

PATVIRTINTA
UAB „EPSO-G“
2017 m. vasario 22 d. Valdybos sprendimu
(posėdžio protokolo Nr. VLD-17-4)
(UAB „EPSO-G“ Valdybos 2018 m. spalio 26 d.
sprendimo (posėdžio protokolas Nr. VLD-18-20)
redakcija)



UAB „EPSO-G“ ĮMONIŲ GRUPĖS DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

Įgyvendindami akcininko nustatytus strateginius ir verslo tikslus – sukurti energijos perdavimo ir mainų infrastruktūrą, susietą su Europos sąjungos šalimis ir įgalinančią regiono vartotojus laisvai keisti energija bei gauti ją geriausia kaina, taip didinant šalies verslo konkurencingumą ir tuo pačiu Lietuvos žmonių gerovę, privalome pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti kompetentingus, darbe vertybių besilaikančius ir keliamus tikslus pasiekiančius savo srities profesionalus.

Taip pat privalome užtikrinti, kad įgyvendinami projektai ir investicijos į energijos perdavimo sistemų veiklos patikimumą bei įprastinės veiklos sąnaudos būtų optimalios. Todėl atsakingai valdome darbo užmokesčio biudžetą, sudarantį reikšmingą įmonių grupės išlaidų dalį.

Atlygio politika įtvirtina konkurencingo atlygio, įgalinančio pritraukti ir išlaikyti darbuotojus, ir efektyvaus darbo užmokesčio biudžeto valdymo principus. Politika įtvirtina vidinio teisingumo nuostatas, kad to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų atlygio politikoje nustatytas ribas ir tarp atskirų pareigybių formuotų teisingus individualių darbuotojų atlyginimų santykius. Politika parengta vadovaujantis Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) valstybėse taikoma gerąja atlygio valdymo praktika.

Ši politika yra vieša, kad UAB „EPSO-G“ įmonių grupės akcininkas t. y. visi Lietuvos piliečiai žinotų kaip nustatomas atlygis valstybei priklausančioje UAB „EPSO-G“ įmonių grupėje, o darbuotojai jaustų, jog jiems yra atlyginama teisingai, vadovaujantis aiškiais ir skaidriomis taisyklėmis, objektyvių kriterijų ir sprendimų pagrindu.

Politikos įgyvendinimas paremtas griežta kontrole, už įgyvendinimą atsiskaitoma viešai ir išsamiai atskleidžiant informaciją apie darbo užmokestį pagal visus taikytinus reikalavimus bei rekomendacijas, įskaitant, bet neapsiribojant, NASDAQ OMX Vilnius listinguojamų bendrovių valdymo kodeksu.

Tikslas: Nustatyti bendrus, aiškius ir skaidrius UAB „EPSO-G“ įmonių grupės darbuotojų piniginio atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų atlygio sistemą, kurią taikant būtų efektyviai valdomos darbo užmokesčio išlaidos ir tuo pat metu sukuriama motyvacinės paskatos darbuotojams prisidėti prie atsakingai valdomos įmonių grupės misijos, vizijos, vertybių ir tikslų įgyvendinimo.

Taikymo apimtis: Taikoma visoms UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrovėms.

TURINYS:

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai	2
2. Bendrosios nuostatos	2
3. Atlygio sudedamosios dalys ir jų nustatymo principai	3
4. Atsakomybės ir kontrolė nustatant atlygį	4
5. Baigiamosios nuostatos	4
1 Priedas: Pareigybės aprašymo rengimo metodinės rekomendacijos.	
2 Priedas: Pareigybės aprašymo forma.	

