



4. ATLYGIO ATASKAITA

ATLYGIS	48
INFORMACIJA APIE DARBUOTOJUS.....	50





ATLYGIS

Atlygio nustatymo ir mokėjimo Bendrovės valdymo ir priežiūros organų nariams principus reglamentuoja Visuotiniame akcininkų susirinkime 2022 m. spalio mėn. patvirtinta Atlygio politika. Pilną Atlygio politikos tekstą galima rasti Bendrovės interneto svetainėje [Darbo užmokestis - KN](#).

Atlygis už veiklą Bendrovės kolegialiuose organuose gali būti mokamas Bendrovės kolegialaus organo nariams, kurie yra arba nėra nepriklausomi.

Bendrovės valdymo ir priežiūros organų narių asmens duomenys įtraukiami į Atlygio ataskaitą šiais tikslais:

- Padidinti Bendrovės skaidrumą;
- Pagerinti valdymo organų narių atskaitomybę;
- Prižiūrėti valdymo organų narių atlygį.

Bendrovės kolegialių valdymo ir priežiūros organų nariai turi teisę gauti tik fiksuotą mėnesinę kompensaciją.

Mokamas atlygis turi:

- skatinti ilgalaikės ir tvarios Bendrovės vertės kūrimą, būti teisingas ir suprantamas.
- atitikti atskiriems Bendrovės organams ir jų nariams tenkantį darbo krūvį.
- būti konkurencingas atitinkamos srities darbo rinkoje siūlomiems atlyginimų dydžiams.
- užtikrinti atskirų Bendrovės organų narių prisiimamos atsakomybės atlyginimą.
- skatinti aukšto lygio savo srities profesionalų pritraukimą Bendrovės valdymui.

STEBĖTOJŲ TARYBOS NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

TITLE	VIDUTINIS MĖNESIO ATL.YGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATL.YGINIMAS 2023 M., EUR	VISO UŽ 2023 M., EUR
Robertas Vyšniauskas	3.942,50	47.354,90	3.516,00	42.192,00
Dovilė Kavaliauskienė	2.365,50	35.517,68	2.110,00	25.320,00
Mantas Šukevičius	2.957,00	28.412,90	2.637,00	31.644,00
Iš viso	-	111.285,48	-	99.156,00

Stebėtojų tarybos nariams 2024 m. nebuvo suteikta jokių paskolų, garantijų, turto, priemonų, premijų, akcijų ar darbo užmokesčio už darbą bet kurioje kitoje Grupės bendrovėje. Jiems nepriklauso jokia kintamoji atlyginimo dalis ar jos susigrąžinimas.

VALDYBOS NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

TITLE	VIDUTINIS MĖNESIO ATL.YGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATL.YGINIMAS 2023 M., EUR	VISO UŽ 2023 M., EUR
Guy Mason	2.957,00	35.517,68	2.637,00	31.644,00
Edvinas Katili				



ATLYGIO IR SKYRIMO KOMITETO NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

TITLE	VIDUTINIS MĖNESIO ATL.YGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATL.YGINIMAS 2023 M., EUR	VISO UŽ 2023 M., EUR
Robertas Vyšniauskas	739,50	8.882,37	660,00	7.920,00
Dovilė Kavaliauskienė	-	-	-	-
Živilė Valeišienė	1.971,00	23.674,42	1.598,98	16.410,57
Iš viso	-	32.556,79	-	24.330,57

2024 m. Atlygio ir skyrimo komiteto nariai negavo jokių paskolų, garantijų ar turto, neišmokėtų premijų ir kitų išmokų ar darbo užmokesčio už darbą bet kurioje kitoje Grupės bendrovėje, jiems nebuvo suteikta jokių Bendrovės akcijų. Jie neturi teisės į jokią kintamąją atlyginimo dalį ar jos susigrąžinimą.

BENDROVĖS GENERALINIO DIREKTORIAUS ATLYGIS

Bendrovės generaliniam direktoriui atlyginimas mokamas pagal Bendrovės valdybos patvirtintos Atlyginimų politikos nuostatas ir Bendrovės premijų skyrimo AB „KN Energies“ aukščiausio lygio vadovams tvarkos aprašą.

Bendrovės generalinio direktoriaus mėnesinis darbo užmokestis nuo 2024 m. lapkričio mėn. yra 12.000 EUR (iki 2024 m. gegužės mėn. buvo nustatytas 10.300 EUR, iki 2024 m. balandžio mėn. buvo nustatytas 9.600 EUR). Vadovaujantis Atlygio politika, generalinis direktorius taip pat turi teisę gauti metinę premiją, kuri priklauso nuo Bendrovės rezultatų ir metinių tikslų pasiekimo. Didžiausią premiją, jei pasiekiami visi tikslai, sudaro 4 mėnesiniai atlyginimai. 2024 m. generalinio direktoriaus kintamasis darbo užmokestis buvo 3.040 EUR (mėnesinis metinės premijos ekvivalentas) (2023 m. – 2.960 EUR (mėnesinis metinės premijos ekvivalentas)).

