

## **UAB „EPSO-G“ ĮMONIŲ GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA**

### **I. BENDROJI DALIS**

1. UAB „EPSO-G“ darbuotojų atlygio politika nustato bendrus UAB „EPSO-G“ įmonių grupės ir ją sudarančių įmonių darbuotojų atlygio principus, apibrėžia pagrindines nuostatas, kuriomis bendrovių įstatų nustatyta tvarka patvirtinus šią politiką bei priėmus sprendimus dėl jos taikymo apimties Įmonių grupės bendrovėse, savo veikloje, taip pat rengdamos ir tvirtindamos vidines tvarkas bei vadovaujantis jomis nustatydamos atlygius savo darbuotojams, turi vadovautis visos UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrovės taip, kad Įmonių grupės bendrovės būtų pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti geriausi darbuotojai.

### **II. ATLYGIO POLITIKOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI**

2. **Atlygio politika** – ši UAB „EPSO-G“ įmonių grupės darbuotojų atlygio politika.
3. **Bendrovė** – bet kuri UAB „EPSO-G“ įmonių grupės įmonė: UAB „EPSO-G“ arba bet kuri jos tiesiogiai arba netiesiogiai kontroliuojama bendrovė.
4. **Patronuojanti bendrovė** – UAB „EPSO-G“.
5. **Įmonių grupė** – patronuojanti įmonė UAB „EPSO-G“ ir ją sudarančios bendrovės: LITGRID AB, AB „Amber Grid“, BALTPOOL UAB, UAB „TETAS“, UAB „LITGRID Power Link Service“, UAB GET Baltic.
6. **Bendrovės lygmuo** – šia Atlygio politika priskirtas konkrečiai bendrovei lygmuo:
  - 1 lygmuo: patronuojanti bendrovė UAB „EPSO-G“;
  - 2 lygmuo: patronuojančios bendrovės tiesiogiai valdoma įmonės: LITGRID AB, AB „Amber Grid“, BALTPOOL UAB, kitos tiesiogiai kontroliuojamos bendrovės (jei būtų);
  - 3 lygmuo: kitos įmonių grupės įmonės: UAB TETAS, UAB LITGRID Power Link Service, UAB GET Baltic, kitos netiesiogiai (per 2 lygmens bendroves) kontroliuojamos bendrovės (jei būtų).
7. **Atlygio ir skyrimo komitetas** – Patronuojančios bendrovės stebėtojų tarybos sudarytas patariamasis komitetas, atsakingas už bendros atlygio ir skatinimo politikos formavimą Įmonių grupėje.
8. **Bendrovės vadovas** – vadovas (generalinis direktorius, direktorius).
9. **Aukščiausio lygmens vadovas** – bendrovių vadovas, jo pavaduotojai ir jam tiesiogiai pavaldūs departamentų vadovai, direktoriai.
10. **Vidurinio lygmens vadovas** – Bendrovės struktūrinių ir funkcinių padalinių vadovai, išskyrus Aukščiausio lygmens vadovus. Vidurinio lygmens vadovai gali turėti kelių lygmenų pavaldžius struktūrinius padalinius.
11. **Darbuotojas** – darbuotojas, dirbantis UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrovėje.
12. **Atlygis** – už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD).
13. **Pastovioji atlygio dalis (PAD)** – darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Ši atlygio dalis siejama su pareigybės lygiu, kuris parodo darbuotojo pareigybės svorį ir vertę bendrovėje.
14. **Kintamoji atlygio dalis (KAD)** – atlygio dalis, kuri mokama kaip priedas prie darbuotojo PAD, atsižvelgiant į darbuotojo metinio veiklos vertinimo rezultatus, vadovaujantis Bendrovės patvirtinta politika.

15. **Darbuotojo veiklos vertinimas** – darbuotojo (išskyrus Bendrovės vadovą) metinių tikslų pasiekimo ir vertybių laikymosi vertinimas, remiantis kurio rezultatais yra sprendžiama dėl Kintamos atlygio dalies darbuotojui skyrimo.