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

Atlygio politika arba Politika	Ši UAB „EPSO-G“ įmonių grupės darbuotojų atlygio politika su visais priedais, pakeitimais ir papildymais (jei tokių būtų).
Įmonių grupė	UAB „EPSO-G“ kontroliuojama įmonių grupė, kurią sudaro UAB „EPSO-G“ ir UAB „EPSO-G“ tiesiogiai ir netiesiogiai kontroliuojamos dukterinės bendrovės.
Grupės bendrovės (Bendrovė)	UAB „EPSO-G“, Dukterinės bendrovės ir Paskesnio lygio dukterinės bendrovės, kaip jos apibrėžtos šiame Politikos skyriuje, ar bet kuri iš šių bendrovių atskirai.
EPSO-G	UAB „EPSO-G“
Dukterinės bendrovės (DB)	UAB „EPSO-G“ tiesiogiai kontroliuojamos dukterinės bendrovės.
Paskesnio lygio dukterinės bendrovės (PLDB)	Bendrovės, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai kontroliuoja DB.
Darbuotojas	Darbuotojas, dirbantis Grupės bendrovėje.
Bendrovės vadovas	Vadovas (generalinis direktorius, direktorius).
Aukščiausio lygmens vadovas	Bendrovių vadovas, jo pavaduotojai, Bendrovių vadovui tiesiogiai funkciškai pavaldūs struktūrinio ir / ar funkcinio padalinio ir / ar departamentų vadovai, turintys kelis pavaldžius struktūrinius padalinius ir (ar) koordinuojantys kelias funkcines sritis – direktoriai.
Vidurinio lygmens vadovas	Bendrovės struktūrinių ir funkcinių padalinių vadovai, išskyrus Aukščiausio lygmens vadovus. Vidurinio lygmens vadovai gali turėti kelių lygmenų pavaldžius struktūrinius padalinius.
Atlygio ir skyrimo komitetas	EPSO-G valdybos sudarytas patariamasis komitetas, atsakingas už bendros atlygio ir skatinimo politikos formavimą Įmonių grupėje.
Atlygis	Už atliekamą darbą mokamas piniginis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD) bei kitos su darbo santykiais susijusios išmokos.
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį.
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, kuri mokama prie darbuotojo PAD, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
Atlygio rėžis	Kiekvienam pareigybių lygiui nustatytos minimalios ir maksimalios pastoviosios atlygio dalies ribos.
Pareigybės lygis	Santykinis vienetas, kuriuo įvertinta pareigybė ir parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovėje.
Pareigybių struktūra	Visos Bendrovės pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę.
Darbuotojo veiklos vertinimas	Darbuotojo tikslų pasiekimo vertinimas, remiantis kurio rezultatais yra sprendžiama dėl KAD darbuotojui skyrimo.

2. Bendrosios nuostatos

- 2.1. Politika tvirtinama ir keičiama EPSO-G valdybos sprendimu.
- 2.2. Politika EPSO-G taikoma tiesiogiai. EPSO-G valdymo organai, veikdami savo kompetencijos ribose, vadovaujasi Politikos nuostatomis tvirtindami atitinkamus EPSO-G vidaus dokumentus, kai tai reikalinga.

- 2.3. Už Politikos nuostatų aiškinimą (iškilus klausimams) ir rekomendacijų dėl Politikos įgyvendinimo teikimą Bendrovėms, informacijos, susijusios su Politikos įgyvendinimu Grupėje, surinkimą ir pateikimą EPSO-G valdybai, Atlygio ir skyrimo komitetui, o taip pat generaliniam direktoriui ne rečiau kaip kartą per metus, yra atsakingas EPSO-G Strategijos ir plėtros padalinys. Atlygio politiką, jos veiksmingumą, įgyvendinimą ir taikymą periodiškai vertina EPSO-G atlygio ir skyrimo komitetas.
- 2.4. Rekomenduojama, jog Politika DB ir PLDB būtų įgyvendinama Bendrovių valdyboms priimant sprendimus dėl prisijungimo prie šios Politikos, numatant reikiamų nuostatų detalizavimą pagal Bendrovės specifiką vadovaujantis Politikos principais.
- 2.5. EPSO-G šią Politiką skelbia savo interneto svetainėje.

