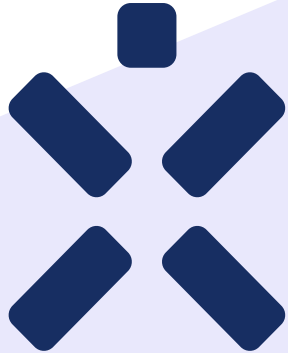


Įsigaliojimo
data

2023 m. kovo 30 d. patvirtinta eilinio AB "Ignitis grupė"
visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu
(pakeitimai [2024 m. kovo 27 d.] patvirtinti eilinio
AB "Ignitis grupė" visuotinio akcininkų susirinkimo
sprendimu)

Atlygio politika



AB „Ignitis grupė“ įmonių grupė (Grupė) taiko atlygio politiką siekdama išlaikyti darbuotojų motyvaciją bei atliepti akcininkų lūkestį vykdyti tvarią, socialiai atsakingą plėtrą, kuriant modernią, tarptautinę, konkurencingą energetikos Grupę.

Įgyvendinant atlygio politiką, siekiama pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, greitai besimokančius, technologiškai pažangius, globaliai mąstančius ir kuriančius darbuotojus.

AB „Ignitis grupė“ stebėtojų taryba – priežiūrą atliekantis kolegialus organas, renkamas visuotinio akcininkų susirinkimo. Efektyviam stebėtojų tarybos funkcijų ir pareigų vykdymui atlygio sistemos

srityje Stebėtojų taryba sudarė Skyrimo ir atlygio komitetą, kurio paskirtis – vertinti ir teikti pasiūlymus dėl Grupės ilgalaikės atlygio politikos, prižiūrėti Grupės atlygio politikos atitikimą tarptautinei praktikai ir gero valdymo praktikos rekomendacijoms ir teikti atitinkamus pasiūlymus dėl atlygio politikos tobulinimo. Stebėtojų taryba ir Skyrimo ir atlygio komitetas, priimdami sprendimus atlygio sistemos klausimais, užtikrina tinkamą interesų konfliktų prevencijos sistemos funkcionavimą.

1. TIKSLAS IR TAIKymo APIMTIS

1.1. Tikslas:

nustatyti vieningai teisingus, aiškius ir skaidrius AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės įmonių darbuotojų atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų atlygio sistemą.

1.2. Taikymo sritis:

taikoma visiems Darbuotojams ir visoms AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės įmonėms.

2. SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

Sutrumpinimai

Atlygio politika – AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika; šis dokumentas.

IKAD – kintamoji atlygio dalis, kuri yra mokama už ilgalaikių tikslų pasiekimą.

KAD – kintamoji atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus trumpalaikius (įprastai metinius) Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.

PAD – pastovioji atlygio dalis.

SAK – Bendrovės stebėtojų tarybos Skyrimo ir atlygio komitetas.

ST – Bendrovės stebėtojų taryba.

Sąvokos

Bendrovė – AB „Ignitis grupė“.

Darbuotojai, turintys strateginių atsakomybių – Darbuotojai, kurie turi strateginių atsakomybių ir (arba) daro didelę įtaką Grupės veiklai.

Darbuotojas – asmuo, kurį su Bendrove ir (ar) Įmone sieja darbo santykiai, įskaitant visus vadovus, nebent Atlygio politikoje būtų nurodyta kitaip.

Grupė – Bendrovė ir jos dukterinės bendrovės (įskaitant paskesnių eilių dukterines (patronuojamąsias) bendroves, taip pat užsienyje buveinę turinčias dukterines (patronuojamąsias) bendroves), kuriose Bendrovė tiesiogiai ir (ar) netiesiogiai turi balsų daugumą arba tiesiogiai ar netiesiogiai gali daryti lemiamą įtaką taip, kaip apibrėžta Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 5 straipsnyje.

Įmonė – Grupės įmonė, išskyrus Bendrovę.

Kolegialus organas – Bendrovės ir (ar) Įmonių steigimo dokumentuose nurodytas kolegialus valdymo organas – valdyba, ir (ar) priežiūros organas – stebėtojų taryba.

Pagrindiniai vadovai – Darbuotojai, einantys Bendrovės valdybos narių pareigas, taip pat AB „Energijos skirstymo operatorius“, UAB „Ignitis“, AB „Ignitis gamyba“ bei UAB „Ignitis renewables“ vadovai.

