

AB „Amber Grid“
VADOVO IR VALDYBOS NARIŲ ATLYGIO POLITIKA

Įžanginė dalis

Nustatant atlygį Bendrovės organams vadovaujamosi principu, kad atlygio dydis bei jo mokėjimo tvarka turi skatinti ilgalaikės ir tvarios Bendrovės ir visos UAB „EPSO-G“ įmonių grupės vertės kūrimą; atitikti atskiriems Bendrovės organams ir jų nariams tenkanti darbo krūvi; kuo labiau atitikti aktualią padėtį rinkoje, t. y. būti konkurencinga atitinkamos srities profesionalams darbo rinkoje siūlomiems atlyginimų dydžiams; užtikrinti valdymo organų prisiimamos atsakomybės atlyginimą; užtikrinti nepriklausomų valdybos narių nepriklausomumą; skatinti aukšto lygio savo srities profesionalų pritraukimą Bendrovės valdymui.

Nustatant atlygį už veiklą Bendrovės organuose turi būti atsižvelgiama į tai, kad Bendrovė yra strateginę reikšmę nacionaliniam saugumui turinti įmonė, kas lemia, kad Bendrovės organai sprendžia sudėtingus klausimus, susijusius su strateginiais tikslais, vykdo visuomenei reikšmingą veiklą bei valdo didelės vertės infrastruktūrą ir turtą. Strateginių tikslų pasiekimui reikalingi aukščiausio lygio specialistai, kurie užtikrintų tinkamą Bendrovės veiklą bei efektyviai siektų Bendrovei iškeltų tikslų, todėl siekiant pritraukti savo srities profesionalus užimti pareigas Bendrovės organuose, turi būti nustatytas rinkos sąlygas bei sektoriaus praktiką atitinkantis konkurencingas užmokestis.

Įdarbinant Bendrovės vadovą papildomai atsižvelgiama į bendrąsias darbuotojų įdarbinimo ir atlygio nustatymo sąlygas. Nustatant atlygį Bendrovės vadovui siekiama, kad jo atlygis priklausytų nuo sėkmingo Bendrovės strategijos ir tikslų įgyvendinimo.

Kadangi Bendrovė yra valstybės kontroliuojamos bendrovės UAB „EPSO-G“ dukterinė bendrovė, atsižvelgiama į teisės aktais reglamentuotas atlygio sąlygas bei VŠĮ Valdymo koordinavimo centro rekomendacijas.

Tikslas: Nustatyti bendrus, aiškius ir skaidrius Bendrovės vadovo ir valdybos narių piniginio atlygio už darbą (veiklą valdyboje) principus ir jais paremtą atlygio sistemą, kurią taikant būtų efektyviai valdomos Bendrovės veiklos sąnaudos ir tuo pat metu sukuriama motyvacinės paskatos Bendrovės vadovui ir valdybos nariams prisidėti prie Bendrovės misijos, vizijos, vertybių ir tikslų įgyvendinimo.

Taikymo sritis: Vadovaujantis šia Politika, Bendrovės kompetentingi organai priima atitinkamus sprendimus dėl atlygio dydžio Bendrovės vadovui bei valdybos nariams, metinio valdybos veiklos biudžeto bei dėl papildomų valdybos išlaidų, skirtų jos veiklos užtikrinimui.

TURINYS:

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai	Error! Bookmark not defined.
2. Bendrosios nuostatos	Error! Bookmark not defined.
3. Bendrovės vadovo atlygio už darbą principai ir sistema	Error! Bookmark not defined.
4. Bendrovės valdybos nariams mokamas atlygis	3
5. Sutartis, sudaromas su Bendrovės vadovu ir valdybos nariais	4

