Pranešimas apie UAB FMĮ „Orion Securities“ atlyginimų politiką

Šis pranešimas skelbiamas įgyvendinant Europos parlamento ir tarybos reglamentą (ES) Nr. 575/2013 dėl prudencinių reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms ir kuriuo iš dalies keičiamas Reglamentas (ES) Nr. 648/2012 450 straipsnio reikalavimus: „Įstaigos atskleidžia bent tokią informaciją apie tų kategorijų darbuotojų, kurių profesinė veikla turi esminio poveikio įstaigos rizikos pobūdžiui, atlygio politiką ir praktiką“

1. Informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą, įskaitant informaciją apie atlyginimų komiteto sudarymą, jo sudėtį ir įgaliojimus, apie išorės konsultantą, kurio paslaugomis buvo naudojamasi rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką:

- UAB FMĮ „Orion Securities“, (toliau – OS) atlyginimų politika yra patvirtinta OS valdybos sprendimu.
- Atlygio komitetas Bendrovėje nesudarytas;
- OS vidaus taisyklės etikos ir interesų konfliktų srityje užtikrina, kad suinteresuoti asmenys nedalyvautų procesuose, kuriuose gali kilti interesų konfliktai, tad suinteresuotų asmenų indėlio, rengiant atlyginimų politiką, nėra.

2. Informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį:

- Visa darbuotojo atlygio suma turi būti pagrįsta bendru darbuotojo, įmonės struktūrinio padalinio ir visos įmonės rezultatų vertinimu, o kintamojo atlygio dalis, skiriama konkrečiam darbuotojui, neturi būti siejama su konkrečių finansinių priemonių arba konkrečios kategorijos finansinių priemonių pardavimais. Kintamasis atlygis nustatomas atsižvelgiant į vertinamojo laikotarpio įmonės ir atitinkamo įmonės struktūrinio padalinio finansinius veiklos rezultatus bei vadovaujantis kokybiniais vertinimo kriterijais (darbuotojų aktyvumas ir iniciatyvumas, naujų idėjų generavimas, teisės aktų ir įmonės vidaus taisyklių bei vertybių laikymasis, tiesioginių vadovų suformuluotų tikslų ir užduočių įvykdymas, tiesioginių vadovų bei klientų atsiliepimai, klientų skundų nebuvimas ir kt.).
- Darbuotojai suskirstyti į kategorijas priklausomai nuo atitinkamų Darbuotojų atliekamų funkcijų bei jų įtakos Finansų maklerio įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, nustatyti ribiniai kintamojo atlyginimo dalies dydžiai.
- Kintamos atlyginimo dalies dydį ir išmokėjimo sąlygas Darbuotojams, atsakingiems už Finansų maklerio įmonės rizikos valdymą ir atitikties kontrolę nustato įmonės valdyba. Finansų maklerio įmonėje, turi būti užtikrinta, kad tokie Darbuotojai išliktų nepriklausomi nuo jų prižiūrimų Finansų maklerio įmonės padalinių ir jų rezultatų.

3. Svarbiausi atlyginimų politikos struktūros požymiai, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams ir rizikai įvertinti, atlyginimų koregavimą pagal riziką, atidėjimo politiką ir skyrimo kriterijus, taip pat informaciją apie tai, kokia apimtimi atsižvelgdama į Reikalavimų 6 ir 7 punktus Įmonė taiko Reikalavimų nuostatas:

Atlyginimų politikos struktūra:

- atlygio nustatymo principai
- kintamojo atlygio skyrimas ir išmokėjimas
- darbuotojo veiklos rezultatų vertinimas,
- įgyvendinimą ir kontrolę.

