

ATLYGIO POLITIKA

Turinys

1.	<i>Bendrosios nuostatos</i>	2
2.	<i>Atlygio sistema ir principai</i>	2
3.	<i>Kintamasis atlygis</i>	3
4.	<i>Atlygio peržiūra</i>	4
5.	<i>Baigiamosios nuostatos</i>	4

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. NEO Finance, AB (toliau – **Bendrovė**) Atlygio politika (toliau – **Politika**) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, NEO Finance, AB įstatais ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais reikalavimus Bendrovei, kaip finansų įstaigai ir akcinei bendrovei, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje.
- 1.2. Politika yra taikoma darbuotojams, su Bendrove sudariusiems darbo sutartis.
- 1.3. Ši Atlygio politika reglamentuoja principus, kurių Bendrovė laikosi nustatydamą darbuotojų atlygį, jo keitimą bei atlygio ribas.
- 1.4. **Politikos tikslas** – atsakinga ir skaidri Atlygio sistema, skirta teisingai atlyginti už atliekamą darbą, prisiimamą atsakomybės lygį, pasiektus individualius ir/ar komandinius veiklos rezultatus.
- 1.5. Politika atitinka Bendrovės veiklos strategiją, tikslus, vertybes ir ilgalaikius tęstinės veiklos planus, kuriais siekiama didinti ilgalaikę Bendrovės akcijų vertę, vengti interesų konfliktų, skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, taip pat ir patikimą pinigų plovimo ir teroristų finansavimo rizikų valdymą bei apibrėžia procesus ir principus, kuriais vadovaujantis mokamas atlygis.
- 1.6. Bendrovėje taikoma darbuotojų trumpalaikio ir ilgalaikio skatinimo sistema, teikiamos papildomos finansinės ir nefinansinės naudos turi atitikti Politikos principus bei galiojančių teisės aktų reikalavimus.
- 1.7. Politika netaikoma nustatant NEO Finance, AB administracijos vadovo atlygį, kuris nustatomas vadovaujantis Akcinių bendrovių įstatymo nuostatomis.
- 1.8. Už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties laiku, viršvalandinį darbą, už darbą nenumatytą pagal grafiką, mokymosi atostogas, tarnybinių komandiruočių laiką mokama Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

2. ATLYGIO SISTEMA IR PRINCIPAI

- 2.1. **Atlygis** – piniginis užmokestis darbuotojui už atliekamą darbą, įgytą kvalifikaciją, prisiimamos atsakomybės lygį ir pareigybės reikšmę Bendrovės veiklai, kuris nėra ir negali būti susijęs su darbuotojo skatinimu prisiimti per didelę Bendrovei nepriimtina riziką.
- 2.2. Atlygį sudaro:
 - (a) **pareiginis atlygis** – darbuotojui mokamas pastovus darbo užmokestis už atliekamą darbą, kurio dydis (kartu su mokesčiais) nurodomas darbo sutartyje;
 - (b) **kintamasis atlygis** – trumpalaikė skatinamoji darbo užmokesčio dalis, kuri gali būti skiriama darbuotojams atsižvelgiant į jų darbo/veiklos rezultatus (individualius, padalinio, Bendrovės);
 - (c) **opcionai** – ilgalaikio skatinimo priemonė, sudaranti galimybes darbuotojams įsigyti Bendrovės akcijų ir suteikianti galimybę gauti naudos iš sukuriamos ilgalaikės Bendrovės vertės. Šios priemonės taikymą reglamentuoja Bendrovės Valdybos patvirtintos „NEO Finance, AB akcijų suteikimo taisyklės“;
 - (d) **papildomos išmokos:**
 - (i) **priemokos** už darbą poilsio ir švenčių dienomis, nakties laiku bei viršvalandinį darbą. Jų skyrimą reglamentuoja LR Darbo kodeksas.
 - (ii) **priedai**, skirti darbuotojo skatinimui už atliktas svarbias užduotis, įgyvendintus projektus, už sudėtingą pareiginės funkcijos atlikimą, už papildomą darbą, įprastą darbo krūvį viršijančią veiklą, laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) vykdymą, už darbuotojo indėlį plėtojant Bendrovės veiklos sritis bei siekiant efektyvių valdymo ir kontrolės procesų, didinant Bendrovės veiklos efektyvumą, gerinant materialinių išteklių valdymą ir lėšų naudojimą, žmogiškųjų išteklių plėtrą bei užtikrinant Bendrovės darbuotojų gerovę.
 - (iii) **papildomos naudos**, skirtos siekiant pritraukti, skatinti, motyvuoti ir išlaikyti darbuotojus. Papildomų naudų sąrašas bei jų teikimo tvarka nustatyta Bendrovės administracijos vadovo įsakymu.
- 2.3. Atlygio sistema susideda iš šių elementų:

