

TVIRTINU:
Giedrius Steponkus
FM AB G. Steponkaus kontora direktorius
2013 m. vasario 21 d.



FM AB G. STEPONKAUS KONTORA **DARBUOTOJŲ ATLYGINIMŲ POLITIKA** (nauja redakcija nuo 2013-02-21 d.)

1. BENDROJI DALIS

1.1. **FM AB G. Steponkaus kontora** (toliau – Įmonė) teikdama investicines paslaugas bei vykdydama investicinę veiklą, vadovaujasi Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Banko nutarimais, reikalavimais, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.

1.2. Vadovaujantis Lietuvos Banko „Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimais“, Įmonė apibrėžia Darbuotojų atlyginimų politikos (toliau – Politika) principus.

1.3. Įmonė gali netaikyti Politikos 3.3, 3.4, 3.5 ir 3.8 punktų nuostatų, taip pat nuspręsti dėl minėtų ir kitų Politikos Reikalavimų nuostatų taikymo apimties, jei ji įrodo, kad šių punktų reikalavimai yra neproporcingi atsižvelgiant į Įmonės dydį, organizacinę struktūrą, veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą.

1.4. Įmonė gali netaikyti Politikos 3.4, 3.5 ir 3.8 punktų nuostatų arba nuspręsti dėl minėtų ir kitų Politikos nuostatų taikymo apimties darbuotojams, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, jei ji įrodo, kad konkretaus darbuotojo įtaka Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui yra ne tokia reikšminga nei kitų darbuotojų.

1.5. Pagrindinės Darbuotojų atlyginimų politikoje naudojamos sąvokos:

Politika – Darbuotojų atlyginimų politika;

Darbuotojai – Įmonės darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, įskaitant Įmonės vadovus, valdymo ir priežiūros organų narius, kontrolės funkcijas atliekančius darbuotojus ir kitus darbuotojus, kurie gauna atlyginimą, priskiriamą prie tos pačios atlyginimų grupės kaip ir Įmonės vadovybė.

Įmonės vidaus dokumentai – tai Įmonės valdymo organų patvirtintos įvairios politikos, tvarkos, instrukcijos, įsakymai, nutarimai ir kiti dokumentai, reguliuojantys Įmonės investicinių paslaugų teikimą bei investicinės veiklos vykdymą;

Reikalavimai – Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-166 patvirtinti „Finansų maklerio įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimai“.

Vadovas – Įmonės administracijos vadovas arba valdybos narys.

Direktorius – Įmonės administracijos vadovas.

Kontrolės funkcija – valdyba, atliekanti šios politikos įgyvendinimo patikrinimo funkcijas.

Atlyginimas – darbuotojo darbo užmokestis, susidedantis iš fiksuotosios ir kintamosios dalies.

Fiksuotoji atlyginimo dalis – atlyginimo dalis, nepriklausanti nuo veiklos rezultatų.

Kintamoji atlyginimo dalis arba premija – atlyginimo dalis, skiriama atsižvelgiant į veiklos rezultatus, įskaitant premijas, papildomas pensijos įmokas, teises į Įmonės akcijas, su

akcijomis susijusias finansines priemones, kitas finansines ar nepinigines priemones.

Papildoma pensijos įmoka – Įmonės darbuotojo naudai kaip kintamoji atlyginimo dalis Įmonėje kaupiamos pensijai skirtos lėšos, neapimančios išmokų, suteikiamų darbuotojams pagal įprastą Įmonės turimą pensijų sistemą.

Kitos šioje Politikoje apibrėžtos sąvokos suprantamos kaip apibrėžtos Lietuvos Banko Reikalavimuose bei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

2. ATLYGINIMŲ POLITIKA

2.1. Atlyginimų politika turi:

2.1.1. būti aiški, įforminta dokumentais ir skaidri Įmonės vidaus požiūriu;

2.1.2. atitikti ir skatinti patikimą ir veiksmingą Įmonės rizikos valdymą;

2.1.3. užtikrinti, kad nebūtų skatinama pernelyg didelė rizika;

2.1.4. atitikti Įmonės verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus (tokius kaip nuoseklaus augimo perspektyvos ir pan.), taip pat užtikrinti investuotojų ir klientų apsaugos principus Įmonei teikiant paslaugas;

2.1.5. siekti suderinti Įmonės darbuotojų veiklos tikslus su ilgalaikiais Įmonės interesais;

2.1.6. būti prieinama Įmonės darbuotojams, kuriems yra taikoma;

2.1.7. būti reguliariai (bent kartą per metus) peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama, kad atitiktų besikeičiančią Įmonės padėtį.

