

PATVIRTINTA
UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ valdybos
2018 m. gegužės 21 d. sprendimu
(posėdžio protokolas Nr. 010)
(UAB „Investicijų ir verslo garantijos“
valdybos 2021 m. vasario 18 d. sprendimo
redakcija (posėdžio protokolas Nr. 012))

UAB „INVESTICIJŲ IR VERSLO GARANTIJOS“ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „Investicijų ir verslo garantijos“ (toliau – INVEGA) darbuotojų atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato bendrus ir aiškius INVEGOS darbuotojų piniginio atlygio už darbą principus, apibrėžia pagrindines darbo apmokėjimo sistemos nuostatas, kuriomis vadovaujantis nustatomas INVEGOS darbuotojų darbo užmokestis (atlygis už darbą) bei jo kitimo sąlygos.

2. Atlygio politikos tikslas yra sukurti ir įtvirtinti konkurencingą darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, sudaryti sąlygas efektyviam darbo užmokesčio biudžeto valdymui, paremtam gerą atlygio valdymo praktika ir tarptautinėje praktikoje pripažinta metodika, tuo pačiu įtvirtinti INVEGOS viduje vidinio teisingumo nuostatas, kad to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų atlygio politikoje nustatytas ribas, ir tuo pačiu būtų sukurtos motyvacinės paskatos darbuotojams prisidėti prie INVEGAI nustatytų strateginių tikslų ir veiklos rodiklių įgyvendinimo.

3. Atlygio politika yra parengta, remiantis tarptautinėje praktikoje taikoma *Korn Ferry* (buv. *Hay Group*) pareigybių vertinimo metodika bei rinkos tyrimais.

4. Atlygio politika turi būti vadovujamasi derantis su darbuotojais ir nustatant darbo sąlygas, periodiškai vertinant poreikį ir siūlymus koreguoti darbuotojų darbo užmokestį, apskaičiuojant ir išmokant darbuotojams atlygį.

5. Atlygio politika tvirtinama ir keičiama INVEGOS valdybos sprendimu.

6. Atlygio politika INVEGOS vadovo ir jo pavaduotojo atžvilgiu taikoma tiek, kiek jo atlygis ir su jo nustatymu susiję klausimai nėra apibrėžti, INVEGOS valdybos sprendimais ir patvirtintomis tvarkomis, susijusiomis su INVEGOS vadovo atlygio nustatymu, o pavaduotojo atveju – papildomai ir INVEGOS vadovo sprendimais.

7. Atlygio politika INVEGOJE taikoma tiesiogiai. INVEGOS valdymo organai, veikdami savo kompetencijos ribose, vadovujasi Atlygio politikos nuostatomis, tvirtindami atitinkamus INVEGOS vidaus dokumentus.

8. Už Atlygio politikos nuostatų aiškinimą (iškilus klausimams) ir rekomendacijų dėl jos įgyvendinimo teikimą darbuotojams, informacijos, susijusios su Atlygio politikos įgyvendinimu, surinkimą ir pateikimą valdybai, o taip pat pateikimą INVEGOS vadovui ne rečiau kaip kartą per metus, yra atsakingas žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją vykdantis darbuotojas.

9. Atlygio politikos įgyvendinimas yra kontroliuojamas INVEGOS valdybos, jai atsiskaitoma už Atlygio politikos įgyvendinimą.

10. Informacija apie vadovo darbo užmokestį ir vidutinį darbuotojų darbo užmokestį pagal taikomus Lietuvos Respublikos (toliau – LR) teisės aktų reikalavimus ir rekomendacijas skelbiama viešai INVEGOS internetinėje svetainėje.

II SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

11. Šioje Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai yra:

Atlygio politika	ši INVEGOS darbuotojų atlygio politika, kuri parengta įgyvendinant LR darbo kodekso 140 straipsnio 3 dalies nuostatas, su vėlesniais jos pakeitimais ir papildymais (jei tokie būtų priimti). Atlygio politika suprantama ir kaip LR teisės aktuose numatyta įmonės taikoma darbuotojų darbo apmokėjimo sistema.
INVEGA	UAB „Investicijų ir verslo garantijos“.
INVEGOS vadovas	INVEGOS generalinis direktorius.
Aukščiausio lygio vadovai	INVEGOS vadovas ir jo pavaduotojas.
Vadovaujantys vadovai	Aukščiausio lygio vadovai ir vidurinės grandies vadovai.