Mokymai	Mokymas ir darbo aplinka			ATLYGIO SISTEMA
Darbo sąlygos				
Karjeros galimybės				
Darbo vietos stabilumas, garantijos				
Įmonės renginiai	Papildomos nepiniginės naudos	Papildomos naudos	VISAS ATLYGINIMAS	
Papildomos naudos				
Papildomos naudos	Papildomos naudos, turinčios finansinę vertę			
Priedai	Papildomos išmokos			
Priemokos				
Opcionai	Ilgalaikis skatinimas	Visa alga		
Kintamas atlyginimas	Trumpalaikis skatinimas			
Pareiginis atlyginimas	Pareiginis atlyginimas			
		Visas tiesioginis atlyginimas		

- 2.4. Darbuotojams taikoma vienoda darbo apmokėjimo sistema, nediskriminuojant jų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos, socialinės orientacijos ir pan. Už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas atlygis tiek vyrams, tiek moterims.
- 2.5. Siekiant turėti galimybę Bendrovės valdymui pritraukti ir išlaikyti reikiamos patirties, kompetencijos, kvalifikacijos ir motyvacijos darbuotojus, kartu atsižvelgiant į finansines galimybes bei nustatant Bendrovės darbuotojų atlygį, orientuojamasi į šalies ir/arba konkretaus sektoriaus atlygio rinkos medianą.
- 2.6. Išmokų dydžiai, įspėjimo terminai, susiję su darbo santykių ar kadencijos pasibaigimu, nustatomi atsižvelgiant į darbo teisės normose įtvirtintus principus, išskyrus išimtinus atvejus, kuriais dėl objektyvių priežasčių arba įvertinus ilgametį darbą Bendrovėje, susitariama dėl individualių sąlygų, ir dėl kurių sprendimą priima Bendrovės administracijos vadovas, nepažeisdamas imperatyvių teisės aktų reikalavimų.
- 2.7. Atlygio sistema formuojama atsižvelgiant ir taikant visus šiuos principus:
- vidinis teisingumas* – vertinamas pagal darbuotojui priskirtą atsakomybę, darbuotojo veiklos rezultatus, darbuotojo turimas kompetencijas, žinias, įgūdžius ir t.t.; už lygiavertėse pareigybėse dirbančių darbuotojų, turinčių tapačias ar panašias (artimas) kompetencijas, darbą įprastai yra apmokama panašiai;
 - išorinis konkurencingumas* – darbuotojams mokamas šalies, kurioje dirba darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis, leidžiantis pritraukti motyvuotus ir išlaikyti reikiamus darbuotojus;
 - skaidrumas* – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo darbo užmokestis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis;
 - lankstumas* – esant būtinybei pasamdyti ar išlaikyti svarbią reikšmę Bendrovės veiklai turintį darbuotoją, ar suvaldyti kylančias rizikas dėl darbuotojų pakeičiamumo, kaitos, Bendrovėje gali būti priimami sprendimai taikant išimtis iš šios Politikos, tačiau nepažeidžiant esminių principų dėl fiksuoto – kintamojo atlygio santykio.

3. KINTAMASIS ATLYGIS

- 3.1. Kintamojo atlygio apskaičiavimo modeliai rengiami taip, kad atitiktų Bendrovės verslo strategiją, tikslus, vertybes, ilgalaikius tęstinės veiklos interesus bei skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų, užtikrintų etikos kodekso laikymąsi, o darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti per didelę Bendrovei nepriimtina riziką, taip pat užtikrintų investuotojų ir klientų apsaugos principus Bendrovei teikiant paslaugas.