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

Politika	Ši AB „Amber Grid“ vadovo ir valdybos narių atlygio politika su visais priedais, pakeitimais ir papildymais (jei tokių būtų).
ASK	Grupės mastu veikiantis atlygio ir skyrimo komitetas
Bendrovė	AB „Amber Grid“
Bendrovės vadovas	Vadovas
EPSO-G	Grupės valdymo įmonė UAB „EPSO-G“
Grupė	EPSO-G kontroliuojama įmonių grupė, kurią sudaro EPSO-G ir jos tiesiogiai ir netiesiogiai kontroliuojamos bendrovės.
Mėnesinis atlygis	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis Bendrovės vadovo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį.
Nefinansinis atlygis	Piniginės išraiškos neturinčios darbuotojams (įskaitant Bendrovės vadovą) suteikiamos naudos (pvz., papildomos poilsio dienos, galimybė dirbti iš namų) ir emocinis atlygis, kurį sukuria kryptingi darbdavio veiksmai, gerinantys darbuotojų savijautą, didinantys organizacijos skaidrumą, atvirumą, darbuotojų įgalinimą ir įsitraukimą.
Finansinis skatinimas	Darbdavio iniciatyva mokamas atlygis darbuotojams (įskaitant Bendrovės vadovą), priklausomai nuo Bendrovės pasiektų rezultatų ir Bendrovės vadovo veiklos vertinimo rezultatų.
Papildomos naudos	Finansinio ir nefinansinio pobūdžio priemonės, kuriomis užtikrinama papildoma socialinė rūpyba ir papildomas darbuotojų (įskaitant Bendrovės vadovą) motyvavimas.
Pareigybės lygis	Santykinis vienetas, kuriuo įvertinta Bendrovės vadovo pareigybė ir kuris parodo pareigybės palyginamąjį svorį su kitomis darbo rinkoje panašiomis pareigybėmis.
VAS	Visuotinis akcininkų susirinkimas

2. Bendrosios nuostatos

- 2.1. Politikos projektą rengia Bendrovės vadovas. Bendrovės valdyba, atsižvelgdama į ASK rekomendaciją, analizuoja ir vertina Politikos projektą ir jį kartu su atsiliepimais ir pasiūlymais teikia tvirtinti VAS. VAS ne rečiau kaip kas 4 (ketverius) metus tvirtina atnaujintą Politikos redakciją. Keičiant Politiką, VAS pateikiamos visos atlygio ataskaitos, patvirtintos po paskutinio VAS sprendimo dėl Politikos.
- 2.2. Kiekvienais metais yra rengiama atlygio, mokamo pagal šią Politiką, ataskaita. Už šios ataskaitos parengimą atsakingas Bendrovės vadovas. Bendrovės valdyba posėdyje, kuriame tvirtinamas Bendrovės metinis pranešimas, tvirtina atlygio ataskaitą (ataskaita gali būti metinio pranešimo dalis). Bendrovės valdybos patvirtinta ataskaita yra teikiama eiliniam VAS, kuris priima sprendimą, ar pritarti atlygio ataskaitai. VAS pritarimas nepanaikina valdybos atsakomybės už priimtą sprendimą. Bendrovės vadovas užtikrina, kad atlygio ataskaita būtų paskelbta Bendrovės interneto svetainėje.
- 2.3. ASK:
 - 2.3.1. teikia rekomendacijas dėl Grupės bendrovių vadovų skyrimo, tipinių vadovų darbo sutarčių formų bei sutarčių su skiriamais vadovais sąlygų, įskaitant atlygį ir / arba atlygio dydžio intervalą;
 - 2.3.2. teikia rekomendacijas dėl Grupės aukščiausio lygmens vadovų ir valdybos narių atlygio politikos;
 - 2.3.3. teikia rekomendacijas dėl Grupės bendrovių vadovų atlygio struktūros, atlygio dydžio, pagrindinių veiklos vertinimo kriterijų bei atlygio peržiūros įgyvendinant Grupės atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymosi politiką;
 - 2.3.4. vertina Grupės kolegialių valdymo organų narių atlygio dydį ir jo struktūrą, prižiūri ir Atlygio už veiklą EPSO-G ir EPSO-G įmonių grupės bendrovių organuose nustatymo gairių (toliau – Atlygio gairės) įgyvendinimą. Esant VAS kreipimuisi, gali teikti rekomendacijas dėl Atlygio gairių.

- 2.4. Bendrovė šią Politiką skelbia savo interneto svetainėje. Kartu su Politika yra skelbiama ir VAS, kuriame patvirtinta ši Politika, balsavimo rezultatai, VAS data, kaip tai numato Lietuvos Respublikos (toliau – LR) akcinių bendrovių įstatymas (toliau – ABĮ).
- 2.5. Grupės darbuotojų atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymosi politika Bendrovės vadovui taikoma tiek, kiek ši Politika nenustato kitaip.