### III. PAGRINDINIAI ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI

16. Atlygio sistemos pagrindu yra bendrovės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį, vertę ir darbo pobūdį. Bendrovės Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų pareigybių lygius, atsižvelgiant į Atlygio ir skyrimo komiteto rekomendacijas, tvirtina bendrovės valdyba, o tais atvejais, jeigu ji bendrovėje nesudaroma, - bendrovės vadovas. Kitų bendrovės darbuotojų pareigybių lygius tvirtina bendrovės vadovas.
17. Pagrindas nustatyti Pastoviają atlygio dalį darbuotojui yra atitinkamo darbuotojo pareigybės vertė, kuri siejama su jo pareigybės lygiu. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatomi PAD rėžiai – ribos (minimali ir maksimali), kuriose PAD gali kisti, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus. Rėžių ribos nustatomos siekiant užtikrinti vidinį atlygio teisingumą pagal gerojoje atlygio valdymo praktikoje pripažintas ribas, kuriose gali skirtis to paties pareigybės lygio PAD. Atlygio rėžiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi reguliariai kasmet, atsižvelgiant į atlikus nepriklausomus darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir rinkos tendencijas bei įvertinus LR Vyriausybės rekomendacijas valstybės valdomų įmonių vadovaujančių darbuotojų apmokėjimui. Bendrovės Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų PAD rėžius, atsižvelgiant į Atlygio ir skyrimo komiteto rekomendacijas, tvirtina bendrovės valdyba, o kitų darbuotojų - bendrovės vadovas.
18. Pareigybių lygio įvertinimui ir nustatymui Įmonių grupė pasirenka bendrą tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą metodą, kuris būtų taikomas visos Įmonių grupės mastu.
19. Darbuotojo PAD nustatymui ir viso darbuotojui mokamo piniginio atlygio išoriniam konkurencingumui įvertinti, Įmonių grupė pasirenka darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir lyginamąją rinką. Lyginamąją rinką Įmonių grupė pasirenka visų Lietuvoje veikiančių įmonių rinką. Atsižvelgiant į įmonės specifiką, gali būti pasirinkta kita atlygio lyginamoji rinką. Taip pat atlygio konkurencingumo įvertinimui gali būti pasitelkta papildoma atlygio rinkos informacija iš įvairių šaltinių. Vertinant bendrą PAD ir KAD išorinį konkurencingumą, remiamasi Lietuvos organizacijų atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų įmonių viso piniginio atlygio (*total cash – angl. k.*), mokamo atitinkamam pareigybės lygiui, vidutine reikšme (mediana).
20. Kiekvienos pareigybės lygio rėžio nustatymo atskaitos tašku laikoma Lietuvos organizacijų atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų įmonių bazinio atlyginimo (*basic salary – angl. k.*), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinė reikšmė (mediana), o bazinio atlyginimo rėžių ribos lyginant su atskaitos tašku nustatomas 80 – 120 % ribose. Nuokrypis nuo šių ribų galimas tik pagrįstais išimtiniais atvejais, vadovaujantis nustatyta tvarka patvirtinta Bendrovės atlygio politika ir jos taikymą reglamentuojančiomis tvarkomis, suderinus su Bendrovės valdyba. Nustatant Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų atlygio atskaitos tašką ir konkretų atlygį, jis nustatomas įvertinus ir bendrą analogiško dydžio ir (ar) strateginės reikšmės valstybės valdomų įmonių vadovų apmokėjimo lygį.
21. Kintamos atlygio dalies (KAD) dydį lemia nustatytas PAD ir jam priskirtas galimas maksimalus KAD dydis, kuris išreiškiamas procentiniu dydžiu nuo metinės PAD sumos.
22. Darbuotojo atlygis Bendrovėje priklauso nuo darbuotojo užimamos pareigybės lygio, darbo atlikimo kokybės ir rezultatų, Bendrovė ir (ar) jos dukterinių įmonių bei individualių darbuotojo tikslų pasiekimo, kompetencijų lygio ir atitikimo Bendrovės ir Įmonių grupės vertybėms.

### IV. ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS IR JŲ NUSTATYMO PRINCIPAI

23. Atlygio politikoje nustatomi principai, apibrėžiantys šias piniginio atlygio sistemos dalis:
24. Pastoviają atlygio dalį (PAD) – darbo sutartyje nustatytą pagrindinį mėnesinį darbo užmokestį;
- 23.1. Kintamąją atlygio dalį (KAD) – atlygį už tikslų įgyvendinimą / rodiklių pasiekimą, Bendrovės vertybių laikymąsi, nustatomą procentine išraiška nuo PAD;
- 23.2. Kitus priedus (KP) – Įmonių grupės darbuotojams už papildomų funkcijų, nenumatytų jų darbo

sutartyje ir (ar) pareiginiuose nuostatuose ir susijusių su jų veikla Įmonių grupės bendrovių valdybose, tais atvejais, kai jie į tokias valdybas buvo nominuoti nuo kontroliuojančiosios bendrovės, pagal su Atlygio ir skyrimo komitetu suderintus apmokėjimo kriterijus ir dydžius, gali būti mokamas laikinas priedas prie PAD.

23.3. Darbuotojų PAD, KAD ir KP dydžiai diferencijuojami atsižvelgiant į Bendrovės lygmenį Įmonių grupės struktūroje ir atitinkamai darbuotojo pareigybei nustatytą pareigybės lygmenį.

25. Pastoviosios atlygio dalies (PAD) nustatymo principai:

25.1. Bendrovių vadovams PAD nustato Bendrovės valdyba, jeigu ji nesudaroma, Bendrovės vadovą skiriantis (renkantis) organas;

25.2. Aukščiausio lygmens vadovams (išskyrus Bendrovės vadovą) PAD nustato Bendrovės vadovas, suderinęs su bendrovės valdyba, kai ji sudaroma;

25.3. Vidurinio lygmens vadovams PAD nustato tiesioginis vadovas, suderinęs su Aukščiausio lygmens vadovu.

25.4. Kitiems darbuotojams (išskyrus Aukščiausiojo ir Vidurinio lygmens vadovus) PAD nustatomas Bendrovės vadovo sprendimu, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo ir tos srities, kurioje dirba darbuotojas, aukščiausio lygmens vadovo rekomendaciją.

25.5. Visų darbuotojų (išskyrus Bendrovės vadovą) PAD turi būti nustatomas atsižvelgiant į Bendrovės žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją vykdančio padalinio vadovo rekomendaciją.

25.6. Visiems darbuotojams PAD nustatomas neviršijant Atlygio ir skyrimo komiteto rekomenduotų maksimalių dydžių ir atsižvelgiant į kiekvienoje Bendrovėje nustatyta tvarka patvirtintus pareigybių atlygio režius, taip pat atsižvelgiant į pareigybės lygį ir kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus.

25.7. Atskirais išimtiniais atvejais, vadovaujantis geroje atlygio valdymo praktikoje taikomais principais nustatant PAD atskiroms pareigybėms dėl jų išskirtinės arba kritinės svarbos Bendrovės veiklai ir, siekiant išsaugoti tokius darbuotojus Bendrovėje, gali būti daromos pagrįstos išimtys Bendrovės atlygio politikoje nustatytais atvejais ir tik suderinus su Bendrovės valdyba, šios motyvuotu sprendimu.

26. Kintamosios atlygio dalies (KAD) nustatymo principai: 30 proc. metinis KAD – Bendrovės vadovams, nuo 20 iki 30 proc. metinis KAD – Aukščiausio lygmens vadovams, Vidurinio lygmens vadovams ir 1 lygmens bendrovės darbuotojams; iki 20 proc. KAD - kitiems Įmonių grupės bendrovių darbuotojams;

27. KAD išmokamas už darbuotojui iškeltų tikslų, nustatomų kiekvieniems einamiesiems metams pasiekimą bei Bendrovės vertybių laikymąsi, atsižvelgiant į Įmonių grupės darbuotojų veiklos vertinimo politikoje įtvirtintus principus bei pagrindines sąlygas bei patvirtintą Bendrovės darbuotojų veiklos vertinimo politiką, kai pasiekta minimali visų tikslų (rodiklių) pasiekimo reikšmė, lygi 70 proc.

28. Bendrovės valdyba, atsižvelgdama į Bendrovės tikslų pasiekimo lygį ir (ar) Bendrovės finansinius rezultatus, priima sprendimą dėl bendros Bendrovės vadovo siūlomos darbuotojams skirti KAD sumos už atitinkamų metų rezultatus (išskyrus Bendrovės vadovą, kuriam už atitinkamus kalendorinius metus mokėtiną konkretų KAD Bendrovės valdyba nustato savo sprendimu). Valdybos skirtą KAD sumą Bendrovės vadovas savo sprendimu paskirsto Bendrovės darbuotojams pagal Bendrovės patvirtintą tvarką.

## **V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

29. Įmonių grupė ir ją sudarančios bendrovės, užtikrindamos gerąją socialinės atsakomybės ir skaidrumo praktiką, teisės aktų nustatyta tvarka reguliariai viešai skelbia informaciją apie bendrovių vadovų, Aukščiausiojo ir Vidurinio lygmens vadovų pareigybių grupių atlygius, įskaitant ir bendrovių vadovų KAD dydį ir jų KAD nustatytus veiklos rezultatų vertinimo rodiklius, taip pat kitą informaciją pagal Atlygio ir skyrimo komiteto rekomendacijas.