

# Pranešimas apie UAB FMI „Orion Securities“ atlyginimų politiką

Šis pranešimas skelbiamas įgyvendinant 2012-07-12 Lietuvos banko valdybos nutarimu Nr. 03-166 patvirtintų „Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų“ 42 punkto reikalavimus: „Įmonė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei svarbius Įmonės atlyginimų politikos principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją.“

## **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 naudojamosi rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką:**

- UAB FMI „Orion Securities“ (toliau – OS) atlyginimų politika yra patvirtinta OS valdybos sprendimu.
- Atlyginimų komitetas Bendrovėje sudarytas;
- 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:**

- Siekiant užsitikrinti, kad kintama atlyginimo dalis būtų išmokama tik už pasiektus tvarius rezultatus, ne mažiau kaip 40 proc. kintamos dalies mokėjimas, turi būti atidėtas ne trumpesniam kaip 3-5 metų laikotarpiui. Atidėta atlyginimo dalis turi būti išmokama vadovaujantis pro rata principu, t. y. atidėta kintamoji atlyginimo dalis turi būti proporcingai paskirstyta per visą atidėjimo laikotarpį, pradedama mokėti ne anksčiau kaip po 1 metų nuo atitinkamo Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos ir mokama ne dažniau nei kartą per metus. Atidedama kintamojo atlyginimo dalis turėtų būti didinama atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą bei pagal pareigas prisiimamos atsakomybės lygį. Tarpininko valdyba gali nuspręsti, kad tam tikroms Tarpininko Darbuotojų kategorijoms arba konkrečioms Darbuotojams nėra taikomas reikalavimas dėl kintamosios atlyginimo dalies arba premijos mokėjimo atidėjimo, jeigu atsižvelgiant į Tarpininko organizacinę struktūrą, Tarpininko bei atitinkamų Darbuotojų veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą toks reikalavimas būtų neproporcingas

- Darbuotojai suskirstyti į kategorijas priklausomai nuo atitinkamų Darbuotojų atliekamų funkcijų bei jų įtakos Finansų maklerio įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, nustatyti ribiniai kiekvienai Darbuotojų grupei taikomi kintamojo atlyginimo dalies dydžiai.

- Kintamos atlyginimo dalies dydį ir išmokėjimo sąlygas Darbuotojams, atsakingiems už Finansų maklerio įmonės vidaus kontrolę, o taip pat kitiems Darbuotojams, kurių darbo funkcijos susijusios su teisės aktų ir Finansų maklerio įmonės vidaus tvarkų laikymosi užtikrinimu 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 šių Reikalavimų 6 ir 7 punktus Įmonė taiko šių Reikalavimų nuostatas:**

Atlyginimų politikos struktūra:

- atlygio koncepciją ir rizikos analizę,
- darbuotojus, suskirstomi į kategorijas, priklausomai nuo atliekamų darbo funkcijų;
- fiksuotą darbo užmokestį,
- kintamą atlygį, priklausantį nuo veiklos įvertinimo,

- 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:**

2015 metais kintamasis atlygis, susijęs su finansinėmis priemonėmis nebuvo mokamas.

#### **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.

- Kintamo atlygio skaičiavimas, pirmiausia turi remtis pelno rodikliais, patikslintais pagal riziką. Turi būti atsižvelgiama į galimą esamą ir būsimą riziką. Be to, būtina atsižvelgti ir į verslui reikalingas

faktines kapitalo išlaidas bei likvidumą.

- Kintamas atlygis neturi riboti gebėjimo išlaikyti pakankamą kapitalo bazę ar, prireikus, ją sustiprinti;

- Sprendimai dėl kintamo atlygio priimami užtikrinant, kad būtų atsižvelgta į Etikos ir interesų konfliktų politiką ir kitas vidaus taisykles dėl interesų konfliktų bei užtikrinant jų laikymąsi.

#### **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 atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį Įmonės rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus, nurodant:**

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

UAB FMĮ „Orion Securities“	Fiksuotoji atlyginimų dalis	Kintamoji atlyginimų dalis	Darbuotojų skaičius
Vadovybė	78352	57542	2
Darbuotojai	316021	188237	27
Viso	394373	245779	29

##### **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	Pensijų įmokos	Akcijos	Su akcijomis susijusios finansinės priemonės
Vadovybė	57542	0	0	0
Darbuotojai	188237	0	0	0
Viso	245779	0	0	0

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

Bendrovėje likusio neišmokėto atidėto atlyginimo paskirstymas

Vadovybė 56345 EUR

Darbuotojai 72143 EUR

Viso 128488 EUR

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

Vadovybė 56345 EUR

Darbuotojai 72143 EUR

Viso 128488 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	Išmokų nutraukus sutartį gavėjų skaičius	Iš viso išmokėta pagal nutrauktas sutartis	Didžiausia suma, skirta vienam asmeniui
	51408	4	16987	8512

**8. Kita, įmonės nuomone, reikšminga informacija.**

Nėra.