3. Atlygio sudedamosios dalys ir jų nustatymo principai

- 3.1. Atlygio sistemos pagrindas yra Bendrovės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal vertę ir darbo pobūdį. Bendrovės Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų pareigybių lygius tvirtina Bendrovės valdyba, o tais atvejais, jeigu ji Bendrovėje nesudaroma, – Bendrovės vadovas. Kitų Bendrovės darbuotojų pareigybių lygius gali tvirtinti Bendrovės vadovas. Kiekvienos Grupės bendrovės pareigybių lygius tvirtinimui teikiantis žmogiškųjų išteklių funkciją vykdančias padalinys, pareigybių lygių teikimus derina su EPSO-G žmogiškųjų išteklių funkciją vykdančiu vadovu, kad Įmonių grupėje būtų palaikomas ir vystomas nuoseklus pareigybių lygių priskyrimas.
- 3.2. Visų darbuotojų atlygį sudaro dvi pagrindinės dalys: pastovioji ir kintamoji. Taip pat gali būti mokamos Politikos 3.11 p. nurodytos skatinamosios išmokos. Pastovioji atlygio dalis – darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį – didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis. Kintamoji atlygio dalis mokama atsižvelgiant į pasiektus valdybos nustatytus Bendrovės rezultatus ir darbuotojo pasiektus individualius tikslus.
- 3.3. Pagrindas nustatyti Pastoviąją atlygio dalį yra darbuotojo pareigybės lygis. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatomi PAD rėžiai (minimali ir maksimali riba). PAD gali kisti rėžio ribose, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus. Rėžių ribos nustatomos vadovaujantis gerąja atlygio valdymo praktika, siekiant užtikrinti atlygio teisingumą. Atlygio rėžiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į nepriklausomo 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 tvirtina Bendrovės valdyba, o kitų darbuotojų – Bendrovės vadovas.
- 3.4. Pareigybių lygio įvertinimui ir nustatymui Grupė pasirenka tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą metodą. Vertinamų pareigybių aprašymai rengiami vadovaujantis Pareigybės aprašymo rengimo metodinėmis rekomendacijomis (Priedas Nr. 1) ir pagal vieningą pareigybės aprašymo formą (Priedas Nr. 2).
- 3.5. Darbuotojo PAD nustatymui ir viso darbuotojų mokamo piniginio atlygio konkurencingumui rinkoje įvertinti Įmonių grupė pasirenka darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir lyginamąją rinką – visų Lietuvoje veikiančių įmonių rinką. Įvertinus DB ir(ar) PLDB specifiką, gali būti pasirinkta kita atlygio lyginamoji rinką, o jeigu Bendrovės veikla išdėstyta skirtingose šalies vietose, nustatant atlygį gali būti atsižvelgiama ir į regioninius atlygio skirtumus. Jeigu Bendrovės struktūroje yra reikšminga dalis pareigybių, priklausančių pareigybių šeimai (panašių ir(ar) giminingo pobūdžio pareigybių grupė, dirbanti tam tikrą funkciją, kuriai būdingos panašios veiklos, žinios ir išsilavinimas, tačiau skiriasi jų pareigybių lygis atsižvelgiant į atsakomybės, žinių, sprendimo priėmimo laipsnį), kurios apmokėjimas reikšmingai skiriasi nuo bendros rinkos, gali būti atsižvelgiama į šios pareigybių šeimos apmokėjimo lygį rinkoje. Atlygio konkurencingumo įvertinimui gali būti pasitelkta papildoma atlygio rinkos informacija ir iš kitų šaltinių.
- 3.6. Kiekvienos pareigybės lygio atlygio rėžio nustatymo atskaitos tašku laikoma visų atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių Lietuvoje veikiančių įmonių bazinio atlyginimo (*base salary – angl. k.*), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinė reikšmė (mediana), o bazinio atlygio rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku, nustatomos 80 – 120 % ribose (atsižvelgiant į konkrečios Bendrovės veiklos specifiką ar darbo rinkos situaciją, jos valdybos motyvuotu sprendimu gali būti pasirinktos platesnės ribos). Nuokrypis nuo šių ribų galimas tik pagrįstais išimtiniais atvejais suderinus su Bendrovės valdyba ir (ar) valdybos nustatytose ribose. Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų atlygio atskaitos taškas ir konkretus atlygis nustatomas įvertinus ir bendrą panašaus dydžio ir (ar) strateginės reikšmės valstybės valdomų įmonių vadovų apmokėjimo lygį.

