

**UAB FMĮ „MYRIAD CAPITAL“
DARBUOTOJŲ ATLYGINIMŲ POLITIKA**

I. BENDROJI DALIS

1. Ši darbuotojų atlyginimo politika (toliau – **Politika**) nustato principus ir reikalavimus, kurių laikosi UAB FMĮ „Myriad capital“ (toliau – **Įmonė**) nustatydamą ir išmokėdamą atlygį, premijas ir kitas išmokas, skiriamas už veiklos rezultatus darbuotojams, siekiant, kad būtų užtikrintas nuoseklus ir kokybiškas Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkos įstatyme ir kituose teisės aktuose nustatytų reikalavimų interesų konfliktų valdymui ir veiklos vykdymui, teikiant klientams investicines paslaugas, laikymasis.
2. Ši Politika parengta vadovaujantis Lietuvos banko valdybos patvirtintu Minimalių kredito įstaigų ir finansų maklerio įmonių darbuotojų atlygio politikos reikalavimų aprašo reikalavimais, o taip pat atsižvelgiant į 2013 m. birželio 3 d. ESMA patvirtintas Atlyginimų nustatymo gaires.
3. Pagrindinės Darbuotojų atlyginimų politikoje naudojamos sąvokos:
 - 3.1. **Atidėjimo laikotarpis** – su verslo specifika ir rizika, verslo ciklu ir darbuotojo veikla glaudžiai susijęs trejų metų laikotarpis, per kurį išmokama atidėta kintamojo atlyginimo dalis;
 - 3.2. **Atlygis** – metinis darbuotojo uždarbis, susidedantis iš pastoviosios ir kintamosios dalies;
 - 3.3. **Darbuotojai** – Įmonės darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, tokių darbuotojų sąrašas pateikiamas kaip priedas prie šios Politikos;
 - 3.4. **Kintamasis atlygis** – atsižvelgiant į tvarius ir pagal riziką pakoreguotus veiklos rezultatus skiriamos piniginės ir nepiniginės išmokos, pensijos įmokos arba kitos nepiniginės priemonės, lygiavertės su akcijomis susijusiomis finansinėmis priemonėmis (jeigu yra priimtas atitinkamas Įmonės valdymo organų sprendimas);
 - 3.5. **Pastovusis atlygis** – darbo sutartyje nustatytas darbo užmokestis ir kitos ilgalaikės su veiklos rezultatais nesusijusios išmokos.
4. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos finansinių priemonių rinkų įstatyme, 2 punkte nurodytuose ir kituose susijusiuose teisės aktuose, nebent šioje Politikoje būtų aiškiai nurodyta kitaip.
5. Ši Politika yra integruota į Įmonės rizikos valdymo sistemą. Už Politikos principų ir Kintamojo atlyginimo apskaičiavimo modelių nustatymą, Politikos įgyvendinimą bei periodišką persvarstymą, ne rečiau kaip kartą per metus, yra atsakinga Įmonės valdyba ir Įmonės atitikties pareigūnas.
6. Įmonės valdyba, Įmonės atitikties pareigūno teikimu, nustatydamą Politikos principus ir Kintamojo atlyginimo apskaičiavimo metodus, atsižvelgia į Įmonės tęstinės veiklos interesus, verslo strategiją, tikslus ir vertybes. Nustatant šiuos parametrus yra siekiama skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėti išvengti interesų konfliktų.
7. Įmonėje rengiant Politikos principus ir Kintamojo atlygio apskaičiavimo metodus yra užtikrinama, kad Darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti per didelę, Įmonei nepriimtą, riziką, taip pat investuotojų ir klientų apsaugos principai, Įmonei teikiant investicines paslaugas.
8. Įmonėje nėra formuojamas atlygio komitetas, kadangi atsižvelgiant į Įmonės Darbuotojų skaičių ir veiklos apimtį atlygio komiteto suformavimas yra netikslingas. Kiekvienais metais peržiūrint šią Politiką turi būti įvertinama, ar dėl pasikeitusių Įmonės veiklos apimčių neturi būti suformuojamas atlygio komitetas.