2.2. Atlyginimų politika turi numatyti priemones, padedančias išvengti interesų konfliktų.

3. ATLYGINIMŲ STRUKTŪRA

3.1. Darbuotojo atlyginimas paprastai susideda tik iš fiksuotos dalies. Darbuotojo atlyginimas, nusprendus Direktoriui, gali susidėti iš fiksuotos ir kintamos dalies.

3.2. Tais atvejais, kai viena iš Darbuotojo darbo užmokestį sudarančių dalių yra kintamoji dalis arba premija, darbo užmokestis nustatomas taip, kad būtų užtikrinamos tinkamos fiksuotosios ir kintamosios atlyginimo dalių proporcijos.

3.3. Fiksuotoji atlyginimo dalis turi sudaryti pakankamai didelę viso atlyginimo dalį, kad Įmonė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo (premių) politiką. Įmonė turi teisę, nepažeisdama Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimų, nemokėti visos ar dalies kintamosios atlyginimo dalies, kai atitinkamas asmuo, Įmonės padalinys arba pati Įmonė nepasiekia užsibrėžtų veiklos rezultatų. Apskaičiuotas kintamosios atlyginimo dalies fondas neturi riboti Įmonės galimybių stiprinti kapitalo bazę. Darbuotojo (-jų) atlyginimo kintamoji dalis gali būti mažinama atskiru Direktorius įsakymu.

3.4. Kintamoji atlyginimo dalis, įskaitant ir atidėtają dalį, turi būti skiriama ir (arba) išmokama tik esant tvariai Įmonės finansinei padėčiai ir siejama su Įmonės, verslo padalinio ir atitinkamo asmens veiklos rezultatais. Jei Įmonės finansinės veiklos rezultatai yra neigiami ar Įmonė nepasiekia užsibrėžtų veiklos rezultatų, tai Direktorius įsakymu, nepažeidžiant Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimų, gali būti apibrėžtam laikotarpiui sumažinama tiek darbuotojams tuo metu nustatytos kintamosios atlyginimo dalies suma, tiek ir anksčiau uždirbtų tokių sumų išmokėjimas, įskaitant ir sumas pagal lėšų susigrąžinimo susitarimus (angl. Clawback arrangements) arba premijų didinimo ir mažinimo sistemas (lot. bonus-malus).

3.5. Didžioji dalis darbuotojo kintamosios atlyginimo dalies (ne mažesnė nei 40 proc., o jei kintamosios atlyginimo dalies suma, Įmonės nuomone, itin didelė, – ne mažesnė nei 60 proc.) atskiru direktoriaus įsakymu turi būti atidėta ne trumpesniam nei trejų – penkerių metų laikotarpiui. Kai atlyginimai skiriami vadovaujantis atidėjimo tvarka, jie turi būti išmokami 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 darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos ir mokama ne dažniau nei kartą per metus. Atidėjimo laikotarpio trukmė nustatoma atsižvelgiant į verslo ciklą, veiklos pobūdį, prisiimamą riziką ir darbuotojo veiklos

rezultatus. Atidedama kintamojo atlyginimo dalis turėtų būti didinama atsižvelgiant į darbuotojo darbo stažą ar pagal pareigas prisiimamos atsakomybės lygį.

3.6. Garantuota kintamoji atlyginimo dalis, kuri nepriklauso nuo darbuotojo veiklos rezultatų ir kuriai Politikos 3.3 ir 3.4 punktai netaikomi, gali būti skiriama tik išimtiniais atvejais – naujiems darbuotojams pirmaisiais jų darbo metais.