- 3.7. Tuo atveju, kai atlygio rinkos pokyčiai lemia nenuoseklius atlygio vidutinių reikšmių skirtumus tarp atskirų pareigybių lygių, siekiant užtikrinti tolygius ir proporcingus santykius tarp pareigybės lygių atlygio rėžių, nustatant atlygio atskaitos taškus, gali būti naudojama išlyginamoji mediana – atskaitos taškas, kuris atspindi nuoseklų ir pagrįstą skirtumą tarp pareigybės lygių vidutinių atlygio reikšmių.
- 3.8. Kintamosios atlygio dalies dydį lemia nustatyta PAD ir jai priskirtas galimas maksimalios KAD dydis, kuris išreiškiamas procentiniu metinės PAD sumos dydžiu:
 - 3.8.1. iki 30 proc. PAD – Bendrovės vadovams, Aukščiausio lygmens vadovams.
 - 3.8.2. priklausomai nuo konkrečios Bendrovės pobūdžio ir organizacinės struktūros iki 20 proc. arba iki 30 proc. – Vidurinio lygmens vadovams; iki 20 proc. PAD – kitiems Grupės bendrovių darbuotojams.
 - 3.8.3. Konkretų maksimalų KAD dydį Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovams nustato Bendrovės valdyba, o kitiems darbuotojams – Bendrovės vadovas.
- 3.9. KAD skaičiuojama nuo darbo sutartyje nustatyto PAD ir jos dydis proporcingas darbo laikui per praėjusius kalendorinius metus (t. y. vertinamąjį laikotarpį). Kintamoji atlygio dalis skiriama kartą metuose. KAD išmokama vadovaujantis UAB „EPSO-G“ įmonių grupės darbuotojų veiklos vertinimo politika įvertinus darbuotojui iškeltų tikslų, nustatomų kiekvieniems einamiesiems metams, pasiekimą bei Bendrovės vertybių laikymąsi, kai darbuotojo bendra metinių individualių tikslų pasiekimo reikšmė yra $\geq 70\%$. Jeigu individualių tikslų pasiekimas viršija metinių tikslų pasiekimo lūkesčius, darbuotojui išmokamas KAD dydis negali viršyti jo pareigybės lygio maksimalios kintamosios atlygio ribos (kaip numatyta Politikos 3.8 p.), tačiau tokiems darbuotojams teikiamas prioritetas peržiūrint jų pastoviąją atlygio dalį.
- 3.10. Atsižvelgiant į Bendrovės specifiką, atskiroms darbuotojų grupėms, išskyrus Aukščiausio lygmens vadovus, gali būti nustatytas kitas kintamosios atlygio dalies skyrimo periodiškumas nei numatyta šios Politikos 3.9 p.
- 3.11. Išimtiniais atvejais, už ypatingos svarbos rezultatus, nenumatytus darbuotojo metiniuose tiksluose, Bendrovės vadovo sprendimu gali būti skiriama skatinamoji išmoka, kurios dydis negali viršyti vienos darbuotojo PAD per 6 mėn. Apie tokių išmokų išmokėjimus ir jų išmokėjimo pagrindus turi būti informuojama atitinkama Grupės bendrovės valdyba jos artimiausiame posėdyje.
- 3.12. Jeigu darbo santykiai su darbuotoju nutraukiami nepasibaigus laikotarpiui, už kurį skaičiuojamas KAD arba visuotiniame akcininkų susirinkime dar nepatvirtinus metinių bendrovės rezultatų, KAD išmokama proporcingai laikotarpiui, už kurį skaičiuotina KAD, kai darbuotojo bendra metinių individualių tikslų pasiekimo reikšmė yra $\geq 70\%$, atsižvelgiant į preliminarinius Bendrovės tikslų pasiekimo rodiklius darbo santykių pasibaigimo momentu. Naujai priimtiems darbuotojams KAD gali būti mokama tik praėjus išbandymo terminui.
- 3.13. Visas darbuotojo piniginis atlygis (PAD ir KAD) Bendrovėje priklauso nuo pareigybės lygio, darbo atlikimo kokybės ir rezultatų, Bendrovės ir (ar) jos dukterinių įmonių bei individualių darbuotojo tikslų pasiekimo, kompetencijų lygio ir atitikimo Bendrovės ir Įmonių grupės vertybėms.
- 3.14. Vertinant bendrą PAD ir KAD atlygio konkurencingumą bei priimant sprendimus dėl konkrečių darbuotojų PAD ir KAD, remiamasi visų atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių Lietuvoje veikiančių įmonių viso piniginio atlygio (*total cash – angl. k.*), mokamo atitinkamam pareigybės lygiui, vidutine reikšme (mediana) ir ± 20 rėžio ribomis nuo jos.