3. Bendrovės vadovo atlygio už darbą principai ir sistema

- 3.1. Bendrovės vadovo atlygio sistemą sudaro tokios dalys: (i) Mėnesinis atlygis; (ii) priemokos, nustatytos LR Darbo kodekse, Bendrovės vidaus teisės aktuose ir kolektyvinėse sutartyse; (iii) Finansinis skatinimas; (iv) projektinis skatinimas; (v) vienkartinės premijos už ypatingos svarbos rezultatus ir inovacijų diegimą; (vi) Papildomos naudos; (vii) Nefinansinis atlygis.
- 3.2. Pagrindas nustatyti Bendrovės vadovo Mėnesinį atlygį yra Bendrovės vadovo Pareigybės lygis, kurį tvirtina Bendrovės valdyba. Bendrovės vadovo Pareigybės lygio įvertinimui ir nustatymui Grupė pasirenka tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą metodą.
- 3.3. Bendrovės vadovo Mėnesinio atlygio atskaitos taškas nustatomas įvertinus bendrą panašaus dydžio ir (ar) strateginės reikšmės valstybės valdomų įmonių vadovų apmokėjimo lygį, atsižvelgiant į nepriklausomo darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir rinkos tendencijas bei įvertinus LR Vyriausybės rekomendacijas valstybės valdomų įmonių vadovaujančių darbuotojų apmokėjimui. Bendrovės vadovo Mėnesinis atlygis nustatomas ir keičiamas valdybos sprendimu atsižvelgiant į Bendrovės vadovo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus.
- 3.4. Bendrovės valdyba vadovaudamasi EPSO-G įmonių grupės darbuotojų atlygio, veiklos vertinimo ir ugdymosi politika nustato Bendrovės vadovui tikslus, ir veiklos kokybės kriterijus, vertina jų pasiekimą ir skiria Finansinį skatinimą.
- 3.5. Bendrovės vadovui tikslai turi būti formuluojami taip, kad:
 - 3.5.1. nustatomi tikslai atspindėtų pagrindinius ir svarbiausius Bendrovei rezultatus;
 - 3.5.2. būtų aiški, ką konkrečiai ir iki kada jis turi pasiekti;
 - 3.5.3. būti pamatuojami ir turintys rodiklius, pagal kuriuos aptariant ir vertinant jų pasiekimą galima maksimaliai objektyviai įvertinti jų pasiekimo lygį;
 - 3.5.4. kokybiniai ir kompleksiški tikslai siekiant kuo tikslesnio jų pamatuojamumo ir objektyvesnio vertinimo gali būti detalizuojami į atskirus jų etapus, aiškiai nurodant su kiekvienu jų siejamus lūkesčius, atlikimo terminus ir kt.
- 3.6. Bendrovės valdyba, pasibaigus kalendoriniams metams, vykdo Bendrovės vadovo tikslų pasiekimo vertinimą, vertybių ir veiklos kokybės vertinimą pagal nustatytus kriterijus. Tikslų pasiekimas vertinamas procentine išraiška, kur 0 reiškia, kad tikslas visiškai nepasiektas, 100 % ir daugiau reiškia, kad tikslas visiškai pasiektas. Bendrovės vadovo tikslų pasiekimo bendras rezultatas nustatomas įvertinus atskirų tikslų pasiekimo dydį ir svorį. Pasiekus bendrą tikslų rezultatą iki 49%, rekomenduojama laikyti tikslų pasiekimą kaip neatitinkantį lūkesčių. Kai bendras tikslų pasiekimo rezultatas yra tarp 50% - 69%, rekomenduojama tikslų pasiekimą laikyti iš dalies atitinkančiu lūkesčius. Pasiekus bendrą tikslų rezultatą tarp 70% - 100%, rekomenduojama tikslų pasiekimą laikyti atitinkančiu lūkesčius. Kai bendras tikslų pasiekimo rezultatas viršija 100%, rekomenduojama bendrą tikslų pasiekimo rezultatą laikyti viršijančiu lūkesčius
- 3.7. Atsižvelgiant į Bendrovės vadovo tikslų pasiekimo rezultatą, vertybių ir veiklos kokybės vertinimą, Bendrovės valdyba nustato, ar atitinkamų kalendorinių metų laikotarpiu Bendrovės vadovo veikla (i) viršijo lūkesčius, (ii) atitiko lūkesčius, (iii) iš dalies atitiko lūkesčius; (iv) neatitiko lūkesčių.
- 3.8. Finansinis skatinimas mokamas, atsižvelgiant į Bendrovės tikslų pasiekimą, finansinius rezultatus ir Bendrovės finansines galimybes. Jeigu Bendrovė turi galimybę skirti Bendrovės vadovui Finansinį skatinimą, atsižvelgiama į Bendrovės vadovo veiklos vertinimo atitikimą šiems tipiniams kriterijams: (i) Bendrovės vadovo tikslų pasiekimo vertinimo rezultatai, (ii) Bendrovės vadovo vertybių vertinimas, (iii) Bendrovės vadovo veiklos kokybės vertinimo rezultatai. Jeigu Bendrovės finansiniai rezultatai yra nepatenkinami, arba jeigu Bendrovės tikslai pasiekti mažiau nei 80%, Finansinis skatinimas nėra mokamas. Dėl susiklosčiusių objektyvių ir pagrįstų aplinkybių Bendrovės valdyba gali priimti sprendimą mažinti Finansiniam skatinimui nustatytą minimalią Bendrovės tikslų pasiekimo ribą, įvertinusi šių

