

PATVIRTINTA
UAB FMI „Orion Securities“ valdybos
2017 m. gegužės 30 d. sprendimu Nr. 2017/05/30

**UAB FMI „ORION SECURITIES“
DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA**

TURINYS

1.	BENDROSIOS NUOSTATOS	3
2.	PASTOVIOJO IR KINTAMOJO ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI	3
3.	KINTAMOJO ATLYGIO SKYRIMAS IR IŠMOKĖJIMAS.....	4
4.	DARBUOTOJO VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMAS	4
5.	POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR KONTROLĖ.....	5
6.	BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	5

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Ši UAB FMĮ „Orion securities“ (toliau – **Įmonė**) darbuotojų atlygio politika (toliau – **Politika**) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatymu ir Lietuvos banko valdybos 2015 m. gegužės 8 d. nutarimu Nr. 03-82 dėl minimalių kredito įstaigų ir finansų maklerio įmonių darbuotojų atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo.
- 1.2. Įmonė vadovaujasi šia Politika nustatydamą ir išmokėdamą Atlygį ir kitas išmokas, skiriamas Darbuotojams už jų veiklos rezultatus. Kiti Įmonės darbuotojai, kuriems ši Politika netaikoma, skatinami ir už jų darbą atlyginama kituose Įmonės vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 1.3. Šios Politikos tikslas – užtikrinti, kad Įmonės taikoma Atlygio sistema atitiktų ilgalaikius Įmonės tęstinės veiklos interesus, verslo strategiją, tikslus ir vertybes, skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konflikto bei neskatintų Darbuotojų prisiimti Įmonei nepriimtinos rizikos, taip pat užtikrintų investuotojų ir klientų apsaugos principų laikymąsi Įmonei teikiant paslaugas.
- 1.4. Politikoje vartojamos sąvokos:
 - 1.4.1. **Atlygis** – metinis Darbuotojo uždarbis, susidedantis iš pastoviosios ir kintamosios dalies;
 - 1.4.2. **Darbuotojai** – Įmonės specialistai, įskaitant pagal darbo sutartis Įmonėje dirbančius fizinius asmenis (Direktorių, Įmonės struktūrinių padalinių vadovus ir kitus panašią padėtį užimančius asmenis), kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui. Tokie Darbuotojai identifikuojami remiantis kiekybinių ir kokybinių parametrų analize pagal 2014 m. kovo 4 d. Komisijos deleguotojo reglamento (ES) Nr. 604/2014 3 str. ir 4 str. įtvirtintus kriterijus. Direktorius įsakymu patvirtintas Darbuotojų, kuriems taikoma ši Politika, pareigybių sąrašas pridedamas prie šios Politikos;
 - 1.4.3. **Direktorius** – Įmonės administracijos vadovas;
 - 1.4.4. **Kintamasis atlygis** – Atlygio dalis, skiriama atsižvelgiant į tvarius ir pagal riziką pakoreguotus veiklos rezultatus;
 - 1.4.5. **Kontrolės funkcijos** – rizikos valdymo, atitikties ir vidaus audito funkcijos;
 - 1.4.6. **Pastovusis atlygis** – kiekvieno Darbuotojų darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis ir kitos ilgalaikės su veiklos rezultatais nesusijusios išmokos.

2. PASTOVIOJO IR KINTAMOJO ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI

- 2.1. Darbuotojo Pastovusis atlygis turi sudaryti pakankamai didelę viso Atlygio dalį ir rodyti profesinę Darbuotojo patirtį ir organizacinę atsakomybę.
- 2.2. Kintamasis atlygis Darbuotojams yra nustatomas remiantis šiais principais:
 - 2.2.1. Kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik atsižvelgiant į Įmonės atitinkamo laikotarpio veiklos rezultatus bei Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus;
 - 2.2.2. Kintamasis atlygis turi atitikti ir skatinti patikimą ir veiksmingą Įmonės rizikos valdymą;
 - 2.2.3. Kintamasis atlygis turi užtikrinti, kad nebūtų skatinama pernelyg didelė rizika;
 - 2.2.4. Kintamasis atlygis turi atitikti Įmonės veiklos strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus (tokius kaip nuoseklaus augimo perspektyvos ir kt.);
 - 2.2.5. Kintamasis atlygis turi užtikrinti investuotojų ir klientų apsaugos principus Įmonei teikiant paslaugas;
 - 2.2.6. Kintamasis atlygis turi siekti suderinti Darbuotojų asmeninius veiklos tikslus su ilgalaikiais Įmonės interesais.
- 2.3. Pagal darbo sutartį nustatytas garantuotas Kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik išimtiniais atvejais naujai priimamiems Įmonės darbuotojams ir tik pirmaisiais jų darbo metais, ir tik jeigu Įmonės kapitalo bazė atitinkamu metu yra patikima ir tvirta.

