

PATVIRTINTA

UAB FMĮ „Kapitalo srautai“ Valdybos

2011 m. birželio mėn. 30 d.

Nr. 11-05

UAB FMĮ „KAPITALO SRAUTAI“

DARBUOTOJŲ ATLYGINIMŲ POLITIKA

I. BENDROJI DALIS

1. UAB FMI „Kapitalo srautai“ (toliau – Tarpininkas) teikdamas investicines paslaugas bei vykdydamas investicinę veiklą, vadovaujasi Lietuvos Respublikos įstatymais, Lietuvos Respublikos vertybinių popierių komisijos nutarimais, kitais Lietuvos Respublikos teisės aktais.
2. Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vertybinių popierių komisijos nutarimu „Dėl finansų maklerio įmonių, finansų patarėjo įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių, kurių turto valdymas neperduotas valdymo įmonei, darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų“ Tarpininkas šioje tvarkoje apibrėžia Darbuotojų atlyginimų politikos principus.

Pagrindinės Darbuotojų atlyginimų politikoje naudojamos sąvokos:

Politika – Darbuotojų atlyginimų politika;

Darbuotojas – reiškia visus Tarpininko darbuotojus;

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

Nutarimas – Lietuvos Respublikos Vertybinių popierių komisijos nutarimas Dėl Finansų maklerio įmonių, finansų patarėjo įmonių, valdymo įmonių ir investicinių bendrovių, kurių turto valdymas neperduotas valdymo įmonei, darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų.

Direktorius – Įmonės administracijos vadovas.

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

Kintamoji atlyginimo dalis arba premija – atlyginimo dalis, skiriama atsižvelgiant į veiklos rezultatus, įskaitant premijas, teises į Įmonės akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ir nepinigines priemones.

Kitos šioje Tvarkoje apibrėžtos sąvokos suprantamos kaip apibrėžtos Nutarime bei kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

II. ATLYGINIMŲ POLITIKA

3. Atlyginimų politika turi:

- 3.1. būti aiški, įforminta dokumentais ir skaidri Tarpininko vidaus požiūriu;
- 3.2. atitikti ir skatinti patikimą ir veiksmingą Tarpininko rizikos valdymą;
- 3.3. siekti užtikrinti, kad nebūtų skatinama prisiimti pernelyg didelės rizikos;
- 3.4. atitikti Tarpininko verslo strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius interesus (tokius kaip nuoseklaus augimo perspektyvos ir kt.) taip pat užtikrinti investuotojų ir klientų apsaugos principus Įmonei teikiant paslaugas;
- 3.5. siekti suderinti Tarpininko darbuotojų asmeninius veiklos tikslus su ilgalaikiais Tarpininko interesais;
- 3.6. būti prieinama Tarpininko darbuotojams, kuriems yra taikoma;
- 3.7. būti reguliariai peržiūrima ir atnaujinama siekiant užtikrinti, kad ji atitiktų besikeičiančią Tarpininko padėtį.
- 3.8. atitikti ir Tarpininko akcininkų išleistiems normatyviniams dokumentams.

III. ATLYGINIMŲ STRUKTŪRA

4. 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.
5. Gali būti nustatomos ketvirtinės ir metinės premijos.
6. Premijavimo sistemoje gali būti nustatoma maksimali fiksuota kintamosios darbo užmokesčio dalis, kuri turi būti ne didesnė nei fiksuotas atlyginimas už einamąjį mėnesį.
7. Jei Darbuotojas ar Darbuotojai vykdo svarbų Įmonei projektą, didesnė vienkartinė premija gali būti nustatyta Direktorius įsakymu. Tokiu atveju Direktorius turi atsižvelgti į visos premijos ir viso atlyginimo santykį ir didžioji jos dalis turi būti atidėta ne trumpiau nei 3 mėnesių laikotarpiui. Atidedant dalies premijos išmokėjimą, Direktorius įvertina galimų veiklos rezultatų, su kuriais premija susijusi, paklaidos reikią.
8. Metinė premijos dalis turi būti išmokama per 4 mėnesius pasibaigus kalendoriniams metams. Metinę premiją gali sudaryti ir nuosavybės vertybiniai popieriai, arba piniginės lėšos.
9. Jei darbuotojai yra skatinami nuosavybės vertybiniais popieriais, jie turi būti susieti su kelerių metų laikotarpio rezultatais.
10. Jei Darbuotojas nepasiekia nustatytų asmeninių ar komandinių skyriaus veiklos rezultatų Darbuotojo atlyginimo kintamoji dalis gali būti mažinama atskiru Direktorius įsakymu.