aplinkybių įtaką Bendrovės veiklai. Konkurencinėje aplinkoje veikiančių Grupės bendrovių darbuotojų (įskaitant Grupės bendrovių vadovus) veikla gali būti vertinama ir Finansinis skatinimas gali būti skiriamas vadovaujantis veikimą rinkoje įgalinančiais ir politikos tikslus atitinkančiais darbuotojų (įskaitant Bendrovės vadovą) vertinimo ir Finansinio skatinimo kriterijais, tokiais kaip (įskaitant, bet neapsiribojant) pajamų lygis, pelningumas, projektų įgyvendinimas laiku ir nustatyto biudžeto rėmuose. Veiklos vertinimas ir Finansinio skatinimo skyrimas gali būti vykdomas skirtingu periodiškumu, priklausomai nuo darbuotojo veiklos pobūdžio ir atsakomybių.

- 3.9. Atlygis suteikiant Bendrovės akcijas Bendrovės vadovui nėra mokamas.
- 3.10. Bendrovė, užtikrindama gerąją socialinės atsakomybės ir skaidrumo praktiką, reguliariai viešai skelbia informaciją apie Bendrovės vadovo vidutinį atlygį, kaip tai numatyta EPSO-G įmonių grupės veiklos skaidrumo ir komunikacijos politikoje.