- 2.4. Kintamasis atlygis turi sudaryti ne daugiau kaip 100% atitinkamo Darbuotojo Pastoviojo atlygio, išskyrus atvejus, kai akcininkų susirinkimas, laikydamasis teisės aktų nustatytų sąlygų, iki 200% padidina maksimalų kintamojo ir pastoviojo atlygio santykį. Kintamasis atlygis, mažesnis nei 8000 EUR, per metus gali būti skiriamas ir išmokamas Direktorius įsakymu netaikant šios Politikos nuostatų dėl atidėjimo laikotarpio bei darbuotojo vertinimo. Jei darbuotojo vertinimo rezultatai neigiami – taikomos Politikos nuostatos, reglamentuojančios išmokėto kintamojo atlygio mažinimą ir/ ar susigrąžinimą.
- 2.5. Kontrolės funkcijas atliekantiems darbuotojams Kintamasis atlygis skiriamas už atliktus darbus ir rezultatus, susijusius su jiems priskirtų funkcijų vykdymu, ir nepriklauso nuo veiklos jų kontroliuojamuose verslo padalinuose rezultatų

3. KINTAMOJO ATLYGIO SKYRIMAS IR IŠMOKĖJIMAS

- 3.1. Kintamasis atlygis konkrečiam Darbuotojui skiriamas Direktorius įsakymu, atlikus kasmetinį Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimą, kaip tai numatyta Politikos 4 dalyje, ir Įmonės valdybai priėmus sprendimą dėl Kintamojo atlygio dydžio, kaip tai numatyta Politikos 5.2 punkte.
- 3.2. Kintamasis atlygis yra skiriamas, jeigu egzistuoja visos žemiau nurodytos sąlygos:
 - 3.2.1. praėjusiais finansiniais metais Įmonės veiklos rezultatai buvo teigiami;
 - 3.2.2. Darbuotojas veikė sąžiningai, jo veikloje nenustatyta teisės aktų pažeidimų ir jo veiklos vertinimas buvo teigiamas pastaruosius trejus metus (arba visą Darbuotojo darbo Įmonėje laikotarpį, jei jis trumpesnis nei treji metai);
 - 3.2.3. Kintamojo atlygio skyrimas atitinka Politikos 2.2 punkte nustatytus principus.
- 3.3. Įmonėje taikoma vienintelė Kintamojo atlygio rūšis – piniginės išmokos (premijos).
- 3.4. Paskyrus Kintamąjį atlygį, jis išmokamas tokia tvarka:
 - 3.4.1. 60% paskirtojo Kintamojo atlygio išmokama kartu su artimiausiu Pastoviojo atlygio mokėjimu;
 - 3.4.2. 40% paskirtojo Kintamojo atlygio dalies išmokėjimas atidedamas iki finansinių metų pabaigos ir išmokama proporcingai per pirmuosius keturis kitų finansinių metų mėnesius kartu su tais mėnesiais mokamu Pastoviuoju atlygiu, jeigu tuo metu vis dar egzistuoja visos Politikos 3.2 punkte numatytos sąlygos.
- 3.5. Įmonė turi teisę nemokėti paskirtojo Kintamojo atlygio arba jį sumažinti, jeigu Įmonės veiklos rezultatai neatitinka Įmonės veiklos strategijoje numatytų rodiklių arba jei Įmonės veikla tampa nuostolinga.
- 3.6. Įmonė taip pat turi teisę nemokėti paskirtojo Kintamojo atlygio ir (arba) susigrąžinti Darbuotojui išmokėtą Kintamojo atlygio dalį, jeigu:
 - 3.6.1. ji buvo išmokėta remiantis informacija, kuri, kaip vėliau paaiškėja, iš tikrųjų buvo klaidinga; arba
 - 3.6.2. jei vėliau paaiškėja Darbuotojo veikloje padaryti teisės aktų ar Įmonės vidaus dokumentų pažeidimai; arba
 - 3.6.3. jei Darbuotojas įgijo teisę į Kintamąjį atlygį dėl savo nesąžiningų veiksmų; arba
 - 3.6.4. Darbuotojo veikla lėmė Įmonės nuostolį; arba
 - 3.6.5. skiriant ir (arba) išmokant Kintamąjį atlygį padaryta sąskaitybos klaidų.

4. DARBUOTOJO VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMAS

- 4.1. Kintamasis atlygis siejamas ir Kintamojo atlygio fondas sudaromas įvertinus Įmonės veiklos rezultatus, atsižvelgus į esamą ir būsimą riziką, naudojamo kapitalo likvidumo palaikymo sąnaudas. Apskaičiuotas Kintamojo atlygio fondas neturi riboti Įmonės gebėjimo stiprinti kapitalo bazę.

- 4.2. Visa 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.). Svertinis finansinių vertinimo rodiklių koeficientas bendrame Darbuotojo veiklos rezultatų vertinime yra 50%, svertinis kokybinių vertinimo rodiklių koeficientas bendrame Darbuotojo veiklos rezultatų vertinime yra 50%.
- 4.3. Siekiant išvengti interesų konfliktų, Darbuotojams skiriama Kintamojo atlygio dalis negali išimtinai priklausyti nuo ir nėra siejama su individualiais finansiniais Darbuotojo veiklos rezultatais (klientų pritraukimu, pardavimais, pritrauktų klientų sumokėtais mokesčiais ir kt.).
- 4.4. Darbuotojų veiklos rezultatai vertinami kasmet, per pirmuosius tris mėnesius pasibaigus Įmonės finansiniams metams. Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimo procesas dokumentuojamas Darbuotojams pildant metines veiklos ataskaitų formas bei tiesioginiams vadovams pateikiant savo vertinimus dėl tokių ataskaitų ir suformuluojant naujus planus ir uždavinius ateinantiems metams, tiesioginiams vadovams rengiant teikimus Įmonės vadybai dėl Kintamojo atlygio dydžio nustatymo bei Įmonės vadybai priimant atitinkamus sprendimus.

5. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR KONTROLĖ

- 5.1. Atsižvelgiant į Įmonės dydį ir organizacinę struktūrą, Atlygio komitetas nėra sudaromas.
- 5.2. Įmonės valdyba tiesiogiai prižiūri Darbuotojų Atlygių nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus. Darbuotojų Kintamuosius atlygius nustato ir sprendimus dėl jų priima Įmonės valdyba atitinkamo Darbuotojo tiesioginio vadovo teikimu, nesudarydama prielaidų grėsmei dėl Darbuotojų neobjektyvumo jų atliekamo darbo atžvilgiu bei skatindama veiksmingą ir patikimą Įmonės rizikos valdymą.
- 5.3. Įmonės valdyba tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir atitikties kontrolę atsakingų vadovaujančių darbuotojų Kintamuosius atlygius.
- 5.4. Vykdydama savo funkcijas, Įmonės valdyba turi atsižvelgti į ilgalaikius Įmonės akcininkų, investuotojų ir kitų suinteresuotų asmenų interesus.
- 5.5. Įmonės Darbuotojas, atsakingas už Kontrolės funkcijos vykdymą Įmonėje, ne rečiau kaip kartą per metus turi atlikti centralizuotą ir nepriklausomą Įmonės vidaus patikrinimą siekdamas nustatyti, ar Politikos nuostatos atitinka Įmonės padėtį, verslo strategiją, tikslus, vertybes, ar ši Politika yra tinkamai įgyvendinama praktikoje, ir parengti bei pateikti Įmonės valdybai pasiūlymus dėl šios Politikos pakeitimų poreikio kartu su siūlomų Politikos pakeitimų projektu. Įmonės Darbuotojas, atsakingas už Kontrolės funkcijos vykdymą Įmonėje, taip pat privalo stebėti, kad Įmonės Darbuotojai nesinaudotų asmeninėmis apsidraudimo strategijomis arba draudimu nuo Kintamojo atlygio sumažėjimo, siekiant sumažinti rizikos poveikio įtaką, numatytą jų Kintamojo atlygio skaičiavimo modeliuose.
- 5.6. Direktorius yra atsakingas už Darbuotojų darbo sutarčių atitikimą šiai Politikai.

6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

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

- 6.2. Už Politikos principų ir Kintamojo atlygio apskaičiavimo modelių nustatymą, Politikos periodišką, ne rečiau kaip kartą per metus (o esant poreikiui – ir dažniau), persvarstymą ir už Politikos įgyvendinimą Įmonėje atsakinga valdyba. Įmonė Lietuvos bankui privalo pateikti šios Politikos pakeitimus, jei tokių buvo atlikta, iki kiekvienų einamųjų metų balandžio 30 d., o Įmonėje sudarius Atlygio komitetą bei vėliau pakeitus jo sudėtį, bei apie bet kokius Darbuotojų pareigybių sąrašo pasikeitimus Lietuvos bankas privalo būti informuojamas per 5 darbo dienas po to, kai Įmonė atlieka pakeitimus. Už šiame punkte numatytos informacijos savalaikį pateikimą Lietuvos bankui yra atsakingas Direktorius. Įmonės Darbuotojas, vykdamas Kontrolės funkcijas Įmonėje, yra atsakingas už šio punkto įgyvendinimo priežiūrą.
- 6.3. Ši Politika privaloma visiems Įmonės Darbuotojams. Direktorius yra atsakingas už visų Darbuotojų tinkamą (pasirašytinį) supažindinimą su šia Politika.
- 6.4. Nepažeisdama konfidencialumo nuostatų ir asmens duomenų apsaugos reikalavimų, Įmonė atskleidžia visuomenei 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 str. nurodytą informaciją apie Darbuotojų Atlygį. Įmonė šią informaciją atskleidžia vieną kartą per metus Įmonės internetiniame tinklalapyje tą pačią dieną, kai skelbiamos finansinės ataskaitos.

PRIDEDAMA:

Darbuotojų, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, pareigybių sąrašas.

UAB FMĮ „Orion Securities“

Darbuotojų, kurių profesinė veikla ir/arba priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, pareigybių sąrašas:

Vardas, pavardė	Pareigos
Alius Jakubėlis	Direktorius
Mažvydas Radavičius	Atitikties pareigūnas
Mindaugas Strėlis	Kapitalo rinkų skyriaus vadovas
Justina Nedzinskaitė	Finansų departamento vadovė
Karolis Pikūnas	Investicinės bankininkystės sk. vadovas
Mykantas Urba	Įmonių finansų skyriaus vadovas