Fiksuotosios ir kintamosios atlyginimo dalių proporcijos turi būti parenkamos taip, kad būtų maksimaliai užtikrintas patikimas ir veiksmingas Finansų maklerio įmonės rizikos valdymas;

Darbuotojų asmeniniai rezultatai, taip pat Finansų maklerio įmonės padalinio bei pačios Finansų maklerio įmonės rezultatai turi būti vertinami taip, kad būtų orientuojamasi į ilgesnio

laikotarpio veiklos rezultatus (apimant visą Finansų maklerio įmonės verslo ciklo laikotarpį), o taip pat atsižvelgiama į konkretaus darbuotojo galimybes (pagal užimamas pareigas ir atliekamas funkcijas) įtakoti Finansų maklerio įmonės padalinio bei pačios Finansų maklerio įmonės rezultatus;

Vertinami kelerių metų veiklos rezultatai kurie parodo rezultatus kelių verslo ciklų laikotarpiu taip pat vertinama prisiimta rizika, bei naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudos atsižvelgiama į įmonės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis bei santykių su klientais ir investuotojais taisyklių laikymasis;

4. Informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ar kitas kintamąsias atlyginimo dalis:

Veiklos rezultatų vertinimas, kuriais grindžiama darbuotojo teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones, yra toks pat kaip ir rezultatų vertinimas, kai kintamoji atlygio dalis yra išmokama piniginėmis lėšomis. Vertinant atsižvelgiama į asmeninius, skyriaus, bei visos įmonės veiklą, orientuojamasi į ilgesnio laikotarpio rezultatus.

5. Pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priežastys nustatant kintamųjų atlyginimo dalių sistemą ir visus kitus nepiniginio skatinimo būdus:

- Fiksuotas darbo už mokestis yra pagrindinis atlygio komponentas. Atskiro darbuotojo atlygis nustatomas atsižvelgiant į jo pareigas, į tai, ką ir kaip darbuotojas dirba, bei į rinkos sąlygas.
- Kintamas atlygis siejamas su svarbiais, iš anksto nustatytais tikslais ir pasiektais veiklos rezultatais, atsižvelgiant į bendrus tvarius įmonės veiklos rezultatus.
- Kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik atsižvelgiant į Įmonės atitinkamo laikotarpio veiklos rezultatus bei Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus;
- Kintamasis atlygis turi atitikti ir skatinti patikimą ir veiksmingą Įmonės rizikos valdymą;
- Kintamasis atlygis turi užtikrinti, kad nebūtų skatinama pernelyg didelė rizika;
- Kintamasis atlygis turi atitikti Įmonės veiklos strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus (tokius kaip nuoseklaus augimo perspektyvos ir kt.);
- Kintamasis atlygis turi užtikrinti investuotojų ir klientų apsaugos principus Įmonei teikiant paslaugas;
- Kintamasis atlygis turi siekti suderinti Darbuotojų asmeninius veiklos tikslus su ilgalaikiais Įmonės interesais.

6. Bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, visos kintamosios atlyginimo dalies suma, darbuotojų skaičius):

Bendrovėje verslo sritys nėra išskiriamos.

7. Apibendrinta kiekybinė informacija apie gaunamus atlyginimus 2025 m., nurodant:

7.1. Finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į fiksuotąją ir kintamąją atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičių:

UAB FMĮ „Orion Securities“	Fiksuotoji atlyginimų dalis, EUR	Kintamoji atlyginimų dalis, EUR	Darbuotojų skaičius
Viso	2 785 915	262 896	50

7.2. Kintamosios atlyginimo dalies, suskaidytos į grynuosius pinigus, akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas dalis, sumas ir formą:

UAB FMĮ „Orion Securities“	Kintamojo atlygio piniginės išmokos, EUR	Pensijų įmokos	Akcijos	Su akcijomis susijusios finansinės priemonės
Viso	258 764	0	0	4 132

7.3. Likusio neišmokėto atidėto atlyginimo, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumas:

Bendrovėje likusio neišmokėto atidėto atlyginimo paskirstymas

Viso 0 EUR

7.4. Finansiniais metais paskirto atidėto atlyginimo, išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus atlyginimo sumas:

Finansiniais metais paskirtas atidėtas atlyginimas 0 EUR

Išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus – 0 EUR

7.5. Finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių bei didžiausia suma paskirta vienam asmeniui:

UAB FMĮ „Orion Securities“	Išmokos pagal naujai sudarytas sutartis, EUR	Išmokų nutraukus sutartį gavėjų skaičius	Iš viso išmokėta pagal nutrauktas sutartis, EUR	Didžiausia suma, skirta vienam asmeniui
Viso	319 600	14	170 067	66 229

8. Kita, Įmonės nuomone, reikšminga informacija.

Nėra.