Kintamasis atlygis – atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus trumpalaikius ir ilgalaikius rezultatus. Siekiant aiškumo, kintamasis atlygis yra premija, skirta atlyginti už Darbuotojo darbo rezultatus, kaip numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 142 straipsnio 1 dalies 2 punkte.

Vadovai, turintys strateginių atsakomybių – vadovai, kuriems keliami ilgalaikiai (ilgesni nei vienerių metų) Grupės strateginiai ir (ar) kritinės svarbos tikslai. Vadovų, turinčių strateginių atsakomybių, sąrašą Grupėje tvirtina Bendrovės valdyba.

3. ATLYGIO POLITIKOS PRINCIPAI

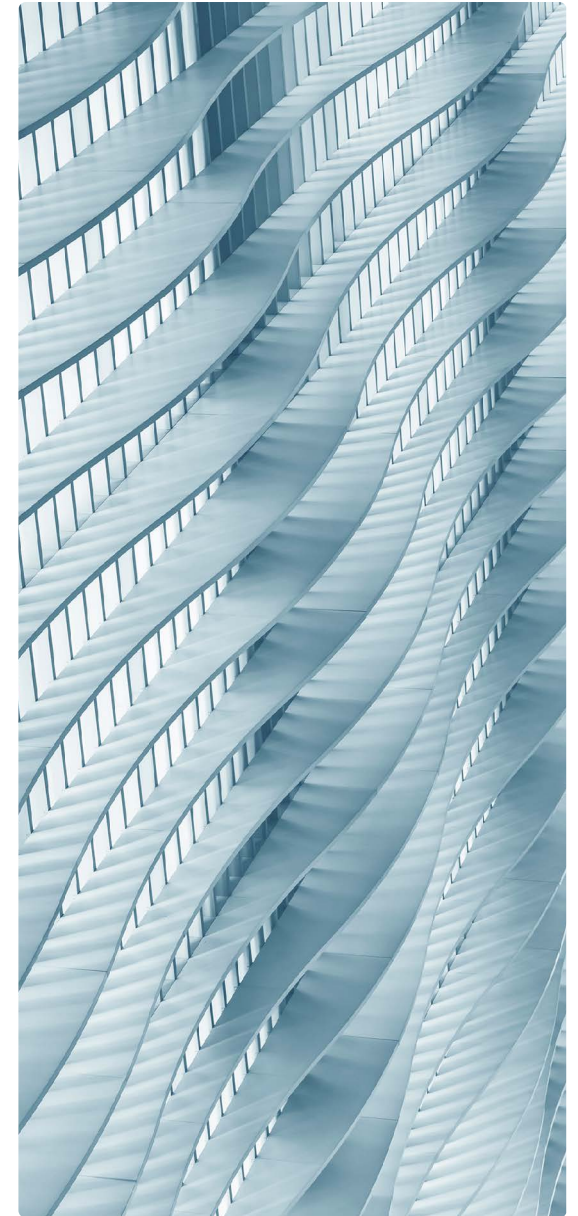
3.1. Pagrindiniai Atlygio politikos principai

Vidinis teisingumas	Grupėje užtikrinama, kad už panašią ar vienodą vertę sukuriantį darbą visoje organizacijoje būtų mokamas vienodas darbo užmokestis. Atlygio sistemos pagrindas yra Grupės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius.
Išorinis konkurencingumas	Darbuotojai turi teisę gauti konkurencingą darbo užmokestį, atsižvelgiant į jų funkcijas, atsakomybes, rinkos sąlygas ir geografinę vietovę.
Aiškumas	Grupėje Darbuotojai informuojami, kaip nustatomas jų atlygio paketas ir nuo kokių Darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis.
Skaidrumas	Grupė tiki skaidrumu ir dalijasi su darbuotojais savo objektyviais atlygio kriterijais. Pareigybių struktūra ir atlygio rėžiai skelbiami Bendrovės intranete ir yra prieinami visiems Darbuotojams.
Lygios galimybės ir nediskriminavimas	Sprendimai dėl atlygio turi būti priimami remiantis Atlygio politikoje, jos įgyvendinamuosiuose teisės aktuose ir Grupėje galiojančioje <u>Lygių galimybių ir įvairovės politikoje</u> išdėstytais nuostatomis.