Vidurinės grandies vadovas	INVEGOS struktūrinio padalinio (skyriaus) vadovas, išskyrus aukščiausio lygio vadovus. Vidurinės grandies vadovu taip pat yra aukščiausio lygio vadovui pavaldūs darbuotojai, neturintys pavaldaus struktūrinio padalinio ir (ar) tiesiogiai pavaldžių darbuotojų.
Darbuotojas	asmuo, dirbantis INVEGOJE pagal darbo sutartį.
Atlygis	už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD).
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbuotojo darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį (mėnesinė alga).
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Darbuotojo darbo sutartyje nustatyta atlygio dalis, kuri gali būti mokama kartu su darbuotojo PAD, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
Atlygio režis	Kiekvienam pareigybės lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios pastovaus atlygio dalies (PAD) ribos.
Pareigybės lygis	Santykinis dydis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę įmonėje.
Darbuotojo veiklos vertinimas	Darbuotojui, išskyrus INVEGOS vadovą, nustatytų tikslų pasiekimo ir vertybių laikymosi vertinimas.
Pareigybių struktūra	Visos INVEGOS pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę.
Personalo specialistas	Darbuotojas, atsakingas INVEGOJE už žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijos vykdymą.

III SKYRIUS ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR NUSTATYMO PAGRINDINIAI PRINCIPAI

12. INVEGOS nustatyta atlygio sistema yra paremta INVEGOS pareigybių struktūra, kurią sudaro visos pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį, vertę ir darbo pobūdį.

13. Darbuotojo atlygį sudaro dvi dalys: pastovioji dalis ir kintamoji dalis. Pastovioji atlygio dalis (PAD) yra darbuotojo darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Tai didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis. Kintamoji atlygio dalis (KAD) gali būti (ne)mokama, atsižvelgiant į pasiektus valdybos nustatytus bendrovės rezultatus ir darbuotojo pasiektus individualius tikslus. KAD mokama kartą metuose po metinio darbuotojo veiklos vertinimo, jei INVEGOS vadovo sprendimu nėra nustatyta kitaip.

14. Tam tikrų pareigybių ir (ar) konkretaus darbuotojo darbo sutartyse (terminuotose sutartyse ir pan.) gali būti nustatyta, kad KAD nėra taikoma.

15. Darbuotojui gali būti mokama priemoka už papildomą darbą, papildomų funkcijų, nenumatytų jų darbo sutartyje ir (ar) pareiginiuose nuostatuose vykdymą ar papildomų užduočių atlikimą (LR darbo kodekso 139 str. 2 d. 4 p.). Priemoka nustatoma INVEGOS vadovo įsakymu tiesioginio vadovo siūlymu. Priemokos dydis negali viršyti 30 proc. PAD dydžio, o jo taikymo trukmė negali viršyti 6 mėnesių. Priemoka nėra įskaičiuojama į darbuotojui nustatytą PAD dydį.

16. Pagrindas nustatyti PAD darbuotojui yra darbuotojo pareigybės vertė, kuri siejama su jo pareigybės lygiu.

17. Kiekvienam pareigybės lygiui yra nustatomi PAD rėžiai. Rėžio ribose nustatomas konkretaus darbuotojo PAD dydis, kuris priklauso nuo konkretaus darbuotojo patirties, kompetencijos ir veiklos rezultatų bei veiklos įvertinimo. Išimtiniais atvejais, esant objektyviam poreikiui, konkretaus darbuotojo PAD dydis gali būti nustatomas nukrypstant nuo pareigybės lygio atlygio rėžio ribų. Atskirų pareigybių grupių ir vadovaujančių darbuotojų atitinkamos pareigybės lygio atlygio rėžio viršutinės ribos viršijimas yra galimas tik INVEGOS valdybai pritarus. Sprendimą dėl konkretaus nevadovaujančio darbuotojo PAD, kurios dydis viršija pareigybės lygio atlygio rėžio viršutinę ribą ne daugiau kaip 15 proc., priima INVEGOS vadovas.

18. Atlygio rėžių ribos nustatomos siekiant užtikrinti vidinį atlygio teisingumą pagal gerojoje atlygio valdymo praktikoje pripažintas ribas.

19. INVEGOS Vadovaujančių vadovų pareigybių lygius tvirtina INVEGOS valdyba. Kitų INVEGOS darbuotojų pareigybių lygius tvirtina INVEGOS vadovas.

20. Pareigybių lygio pirminiam įvertinimui ir nustatymui INVEGA taiko bendrą tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą metodą (*Korn Ferry* taikomą metodiką).

21. Darbuotojų atlygio (PAD ir KAD) nustatymui ir jo išoriniam konkurencingumui įvertinti INVEGA naudoja darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir lyginamąją rinką – visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių rinką. Atlygio konkurencingumo įvertinimui gali būti pasitelkta ir papildoma atlygio rinkos informacija ir iš kitų šaltinių.