11. Tarpininkas turi teisę nemokėti visos ar dalies kintamosios dalies premijos, kai atitinkamas asmuo, Tarpininko padalinys arba pats Tarpininkas nepasiekia užsibrėžtų veiklos rezultatų. Darbuotojo (-jų) atlyginimo kintamoji dalis gali būti mažinama atskiru Direktorius įsakymu.
12. Sutartinių santykių pagrindu numatytos ir dėl priešlaikinio darbo santykių nutraukimo asmenims skiriamos išmokos turi būti siejamos su tų asmenų veiklos rezultatais, pasiektais per jų veiklos laikotarpį. Šiomis išmokomis neturi būti atliginama už prastus rezultatus.
13. Įmonės valdyba, turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas grąžintų visą arba dalį jam išmokėtų premijų per paskutinius 6 mėnesius, jei vėliau paaiškėja, kad premijos jam buvo išmokėtos dėl to, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

IV. VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMAS

14. Visų darbuotojų atlyginimas turi būti siejamas su veiklos rezultatais, visas išmokėtino atlyginimo dydis turi būti nustatomas tarpusavyje derinant asmens individualių veiklos rezultatų, atitinkamo padalinio veiklos rezultatų ir visos įmonės veiklos rezultatų įvertinimą.
15. Siekiant užtikrinti, kad vertinimo procesas būtų orientuotas į ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatus ir, kad faktinis premijų mokėjimas būtų paskirstytas per visą Tarpininko verslo ciklo laikotarpį, turi būti vertinami kelerių metų veiklos rezultatai.
16. Vertinant veiklos rezultatus, kai šis vertinimas yra pagrindas premijoms arba premijų fondams formuoti, reikia atsižvelgti ir įvertinti su vertinamais veiklos rezultatais susijusią esamą ir būsimą riziką, kartu atsižvelgiant į naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas.
17. Vertinant individualius veiklos rezultatus, taip pat turi būti atsižvelgiama į nefinansinius kriterijus, tokius kaip Tarpininko vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, santykių su klientais ir investuotojais taisyklių laikymasis.

V. VALDYMAS

18. Direktorius ir vyr. finansininko atlyginimus nustato Valdyba.
19. Šią politiką tvirtina ir už jos įgyvendinimą atsakinga Valdyba.
20. Politikos pakeitimus gali inicijuoti: Valdyba arba Direktorius.
21. Politika turi būti peržiūrima vieną kartą per metus.
22. Už šios politikos įgyvendinimo priežiūrą atsako Direktorius.
23. 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 Tarpininko darbuotojo, kuriam yra taikomi, atžvilgiu.

VI. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

24. Nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugai taikomų reikalavimų, Tarpininkas turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei šios politikos pagrindinius principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją. Toks informacijos atskleidimas gali būti atliekamas šiomis formomis: pateikiant informaciją metiniame pranešime arba talpinant politiką įmonės internetiniame puslapyje www.kapitalosrautai.lt. Viešai turi būti atskleista ši informacija:

- 24.1. informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimo priėmimo procesą;
- 24.2. informaciją apie atlyginimų veiklos rezultatų tarpusavio ryšį;
- 24.3. informacija apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams ir rizikai įvertinti;
- 24.4. informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, ar kintamąsias atlyginimo dalis;
- 24.5. pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priežastys nustatant metinių premijų sistemą ir visus kitus nepiniginio skatinimo būdus.

VII. ĮSIGALIOJIMAS

25. Ši politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo.
26. Direktorius turi per 1 mėnesį nuo šios politikos patvirtinimo persirašyti sutartis su Darbuotojais jei tai būtina, kad atitiktų šio politikos reikalavimus.
27. Tarpininkas Vertybinių popierių komisijai privalo pateikti atlyginimų politiką ir (ar) jos kopiją.