4. Atsakomybė ir atlygio kontrolė

- 4.1. Bendrovių vadovams PAD nustato Bendrovės valdyba, jeigu ji nesudaroma, Bendrovės vadovą skiriantis (renkantis) organas.
- 4.2. Aukščiausio lygmens vadovams (išskyrus Bendrovės vadovą) PAD nustato Bendrovės vadovas, suderinęs su bendrovės valdyba, kai ji sudaroma.
- 4.3. Kitiems darbuotojams (išskyrus Aukščiausio lygmens vadovus) PAD nustatomas Bendrovės vadovo sprendimu, atsižvelgdamas į tiesioginio vadovo ir tos srities, kurioje dirba darbuotojas, Aukščiausio lygmens vadovo rekomendaciją.
- 4.4. Visų darbuotojų (išskyrus Bendrovės vadovą) PAD turi būti nustatomas atsižvelgiant į Bendrovės žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją vykdančio padalinio vadovo rekomendaciją.

- 4.5. Visiems darbuotojams PAD nustatomas atsižvelgiant į kiekvienoje Bendrovėje nustatyta tvarka patvirtintus pareigybių atlygio režius, taip pat atsižvelgiant į pareigybės lygį ir kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus.
- 4.6. Atskirais išimtiniais atvejais, vadovaujantis gerojoje atlygio valdymo praktikoje taikomais principais nustatant PAD atskiroms pareigybėms ir(ar) darbuotojams 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.
- 4.7. 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.
- 4.8. Grupės bendrovėse nesudaromi išankstiniai susitarimai dėl išėitinių išmokų dydžių (išskyrus bendrovių vadovus, kurių darbo sąlygas nustato valdyba). Išmokų, susijusių su darbo santykių pasibaigimu, dydžiai nustatomi atsižvelgiant į darbo teisės normose įtvirtintus privalomai mokėtinus minimalius tokių išmokų dydžius, išskyrus išimtinis atvejus, kuriais dėl objektyvių priežasčių susitariama dėl didesnių išmokų. Apie tokių išmokų išmokėjimus ir jų išmokėjimo pagrindus turi būti informuojama atitinkama Grupės bendrovės valdyba jos artimiausiame posėdyje.

5. Baigiamosios nuostatos

- 5.1. Grupė ir ją sudarančios Bendrovės, užtikrindamos gerąją socialinės atsakomybės ir skaidrumo praktiką, reguliariai viešai skelbia informaciją apie Bendrovių vadovų, Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų, specialistų ir kitų pareigybių grupių vidutinius atlygius, įskaitant ir KAD, kaip tai numatyta UAB „EPSO-G“ įmonių grupės veiklos skaidrumo ir komunikacijos politikoje. Darbuotojams skelbiama informacija apie darbo apmokėjimo sistemą, naudojant Politikos priede Nr. 4 numatytą pavyzdinę formą.
- 5.2. Siekiant efektyvaus Politikoje išdėstytų principų taikymo, Priede Nr. 3 pateikiamos jų taikymą iliustruojančios metodinės rekomendacijos.