22. Kiekvienos pareigybės atlygio (PAD) rėžio riboms nustatyti atskaitos tašku (pagrindu-orientyru) imamas atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių bazinio atlyginimo (*basic salary* – angl. k.), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinė reikšmė (mediana), o bazinio atlyginimo rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku, nustatomos 80–120 proc. ribose.

23. Tam, kad darbuotojų patirtis, kvalifikacija, kompetencija, prisiimama atsakomybė ir kiti kriterijai, susiję su pareigybei nustatytais reikalavimais, būtų tinkamai įvertinti, atitinkamos pareigybės lygiui nustatytas atlygio (PAD) rėžis (80–120 proc. ribose) papildomai skirstomas į 3 zonas (sub-lygius):

1 zona (sub-lygis) – 80–90 proc. nuo rinkos bazinio atlygio medianos;

2 zona (sub-lygis) – 90–110 proc. nuo rinkos bazinio atlygio medianos;

3 zona (sub-lygis) – 110–120 proc. nuo rinkos bazinio atlygio medianos.

24. Dirbančiam darbuotojui taikomas konkretus PAD dydis nustatomas, atsižvelgiant į pareigybei taikomą PAD rėžį bei atlygio rėžio lygį, kuris peržiūrimas ir esant poreikiui keičiamas po kasmetinių ar tarpinių veiklos rezultatų įvertinimo.

25. Kiekvienų kalendorinių metų IV ketvirtį INVEGOS vadovo sprendimu PAD nustatymui naudojami orientaciniai dydžiai atnaujinami (tvirtinami), atsižvelgiant į:

25.1. atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių finansines paslaugas teikiančių įmonių bazinio atlyginimo pokyčio duomenis;

25.2. Lietuvos banko ir (ar) Lietuvos Respublikos finansų ministerijos viešai skelbiamą einamųjų metų darbo užmokesčio pokyčio prognozę. Į einamųjų metų darbo užmokesčio pokyčio prognozę atsižvelgiama įvertinus tai, kad pareigybių lygiams taikomi atlygio rėžiai INVEGOJE koreguojami pagal vėliausius žinomus *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrimo duomenis (atlyginimų dydžių ir atlyginimų pokyčių duomenis), kurie dėl jų rinkimo metodikos specifikos realiems atlygiams nustatyti INVEGOJE taikomi su daugiau nei 1 metų atsilikimu, ir siekiant užtikrinti INVEGOJE taikomų atlygių išorinį konkurencingumą.

26. INVEGOS darbuotojų maksimalus galimas kintamos atlygio dalies (KAD) dydis, kuris išreiškiamas procentiniu dydžiu nuo metinės PAD sumos, yra 10 proc. Maksimalus galimas darbuotojų KAD dydis atskiriems kalendoriniams metams gali būti keičiamas, esant poreikiui, valdybos sprendimu. Valdyba, įvertinusi finansines galimybes ir veiklos planus, tvirtindama bendrovės biudžetą, tuo pačiu patvirtina ir KAD skirtos sumos skyrimą ir (ar) sukaupto KAD sumai suformavimą.

27. Kintama atlygio dalis (KAD) darbuotojams, kurių veikla yra vertinama metinių pokalbių metu, išmokama kartą metuose. KAD išmokama už darbuotojui iškeltų metinių tikslų pasiekimą ir bei INVEGOS vertybių laikymąsi, kai tenkinamos visos žemiau nurodytos sąlygos:

27.1. atliktas darbuotojo metinis vertinimas pagal INVEGOS darbuotojų veiklos vertinimo politiką;

27.2. INVEGOS valdyba yra patvirtinusi bendrovės metinį pranešimą ir pritarusi bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkiniui;

27.3. nėra pateiktas darbuotojo prašymas nutraukti su INVEGA darbo santykių ir (ar) nėra priimtas sprendimas nutraukti darbo santykius su darbuotoju kitu LR darbo kodekse numatytu pagrindu;

27.4. darbuotojo atžvilgiu nėra galiojančios darbdavio (INVEGOS generalinio direktoriaus) nustatytos sankcijos už netinkamą pareigų, užduočių atlikimą ar vidaus darbo tvarkos nesilaikymą.

28. Valdyba, įvertinusi finansines galimybes, tvirtindama bendrovės biudžetą, jame numato lėšų sumą(-as), kuri(-ios) gali būti panaudota(-os) finansinėms ir nefinansinėms darbuotojų motyvavimo ir skatinimo priemonėms įgyvendinti. Konkrečios darbuotojų motyvavimo ir skatinimo priemonės parenkamos ir taikomos INVEGOS vadovo sprendimu (pritarimu) ir įgyvendinamos patvirtinto biudžeto ribose.