3.7. Įmonės pensijų politika turi atitikti Įmonės verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius veiklos interesus:

3.7.1. jei darbuotojas darbo santykius nutraukia nesulaukęs senatvės pensijos amžiaus, sukauptos papildomos pensijos įmokos gali būti išmokamos darbuotojui ne anksčiau kaip po penkerių metų nuo darbo santykių nutraukimo Politikos 3.8 punkte nurodytomis priemonėmis, įvertinus darbuotojo veiklos rezultatus ir Įmonės padėtį remiantis Politikos 3.4 punkto nuostatomis;

3.7.2. kai darbuotojas sulaukia senatvės pensijos amžiaus, sukauptos papildomos pensijos įmokos išmokamos 3.8 punkte nurodytomis priemonėmis, kurioms taikomas penkerių metų teisės jas perleisti apribojimo laikotarpis.

3.8. Ne mažiau kaip 50 proc. kintamosios atlyginimo dalies turi sudaryti šios priemonės:

3.8.1. Įmonės akcijos arba kiti lygiaverčiai nuosavybės vertybiniai popieriai ar priemonės, su akcijomis susijusios finansinės priemonės, kai Įmonės vertybiniai popieriai įtraukti į prekybos sąrašą reguliuojamoje rinkoje, arba kitos lygiavertės nepiniginės priemonės, kai Įmonės vertybiniai popieriai į prekybos sąrašą reguliuojamoje rinkoje neįtraukti;

3.8.2. kai tikslinga – kitos kapitalo priemonės, nurodytos Finansų maklerio įmonių ir valdymo įmonių kapitalo pakankamumo reikalavimų taisyklių, patvirtintų Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-168, 22.1 papunktyje.

3.9. Siekiant suderinti darbuotojų veiklos tikslus ir ilgalaikius Įmonės interesus Politikos 3.8 punkte nurodytomis priemonėmis taikomas teisės jas perleisti apribojimo laikotarpis. Ši nuostata taikoma atidedamai ir neatidedamai kintamajai atlyginimo daliai.

3.10. Sutartinių santykių pagrindu numatytos ir dėl priešlaikinio darbo santykių nutraukimo asmenims skiriamos išmokos turi būti siejamos su tų asmenų veiklos rezultatais, pasiektais per Įmonės nustatytą laikotarpį, išskyrus galiojančiuose teisės aktuose nurodytas privalomas išmokas. Šiomis išmokomis neturi būti atlyginama už prastus rezultatus.

3.11. Įmonės valdyba, turi teisę reikalauti, kad darbuotojas grąžintų visą arba dalį jam išmokėtos kintamosios atlyginimo dalies, jei vėliau paaiškėja, kad kintamoji atlyginimo dalis jam buvo išmokėta dėl to, kad darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

3.12. Kontrolės funkcijas vykdantys Įmonės darbuotojai (padaliniai) turi stebėti, kad darbuotojai, siekdami sumažinti atlyginimo sąlygose numatytą rizikos poveikio įtaką, nesinaudotų asmeninėmis apsidraudimo strategijomis arba draudimu nuo kintamosios atlyginimo dalies sumažėjimo.

3.13. Kintamoji atlyginimo dalis negali būti mokama taikant priemones ar metodus, kuriais stengiamasi išvengti Politikos nuostatų.

3.14. Jei Įmonei teikiama išskirtinė Vyriausybės pagalba, šios pagalbos teikimo sąlygose gali būti numatyti Įmonės kintamosios atlyginimo dalies dydžio apribojimai ir kitokie šios atlyginimo dalies skyrimo tvarkos reikalavimai.

4. VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMAS

4.1. Jei atlyginimas yra siejamas su veiklos rezultatais, visas išmokėtino atlyginimo dydis turi būti nustatomas tarpusavyje derinant asmens individualių veiklos rezultatų, atitinkamo Įmonės padalinio veiklos rezultatų ir visos Įmonės veiklos rezultatų įvertinimą.

4.2. Siekiant užtikrinti, kad vertinimo procesas būtų orientuotas į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus ir kad faktinis nuo rezultatų priklausančių kintamųjų atlyginimo dalių mokėjimas būtų paskirstytas per Įmonės verslo ciklą ir jos veiklos riziką atitinkantį laikotarpį, turi būti vertinami kelerių metų veiklos rezultatai.