II. DARBUOTOJŲ ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI

9. Kiekvieno Darbuotojo, išskyrus Įmonės vadovo, Pastovusis atlygis ir Kintamojo atlygio mokėjimo tvarka (įskaitant, tačiau neapsiribojant tiksliai Atidėjimo laikotarpiu ir Kintamojo atlygio išmokėjimo tvarka) yra nustatomi individualiais Įmonės vadovo sprendimais bei sudarytose darbo sutartyse ar jų prieduose.
10. Įmonės vadovo Atlygį nustato Įmonės valdyba.
11. Darbuotojo Pastovusis atlyginimas sudaro pakankamai didelę Atlygio dalį ir atspindi Darbuotojo patirtį.
12. Darbuotojo Kintamasis atlygis negali viršyti 20 proc. Darbuotojo Pastovaus atlygio ir būti didesnis nei 8 000 EUR. Darbuotojo Kintamąjį atlygį nustato Įmonės vadovas.
13. Kintamasis atlygis yra mokamas įvertinus ir atsižvelgus į:

- 13.1. kokie kiekvienam Darbuotojui keliami kokybiniai veiklos tikslai buvo pasiekti;
 - 13.2. Darbuotojo veiklos atitiktį norminiams reikalavimams (pvz. atitiktį veiklos vykdymo taisyklėms ir vidaus tvarkoms);
 - 13.3. sąžiningą klientų aptarnavimą ir kliento poreikių užtikrinimą;
 - 13.4. parduodamų investicinių produktų grąžą klientams per nustatytą laikotarpį. Tokiu atveju parduotų produktų grąža yra vertinama atsižvelgiant į klientų gautą naudą – investicinį prieaugį nuo pradinės investicijos sumos;
 - 13.5. parduodamų neinvesticinių produktų (Įmonės organizuojamų mokymų, seminarų, kursų, kt.) kiekį;
 - 13.6. kokie Įmonės bei atitinkamo Įmonės struktūrinio padalinio kokybiniai tikslai buvo pasiekti, kokia Įmonės finansinė būklė ir ar ji leidžia mokėti Kintamąjį atlygį;
 - 13.7. kitus kriterijus, kurie individualiai gali būti aptarti su Darbuotoju sudaromoje darbo sutartyje.
14. Kintamasis atlygis nėra įtraukiamas į būsimus atlyginimų planus, išskyrus atvejus, kai garantuotas Kintamasis atlygis skiriamas naujais priimamiems darbuotojams, pirmaisiais jų darbo metais. Garantuotas Kintamasis atlygis tokiu atveju negali būti didesnis nei 20 proc. Pastoviojo atlygio ir yra mažesnis nei 8 000 EUR.
 15. 40 proc. Kintamojo atlygio dalies yra atidedama Atidedamajam laikotarpiui. Atidėta Kintamosios atlygio dalis pradeda mokėti ne anksčiau kaip po 1 metų nuo darbuotojo veiklos vertinimo pabaigos ir yra išmokama vadovaujantis *pro rata* principu, t. y. atidėta Kintamojo atlygio dalis yra proporcingai paskirstyta per visą Atidėjimo laikotarpį.
 16. Kintamasis atlygis, įskaitant ir atidėtą dalį, išmokamas arba suteikiamas tik esant tvariai Įmonės finansinei padėčiai ir yra siejamas su Įmonės veiklos rezultatais.
 17. Kintamasis atlygis, nepažeidžiant teisės aktų ir sutarčių su Darbuotojais nuostatų, gali būti mažinamas arba nemokamas, jeigu Įmonės veiklos rezultatai neatitinka Įmonės veikla yra nuostolinga, darbuotojas veikė nesąžiningai arba jo veikla lėmė Įmonės nuostolį.
 18. Sutartinių santykių pagrindu numatytos ir dėl priešlaikinio darbo santykių nutraukimo Darbuotojams skiriamos išmokos turi būti siejamos su tų Darbuotojų veiklos rezultatais, išskyrus galiojančiuose teisės aktuose nurodytas privalomas išmokas. Šiomis išmokomis neturi būti atlyginama už prastus rezultatus.
 19. Su Darbuotojais sudarytos darbo sutartys yra nutraukiamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose numatytais pagrindais (įskaitant, bet neapsiribojant, darbo sutarties nutraukimą šalių susitarimu, darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai nėra darbuotojo kaltės, darbo sutarties nutraukimą darbuotojo pareiškimu, darbo sutarties nutraukimą suėjus terminui ar įgijus teisę į visą senatvės pensiją, kt.) ir tvarka. Su šių sutarčių nutraukimu susijusios išmokos skiriamos vadovaujantis galiojančiais teisės aktais.
 20. Įmonės atitikties pareigūnui Kintamasis atlygis skiriamas už atliktus darbus ir rezultatus, susijusius su jam priskirtų funkcijų vykdymu, ir nepriklauso nuo Įmonės veiklos rezultatų. Įmonės atitikties pareigūno atlyginimą nustato Įmonės vadovas.

III. VEIKLOS REZULTATŲ VERTINIMAS IR ATLYGIO MOKĖJIMO ORGANIZAVIMAS

21. Darbuotojų veiklos rezultatai vertinami ir Kintamojo atlygio fondas sudaromas įvertinus Įmonės veiklos rezultatus, atsižvelgus į esamą ir būsimą riziką, naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas. Įmonės vadovas užtikrina, kad apskaičiuotas Kintamojo atlygio fondas neribotų Įmonės gebėjimo stiprinti kapitalo bazę.
22. Darbuotojų veiklos rezultatai yra vertinami kasmet.
23. Apskaičiuojant Kintamąjį atlygį remiamasi ne trumpesnės kaip trejų metų Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais, o kai Darbuotojo darbo santykių trukmė trumpesnė nei treji metai, remiamasi turimais Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais. Faktinis Kintamojo atlygio sudėtinųjų dalių išmokėjimas paskirstomas per laikotarpį, atitinkantį visą Įmonės veiklos ciklą ir veiklos riziką
24. Šios Politikos priedas, kuriame pateikiamas Riziką prisiimančių darbuotojų sąrašas, privalo būti peržiūrimas ir atnaujinamas (i) kiekvienais metais, (ii) kiekvieną kartą pakeistus Įmonės organizacinę struktūrą, (iii) kiekvieną kartą pradėjus Įmonei siūlyti naujas paslaugas ir / ar naujas finansines priemones ar pakeitus klientų aptarnavimo ar darbo organizavimo procesus.

IV. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

25. Nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų ir duomenų apsaugai taikomų reikalavimų, Įmonė turi aiškiai ir suprantamai atskleisti visuomenei šios Politikos pagrindinius principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją. Viešai turi būti

atskleista informacija nurodyta 2013 m. birželio 26 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) Nr. 575/2013 dėl pradžios reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms, 450 straipsnyje ir turi apimti:

- 25.1. Informaciją, susijusią su sprendimų priėmimo procesu, taikomu nustatant atlygio politiką, įskaitant informaciją apie atlygio komiteto sudarymą (jeigu atlygio komitetas būtų sudarytas), jo sudėtį ir įgaliojimus, apie išorės konsultantą, kurio paslaugomis buvo naudojamos rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką;
 - 25.2. informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį;
 - 25.3. svarbiausius atlygio sistemos struktūros požymius, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams vertinti, ir rizikos koregavimą, atidėjimo politiką bei skyrimo kriterijus;
 - 25.4. Pastovaus ir Kintamojo atlygio santykius;
 - 25.5. informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ar kitas kintamąsias atlyginimo dalis (jei taikoma);
 - 25.6. pagrindinius Kintamojo atlygio dalių sistemos ir bet kokios kitos negrynaisiais pinigais gaunamos naudos kriterijus ir priežastis;
 - 25.7. bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus;
 - 25.8. kita informacija, kurią atskleisti įpareigoja teisės aktai arba kurią savo prašymu prašo atskleisti Lietuvos bankas.
26. Politikos 25 punkte nurodytą informaciją Įmonė skelbia savo internetiniame puslapyje.
 27. Politikos 25 punkte nurodytą informaciją Įmonė atnaujina ir skelbia ne rečiau kaip kartą per metus.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

28. Už šios Politikos tinkamą įgyvendinimą atsakingi Įmonės atitikties pareigūnas ir Įmonės valdyba, kuri Įmonės vadovo teikimu, tvirtina Kintamuosius atlygius.
29. Įmonės atitikties pareigūnas, periodiškai, tačiau ne rečiau kaip kartą per metus, peržiūri Politikos nuostatas ir, esant poreikiui, teikia Įmonės valdybai siūlymą dėl Politikos nuostatų pakeitimo.
30. Su Politikos nuostatomis Įmonės visi Įmonės darbuotojai supažindinami pasirašytinai.
31. Politikos pakeitimus, Įmonės atitikties pareigūno teikimu arba savo nuožiūra tvirtina Įmonės valdyba.
32. Politika (jeigu keičiama) iki einamųjų metų balandžio 30 d. yra teikiama Lietuvos bankui.
33. Įmonė Lietuvos bankui teikia atnaujintą informaciją apie darbuotojų, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamai rizikai, sąrašą ne vėliau kaip per 5 (penkis) darbo dienas nuo atitinkamų pakeitimų priėmimo.
34. Ši politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo.

Sąrašas Įmonės darbuotojų, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Įmonės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui:

Nr.	Darbuotojo pareigos
1.	Įmonės vadovas
2.	Pardavimų skyriaus darbuotojas
3.	Analizės skyriaus darbuotojai