- 3.2. Grupėje yra siekiama kurti aukštų rezultatų siekiančią organizacinę kultūrą, kuri leistų pasiekti užsibrėžtus tikslus, todėl atlygio sistema siekiama skatinti atlygio už veiklos rezultatus elgsenas, susijusias su Grupe, komandoms ir Darbuotojams keliamų tikslų pasiekimu.
- 3.3. Atlygio politika detalizuojama Grupės ir (ar) Bendrovės, ir (ar) Įmonės vidaus teisės aktuose, kurie privalo neprieštarauti šiai Atlygio politikai.
- 3.4. Grupėje visiems Darbuotojams siekiama mokėti konkurencingą atlygį, atitinkantį rinką, įskaitant konkrečios funkcijos rinką. Dėl rinkos skirtumų ir dinamikos, konkrečiai funkcijai ar verslo linijai gali būti nustatomos kitokios atlygio mokėjimo sąlygos ir (arba) kitokie atlygio elementai ar jų dydžiai.
- 3.5. Bendrovės valdyba gali nustatyti specializuotas atlygio sistemas, taikomas atskiroms Darbuotojų grupėms, pareigybėms ar Darbuotojams, dirbantiems užsienio valstybėje, kurioms reikalinga kitokia tikslų nustatymo bei KAD ir IKAD nustatymo ir (ar) skyrimo sistema, siekiant specifinių ir kritinės svarbos veiklos rezultatų pagal rinkos ar verslo poreikius. Pagrindiniai vadovai, Įmonių vadovai ir Įmonių vadovų komitetų nariai (jei tokių yra) neįtraukiami į šias specializuotas sistemas.

Atlyginimo elementai ir jų taikymo Pagrindiniams vadovams ypatumai nurodyti šios Atlygio politikos 7 skyriuje.

- 3.6. Kintamojo atlygio mokėjimo atidėjimas Grupėje netaikomas. Bendrovė ir Įmonės (Bendrovės valdybos narių atveju – gavus ST pritarimą) turi galimybę nemokėti, sumažinti arba reikalauti grąžinti KAD arba dalį ar visą IKAD Darbuotojui, kuris, siekdamas nustatytų tikslų, atlieka neteisėtus veiksmus arba tokiais atvejais, kaip neteisėnų ataskaitų parengimas ar klaidingų duomenų pateikimas (piktnaudžiavimo ir atlygio nemokėjimo išlygos). Kintamojo atlygio išmokėjimui taikomos „gero paliekančiojo“ (angl. *good leaver*) ir „blogo paliekančiojo“ (angl. *bad leaver*) sąlygos. Stebėtojų taryba nustato šias sąlygas Bendrovės valdybos nariams, o kitiems Darbuotojams – Bendrovės valdyba.
- 3.7. Atlygio politikos nuostatos turi būti aiškinamos ir taikomos taip, kad ST turi diskreciją priimti ir (ar) kontroliuoti esminius sprendimus, susijusius su Bendrovės valdybos narių atlygiu. Spręsdama klausimus, susijusius su Bendrovės valdybos narių atlygiu, ST vadovaujasi Atlygio politika ir atsižvelgia į SAK nuomonę.
- 3.8. Ši Atlygio politika skelbiama viešai Bendrovės interneto svetainėje.



4. TIKSLAI

4.1. Trumpalaikiai metiniai tikslai Darbuotojams, išskyrus nurodytiems Atlygio politikos 4.2. punkte, nustatomi remiantis tikslų deriniu – Grupės, Grupės ir (arba) funkcijos, Įmonės, komandos ir (arba) individualiais tikslais. Atsižvelgiant į rinkos praktiką ir (arba) konkrečių sričių konkurencingumą, konkrečioms Darbuotojų grupėms gali būti nustatomi trumpalaikiai pusmetiniai ar ketvirtiniai tikslai.



4.2. Bendrovės vadovo ir valdybos narių trumpalaikiai tikslai sutampa su ST tvirtinamais Grupės metiniais tikslais. Trumpalaikiai tikslai įprastai padeda įgyvendinti ilgalaikius tikslus. Trumpalaikiai tikslai yra vieši, su jais galima susipažinti Grupės [interneto svetainėje \(nuoroda\)](#) ir įprastai jie apima tokias sritis kaip:

Trumpalaikių tikslų tipai (pavyzdys)
Finansiniai tikslai
Strateginiai projektai ar jų svarbiausių etapų įgyvendinimas
Tvarumo tikslai
Paslaugų kokybė (jei taikoma)

4.3. Grupės ilgalaikiai tikslai Pagrindiniams vadovams nustatomi ST sprendimu remiantis Bendrovės [strateginiu planu \(nuoroda\)](#). Ilgalaikiai tikslai nesutampa su trumpalaikiais. Nelaikoma, kad jie sutampa, jei jie orientuoti į skirtingus laikotarpius arba tikslų rodiklius. IKAD tikslai įprastai apima tokias sritis kaip:

Ilgalaikių tikslų tipai (pavyzdys)
Bendra akcininkų grąža (angl. TSR)
Finansiniai tikslai ir(ar) panaudoto nuosavo kapitalo grąža
Verslo plėtra ir(ar) efektyumo didinimas
Tvarumo tikslai

4.4. Iškeltų trumpalaikių ir ilgalaikių tikslų pasiekimas yra vertinamas pagal jų pasiekimo procentą. Minimali konkretaus atskiro tikslo rodiklio pasiekimo riba yra 70%, todėl jei tikslo rodiklis pasiekiamas mažesniu procentu, jis vertinamas kaip nepasiekiamas (0 (nulis) procentų). Nustatytų tikslų rodiklių viršijimas nėra papildomai apmokamas.

Detalesnė informacija apie trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus, jų rodikliai ir svoriai kasmet atskleidžiami Bendrovės atlygio ataskaitoje bei Bendrovės interneto svetainėje.

5. ATLYGIO STRUKTŪRA IR PAGRINDINIAI PRINCIPAI

5.1. Grupėje taikomi atlygio elementai, taip pat jų nustatymo kriterijai ir parametrai nurodomi žemiau pateikiamoje lentelėje. Visi atlygio elementai yra mokami už skirtingus ir tarpusavyje nepersidengiančius tikslų rodiklius:

TIPAS	ELEMENTAS	APRAŠYMAS	SKYRIMO KRITERIJAI IR PARAMETRAI	TAIKYMAS		
				Pagrindiniai vadovai	Vadovai, turintys strateginių atsakomybių	Kiti Darbuotojai
Pastovus atlygis	Pastovioji atlygio dalis (PAD)	<ul style="list-style-type: none"> - Nustatyta darbo sutartyje - Mokama pinigais kas mėnesį - Nustatoma atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo pareigybės lygį, funkciją ir pareigybę, įskaitant profesinę patirtį, darbo stažą, išsilavinimą, atsakomybę, darbo sudėtingumą, vietos rinkos sąlygas ir kt. - Įprastai PAD neturėtų viršyti maksimalios atlygio rėžio ribos - Grupės metinė PAD peržiūra nėra garantuota 	-	✓	✓	✓
Kintamasis atlygis	KAD	<ul style="list-style-type: none"> - Veiklos rezultatais grindžiamas skatinimas - Nustatoma metams, ketvirčiams ar pusmečiams ir mokama pinigais 	<ul style="list-style-type: none"> - Už konkrečių ir pamatuojamų tikslų rodiklių, nustatytų konkrečiai pareigybei ir (arba) komandai ir (arba) įmonei ir (arba) Funkcijai ir (arba) Grupėi, įgyvendinimą 	✓	✓	✓
	IKAD	<ul style="list-style-type: none"> - Veiklos rezultatais grindžiamas skatinimas - Slenkantis ketverių metų veiklos laikotarpis, kuris yra ilgalaikė paskata tvariai verslo veiklai - Mokama pinigais pasibaigus kiekvienam strateginiam 4 metų laikotarpiui (slenkančiu grafiku) - Mokamas už strateginių ir/ar kritinės svarbos ilgalaičių projektų vystymą ir/ar strateginius tikslus ne trumpesnius nei 2 metai - Mokamas pinigais (vienkartinė išmoka) projekto ar strateginio laikotarpio pabaigoje pasiekus iškeltus tikslus 	<ul style="list-style-type: none"> - Už konkrečių ir pamatuojamų ketverių metų <u>strateginio laikotarpio tikslų</u> įgyvendinimą - IKAD išmokama tik pasibaigus visam strateginiam laikotarpiui - Ilgalaičių projektų įgyvendinimo kriterijus ir tikslus nustato ir tvirtina Bendrovės vykdomoji valdyba 	✓	✓	✗
Kitos atlygio formos	Papildomas finansinis skatinimas	<ul style="list-style-type: none"> - Skiriamas darbdavio iniciatyva bei diskrecija - Nėra garantuota atlygio paketo dalis - Ne daugiau nei 3 mėnesiniai atlyginimai per metus 	<ul style="list-style-type: none"> - Už neeilinius rezultatus ar už strategiškai svarbių Grupės iniciatyvų valdymą ir kt. 	✗	✗	✓
	Ekspatrianto / pritraukimo paketas	<ul style="list-style-type: none"> - Papildomų išlaidų, susijusių su Darbuotojo persikėlimu darbdavio pavedimu dėl darbo funkcijų atlikimo iš vienos valstybės į kitą, kompensavimas - Gali būti naudojamas talentams iš užsienio šalių pritraukti 	-	✓	✓	✓
	Naudos	<ul style="list-style-type: none"> - Finansinės ir ne finansinės priemonės - Skirtos darbuotojų motyvacijai ir lojalumui skatinti 	<ul style="list-style-type: none"> - Detalizuojamos Grupės vidaus taisyklėse arba kolektyvinėse sutartyse 	✓	✓	✓
Kita	Išveiktinės kompensacijos	<ul style="list-style-type: none"> - Išmokamos darbo sutarties nutraukimo metu 	<ul style="list-style-type: none"> - Išmokamos Darbo kodekso, kolektyvinių sutarčių ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto nustatyta tvarka 	✓	✓	✓
	Nekonkuravimo kompensacija (jei sudaryta Nekonkuravimo sutartis)	<ul style="list-style-type: none"> - Dydis nustatomas nekonkuravimo sutartyje - Įprastai išmokama pasibaigus darbo sutarčiai - Pagrindinė taisyklė, jog nekonkuravimo sutartis aktyvuojama darbdavio nuožiūra 	<ul style="list-style-type: none"> - Nekonkuravimo sąlygas Bendrovės vadovui ir valdybos nariams nustato ST 	✓	✓	✓

6. KINTAMOJO ATLYGIO SUDĖTIS

6.1. Kintamojo atlygio dydis susideda iš:

	Pagrindiniai vadovai	Vadovai, turintys strateginių atsakomybių	Darbuotojai, turintys strateginių atsakomybių	Kiti Darbuotojai
Kintamojo atlygio dydžiai	KAD	20 %	20 %	10 %
	IKAD	40 %	iki 30 %	-

7. PAGRINDINIAI VADOVAI

- 7.1. Kartą per metus SAK ir ST peržiūri ir patvirtina Bendrovės valdybos narių PAD atitikimo atitinkamos rinkos medianai lygį. Bendrovės valdybos narių atlygis keičiamas atsižvelgiant į konkrečias Bendrovės valdybos narių atsakomybes ir atliekamų funkcijų pobūdį bei SAK siūlymu kas metus peržiūrimas ST. Ne metinės Bendrovės valdybos narių atlygio peržiūros ir koregavimai gali būti atliekami tik gavus ST pritarimą.
- 7.2. Grupėje Pagrindiniams vadovams siekiama mokėti konkurencingą atlygį, todėl ST ir SAK analizuoja didžiausių vietinėje atlygio rinkoje veikiančių konkurencinių bendrovių mokamus atlygius ir regiono rinkoje veikiančių įmonių, kurios panašios kapitalo struktūros dydžiu, tarptautinės veiklos apimtimi ir verslo pobūdžiu, atlygius ir pajamas.
- 7.3. Ekspatrianto /pritraukimo paketą ir (arba) gaires Pagrindiniams vadovams nustato ST.
- 7.4. Sprendimui dėl Pagrindinio vadovo išėtinės išmokos dydžio, jei jis yra didesnis, nei numatyta Darbo kodekse ar atitinkamame užsienio valstybės teisės akte, turi pritariti ST. Kriterijai, kurie turėtų būti vertinami, apima Pagrindinio vadovo pasiektus rezultatus, darbo stažą Grupėje, susiklosčiusių aplinkybių svarbą, komercines rizikas ir konkuravimu galimą padaryti žalą Grupei, Įmonei ir pan. Išėtinės išmokos dydis Pagrindiniam vadovui negali būti didesnis nei jo 12 (dvylika) vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.
- 7.5. Visi atlygio elementai, kurie taikomi Pagrindiniams vadovams yra nurodyti šioje Atlygio politikoje.

8. BENDROVĖS IR ĮMONIŲ KOLEGIALIŲ ORGANŲ NARIŲ ATLYGIO NUSTATYMAS

8.1. Atlygis už veiklą Bendrovės Kolegialiuose organuose:

Kolegialaus organo nario pozicija	Mėnesinis atlygis, Eur (prieš mokesčius)
Bendrovės stebėtojų tarybos nepriklausomas pirmininkas	4 614
Bendrovės stebėtojų tarybos nepriklausomas narys	3 466
Valstybės tarnautojas, einantis Bendrovės stebėtojų tarybos nario pareigas	1 733
Bendrovės stebėtojų tarybos komitetų ir Audito komiteto pirmininkas (ne ST narys)	2 208
Bendrovės komitetų nepriklausomas narys	1 987

- 8.2. Atlygis už veiklą Įmonių Kolegialiuose organuose turi atitikti valstybės valdomoms įmonėms taikomus Lietuvos Respublikos teisės aktus ir principą – didesnis atlygis mokamas už didesnę atsakomybę.
- 8.3. Šios politikos 8.1 punkte nurodytas atlygis nustatomas Kolegialaus organo skyrimo metu visai Kolegialaus organo kadencijai, išskyrus atvejus nurodytus šios Atlygio politikos 8.4. punkte, ir jis taikomas iki tol, kol Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu pakeičiama Atlygio politika. Jeigu renkami pavieniai Kolegialaus organo nariai iki veikiančio Kolegialaus organo kadencijos pabaigos, jiems atlygis

nustatomas tokio paties dydžio, kaip ir kitiems veikiančio Kolegialaus organo nariams.

- 8.4. Bendrovės kolegialių organų narių atlygis, nustatytas šios Atlygio politikos 8.1. punkte, yra peržiūrimas kartą per visą kadenciją ir ne anksčiau kaip Kolegialaus organo kadencijos viduryje šaukiamo eilinio Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo metu. Šiai peržiūrai yra taikomas vidutinis Grupės darbuotojų metinės PAD peržiūros procentas.
- 8.5. Atlygis už veiklą Bendrovės ir Įmonių Kolegialiuose organuose nepriklauso nuo Bendrovės ar Įmonės veiklos rezultatų.

8.6. Bendrovės ST nariams atlygis už dalyvavimą komitetų veikloje įskaičiuotas į jų atlygį už veiklą ST, ir jiems papildomas atlygis už veiklą komitetuose nemokamas.

8.7. Įmonės Kolegialaus organo nariui atsistatydinus iš užimamų pareigų ar įj atšaukus iš užimamų pareigų ar nustojus eiti pareigas kitu pagrindu, išmokos ar kompensacijos dėl sutarties dėl Kolegialaus organo nario veiklos vykdymo pasibaigimo nėra mokamos. Tokiais atvejais Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo nariui turi būti išmokamas atlygis už faktiškai sugaištą laiką vykdant Kolegialaus organo nario veiklą.

9. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

9.1. Atlygio politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo momento ir yra tvirtinama bei keičiama įvertinus bendrą ekonominę situaciją rinkoje, Grupės finansinius rezultatus bei pasikeitus atlyginimų mokėjimą reglamentuojantiems teisės aktams arba periodiškai peržiūrima Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu.

- 9.2. Atlygio politikos nuostatos taikomos atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo, Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto, kolektyvinių sutarčių, taip pat kitų teisės aktų reikalavimus.
- 9.3. Keičiant Atlygio politiką, esminiai Atlygio politikos pakeitimai

turi būti aprašyti ir paaiškinti. Jeigu pakeista Atlygio politika jau buvo svarstyta Bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime, bet nepatvirtinta – argumentai turi būti nurodyti Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime.

9.4. Bendrovės valdyba yra atsakinga už Atlygio politikos įgyvendinimą.