4.3. Vertinant veiklos rezultatus, kai šis vertinimas yra pagrindas kintamosioms atlyginimo

dalims arba kintamųjų atlyginimo dalių fondams formuoti, reikia atsižvelgti į su vertinamais veiklos rezultatais susijusią esamą ir būsimą riziką ir ją įvertinti, taip pat atsižvelgti į naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas.

4.4. Vertinant individualius atskiro darbuotojo veiklos rezultatus, taip pat turi būti atsižvelgiama į nefinansinius kriterijus, tokius kaip Įmonės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais taisyklių laikymasis ir pan.

5. VALDYMAS

5.1. Vadovų atlyginimus nustato Valdyba.

5.2. Šią politiką tvirtina ir už jos įgyvendinimą atsakinga Valdyba.

5.3. Politikos pakeitimus gali inicijuoti: Valdyba arba Direktorius.

5.4. Politika turi būti peržiūrima vieną kartą per metus.

5.5. Už šios politikos įgyvendinimo priežiūrą atsako Valdyba.

5.6. Valdyba bent kartą per metus turi atlikti centralizuotą ir nepriklausomą vidaus patikrinimą, kuriuo būtų siekiama identifikuoti, ar atlyginimų politikos įgyvendinimas atitinka valdybos patvirtintą Įmonės vidaus tvarką ir procedūras.

5.7. Bendrieji atlyginimų politikos principai turi būti žinomi ir prieinami Darbuotojams, kuriems jie taikomi. Šie Darbuotojai turi būti iš anksto informuojami apie kriterijus, kuriais vadovaujantis bus nustatomas jų atlyginimas, ir supažindinami su kiekvieno iš jų vertinimo procesu. Vertinimo procesas ir atlyginimų politika turi būti tinkamai įforminami dokumentais ir būti skaidrūs kiekvieno Įmonės darbuotojo, kuriam yra taikomi, atžvilgiu.

6. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

6.1. Nepažeisdama konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugos reikalavimų, Įmonė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei svarbius Įmonės atlyginimų politikos principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją. Tai galima padaryti pateikiant atskirą pranešimą apie atlyginimų politiką, pateikiant informaciją metiniame pranešime arba kita pasirinkta forma. Įmonė per 4 mėnesius nuo finansinių metų pabaigos privalo šią informaciją paskelbti savo interneto svetainėje.

6.2. Vadovaujantis Politikos 6.1 punktu, turi būti atskleista:

6.2.1. 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;

6.2.2. informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį;

6.2.3. 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 Politikos 1.3 ir 1.4 punktus Įmonė taiko Politikos nuostatas;

6.2.4. informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ar kitas kintamąsias atlyginimo dalis;

6.2.5. pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priežastys nustatant kintamųjų atlyginimo dalių sistemą ir visus kitus nepiniginio skatinimo būdus;

6.2.6. bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, visos kintamosios atlyginimo dalies suma, darbuotojų skaičius);

6.2.7. apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį Įmonės rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus, nurodant:

6.2.7.1. finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į fiksuotąją ir kintamąją atlyginimo dalį, bei gavėjų skaičių;

6.2.7.2. kintamosios atlyginimo dalies, suskaidytos į grynuosius pinigus, akcijas, su

akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas dalis, sumas ir formą;

6.2.7.3. likusio neišmokėto atidėto atlyginimo, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumas;

6.2.7.4. finansiniais metais paskirto atidėto atlyginimo, išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus atlyginimo sumas;

6.2.7.5. finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių;

6.2.7.6. su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui;

6.2.8. kita, Įmonės nuomone, reikšminga informacija.

7. ĮSIGALIOJIMAS

7.1. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo.

7.2. Direktorius turi per 1 mėnesį nuo šios Politikos patvirtinimo persirašyti sutartis su Darbuotojais jei tai būtina, kad atitiktų šios politikos reikalavimus.

7.3. Įmonė Lietuvos Bankui privalo pateikti atlyginimų politiką ir (ar) jos pakeitimus nedelsdama po to, kai Valdyba patvirtina šią Politiką ar jos pakeitimus.