



**AB „Amber Grid“
VADOVO IR VALDYBOS NARIŲ ATLYGIO POLITIKA**

Ižanginė dalis

Nustatant atlygį valdymo 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 tenkantį darbo krūvį; 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 visai 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 reikšmingai 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 „Stebėsenos ir prognozių agentūra“ rekomendacijas.

Tikslas: Nustatyti bendrus, aiškius ir skaidrius bendrovės vadovo ir valdybos narių piniginio atlygio už darbą 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	2
2. Bendrosios nuostatos	2
3. Bendrovės vadovo atlygio sudedamosios dalys ir jų nustatymo principai	3
4. Bendrovės valdybos nariams mokamas atlygis	4
5. Sutartys, sudaromos su Bendrovės vadovu ir valdybos nariais	5

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

Atlygio politika arba 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	Generalinis direktorius
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.
Pastovioji atlygio dalis (PAD)	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis Bendrovės vadovo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį.
Kintamoji atlygio dalis (KAD)	Atlygio dalis, kuri mokama prie Bendrovės vadovo PAD, atsižvelgiant į Bendrovės vadovo veiklos vertinimo rezultatus.
Atlygio režis	Bendrovės vadovui nustatytos minimalios ir maksimalios Pastoviosios atlygio dalies ribos.
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 metus tvirtina atnaujintą Politikos redakciją. Keičiant Politiką, VAS pateikiamos visos atlygio ataskaitos, patvirtintos po paskutinio VAS balsavimo 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 politikos ataskaita būtų paskelbta Bendrovės interneto svetainėje.
- 2.3. Grupės mastu veikiantis EPSO-G atlygio ir skyrimo komitetas:
 - 2.3.1. vertina Bendrovės vadovo ir valdybos narių atlygio dydį ir atlygio struktūrą;
 - 2.3.2. teikia Bendrovės valdybai rekomendaciją dėl Politikos projekto;
 - 2.3.3. yra atsakingas už Politikos nuostatų aiškinimą (iškilus klausimams), rekomendacijų dėl Politikos įgyvendinimo ir vykdymo teikimą, Politikos veiksmingumo vertinimą bei stebėseną;
 - 2.3.4. prižiūri, kaip Bendrovė laikosi galiojančių nuostatų dėl informacijos, susijusios su atlyginimais, viešo skelbimo.
- 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 LR Akcinių bendrovių įstatymas.
- 2.5. Bendrovėje patvirtinta Grupės darbuotojų atlygio politika bei Grupės darbuotojų veiklos vertinimo politika Bendrovės vadovui taikoma tiek, kiek ši Politika nenustato kitaip.

3. Bendrovės vadovo atlygio sudedamosios dalys ir jų nustatymo principai

- 3.1. Bendrovės vadovo atlygį sudaro dvi pagrindinės dalys: Pastovioji ir Kintamoji atlygio dalys.
- 3.2. **Pastovioji atlygio dalis (PAD)** – darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį – didžiausia ir svarbiausia piniginio Bendrovės vadovui atlygio dalis, kurią tvirtina Bendrovės valdyba.
- 3.3. Pagrindas nustatyti Pastoviąją atlygio dalį yra Bendrovės vadovo Pareigybės lygis, kurį tvirtina Bendrovės valdyba. Kartu su Pareigybės lygiu yra tvirtinami Atlygio režiai. Bendrovės vadovo Pareigybės lygio įvertinimui ir nustatymui Grupė pasirenka tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą metodą.
- 3.4. Pareigybės lygio Atlygio režio 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 režių ribos, lyginant su atskaitos tašku, nustatomos 80 – 120 % ribose (atsižvelgiant į 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. Bendrovės vadovo atlygio atskaitos taškas ir konkretus atlygis nustatomas įvertinus ir bendrą panašaus dydžio ir (ar) strateginės reikšmės valstybės valdomų įmonių vadovų apmokėjimo lygį.
- 3.5. PAD gali kisti Atlygio režio ribose, atsižvelgiant į Bendrovės vadovo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus. Atlygio režių ribos nustatomos vadovaujantis gerąja atlygio valdymo praktika, siekiant užtikrinti atlygio teisingumą. Atlygio režiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į nepriklausomo darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir rinkos tendencijas bei įvertinus LR Vyriausybės rekomendacijas valstybės valdomų įmonių vadovaujantių darbuotojų apmokėjimui.
- 3.6. **Kintamoji atlygio dalis (KAD)** – nustatoma siekiant Bendrovės vadovą paskatinti siekti kuo geresnių metinių rezultatų įgyvendinant strateginius, ilgojo laikotarpio tikslus. Bendrovės vadovo galima maksimali KAD yra lygi 30 proc. metinės PAD sumos. Konkretų maksimalų KAD dydį Bendrovės vadovui nustato Bendrovės valdyba.
- 3.7. Kintamoji atlygio dalis skiriama kartą metuose ir išmokama po to, kai Bendrovės valdyba pritaria audituotiems Bendrovės finansiniams rezultatams ir jie yra patvirtinami Bendrovės VAS bei viešai paskelbiami.
- 3.8. Kintamoji atlygio dalis mokama atsižvelgiant į pasiektus valdybos nustatytus Bendrovės metinius tikslus, kurie atspindi strategijos įgyvendinimą bei Bendrovės vadovo vertybių bei lyderystės principų laikymąsi, kurie turi reikšmingą įtaką formuojant pažangią ir darbuotojų įsitraukimą skatinančią organizacinę kultūrą. KAD išmokama vadovaujantis UAB „EPSO-G“ įmonių grupės darbuotojų veiklos vertinimo politika, įvertinus Bendrovės metinių tikslų pasiekimą (kurie turi 80% svorį) ir vertybių bei lyderystės principų laikymąsi (kurie turi 20% svorį), kai Bendrovės vadovo bendra metinių tikslų pasiekimo reikšmė yra $\geq 70\%$. Jeigu Bendrovės finansiniai rezultatai vertinami kaip nepatenkinami, valdyba gali priimti sprendimą KAD nemokėti.
- 3.9. Bendrovės vadovui tikslai turi būti formuluojami taip, kad:
 - 3.9.1. nustatomi tikslai atspindėtų pagrindinius ir svarbiausius Bendrovei rezultatus;
 - 3.9.2. būtų aišku, ką konkrečiai ir iki kada jis turi pasiekti;
 - 3.9.3. būti pamatuojami ir turintys rodiklius, pagal kuriuos aptariant ir vertinant jų pasiekimą galima maksimaliai objektyviai įvertinti jų pasiekimo lygį;
 - 3.9.4. 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.
- 3.10. Kiekvieno tikslo pasiekimas vertinamas konkrečia procentine išraiška. Konkretaus tikslo pasiekimas vertinamas proporcingai tikslo pasiekimui nustatytų kiekybinių ir (ar) kokybinių rodiklių pasiekimui. Vertinant tikslų pasiekimą gali būti atsižvelgiama į papildomus faktus, tikslo pasiekimui reikalingą (a) laiką; (b) resursus; (c) atliktų darbų apimtį ir (d) aplinkybių (nenumatytus išorės pokyčius bei galimybes) įtaką tikslo įgyvendinamumui ir kt. Tikslas, vertinamas kaip atitinkantis lūkesčius, jeigu jo pasiekimas įvertinamas $\leq 95 - 110\%$ ribose. Atitinkamai, tikslas laikomas viršijančiu lūkesčius, jeigu įvertinamas daugiau nei viršutinė šio intervalo riba ir kaip iš dalies atitinkantis lūkesčius – jei įvertinamas žemiau šio intervalo ribos. Tikslo pasiekimo reikšmė $< 70\%$ laikoma kaip neatitinkanti su tikslu sietinų

kiekybinių ir kokybinių lūkesčių. Atitinkamai, konkrečia procentine išraiška vertinamas vertybių bei lyderystės principų laikymasis.

- 3.11. Jeigu darbo santykiai su Bendrovės vadovu nutraukiami nepasibaigus laikotarpiui, už kurį skaičiuojama KAD arba VAS dar nepatvirtinus metinių bendrovės rezultatų, KAD išmokama proporcingai laikotarpiui, už kurį skaičiuotina KAD, kai Bendrovės vadovo bendra metinių tikslų pasiekimo reikšmė yra $\geq 70\%$, atsižvelgiant į preliminarinius Bendrovės tikslų pasiekimo rodiklius darbo santykių pasibaigimo momentu.
- 3.12. Atlygis suteikiant Bendrovės akcijas Bendrovės vadovui nėra mokamas.
- 3.13. Bendrovė, užtikrindama gerąją socialinės atsakomybės ir skaidrumo praktiką, reguliariai viešai skelbia informaciją apie Bendrovės vadovo vidutinį atlygį, įskaitant ir KAD, kaip tai numatyta UAB „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 valdybos nariams, kurie atitinka bent vieną iš žemiau nurodytų sąlygų ir atlygio mokėjimas tokiems valdybos nariams nėra draudžiamas LR galiojančiais teisės aktais:
 - 4.1.1. nepriklausomiems nariams, nepriklausomumą nustatant pagal taikytinus norminius teisės aktus bei vidaus dokumentus;
 - 4.1.2. nariams, kurie nėra valstybės tarnautojai ar valstybei atstovaujanti institucijos darbuotojai ir kurie nėra Grupės bendrovių darbuotojai.
- 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. Bendrovės valdybos nariams mokamas žemiau nurodytas fiksuotas mėnesinis atlygis, neatskaičius mokėtinų mokesčių (taikoma viena didesnė suma, atitinkanti aprašytas aplinkybes):
 - 4.3.1. 1 750 (vienas tūkstantis septyni šimtai penkiasdešimt eurų) valdybos nariams, kurie taip pat eina bent vieno Grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigas;
 - 4.3.2. 1 400 Eur (vienas tūkstantis keturi šimtai eurų) valdybos nariams, kurie neina nė vieno Grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigų;
 - 4.3.3. 2 150 Eur (du tūkstančiai vienas šimtas penkiasdešimt eurų), atsižvelgiant į papildomas pirmininko administracinio pobūdžio funkcijas, valdybos pirmininkui, kuris taip pat eina bent vieno Grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigas; bei komiteto pirmininkui, kuris taip pat eina ir valdybos nario pareigas Grupėje;
 - 4.3.4. 1 800 Eur (vienas tūkstantis aštuoni šimtai eurų), atsižvelgiant į papildomas pirmininko administracinio pobūdžio funkcijas, valdybos pirmininkui, kuris neina nė vieno iš Grupėje suformuoto valdybos komiteto nario pareigų.
- 4.4. Tuo atveju, jeigu Bendrovės valdybos narys yra išrenkamas Grupėje suformuoto valdybos komiteto nariu ir / arba valdybos pirmininku arba Bendrovės valdybos narys yra atšaukiamas / atsistatydina iš Grupėje suformuoto valdybos komiteto nario ir / arba valdybos pirmininko pareigų, tokio Bendrovės valdybos nario atlygis yra keičiamas be atskiro Bendrovės VAS sprendimo, atsižvelgiant į šioje Politikoje nustatytus Bendrovės valdybos narių atlygių dydžius, kurie priklauso nuo Bendrovės valdybos narių pareigų, užimamų Grupėje suformuotame valdybos komitete ar užimamų Bendrovės valdybos pirmininko pareigų.
- 4.5. Ne mažiau kaip 10 proc. nuo bendro Bendrovės valdybos patvirtinto veiklos biudžeto skiriama papildomoms Bendrovės išlaidoms, skirtoms valdybos veiklai užtikrinti. Lėšos, skirtos Bendrovės valdybos veiklai užtikrinti, yra naudojamos organizuojant bendrus valdybos narių mokymus, bendradarbiavimo sesijas ar bet kokia kita forma organizuojamus valdybos bendrus renginius, kuriuose apsieičiama žiniomis ir gerąją praktika. Bendrovės valdybos narių mokymų biudžetas nėra naudojamas individualiems Bendrovės valdybos narių mokymams.

- 4.6. Bendrovės valdyba atsiskaito už savo veiklą, pateikdama eiliniam VAS metinę savo veiklos ataskaitą, informaciją apie priimtus sprendimus ir metinį veiklos įsivertinimą (gali būti kaip metinio pranešimo dalis).
- 4.7. Politikos 4.3 punkte nurodytas Bendrovės valdybos nariams mokamas fiksuotas mėnesinis atlygis nepriklauso nuo finansinių ar nefinansinių veiklos rezultatų. Bendrovės valdybos nariams nėra mokama jokia kintamoji atlygio dalis 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 LR akcinių bendrovių įstatyme, su Bendrovės vadovu 5 metų kadencijos laikotarpiui sudaroma terminuota darbo sutartis. Tas pats asmuo negali būti Bendrovės vadovu daugiau kaip 2 kadencijas iš eilės.
- 5.2. Darbo sutarties, sudaromos su Bendrovės vadovu, sąlygas, atsižvelgiant į Grupės mastu veikiančio ASK rekomendaciją, tvirtina Bendrovės valdyba.
- 5.3. Darbo sutartis su Bendrovės vadovu gali būti nutraukta be įspėjimo, atšaukiant Bendrovės vadovą iš pareigų pagal LR Akcinių bendrovių įstatymo nuostatas. Darbo sutarties pasibaigimo atveju Bendrovės vadovui valdybos sprendimu gali būti išmokama išėtinė išmoka, išskyrus atvejus, kai Bendrovės vadovo atšaukimą lėmė jo kalti veiksmai arba darbo sutartis nutraukiama Bendrovės vadovo iniciatyva be svarbių priežasčių. Išėtinės išmokos dydis yra nustatomas vadovo darbo sutartyje, atsižvelgiant į ASK 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 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.