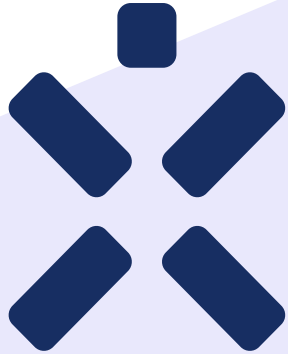




Atlygio politika



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.

Tikslas:

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

Taikymo sritis:

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

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.

VVA – atlygis už veiklą Bendrovės valdyboje.

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 vykdomosios 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.

Vadovai, turintys strateginių atsakomybių – vadovai, kuriems keliami ilgalaikiai (ilgesni nei vienerių metų) strateginiai tikslai atnaujinančios energetikos projektuose ir/ar veikloje.

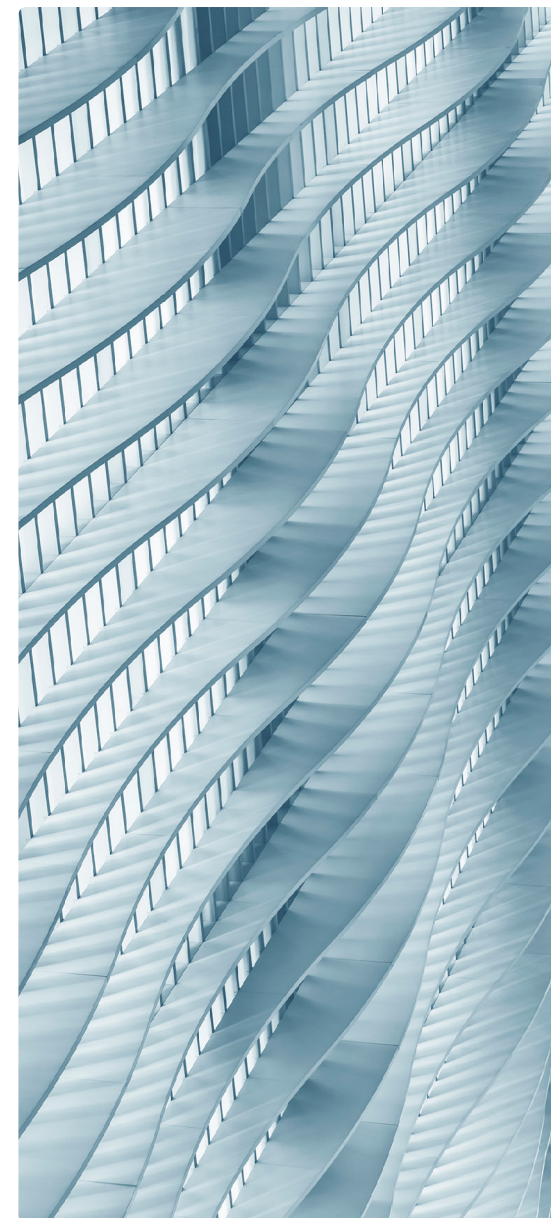
Visas atlygis – visas piniginis atlygis, kurį sudaro pastovusis ir Kintamasis atlygis.

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>Lygiu galimybių ir įvairovės politikoje</u> išdėstytais nuostatomis.

- 3.2. Grupėje yra siekiama kurti atlygio už veiklos rezultatus organizacinę kultūrą, kuri leistų pasiekti užsibrėžtus tikslus, todėl atlygio sistema siekiama skatinti elgsenas, susijusias su Bendrovei ir Įmonei, 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. 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.
- 3.5. 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.
- 3.6. Kintamojo atlygio mokėjimo atidėjimas Grupėje netaikomas. Bendrovė ir Įmonės (Bendrovės valdybos narių atveju – gavus ST pritarimą) turi galimybę nemokėti, sumažinti arba reikalauti gražinti KAD arba dalį ar visą IKAD Darbuotojui, kuris, siekdamas nustatytų tikslų, atlieka neteisėtus veiksmus arba tokiais atvejais, kaip neteisingų ataskaitų parengimas ar klaidingų duomenų pateikimas (piktnaudžiavimo ir atlygio nemokėjimo išlygos).
- 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 bei Lietuvos Respublikos teisės aktuose ir Bendrovės įstatuose nustatytą Bendrovės priežiūros ir (arba) valdymo organų kompetenciją.
- 3.8. Ši Atlygio politika skelbiama viešai Bendrovės interneto svetainėje.



4. TIKSLAI

- 4.1. Trumpalaikiai metiniai tikslai Darbuotojams, išskyrus nurodytiems Atlygio politikos 2.2. 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 veiklos tikslai sutampa su ST tvirtinamais Bendrovės metiniais tikslais. Trumpalaikiai tikslai yra vieši, su jais galima susipažinti Grupės [interneto svetainėje](#) ir įprastai jie apima tokias sritis kaip:

Trumpalaikiai veiklos tikslai (pavyzdys)
Finansiniai tikslai
Strateginiai projektai ar jų svarbiausių etapų įgyvendinimas
Tvarumo tikslai

- 4.3. Ilgalaikiai Grupės tikslai Pagrindiniams vadovams nustatomi remiantis Bendrovės [strateginiu planu](#). Ilgalaikiai tikslai negali sutapti su trumpalaikiais tikslais ir įprastai jie apima tokias sritis kaip:

Ilgalaikiai veiklos tikslai (pavyzdys)
Bendra akcininkų grąža (<i>angl.</i> TSR)
Panaudoto nuosavo kapitalo grąža
Verslo plėtra
Efektyvumo didinimas
Grynasis emisijų kiekis

- 4.4. Išskeltų tikslų pasiekimas vertinamas pagal jų pasiekimo procentą.



5. ATLYGIO STRUKTŪRA IR PAGRINDINIAI PRINCIPAI

5.1. Grupėje taikomi atlygio elementai, taip pat jų nustatymo kriterijai ir parametrai nustatomi žemiau pateikiamoje lentelėje:

TIPAS		ELEMENTAS		APRAŠYMAS	SKYRIMO KRITERIJAI IR PARAMETRAI	TAIKYMAS		
						Darbuotojai	Vadovai, turintys strateginių atsakomybių	Pagrindiniai vadovai
VISAS ATLYGIS	Pastovusis atlygis	Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Bazinis darbo užmokestis	<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. 	-	✓	✓	✓
			VVA (jei yra)	<ul style="list-style-type: none"> Mokama už veiklą Bendrovės valdyboje, kuri apima Grupės Įmonių veiklos priežiūrą; Mokama pinigais kas mėnesį; VVA dydis nustatomas taip, kaip nurodyta Atlygio politikos 8 punkte. 	-	✗	✗	✓
	Kintamasis atlygis	IKAD	KAD	<ul style="list-style-type: none"> Veiklos rezultatais grindžiamas skatinimas; Nustatoma metams, ketvirčiai ar pusmečiui. 	<ul style="list-style-type: none"> Už konkrečių ir pamatuojamų tikslų ar rodiklių, nustatytų konkrečiai pareigybei ir (arba) komandai ir (arba) Įmonei ir (arba) Funkcijai ir (arba) Grupėi, įgyvendinimą 	✓	✓	✓
				<ul style="list-style-type: none"> Veiklos rezultatais grindžiamas skatinimas; Slenkantis ketverių metų veiklos laikotarpis, kuris yra ilgalaikė paskata tvariai verslo veiklai; Mokama pasibaigus kiekvienam strateginiam laikotarpiui (4 metai); 	<ul style="list-style-type: none"> Už konkrečių ir pamatuojamų ketverių metų <u>strateginio laikotarpio tikslų</u> (nesutampančių su KAD tikslais) įgyvendinimą; IKAD išmokama tik pasibaigus visam strateginiam laikotarpiui. 	✗	✗	✓
				<ul style="list-style-type: none"> Mokamas už strateginių ilgalaikų projektų vystymą ir/ar veiklą, vykdomą žaliosios energetikos segmente. 	<ul style="list-style-type: none"> Žaliosios energetikos segmento ilgalaikų projektų įgyvendinimo kriterijus ir tikslus nustato ir tvirtina Bendrovės valdyba. 	✗	✓	✗
KITOS ATLYGIO FORMOS	Papildomas finansinis skatinimas		<ul style="list-style-type: none"> Skiriamas darbdavio iniciatyva bei diskreција; Nėra garantuota atlygio paketo dalis. 	<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	Išėitinės 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; Nekonkuravimo sutartis aktyvuojama darbdavio nuožiūra. 	-	✓	✓	✓	

6. KINTAMOJO ATLYGIO SUDĖTIS

6.1. Kintamojo atlygio dydis susideda iš:

	Pagrindiniai vadovai	Vadovai, turintys strateginių atsakomybių*	Darbuotojai, turintys strateginių atsakomybių	Darbuotojai	
KINTAMOJO ATLYGIO MAKSIMALŪS DYDŽIAI	KAD % nuo PAD	iki 20 %	iki 20 %	iki 20 %	iki 10 %
	IKAD % nuo PAD	iki 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 lygi. 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 prašymą ir turi būti pritarta ST.
- 7.2. Grupėje Pagrindiniams vadovams siekiama mokėti konkurencingą atlygį, todėl ST ir SAK kasmet analizuoja didžiausių vietinėje atlygio rinkoje veikiančių bendrovių mokamus atlygius ir regiono rinkoje veikiančių įmonių, kurios panašios kapitalo struktūra, dydžiu, tarptautinės veiklos apimtimi ir verslo pobūdžiu, atlygius.
- 7.3. Ekspatrianto / pritraukimo paketą ir (arba) gaires Pagrindiniams vadovams nustato ST.
- 7.4. Sprendimui dėl Pagrindinio vadovo išėtinės išmokos ir Nekonkuravimo kompensacijos (jei su juo yra sudaryta Nekonkuravimo sutartis) dydžio, jei jis yra didesnis, nei numatyta Darbo kodekse ar atitinkamame užsienio valstybės teisės akte, turi pritarti 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.
- 7.5. Išėtinės išmokos dydis Pagrindiniam vadovui negali būti didesnis nei jo 12 (dvylika) vidutinių mėnesinių darbo užmokesčių.

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	4180
Bendrovės stebėtojų tarybos nepriklausomas narys	3140
Valstybės tarnautojas, einantis Bendrovės stebėtojų tarybos nario pareigas	1570
Bendrovės stebėtojų tarybos komitetų ir Audito komiteto pirmininkas (ne ST narys)	2000
Bendrovės komitetų nepriklausomas narys	1800
Bendrovės valdybos pirmininkas	2600
Bendrovės valdybos narys	1800

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 ir jį 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. Atlygis už veiklą Bendrovės ir Įmonių Kolegialiuose organuose nepriklauso nuo Bendrovės ar Įmonės veiklos rezultatų.

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

8.6. Įmonės Kolegialaus organo nariui nustojus eiti pareigas, 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. 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.

9.3. Bendrovės valdyba yra atsakinga už Atlygio politikos įgyvendinimą.