4. Bendrovės valdybos nariams mokamas atlygis

- 4.1. Atlygis už veiklą Bendrovės valdyboje gali būti mokamas tik tokiems Bendrovės valdybos nariams, kurie atitinka LR galiojančiuose teisės aktuose ir Atlygio gairėse nustatytus kriterijus. Atlygis yra mokamas vadovaujantis Atlygio gairėse nustatytais principais ir atitinkamu Bendrovės VAS sprendimu, nustatančiu atlygio už veiklą valdyboje dydį.
- 4.2. Atlygis yra mokamas tik už veiklą Bendrovės valdyboje, t. y. valdybos nariui atsistatydinus iš užimamų pareigų, pasibaigus kadencijai ar atitinkamą narį atšaukus iš užimamų pareigų, jokios išmokos nėra mokamos, tačiau valdybos nariui yra išmokamas atlygis, proporcingas laikui, kurį valdybos narys ėjo valdybos nario pareigas, jeigu valdybos narys iš pareigų atsistatydina, jo kadencija pasibaigia ar jis yra atšaukiamas iš užimamų pareigų nepasibaigus atitinkamam mėnesiui, už kurį turėtų būti mokamas atlygis valdybos nariui.
- 4.3. Tuo atveju, jeigu Bendrovės valdybos narys yra išrenkamas Bendrovės valdybos pirmininku arba Bendrovės valdybos narys yra atšaukiamas / atsistatydina iš valdybos pirmininko pareigų ir /arba valstybės tarnautojas yra išrenkamas ar atšaukiamas / atsistatydina iš valdybos nario pareigų kitos VĮ/VVĮ ar SĮ/SVĮ¹ kolegialiam organe, tokio Bendrovės valdybos nario atlygis už veiklą valdyboje yra keičiamas be atskiro Bendrovės VAS sprendimo, atsižvelgiant į VAS nustatytus Bendrovės valdybos narių atlygių dydžius, kurie priklauso nuo Bendrovės valdybos narių užimamų pareigų.
- 4.4. Bendrovės valdybos biudžetas papildomoms Bendrovės išlaidoms, skirtoms valdybos veiklai užtikrinti skiriamas vadovaujantis Atlygio gairėmis.
- 4.5. Bendrovės valdyba atsiskaito už savo veiklą vadovaujantis Atlygio gairėmis.
- 4.6. Bendrovės valdybos nariams mokamas fiksuotas mėnesinis atlygis nepriklauso nuo finansinių ar nefinansinių Bendrovės veiklos rezultatų. Bendrovės valdybos nariams nėra mokamas finansinis skatinimas ar kitos premijos. Atlygis suteikiant Bendrovės akcijas Bendrovės valdybos nariams taip pat nėra mokamas.

5. Sutartys, sudaromos su Bendrovės vadovu ir valdybos nariais

Darbo sutartis su Bendrovės vadovu

- 5.1. Kaip numatyta ABĮ, su Bendrovės vadovu 5 (penkerių) metų kadencijos laikotarpiui sudaroma terminuota darbo sutartis. Tas pats asmuo negali būti Bendrovės vadovu daugiau kaip 2 (dvi) kadencijas iš eilės.
- 5.2. Darbo sutarties, sudaromos su Bendrovės vadovu, sąlygas, atsižvelgiant į ASK rekomendaciją, tvirtina Bendrovės valdyba.
- 5.3. Darbo sutartis su Bendrovės vadovu gali būti nutraukta be įspėjimo, atšaukiant Bendrovės vadovą iš pareigų pagal ABĮ nuostatas. Darbo sutarties pasibaigimo atveju Bendrovės vadovui valdybos sprendimu gali būti išmokama išeitinė išmoka, išskyrus atvejus, kai Bendrovės vadovo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai arba darbo sutartis nutraukiama Bendrovės vadovo iniciatyva be svarbių priežasčių. Išeitinės išmokos dydis yra nustatomas su Bendrovės vadovu sudarytoje darbo sutartyje, atsižvelgiant į ASK

¹ VĮ – valstybės įmonė, VVĮ – valstybės valdoma įmonė, SĮ – savivaldybės įmonė, SVĮ – savivaldybės valdoma įmonė

rekomendaciją, kuri gali būti pateikiama atskirai arba patvirtinant tipinę su vadovu sudaromos darbo sutarties formą.

- 5.4. Bendrovės vadovo darbo sutartyje nėra nustatomi susitarimai dėl papildomos pensijos ar išankstinio išėjimo į pensiją.

Sutartys, sudaromos su Bendrovės valdybos nariais

- 5.5. Su Bendrovės valdybos nariais, prieš jiems pradėdant eiti pareigas valdyboje, yra sudaromos sutartys dėl veiklos valdyboje, kuriose yra numatomos jų teisės, pareigos ir atsakomybė. Standartines sutarčių su valdybos nariais sąlygas tvirtina VAS.
- 5.6. Valdybos narys gali atsistatydinti iš pareigų kadencijai nesibaigus, apie tai ne vėliau kaip prieš 14 (keturiolika) dienų raštu įspėjęs Bendrovę. Valdybos narys taip pat gali būti atšauktas iš valdybos nario pareigų VAS sprendimu. Valdybos nariui atsistatydinus, taip pat tais atvejais, kai valdybos narys yra atšaukiamas iš užimamų pareigų, su valdybos nariu yra atsiskaitoma, kaip numatyta šios Politikos 4.2 punkte.
- 5.7. Su Bendrovės valdybos nariais sudaromose sutartyse nėra nustatomi susitarimai dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją.