



Norminio vidaus teisės akto pavadinimas	AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika
Proceso pavadinimas	-
Proceso savininkas (padalinys)	Žmonių ir kultūros funkcija
Tvirtinančioji įmonė	AB „Ignitis grupė“
Tvirtinančio asmens pareigybė/organas	AB „Ignitis grupė“ visuotinis akcininkų susirinkimas
Įsigaliojimo data	Įsigalioja nuo AB „Ignitis grupė“ visuotinis akcininkų susirinkimo sprendimo priėmimo

## GRUPĖS ATLYGIO POLITIKA

AB „Ignitis grupė“ įmonių grupė (toliau – Grupė) taiko atlygio politiką siekdama išlaikyti darbuotojų motyvaciją bei atliepti akcininkų lūkestį vykdyti tvarią, socialiai atsakingą plėtrą, kuriant modernią, globaliai konkurencingą bendrovę, atsižvelgiant į ekonominius, aplinkos apsaugos ir socialinius savo veiklos aspektus, vystantis tokiu būdu, kuris stiprintų sąveiką tarp finansinės ir nefinansinės gražos tikslų bei palaikytų Grupės strategiją, kurios pagrindinė vizija yra tapti konkurencinga energetikos bendrove. Atlygio politika prisideda prie Grupės strategijos skatindama tvarumą, atsakingą augimą ir vertės kūrimą akcininkams.

Įgyvendinant atlygio politiką, siekiama pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, greitai besimokančius, technologiškai pažangius, globaliai mąstančius ir kuriančius darbuotojus, išvengti interesų konfliktų nustatant atlygį vadovams bei atlygio politiką taikyti taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos, kaip aprašyta [Grupės strategijoje](#).

Bendrovėje įsteigta Bendrovės stebėtojų taryba – priežiūrą atliekantis kolegialus organas, renkamas Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo. Efektyviam stebėtojų tarybos funkcijų ir pareigų vykdymui atlygio sistemos srityje prie stebėtojų tarybos sudarytas Skyrimo ir atlygio komitetas, kurio paskirtis – vertinti ir teikti pasiūlymus dėl Grupės ilgalaikės atlyginimų politikos, prižiūrėti Grupės atlyginimų politikos atitikimą tarptautinei praktikai ir gero valdymo praktikos rekomendacijoms ir teikti atitinkamus pasiūlymus dėl atlyginimų politikos tobulinimo. Bendrovės 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 darbuotojų atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų atlygio sistemą.

**Taikymo sritis:** taikoma visoms AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės įmonėms.

## TURINYS

1. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai .....	2
2. Bendrosios nuostatos .....	3
3. Tikslų nustatymas ir pasiekimo vertinimas .....	4
4. Atlygio sudedamosios dalys .....	4
6. Atlygio režimų nustatymo principai .....	5
7. Pastovios atlygio dalies (PAD) nustatymo ir peržiūros principai .....	5
8. Kintamos atlygio dalies (KAD) nustatymas ir išmokėjimas .....	6

9. Specializuotos atlygio sistemos nustatymas .....	6
10. Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių veiklos apmokėjimo nustatymas .....	7
11. Papildomas finansinis skatinimas .....	7
12. Motyvavimas akcijų opcionais.....	7
13. Išaitinių kompensacijų išmokėjimo tvarka .....	8
14. Atlygio kontrolės principai .....	8
15. Atlygio politikos rengimo ir tvirtinimo procesas .....	9
16. Baigiamosios nuostatos .....	9

## 1. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

1.1. Šioje Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir (ar) sutrumpinimai turi šias reikšmes:

<b>AB „Ignitis grupė“ arba Bendrovė</b>	AB „Ignitis grupė“ (juridinio asmens kodas 301844044, registruotos buveinės adresas Žvejų g. 14, 09310 Vilnius).
<b>ABĮ</b>	Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas.
<b>Akcijų opcionas (AO)</b>	Pasirinkimo sandoris, pagal kurį Darbuotojui suteikiama teisė suėjus išlaikymo terminui įsigyti Bendrovės akcijų.
<b>Atlygio politika</b>	AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika; šis dokumentas.
<b>Atlygio režis</b>	Kiekvienam Pareigybių lygiui nustatytos minimali ir maksimali PAD ribos.
<b>Atlygio režio vidurio taškas</b>	Kiekvienam Pareigybių lygiui nustatyta Atlygio režio vidutinė reikšmė.
<b>Atlygio rinkos mediana</b>	Tai reikšmė, lyginant su kuria 50 proc. rinkos dalyvių gauna didesnę atlygį, ir 50 proc. gauna mažesnę. Atlygio rinkos mediana nustatoma kiekvienam Pareigybės lygiui.
<b>Darbo kodeksas</b>	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.
<b>Darbuotojas</b>	Asmuo, kurį su Bendrove ir (ar) Įmone sieja darbo santykiai, įskaitant Generalinius direktorius, Pagrindinius vadovus, Vykdomųjų valdybų narius, nebent Atlygio politikos tekste būtų nurodyta kitaip.
<b>ĮKAV</b>	Pareigybės, veikiančios įtemptos konkurencijos aplinkoje, kurių nustatymo kriterijus ir sąrašą tvirtina AB „Ignitis grupė“ Vykdomoji valdyba.
<b>Įmonė</b>	Grupės įmonė, įskaitant AB „Ignitis grupė“ patronuojamųjų įmonių patronuojamąsias įmones, išskyrus AB „Ignitis grupė“.
<b>Generalinis direktorius</b>	Bendrovės ir (ar) Įmonės vienasmenis valdymo organas.
<b>Grupė</b>	AB „Ignitis grupė“ ir jos tiesiogiai bei netiesiogiai valdomi juridiniai asmenys kartu.
<b>Grupės tikslai</b>	Metiniai AB „Ignitis grupė“ tikslai, kuriuos remdamasi Bendrovės strateginiu planu nustato ir jų pasiekimą vertina ST.
<b>Kintamoji atlygio dalis (KAD)</b>	Atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
<b>Kolegialus organas</b>	Bendrovės ir (ar) Įmonių steigimo dokumentuose nurodytas priežiūros organas – valdyba ir (ar) priežiūros organas – stebėtojų taryba.
<b>Nekonkuravimo kompensacija</b>	Darbuotojui mokama kompensacija už jo su darbdaviu (Bendrove ir (ar) Įmone) sudarytoje nekonkuravimo sutartyje nurodytų nekonkuravimo įsipareigojimų laikymąsi.
<b>Pagrindiniai vadovai</b>	Darbuotojai, einantys Bendrovės Vykdomosios valdybos narių (įskaitant valdybos pirmininką) pareigas, taip pat AB „Energijos skirstymo operatorius“ generalinis direktorius, UAB „Ignitis“ generalinis direktorius, AB „Ignitis gamyba“ generalinis direktorius, UAB „Ignitis renewables“ generalinis direktorius. Bendrovės ST sprendimu Pagrindiniams vadovams gali būti

	priskirti ir kiti strateginių atsakomybių turintys Įmonių generaliniai direktoriai bei Bendrovės ir (ar) Įmonių Darbuotojai, einantys Vykdomųjų valdybų (angl. <i>executive boards</i> ) narių pareigas ir (ar) turintys strateginių atsakomybių, o Bendrovės Vykdomosios valdybos sprendimu – ir kiti Darbuotojai, turintys strateginių atsakomybių.
<b>Papildomos naudos</b>	Finansinio ir nefinansinio pobūdžio priemonių, nukreiptų į papildomą Darbuotojų skatinimą ir motyvavimą, visuma.
<b>Pareigybės lygis</b>	Santykinis įvertis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Grupėje.
<b>Pareigybių struktūra</b>	Darbuotojų pareigybės, sugrupuotos į lygius pagal pareigybės veiklos sukuriamą vertę.
<b>Pastovioji atlygio dalis (PAD)</b>	Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis Darbuotojo darbo užmokestis, atsižvelgiant į Darbuotojo Pareigybės lygį, Darbuotojo kompetenciją.
<b>SAK</b>	AB „Ignitis grupė“ stebėtojų tarybos Skyrimo ir atlygio komitetas.
<b>Skiriantis organas</b>	Vienasmenio ar kolegialaus organo narius renkantis organas, nurodytas Bendrovės ir Įmonių įstatuose.
<b>ST</b>	AB „Ignitis grupė“ stebėtojų taryba.
<b>Tiesioginis vadovas</b>	Darbuotojas, kuriam pagal Bendrovės ir (ar) Įmonės organizacinę ar funkcinę struktūrą ir pareiginius nuostatus yra nustatytos funkcijos ir atsakomybė koordinuoti ir organizuoti Darbuotojų veiklą, bei jo pareigas laikinai einantis Darbuotojas.
<b>Vykdomoji valdyba</b>	Bendrovės ar Įmonės Darbuotojai, einantys valdybos narių pareigas toje pačioje Įmonėje.
<b>Visas atlygis</b>	Visas piniginis atlygis, mokamas Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams ir Vykdomųjų valdybų nariams, kurį sudaro PAD, KAD, Bendrovės ar Įmonės kolegialaus organo nario atlygis (jei yra).

## 2. Bendrosios nuostatos

- 2.1. Grupės atlygio sistema formuojama atsižvelgiant į šiuos principus, kurie yra taikomi visi kartu:
  - 2.1.1.vidinio teisingumo – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą Grupėje mokamas vienodas darbo užmokestis;
  - 2.1.2.išorinio konkurencingumo – Darbuotojams mokamas valstybės, kurioje dirba Darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis;
  - 2.1.3.aiškumo – atlygio dydis turi būti nustatomas remiantis aiškiais pasiektų darbo rezultatų, turimų kompetencijų ir kvalifikacijos kriterijais, apie kuriuos Darbuotojas turi būti informuotas;
  - 2.1.4.skaidrumo – siekiama, kad atlygio nustatymo ir valdymo sprendimai būtų priimami remiantis objektyviais ir aiškiais kriterijais, šie kriterijai būtų viešinami Darbuotojams ir visuomenei, todėl ši Atlygio politika yra skelbiama viešai;
  - 2.1.5.lygių galimybių ir nediskriminavimo – sprendimai dėl atlygio turi būti priimami remiantis Atlygio politikoje ir Grupėje galiojančioje Lygių galimybių ir įvairovės politikoje išdėstytomis nuostatomis.
- 2.2. Atlygio mokėjimo atidėjimo ir KAD susigrąžinimo galimybė Bendrovėje ir Įmonėse netaikoma.
- 2.3. Sprendimų, susijusių su Atlygio politikos nuostatų įgyvendinimu, priėmimo tvarka pateikta Atlygio politikos Priede Nr. 1.
- 2.4. Atlygio politika taikoma visiems Darbuotojams.

- 2.5. Dėl Atlygio politikos išimčių taikymo užsienio valstybėse veikiančioms Įmonėms sprendžia ST, pritarus SAK, atsižvelgdama į atlygio rinkos skirtumus bei atitinkamos valstybės teisinį reglamentavimą.
- 2.6. Atlygio politika detalizuojama Grupės ir (ar) Bendrovės, ir (ar) Įmonės vidaus teisės aktuose, kurie privalo neprieštarauti šiai Atlygio politikai.
- 2.7. Atlygio politikos nuostatos taikomos atsižvelgiant į ABĮ, Darbo kodekso ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto, kolektyvinių sutarčių, taip pat kitų teisės aktų reikalavimus. Jei yra teisės aktų ir Atlygio politikos neatitikimų, Atlygio politika taikoma tiek, kiek neprieštaruoja teisės aktams.
- 2.8. Ši Atlygio politika skelbiama viešai Bendrovės interneto svetainėje.

### 3. Tikslų nustatymas ir pasiekimo vertinimas

- 3.1. Grupėje yra siekiama kurti tikslus pasiekiančią organizacinę kultūrą, todėl atlygio sistema siekiama skatinti elgsenas, susijusias su Bendrovei ir Įmonei, komandoms, Darbuotojams keliamų tikslų pasiekimu.
- 3.2. Ilgalaikiai strateginiai 4 (ketverių) metų tikslai Pagrindiniams vadovams nustatomi remiantis Bendrovės strateginiu planu.
- 3.3. Metiniai tikslai Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams ir Vykdomųjų valdybų nariams nustatomi vadovaujantis Bendrovės ir Įmonių strateginiais planais, veiklos priemonių planais ir metiniais biudžetais. Bendrovės Generalinio direktoriaus ir Vykdomosios valdybos narių tikslai sutapatinami su ST tvirtinamais metiniais Bendrovės tikslais.
- 3.4. Metiniai, pusmetiniai ar ketvirtiniai tikslai kitiems Darbuotojams, nenurodytiems Atlygio politikos 3.2 ir 3.3 punktuose, nustatomi atsižvelgiant į Grupės ir (ar) Įmonių tikslus.
- 3.5. Nustatytų tikslų pasiekimo stebėseną atliekama ne rečiau nei kas ketvirtį.
- 3.6. Nustatytų tikslų pasiekimas vertinamas pagal jų pasiekimo procentą.

### 4. Atlygio sudedamosios dalys

- 4.1. Grupėje atlygis susideda iš **Finansinio atlygio** ir **Nefinansinio atlygio**.
- 4.2. **Finansinis atlygis grupėje gali susidėti iš:**
  - 4.2.1. **PAD** – Pastoviosios atlygio dalies;
  - 4.2.2. **KAD** – Kintamos atlygio dalies;
  - 4.2.3. **Bendrovės ar Įmonės kolegialaus organo ar komiteto nario atlygio** – apmokėjimas už veiklą Bendrovės ar Įmonių valdymo ir (ar) priežiūros organuose ar jų komitetuose, kaip nurodyta Atlygio politikos 10 punkte;
  - 4.2.4. **Papildomo apmokėjimo už viršvalandinį darbą, darbą poilsio bei švenčių dienomis arba naktį bei kitų priemonių, mokamų pagal Darbo kodeksą ar atitinkamą užsienio valstybės teisės aktą ar kolektyvines sutartis;**
  - 4.2.5. **Papildomo finansinio skatinimo** – tai skatinimas, kuris gali būti mokamas už dalyvavimą su Darbuotojo, išskyrus Bendrovės ar Įmonių Vykdomųjų valdybų narius ir Generalinius direktorius, tiesioginėmis darbo funkcijomis nesusijusiose iniciatyvose, neeilinius rezultatus, inovacijas, įgyvendinant strateginius Grupės prioritetus, neeilinį vertės kūrimą Grupėje, kitais atvejais, kai tai numatyta Įmonių kolektyvinėse sutartyse;
  - 4.2.6. **Papildomų finansinių naudų** – tai nepiniginės priemonės, kurios turi finansinę vertę ir kuriomis siekiama skatinti Darbuotojų motyvaciją ir lojalumą, padėti suderinti darbą ir poilsį, siekti geresnių veiklos rezultatų bei didinti darbdavio patrauklumą. Darbuotojams suteikiamos Papildomos naudos yra detalizuojamos Grupės vidaus teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse;
  - 4.2.7. **Ekspatrianto finansinio paketo** – papildomų išlaidų, susijusių su Darbuotojo persikėlimo dirbti į užsienio valstybę Įmonės siuntimu, kompensavimas; detalizuojama, nustatoma ir mokama vidaus teisės aktų nustatyta tvarka;

- 4.2.8. **Motyvavimo AO** – tai Bendrovės motyvavimo akcijų opcionais programa Bendrovės ir Įmonių Darbuotojams, skirta stiprinti jų įsitraukimą ir lojalumą, produktyvumą ir savininkiškumą bei siekiant tvarių rezultatų.
- 4.3. Darbuotojai, išskyrus Pagrindinius vadovus, turi galimybę pasirinkti tarp dviejų motyvavimo sistemų: KAD arba KAD ir Motyvavimo AO.
- 4.4. **Nefinansinis atlygis** – tai papildomos naudos ir emocinis atlygis, kuriuo siekiama skatinti Darbuotojų pasitenkinimą organizacija, išlaikant nepriekaištingą reputaciją, veiklos skaidrumą, socialinę atsakomybę, atveriant galimybes Darbuotojų savirealizacijai, karjerai ir kt. Šios papildomos naudos (Nefinansinis atlygis) detalizuojamos vidaus teisės aktuose.

## 5. Pareigybių struktūra

- 5.1. Atlygio sistemos pagrindas yra Grupės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į Pareigybių lygius. Pareigybės lygio įvertinimui ir nustatymui taikoma Grupės pasirinkta tarptautinėje atlygio praktikoje pripažinta metodika.
- 5.2. Pareigybės lygis nustatomas įvertinus šiuos kriterijus:
- 5.2.1. **Žinios** – pareigybei reikalinga kvalifikacija, kompetencija, patirtis, specialiosios žinios ir išsilavinimas;
  - 5.2.2. **Problemų sprendimas** – pareigybės priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumas;
  - 5.2.3. **Atsakomybė** – pareigybės atliekamų užduočių įtaka Grupės veiklos rezultatams.
- 5.3. Pareigybės Grupėje gali būti vertinamos išorės konsultantų ir (arba) vidinio, Grupės mastu veikiančio, pareigybių vertinimo komiteto.
- 5.4. Pareigybių lygiai peržiūrimi pagal poreikį, atsiradus naujai pareigybei, pasikeitus pareigybės funkcijoms ir (ar) atsakomybėms. Pareigybių lygių peržiūrą organizuoja Bendrovės Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas.
- 5.5. Grupės pareigybių struktūra yra privaloma Bendrovei ir Įmonėms.
- 5.6. Pareigybių struktūra yra talpinama Bendrovės intranete ir yra prieinama visiems Darbuotojams.

## 6. Atlygio rėžių nustatymo principai

- 6.1. Siekiant užtikrinti atlygio konkurencingumą ir skatinti Darbuotojus siekti rezultatų, orientuojamasi į atitinkamos valstybės, kurioje veikia Bendrovė ar Įmonė, Atlygio rinkos medianą.
- 6.2. Siekiant užtikrinti išorinio konkurencingumo principą, Atlygio rėžiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į pasirinktos atlyginimų tyrimo kompanijos, šalies darbo užmokesčio tyrimo duomenis, prognozes ir atlygio rinkos tendencijas.
- 6.3. Atlygio rėžiai, remiantis Atlygio rinkos mediana, nustatomi kiekvienam Pareigybės lygiui. Atlygio rėžių vidurio tašką siekiama nustatyti kuo artimesnį Atlygio rinkos medianai.
- 6.4. Atlygio rėžių ribos kiekvienam Pareigybės lygiui, lyginant su Atlygio rėžio vidurio tašku, nustatomos 80 – 120% ribose.
- 6.5. Siekiant užtikrinti išorinį konkurencingumą, ĮKAV Atlygio rėžiams nustatomas koreguojantis atlygio koeficientas. Į ĮKAV sąrašą neįtraukiami Bendrovės ir Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai ir Generaliniai direktoriai.
- 6.6. Grupės Atlygio rėžiai privalomi Bendrovei ir Įmonėms.

## 7. Pastovios atlygio dalies (PAD) nustatymo ir peržiūros principai

- 7.1. Darbuotojo PAD nustatomas ir gali būti keičiamas atitinkamam Pareigybės lygiui nustatyto Atlygio rėžio ribose, atsižvelgiant į Darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus, tačiau paprastai PAD negali viršyti maksimalios Atlygio rėžio ribos.
- 7.2. Kasmetinis PAD peržiūros procesas Bendrovėje ir (ar) Įmonėje nėra garantuojamas ir besąlyginis, t. y. kasmetinei PAD peržiūrai turi įtakos:
- 7.2.1. Bendrovės ir (ar) Įmonės veiklos rezultatų ir jai nustatytų tikslų pasiekimo procentas;

- 7.2.2. atlygio rinkos pokyčiai (teigiami ir neigiami) valstybėje, kurioje Darbuotojas dirba.
- 7.3. Darbuotojų PAD peržiūrimas kartą metuose kasmetinės PAD peržiūros proceso metu, po metinių Darbuotojų veiklos aptarimo pokalbių. Individualiai Darbuotojo PAD peržiūrai turi įtakos:
- 7.3.1. Darbuotojui nustatytų tikslų pasiekimas, kompetencijų augimo ir vertybinių nuostatų teigiamas vertinimas;
  - 7.3.2. individualaus Darbuotojo PAD palyginimas su atitinkamam Pareigybės lygiui nustatytu Atlygio rėžio vidurio tašku.
- 7.4. Siūlymą dėl Darbuotojo, išskyrus Bendrovės ir Įmonių Generalinius direktorius, PAD dydžio nustatymo ar peržiūros teikia jo Tiesioginis vadovas, gavęs aukštesnio lygmens vadovo patvirtinimą.
- 7.5. Siūlymą dėl Bendrovės ir Įmonių Vykdomųjų valdybų narių PAD dydžio nustatymo ar peržiūros teikia Tiesioginis vadovas.
- 7.6. Siūlymą dėl Bendrovės ir Įmonių Generalinių direktorių PAD dydžio nustatymo ar peržiūros teikia Bendrovės Vykdomoji valdyba.
- 7.7. Ne metinės peržiūros metu Darbuotojo PAD gali būti peržiūrima dėl Bendrovės ir (ar) Įmonės struktūrinių pokyčių arba Darbuotojo vidinės karjeros, kai keičiasi Darbuotojo Pareigybės lygis, taip pat kitais pagrįstais ir objektyviais atvejais, siekiant užtikrinti Bendrovės ir (ar) Įmonės ir (ar) jos struktūrinio padalinio veiklos tęstinumą, vidaus teisės aktų nustatyta tvarka.

## **8. Kintamos atlygio dalies (KAD) nustatymas ir išmokėjimas**

- 8.1. Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams bei Vykdomųjų valdybų nariams KAD dydis nustatomas ne didesnis nei 20 (dvidešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD.
- 8.2. Darbuotojams, išskyrus nurodytus Atlygio politikos 8.1 punkte, KAD dydis nustatomas ne didesnis nei:
- 8.2.1. 10 (dešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD, pasirinkus KAD motyvavimo sistemą;
  - 8.2.2. 5 (penki) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD, pasirinkus KAD ir Motyvavimo AO sistemą.
- 8.3. Pareigybėms, kurioms priskiriamos strateginės atsakomybės ir (arba) kurios daro reikšmingą įtaką Grupės rezultatų pasiekimui, išskyrus nurodytus Atlygio politikos 8.1 punkte, KAD dydis nustatomas ne didesnis nei:
- 8.3.1. 20 (dvidešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD, pasirinkus KAD motyvavimo sistemą.
  - 8.3.2. 10 (dešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD, pasirinkus KAD ir Motyvavimo AO sistemą.
- 8.4. Atskiroms Darbuotojų grupėms ar pareigybėms, kurių specifinių darbo rezultatų pasiekimui skatinti pagal rinkos ar verslo poreikius reikalinga kitokia KAD nustatymo ar motyvavimo sistema, taikomos specializuotos atlygio sistemos, kaip nurodyta Atlygio politikos 9 punkte.
- 8.5. Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams ir Vykdomųjų valdybų nariams KAD mokamas kartą metuose, kitiems Darbuotojams vidaus teisės aktų nustatyta tvarka – kartą per metus, pusmetį ar ketvirtį, atsižvelgiant į nustatytų konkrečių ir išmatuojamų tikslų arba rodiklių pasiekimą.

## **9. Specializuotos atlygio sistemos nustatymas**

- 9.1. Siekiant atlygio sistemos lankstumo ir reikiamo poveikio Grupės strateginių tikslų pasiekimui, pareigybėms, kurių veikla susijusi su tiesioginiais pardavimais, elektros energijos, gamtinių dujų, suskystintų gamtinių dujų ir (ar) kitų energetikos produktų ir su jais susijusių paslaugų didmenine prekyba, prekyba išvestinėmis finansinėmis priemonėmis ar produktais, energijos tiekimo valdymu ir planavimu, atsinaujinančios energetikos projektų

įgyvendinimu/vystymu ir pan., pagal poreikį Grupėje gali būti nustatomos specializuotos atlygio sistemos.

## **10. Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių veiklos apmokėjimo nustatymas**

- 10.1. Atlygis už veiklą Bendrovės ir Įmonių kolegialiuose organuose mokamas:
  - 10.1.1. Bendrovės ir Įmonių Vykdomųjų valdybų nariams;
  - 10.1.2. nepriklausomiems Įmonių valdybų nariams;
  - 10.1.3. nepriklausomiems Bendrovės ir Įmonių stebėtojų tarybų nariams;
  - 10.1.4. nepriklausomiems Bendrovės ST komitetų nariams;
  - 10.1.5. Darbuotojų atstovams, einantiems Bendrovės ar Įmonių kolegialių organų narių pareigas, jei tai numato Bendrovės ar Įmonės įstatai;
  - 10.1.6. Bendrovės ar Įmonių Darbuotojams, kitose Įmonėse, veikiančiose užsienio valstybėse, einančių kolegialių organų narių pareigas, jei to reikalauja atitinkamos valstybės teisės aktai.
- 10.2. Bendrovės nepriklausomų ST narių atlygio dydį nustato Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas savo sprendimu, ir šis dydis naudojamas kitų Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių atlygio dydžiui apskaičiuoti.
- 10.3. Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių atlygio už veiklą Bendrovės ir Įmonių kolegialiuose organuose dydžiai nurodyti Atlygio politikos 2 priede.
- 10.4. Atlygis už veiklą Bendrovės ir Įmonių kolegialiuose organuose nepriklauso nuo Bendrovės ar Įmonės veiklos rezultatų.
- 10.5. Bendrovės ST nariams atlygis už dalyvavimą komitetų veikloje įskaičiuotas į jų atlygį už veiklą ST, ir jiems papildomas atlygis už veiklą komitetuose nemokamas.
- 10.6. Bendrovės ar Įmonės Vykdomosios valdybos nariams už veiklą kitų Įmonių kolegialiuose organuose yra įskaičiuotas į jų atlygį ir papildomas atlygis nemokamas.
- 10.7. Sutartis, sudaryta su Bendrovės ir Įmonės kolegialaus organo nariu dėl Bendrovės ir Įmonės kolegialaus organo nario veiklos vykdymo, pasibaigia, kai:
  - 10.7.1. baigiasi Bendrovės ar Įmonės kolegialaus organo nario kadencija;
  - 10.7.2. Bendrovės ar Įmonės kolegialaus organo narys yra atšaukiamas iš kolegialaus organo ar atšaukiamas visas kolegialus organas;
  - 10.7.3. Bendrovės ar Įmonės kolegialaus organo narys atsistatydina ar negali toliau eiti pareigų;
  - 10.7.4. Bendrovės ar Įmonės kolegialaus organo narys nustoja eiti kolegialaus organo nario pareigas kitu pagrindu.

## **11. Papildomas finansinis skatinimas**

- 11.1. Papildomas finansinis skatinimas skiriamas darbdavio iniciatyva bei diskrecija ir nėra garantuota atlygio paketo dalis.
- 11.2. Papildomas finansinis skatinimas netaikomas Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams ir Vykdomųjų valdybų nariams.

## **12. Motyvavimas akcijų opcionais**

- 12.1. Bendrovėje veikia dvi Motyvavimo AO programos: ilgalaikio motyvavimo programa Pagrindiniams vadovams ir Darbuotojams, įskaitant vadovus, nesančius Pagrindiniais vadovais.
- 12.2. AO sutartį gali sudaryti tik tie Darbuotojai, kuriuos AO sutarties pasirašymo dieną su Bendrove ar Įmone sieja darbo santykiai.
- 12.3. Pagrindiniai Motyvavimo AO programos principai Pagrindiniams vadovams:
  - 12.3.1. akcijų įsigijimas galimas po 4 (keturių) metų po AO sutarties pasirašymo, jei pasiekiami ilgalaikiai strateginiai 4 (ketverių) metų tikslai;

- 12.3.2. ST nustatyto dydžio suma negali būti didesnė nei 40 (keturiasdešimt) % sumos, kurią sudaro ST sprendimo dieną galiojančioje Pagrindinio vadovo darbo sutartyje nustatyta PAD, padauginta iš 12 (mėnesių).
- 12.4. Pagrindiniai Motyvavimo AO programos principai Darbuotojams, išskyrus Pagrindinius vadovus:
- 12.4.1. akcijų įsigijimas galimas po 3 (trijų) metų po AO sutarties pasirašymo ir tik tuo atveju, jei įsigijimo dieną Darbuotoją sieja darbo santykiai su bent viena Įmone;
- 12.4.2. Bendrovės Vykdomosios valdybos nustatyto dydžio suma AO dydžiui apskaičiuoti negali būti didesnė nei:
- 12.4.2.1. 10 (dešimt) % sumos, kurią sudaro Bendrovės vykdomosios valdybos sprendimo dieną galiojančioje Darbuotojo darbo sutartyje nustatyta PAD, padauginta iš 12 (mėnesių) Darbuotojams, nurodytiems Atlygio politikos 8.2 punkte;
- 12.4.2.2. 20 (dvidešimt) % sumos, kurią sudaro Bendrovės vykdomosios valdybos sprendimo dieną galiojančioje Darbuotojo darbo sutartyje nustatyta PAD, padauginta iš 12 (mėnesių) Darbuotojams, nurodytiems Atlygio politikos 8.3 punkte.
- 12.5. AO dydis Darbuotojui, išskyrus Pagrindinius vadovus, nustatomas atsižvelgiant į praėjusiais metais nustatytą konkrečių ir išmatuojamų tikslų arba rodiklių pasiekimą.
- 12.6. Motyvavimo AO nuostatos, AO sutarčių sudarymo reikalavimai ir sąlygos, išlaikymo terminai, akcijų suteikimo tvarka ir sprendimą dėl siūlomų įsigyti akcijų priimančių organų pareigos aprašytos Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo tvirtinamose [AB „Ignitis grupė“ akcijų suteikimo taisyklėse](#).

### **13. Išeitinių kompensacijų išmokėjimo tvarka**

- 13.1. Darbuotojams išeitinės išmokos nutraukiant darbo sutartį išmokamos Darbo kodekso, kolektyvinių sutarčių ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto ir šios Atlygio politikos nustatyta tvarka.
- 13.2. Įspėjimo terminai Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams darbo santykių pasibaigimo atveju taikomi ABĮ ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto nustatyta tvarka, o Vykdomųjų valdybų nariams darbo santykių pasibaigimo atveju taikomi Darbo kodekso ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto nustatyta tvarka.
- 13.3. Įmonės kolegialaus organo nariui atsistatydinus iš užimamų pareigų ar jį atšaukus iš užimamų pareigų, 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.
- 13.4. Darbo sutarčiai pasibaigus bet kokiais pagrindais, su Bendrovės Generaliniu direktoriumi atsiskaitoma vadovaujantis darbo sutartyje ir Darbo kodekse nustatyta tvarka.
- 13.5. Sprendimą dėl konkrečios Įmonės Generalinio direktoriaus ar Bendrovės arba Įmonės Vykdomosios valdybos nario išeitinės išmokos, jei ji yra didesnė, nei numatyta Darbo kodekse ar atitinkamame užsienio valstybės teisės akte (pagal 13.4 punktą netaikoma Bendrovės Generaliniam direktoriui), ar Nekonkuravimo kompensacijos dydžio priima Bendrovės ar Įmonės Generalinį direktorių ar Vykdomosios valdybos narį atšaukiantis organas, įvertinęs jo pasiektus rezultatus, darbo stažą Grupėje, susiklosčiusių aplinkybių svarbą, komercines rizikas ir konkuravimu galimą padaryti žalą Grupei ir pan., pritarus Bendrovės Vykdomajai valdybai, užtikrinant interesų konflikto vengimo principo laikymąsi.

### **14. Atlygio kontrolės principai**

- 14.1. Nustatant ir peržiūrint PAD Bendrovės ir Įmonių Generaliniams direktoriams bei Vykdomųjų valdybų nariams, ST vertina jų Viso atlygio atitikimą viso tikslinio Atlygio rinkos medianai (lyginama PAD, KAD ir kolegialaus organo atlygio suma).



14.2. Bendrovės ST, pritarus SAK, gali nustatyti ir kitus atlygio kontrolės ir valdymo principus ar juos keisti.

### **15. Atlygio politikos rengimo ir tvirtinimo procesas**

- 15.1. Atlygio politiką tvirtina ir keičia Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgdamas į ABĮ, Darbo kodekso ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto reikalavimus ir gavęs Bendrovės Vykdomosios valdybos, ST ir SAK nuomonę, taip pat įvykdžius informavimo ir konsultavimosi procedūras su Bendrovės ir Įmonių darbuotojų atstovais.
- 15.2. Keičiant Atlygio politiką, esminiai Atlygio politikos pakeitimai turi būti apibūdinami ir paaiškinami. Jeigu keičiama Atlygio politika jau buvo svarstyta Bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime, tačiau jai nepritarta – argumentai privalo būti nurodyti Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime. Atlygio politika gali būti keičiama, įvertinus bendrą ekonominę situaciją rinkoje, finansinius Grupės rezultatus, pasikeitimus teisės aktuose, reglamentuojančiuose atlygio mokėjimo klausimus.
- 15.3. Atlygio politika įgyvendinama priimant Atlygio politikoje nustatytus sprendimus ir detalizuojančius vidaus teisės aktus.

### **16. Baigiamosios nuostatos**

- 16.1. Už Atlygio politikos įgyvendinimo priežiūrą yra atsakingas Bendrovės Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas.
- 16.2. Įmonės Atlygio politiką įgyvendina maksimalia apimtimi, užtikrindamos Įmonių įstatų, Valstybės valdomos energetikos įmonių grupės korporatyvinio valdymo gairėse nustatytų principų, Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo, Lietuvos Respublikos elektros energetikos įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikoje arba užsienio valstybėje, kurioje yra įsteigta ir veikla vykdo Įmonė, galiojančių teisės aktų nuostatų laikymąsi. Ši Atlygio politika taikoma Grupės mastu, nepažeidžiant Europos Sąjungos 3-iojo energetikos paketo nuostatų.

1 priedas. Tvirtinimo ir derinimo matrica  
 AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika

Tvirtina / Nustato (galutinis sprendimas)*	Bendrovės ST	SAK	Bendrovės Generalinis direktorius	Bendrovės Vykdomoji valdyba	Įmonės stebėtojų taryba (jei yra)	Įmonės Generalinis direktorius	Tiesioginis vadovas	Skiriamasis organas	Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas
<b>Pritaria*</b>									
<b>Ilgalaikių strateginių 4 (ketverių) metų tikslų nustatymas ir vertinimas</b>									
Pagrindiniai vadovai	2	1							
<b>Tikslų nustatymas ir vertinimas</b>									
Bendrovės Generalinis direktorius	1			2					
Įmonių Generaliniai direktoriai					1			2	
Darbuotojai (išskyrus Bendrovės ir Įmonių Generalinius direktorius)							1		
<b>Pareigybių struktūra</b>									
Visos pareigybės									1
<b>Atlygio rėžių ir (ar) kitų atlygio kontrolės principų nustatymas</b>									
Bendrovės ir Įmonių Generalinių direktorių ir Vykdomųjų valdybų narių Pareigybių lygiai	2	1							
Kiti Pareigybių lygiai				1					
<b>PAD nustatymas ir peržiūra</b>									
Bendrovės Generalinis direktorius	1			2					
Bendrovės Vykdomoji valdyba ir vidaus audito vadovas	1		2						
Įmonių Generaliniai direktoriai				1	2			3	
Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai				1		2			
Kiti Bendrovės Darbuotojai			2				1		
Kiti Įmonių Darbuotojai						2	1		
<b>KAD dydžio nustatymas</b>									
Bendrovės Generalinis direktorius	1			2					
Įmonių Generaliniai direktoriai					1			2	
Bendrovės Darbuotojai (išskyrus Bendrovės Generalinį direktorių)			2				1		
Įmonės Darbuotojai (išskyrus Įmonių Generalinius direktorius)						2	1		
<b>Specializuotų atlygio sistemų tvirtinimas</b>									
Visos pareigybės				1					
<b>Įmonių kolegialių organų narių veiklos apmokėjimo nustatymas</b>									
Bendrovės Generalinis direktorius	1			2					
Bendrovės Vykdomoji valdyba			1						
Įmonių Generaliniai direktoriai					1			2	
Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai						1			

\*Tvirtinimo veiksmų seka nurodoma skaičiais

2 priedas. Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių atlygio už veiklą kolegialiuose organuose dydžiai  
 AB „Ignitis grupė“ Įmonių grupės atlygio politika

	Kolegialaus organo pozicija	Atlygio už veiklą dydis*	Atlygio už veiklą valandinis įkainis*
1	Bendrovės ST pirmininkas**	2419	100
2	Bendrovės nepriklausomas ST narys**	1815	75
3	Bendrovės Vykdomosios valdybos pirmininkas	2550	-
4	Bendrovės Vykdomosios valdybos nariai	1815	-
5	Bendrovės ST komitetų nepriklausomi nariai	1815	75
6	Įmonių ST nepriklausomi nariai ir darbuotojų atstovai stebėtojų tarybose	1300	54,43
7	Įmonių Vykdomųjų valdybų pirmininkai	1815	-
8	Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai	1300	-
9	Įmonių, kurių valdybose renkamas nepriklausomas narys, nepriklausomi nariai	1300	54,43

\* Atlygiai pateikiami neatskaičius mokesčių.

\*\* Atlygis AB „Ignitis grupė“ stebėtojų tarybos pirmininkui ir nepriklausomiems stebėtojų tarybos nariams už veiklą AB „Ignitis grupė“ stebėtojų taryboje nustatytas Lietuvos Respublikos finansų ministro 2018 m. gruodžio 31 d. įsakymu Nr. 1K-465 „Dėl Finansų ministro 2017 m. rugpjūčio 30 d. įsakymo Nr. 1K-314 „Dėl „Lietuvos energija“, UAB, stebėtojų tarybos sudarymo“ pakeitimo“.