

## Pranešimas apie UAB „Orion Asset Management“ atlyginimų politiką

Šis pranešimas skelbiamas įgyvendinant 2011-02-03 Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos nutarimo 1K-9 „Dėl Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“ 3 punkto reikalavimus: „Nustatyti, kad pagal nutarimu patvirtintų Reikalavimų 42 punktą finansų maklerio įmonės, valdymo įmonės ir investicinės bendrovės, kurių turto valdymas neperduotas valdymo įmonei“.

**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 „Orion Asset Management“, (toliau – OAM) atlyginimų politika yra patvirtinta OAM valdybos sprendimu.
- Atlyginimų komitetas Bendrovėje nėra sudarytas;
- Išorės konsultantai, kurių paslaugomis buvo naudojamosi rengiant naujausią atlyginimų politikos redakciją: advokatų kontora „Tark Grunte Sutkiene“.
- OAM 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 trumpesniai 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.

- Darbuotojai suskirstyti į kategorijas priklausomai nuo atitinkamų Darbuotojų atliekamų funkcijų bei jų įtakos Valdymo 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 Valdymo įmonės vidaus kontrolę, o taip pat kitiems Darbuotojams, kurių darbo funkcijos susijusios su teisės aktu ir Valdymo įmonės vidaus tvarkų laikymosi užtikrinimu Valdymo įmonėje, turi būti užtikrinta, kad tokie Darbuotojai išliktų nepriklausomi nuo jų prižiūrimų Valdymo 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 Valdymo įmonės rizikos valdymas;

Darbuotojų asmeniniai rezultatai, taip pat Valdymo įmonės padalinio bei pačios Valdymo įmonės rezultatai turi būti vertinami taip, kad būtų orientuojamasi į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus (apimant visą valdymo įmonės verslo ciklo laikotarpį), o taip pat atsižvelgiama į konkretaus darbuotojo galimybes (pagal užimamas pareigas ir atliekamas funkcijas) įtakoti Valdymo įmonės padalinio bei pačios Valdymo 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 sąnaudų 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 kintamasias atlyginimo dalis:**

2010 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 užmokestis 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 (Lt), suskaidytas į fiksuotąją ir kintamąją atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičių:**

	<b>Fiksuotoji atlyginimų dalis</b>	<b>Kintamoji atlyginimų dalis</b>	<b>Darbuotojų skaičius</b>
<b>Vadovybė</b>	103.219	0	2
<b>Darbuotojai</b>	81.704	0	5
<b>Viso</b>	184.923	0	7

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

2010 m. Bendrovėje nebuvo mokama kintamoji atlyginimo dalis, tik fiksuotas atlyginimas.

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

2010 m. Bendrovėje nebuvo likusio neišmokėto atidėto atlyginimo.

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

2010 m. Bendrovėje nebuvo nei paskirto atidėto atlyginimo, nei sumažinto, koreguojant pagal veiklos rezultatus.

**7.5. Finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių:**

2010 m. Bendrovėje nebuvo tokių išmokų.

**7.6. Su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui:**

2010 m. Bendrovėje nebuvo tokių išmokų.

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