- 3.2. Kintamas atlygis mokamas įvertinus Bendrovės veiklos rezultatus, atsižvelgus į esamą ir būsimą riziką, naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas. Bendras darbuotojams mokamo kintamo atlygio dydis neturi riboti Bendrovės gebėjimo stiprinti kapitalo bazę.
- 3.3. Kintamasis atlygis mokamas, siekiant susieti darbuotojų individualius veiklos tikslus su ilgalaikiais Bendrovės interesais, kad užtikrintų tvarią verslo plėtrą, skatintų darbuotojus veikti garbingai, sąžiningai, skaidriai ir profesionaliai, atsižvelgiant į klientų teises ir interesus.
- 3.4. Kintamojo atlygio dydis yra pagrįstas bendru darbuotojo, padalinio bei Bendrovės rezultatų vertinimu. Darbuotojui skiriamas kintamasis atlygis gali priklausyti ir nuo darbuotojo užimamos pareigybės, sprendimų priėmimo svarbos, kurie gali turėti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamai rizikai. Vertinant individualius darbuotojo metinius tikslus, pasiekimus, vertinamas ne tik pasiektas asmeninis finansinis rezultatas, bet ir nefinansinis / nekiekybinis indėlis (pvz. santykiai su klientais, kolegomis, standartų laikymasis, vidaus dokumentuose nustatytų reikalavimų vykdymas, iniciatyvumas, atsakingumas, veiklos tobulinimas).
- 3.5. Kintamasis atlygis gali būti skiriamas visiems darbuotojams, išlaikant fiksuoto ir kintamojo atlygio dalių santykio tinkamą subalansavimą, ir galimybę vykdyti lanksčią politiką, susijusią su kintamosiomis atlygio dalimis, t. y. skiriamas kintamasis atlygis per 1 (vienerius) kalendorinius metus negali viršyti 100 proc. gautų fiksuoto atlygio elementų sumos tų pačių 1 (vienerių) kalendorinių metų, už kuriuos buvo skiriamas kintamasis atlygis, siekiant skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą.
- 3.6. Faktinis kintamojo atlygio ir fiksuoto atlygio santykis Bendrovėje apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, paskirtas už tam tikrą laikotarpį ir jų sumą padalinus iš per tą patį laikotarpį skirtų fiksuotųjų atlygio elementų sumos.
- 3.7. Su darbo sutarties nutraukimu susijusios kintamojo atlygio išmokos nustatomos atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, pasiektus per Bendrovės nustatytą laikotarpį, ir taip, kad darbuotojui nebūtų atlyginama, jeigu jo veikla lėmė Bendrovės nuostolį, išskyrus teisės aktuose nustatytas privalomas išmokas. Galimybės susigrąžinti darbuotojui išmokėtą kintamąjį atlygį nenustatomos.
- 3.8. Skiriant kintamąjį atlygį darbuotojams, vykdančioms kontrolės funkcijas tokias kaip rizikos valdymo, IRT rizikų, atitikties, finansų ir vidaus audito funkcijas neatsižvelgiama į veiklos, jų kontroliuojamuose padaliniuose, rezultatus.

4. ATLYGIO PERŽIŪRA

- 4.1. Politika peržiūrima ir atnaujinama reguliariai, bent jau kartą į metus arba pagal Bendrovės poreikį ir nuožiūrą, tačiau ne rečiau, nei teisės aktų nustatytais terminais ir tvarka. Politiką tvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas.
- 4.2. Metinė Bendrovės pareiginio atlygio peržiūra vykdoma ne rečiau, kaip vieną kartą per metus. Darbuotojui pareiginis atlygis peržiūrimas atsižvelgiant į tokios pat ar panašios pozicijos rinkos atlyginimo dydį, numatytą biudžetą bei bendrą atlygio peržiūros visiems Bendrovės darbuotojams einamaisiais metais taisyklę ir konkretaus darbuotojo asmeninius rezultatus.

5. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 5.1. Politika įsigalioja ją patvirtinus Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui.
- 5.2. Už Politikos įgyvendinimą Bendrovėje atsakinga Bendrovės Valdyba. Bendrovės vidaus auditas reguliariai tikrina, kaip įgyvendinami Politikos principai.
- 5.3. Bendrovė informaciją apie Politikos įgyvendinimą pavišina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.