMAI

16.1. Laikantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2019/2033 nuostatų, Įmonė renka, analizuoja ir atskleidžia teisės aktuose numatytą informaciją apie atlygio sistemos veikimą.

17. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

17.1. Šios Politikos nuostatos nėra ir negali būti laikomos nustatančiomis individualias darbo santykių sąlygas atskiriems Darbuotojams, be kita ko ši Politika nesukuria ir negali būti traktuojama kaip sukurianti kokias nors su darbo santykiais susijusias pareigas Įmonei.

17.2. Šią Politiką tvirtina Įmonės valdyba. Politika yra sudedamoji Įmonės rizikos valdymo sistemos dalis.

17.3. Politika turi būti peržiūrima bent kartą per metus (o esant poreikiui – ir dažniau) siekiant nustatyti jos trūkumus ar neatitikimus teisės aktams. Nustačius trūkumus ar neatitikimus teisės aktams, nustatyti trūkumai turi būti pašalinami pakeičiant ir (arba) papildant šią Politiką.

17.4. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos ir gali būti panaikinama, keičiama ir (ar) papildoma Įmonės valdybos sprendimu.

17.5. Darbuotojai su Politika ir jos pakeitimais supažindinami Bendrovėje nustatytomis priemonėmis.

PRIDEDAMA:

Priedas Nr., 1. Darbuotojų, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įmonės arba jos valdomo turto rizikos profiliui, pareigybių sąrašas.

Priedas Nr. 1. Darbuotojų, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį įmonės arba jos valdomo turto rizikos profiliui, pareigybių sąrašas.

UAB FMĮ „Orion Securities“

Riziką prisiimantys darbuotojai (pareigos)

Pareigos
Valdybos narys
Direktorius
Atitikties pareigūnas
Rizikos valdytojas
Verslo klientų vadovas
Emisijų organizavimo vadovas
Finansų rinkų skyriaus vadovas
Privačios bankininkystė skyriaus vadovas
Finansų vadovas
Šeimos turto valdymo skyriaus vadovas
IT vadovas