

**UAB „INVESTICIJŲ IR VERSLO GARANTIJOS“
VADOVO ATLYGIO POLITIKA**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA) vadovo atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato teisingus, aiškius ir skaidrius INVEGOS vadovo piniginio atlygio už darbą principus, apibrėžia pagrindines darbo apmokėjimo sistemos, taikomos INVEGOS vadovui, nuostatas.
2. Atlygio politikos tikslas yra įtvirtinti konkurencingą INVEGOS vadovui taikomą darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti reikiamas kompetencijas turinčius asmenis dalyvauti konkurse į INVEGOS vadovo pareigas, taip pat išlaikyti ir motyvuoti paskirtą INVEGOS vadovą bei atliepti akcininko lūkestį įmonės veiklą grįsti socialinės atsakomybės principais, visiems INVEGOS darbuotojams užtikrinant sąžiningą ir rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį, naudojant šiuolaikiškas motyvavimo sistemas.
3. Atlygio politika yra parengta, remiantis tarptautinėje praktikoje taikoma *Korn Ferry* pareigybių vertinimo metodika bei rinkos tyrimais.
4. Atlygio politika tvirtinama ir keičiama INVEGOS valdybos sprendimu.
5. Atlygio politikos nuostatos taikomos atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo ir (ar) Lietuvos Respublikos darbo kodekso reikalavimus. Jei yra šių teisės aktų ir Atlygio politikos neatitikimų, Atlygio politika taikoma tiek, kiek neprieštaruja nurodytiems teisės aktams.
6. Informacija apie vadovo darbo užmokestį pagal taikomus Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus ir rekomendacijas skelbiama viešai INVEGOS internetinėje svetainėje.

**II SKYRIUS
VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI**

7. Šioje Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai yra:

Atlygio politika	INVEGOS vadovo atlygio politika; šis dokumentas.
Atlygio rėžis	Pareigybės lygiui nustatyta minimali ir maksimali PAD riba.
Atlygio rinkos mediana	Tai reikšmė, lyginant su kuria 50 proc. rinkos dalyvių gauna didesnę atlygį ir 50 proc. gauna mažesnę atlygį. Atlygio rinkos mediana nustatoma pareigybės lygiui.
Atlygis	už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD).
Bazinis atlyginimas (angl. <i>basic salary</i>)	Bazinių išmokų ir fiksuotų išmokų suma. Bazinės išmokos yra mokamos už atliktą darbą pagal sutartį (neįtraukiant kintamojo atlygio priedų), fiksuotos išmokos yra mokamos tuo pačiu dydžiu ir nepriklauso nuo darbuotojo ar įmonės rezultatų.
Darbuotojas	Asmuo, kurį su įmone sieja darbo santykiai.
INVEGA arba Įmonė	UAB „Investicijų ir verslo garantijos“.
INVEGOS vadovas arba Darbuotojas	INVEGOS generalinis direktorius.
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
Pareigybės lygis	Santykinis dydis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Įmonėje.
Pareigybių struktūra	Visos INVEGOS pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę.
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbuotojo darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį (mėnesinė alga).
Visas piniginis atlyginimas (angl. <i>total cash</i>)	Bazinio atlyginimo ir trumpalaikio skatinimo, kaip kintamo atlyginimo (išmokų, priklausančių nuo darbo kokybės ir pasiektų rezultatų), suma.

III SKYRIUS ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR NUSTATYMO PAGRINDINIAI PRINCIPAI

8. INVEGOS vadovo pareigybė Įmonės pareigybių struktūroje, kurią sudaro visos Įmonės pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal pareigybei reikalingą kvalifikaciją, kompetenciją, patirtį, specialiąsias žinias ir išsilavinimą, priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumą, atliekamų užduočių įtaką Įmonės veiklos rezultatams, konkrečiam pareigybės lygiui priskiriama INVEGOS valdybos sprendimu.

9. Pareigybės lygio pirminiam įvertinimui ir nustatymui INVEGA taiko bendrą tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą *Korn Ferry* pareigybių vertinimo metodiką.

10. INVEGOS vadovo pareigybės atlygio rėžio ribos nustatomos, atskaitos tašku (pagrindu, orientyru) imant *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių bazinio atlyginimo (angl. *basic salary*), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinę reikšmę (atlygio rinkos medianą), o bazinio atlyginimo rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku, nustatomos 80–120 proc. ribose. Nustatant INVEGOS vadovo visą atlygį (atlygio sistemą), atsižvelgiama ir į *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos viso piniginio atlyginimo (angl. *total cash*) duomenis. Jei *Korn Ferry* pateikia mažiau kaip 10 visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių, dalyvaujančių atlyginimo rinkos tyrime, viso piniginio atlyginimo duomenis, orientuojamasi į visų Lietuvoje veikiančių įmonių, dalyvaujančių atlyginimo rinkos tyrime, viso piniginio atlyginimo duomenis.

11. INVEGOS vadovo atlygį sudaro dvi dalys: pastovioji dalis (PAD) ir kintamoji dalis (KAD).

12. PAD yra INVEGOS vadovo darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Į PAD yra įtrauktas atlyginimas už INVEGOS vadovo sukuriamus autorių teisių objektus, taip pat skatinimas už naujoves INVEGOS veiklai gerinti ir priemones turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti ir (ar) kompensacijos už kitų INVEGOS vadovo darbo pareigų atlikimą.

13. Pagrindas nustatyti PAD dydį, kuris einamuju laikotarpiu bus taikomas INVEGOS vadovui, yra:

13.1. pareigybės vertė, kuri siejama su pareigybės lygiu;

13.2. pareigybės lygio atlygio rėžiai;

13.3. *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos bazinio atlyginimo (angl. *basic salary*) duomenys. Jei *Korn Ferry* pateikia mažiau kaip 10 visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių, dalyvaujančių atlyginimo rinkos tyrime, bazinio atlyginimo duomenis, orientuojamasi į visų Lietuvoje veikiančių įmonių, dalyvaujančių atlyginimo rinkos tyrime, bazinio atlyginimo duomenis.

14. INVEGOS vadovo PAD siekiama nustatyti kuo artimesnį atlygio rinkos medianai.

15. KAD mokėjimas INVEGOS vadovui nustatomas INVEGOS valdybos sprendimais, atsižvelgiant į INVEGOS vadovo metinius veiklos rezultatus. KAD INVEGOS vadovui už INVEGOS valdybos nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų vykdymą gali būti mokama vieną kartą per metus po INVEGOS vadovo veiklos ir rezultatų vertinimo, jei INVEGOS valdybos sprendimu nėra nustatyta kitaip.

IV SKYRIUS PASTOVIOS ATLYGIO DALIES (PAD) PERŽIŪROS PRINCIPAI

16. INVEGOS vadovo PAD gali būti keičiamas nuo kiekvienų metų sausio 1 d. pareigybės lygiui nustatyto atlygio rėžio ribose, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, laikantis šių principų:

16.1. PAD negali viršyti maksimalios atlygio rėžio ribos;

16.2. maksimali galima metinė PAD korekcija negali viršyti 10 procentų nuo esamos INVEGOS vadovo PAD;

16.3. papildomai PAD koreguojamas atsižvelgiant į *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos bazinio atlyginimo pokyčio duomenis. Jei *Korn Ferry* pateikia mažiau kaip 10 visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių, dalyvaujančių atlyginimo rinkos tyrime, bazinio atlyginimo duomenis, orientuojamasi į visų Lietuvoje veikiančių įmonių, dalyvaujančių atlyginimo rinkos tyrime, bazinio atlyginimo pokyčio duomenis.

17. INVEGOS vadovo PAD peržiūrai turi įtakos:

17.1. INVEGOS valdybos nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų pasiekimo rezultatai;

17.2. Darbuotojui mokamos PAD palyginimas su nustatyto INVEGOS vadovo pareigybės lygio atlygio rinkos mediana.

18. Sprendimą dėl INVEGOS vadovo PAD peržiūros priima INVEGOS valdyba.

V SKYRIUS KINTAMOS ATLYGIO DALIES (KAD) NUSTATYMAS IR IŠMOKĖJIMAS

19. Kiekvienų kalendorinių metų I ketvirtį INVEGOS valdyba nustato ir tvirtina INVEGOS vadovo metinius veiklos rodiklius, nuo kurių vykdymo rezultatų, pasibaigus ataskaitiniams metams, priklauso vadovui skiriamos KAD dydis.

20. Sprendimą dėl KAD INVEGOS vadovui skyrimo, pasibaigus ataskaitiniams metams, priima INVEGOS valdyba, atsižvelgdama į INVEGOS vadovo darbo rezultatus ir darbo pareigų vykdymą.

21. INVEGOS valdyba, vertindama INVEGOS vadovui nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų vykdymą ir nustatydamą KAD dydį, atsižvelgia į:

21.1. rodiklių vykdymo apimtį, lyginant su patvirtintais planiniais dydžiais;

21.2. kiekvieno rodiklio lyginamąjį svorį;

21.3. argumentuotus INVEGOS vadovo paaiškinimus ir dėtas pastangas konkrečiam rodikliui pasiekti (tuo atveju, jei rodiklis nebuvo pasiektas visa apimtimi ir INVEGOS vadovas pateikė paaiškinimus ir argumentus dėl rodiklio (ne)vykdymo);

21.4. maksimalų galimą išmokėti KAD dydį.

22. KAD INVEGOS vadovui yra skiriama, jei INVEGOS veikla ataskaitiniu laikotarpiu nebuvo nuostolinga.

23. Tuo atveju, jei atitinkamas INVEGOS vadovo veiklos vertinimo rodiklis yra įvykdytas ne visa apimtimi, šio vertinimo rodiklio nepasiekimas proporcingai mažina šio rodiklio rezultato lyginamąjį svorį (jei INVEGOS valdyba, atsižvelgdama į INVEGOS vadovo pateiktus paaiškinimus, nenusprendžia kitaip). Jei vertinimo rodiklio pasiekimo rezultatas viršija nustatytą siektiną rodiklį (rezultatą), šio rodiklio rezultato lyginamasis svoris proporcingai didinamas, jei, nustatydamą rodiklį, INVEGOS valdyba nenurodė kitaip.

24. Maksimalus INVEGOS vadovo KAD dydis yra 4 (keturios) mėnesinės algos (PAD), jei vadyba nėra patvirtinusi kito dydžio.

25. INVEGOS valdyba, vertindama INVEGOS vadovo veiklos vertinimo rodiklių vykdymą ir nustatydamą KAD dydį, vertina ir atsižvelgia į per ataskaitinį laikotarpį įvykusius priemonių sąlygų keitimus, priemonių stabdymus, priemonėms skirtų lėšų sumų sumažinimus ir kitas objektyvias aplinkybes, neigiamai paveikusias veiklos vertinimo rodiklių pasiekimo rezultatus.

26. Konkretus INVEGOS vadovo KAD dydis apskaičiuojamas, laikantis šių nuostatų:

26.1. vertinimo rodiklių, kurių įvykdymas yra mažesnis kaip 70%, rezultato lyginamasis svoris yra laikomas lygiu 0, išskyrus atvejus, kai valdyba nusprendė kitaip, remdamasi šios Atlygio politikos 26 punkte nurodytomis aplinkybėmis.

26.2. KAD dydis mėnesinės algos (PAD) dydžiais apskaičiuojamas proporcingai pagal pasiektų tikslų rezultatus (pagal vertinimo rodiklių rezultatų lyginamųjų svorių sumą).

27. INVEGOS vadovas išsaugo teisę į KAD skyrimą, kai tenkinamos šios sąlygos:

27.1. kai darbo santykiai pasibaigia darbdavio iniciatyva ar valia, šalių susitarimu, pasibaigus darbo sutarties terminui ar darbuotoją atšaukus iš pareigų, išskyrus atvejus, kai darbuotojo atšaukimą ar darbo sutarties nutraukimą lėmė jo kalti veiksmai; *arba*

27.2. kai darbo santykiai nutraukiami darbuotojo iniciatyva, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš 3 mėnesius iki darbo santykių pasibaigimo dienos¹; *ir*

27.3. jei darbo santykiai nutraukiami praėjus daugiau kaip 6 mėn. nuo INVEGOS finansinių metų pradžios; *ir*

27.4. jei INVEGOS veikla ataskaitiniu laikotarpiu (vertinami visi finansiniai metai) nebuvo nuostolinga.²

28. INVEGOS vadovą atšaukus iš pareigų (ir) ar pasibaigus darbo santykiams pagrindais, nurodytais šios Atlygio politikos 27.1 ir 27.2 papunkčiuose, KAD už veiklos rezultatus nuo finansinių metų pradžios iki darbo santykių pabaigos apskaičiuojama laikantis proporcingumo principo (t. y., atsižvelgiant į dirbto laikotarpio trukmę ir į INVEGOS valdybos nustatytų metinių veiklos vertinimo rodiklių ir (ar) strateginių tikslų vykdymą per atitinkamą laikotarpį).

29. INVEGOS vadovą atšaukus iš pareigų (ir) ar pasibaigus darbo santykiams pagrindais, nurodytais šios Atlygio politikos 27.1 ir 27.2 papunkčiuose, KAD išmokėjimas atidedamas. Šiuo atveju KAD išmokama pasibaigus finansiniams metams po metinių įmonės finansinių ataskaitų patvirtinimo.³

¹ Ši sąlyga taikoma INVEGOS vadovo darbo sutarčiai ar darbo sutarties pakeitimui, sudarytam po 2022-01-01.

² Ši sąlyga taikoma INVEGOS vadovo darbo sutarčiai ar darbo sutarties pakeitimui, sudarytam po 2022-01-01. Iki 2022-01-01 sudarytos INVEGOS vadovo darbo sutarties ar darbo sutarties pakeitimo atveju yra vertinamas ataskaitinis laikotarpis iki darbo santykių pabaigos dienos.

³ Ši nuostata taikoma INVEGOS vadovo darbo sutarčiai ar darbo sutarties pakeitimui, sudarytam po 2022-01-01.

V SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

30. Atlygio politika yra viešai skelbiama INVEGOS interneto svetainėje.
 31. Atlygio politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Atlygio politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 3 metus.
 32. Už Atlygio politikos keitimo, atnaujinimo ar peržiūros inicijavimą yra atsakingas INVEGOS Personalo skyrius.
-