BENDROVĖS REZULTATŲ IR VIDUTINIO VISŲ DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO POKYČIAI

	2024 M.	2023 M.	2022 M.	2021 M.	2020 M.
Pardavimo pajamos	89.407	80.356	74.722	58.633	77.474
Grynasis pelnas (nuostoliai)	13.797	12.370	(6.732)	(64.917)	33.495
Koreguotas grynasis pelnas (nuostoliai)**	12.317	6.107	8.041	(48.084)	10.991
Darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (bruto), EUR***	3.463	3.114	2.765	2.609	2.600



INFORMACIJA APIE DARBUOTOJUS

PERSONALAS

Pagrindinis Bendrovės turtas – jos darbuotojai, svarbiausia grandis siekiant Bendrovės tikslų. Bendrovės personalo politika orientuota į komandinio darbo formavimą, nuolatinį procesų ir profesinį tobulėjimą, optimalaus darbo išteklių panaudojimą, kompetentingų darbuotojų ugdymą bei Bendrovės kultūrą, kuri skatina asmeninį augimą, bendradarbiavimą, įpėdinystės planavimą ir kuria papildomą vertę įmonei ir jos suinteresuotosioms šalims.

Grupės darbuotojų skaičius 2024 m. gruodžio 31 d.:

	2024-12-31	2023-12-31	POKYTIS,%
AB „KN Energies“	356	338	5,3%
UAB „KN New Energy Solutions“	2	2	-
UAB „KN Global Terminals“	2	2	-
UAB „SGD SPB“	2	2	-
KN Energies Deutschland GmbH	5	-	-
KN Açu Serviços de Terminal de GNL LTDA	28	27	3,7%
Iš viso	395	371	6,5%

Prie dirbančių darbuotojų neįskaičiuojami nėštumo ir gimdymo bei vaiko priežiūros atostogose esantys darbuotojai.

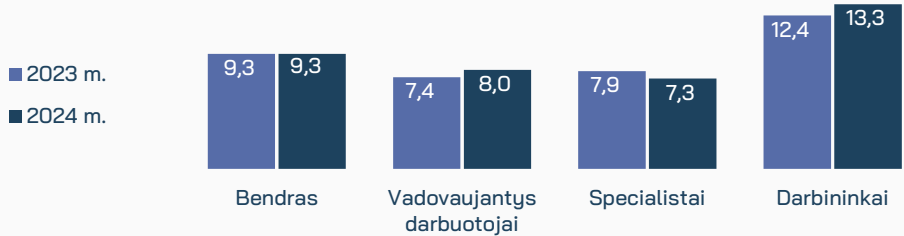
Grupės ir Bendrovės darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2024 m. gruodžio 31 d.:

	MOTERYS	%	VYRAI	%
AB „KN Energies“	95	26,7%	261	73,3%
UAB „KN New Energy Solutions“	1	50,0%	1	50,0%
UAB „KN Global Terminals“	1	50,0%	1	50,0%
UAB „SGD SPB“	1	50,0%	1	50,0%
KN Energies Deutschland GmbH	1	20,0%	4	80,0%
KN Açu Serviços de Terminal de GNL LTDA	4	14,3%	24	85,7%
Iš viso	103	26,1%	292	73,9%

GRUPĖS PERSONALO AMŽIAUS VIDURKIS



GRUPĖS PERSONALO PASISKIRSTYMAS PAGAL DARBO STAŽĄ, (METAİ)



Grupės darbuotojų išsilavinimas pagal kategorijas:

DARBUOTOJŲ KATEGORIJA	DARBUOTOJAI 2024-12-31	UNIVERSITETINIS	PROFESINIS	VIDURINIS AR KITAS	DARBUOTOJAI 2023-12-31	UNIVERSITETINIS	PROFESINIS	VIDURINIS AR KITAS
Vadovaujantys darbuotojai	60	58	2	-	49	47	2	-
Specialistai	211	180	26	5	189	172	18	8
Darbininkai	124	10	50	64	124	10	54	60
Iš viso	395	248	78	69	371	229	74	68

* Bendrovės vadovybę sudaro generalinis direktorius (CEO), aukščiausio lygio vadovai, vidurinės grandies vadovai (C-2) ir funkciniai vadovai.

DARBO UŽMOKESČIO SISTEMA IR ATLYGIO POLITIKA

Bendrovė siekia sukurti motyvuojančią, veiksmingą, sąžiningą, skaidrią ir lengvai suprantamą atlygio sistemą, kuria siekiama pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus, kurių įgūdžiai ir darbo rezultatai padeda Bendrovei sėkmingai plėtoti ir įgyvendinti savo misiją bei siekti strateginių verslo tikslų. Bendrovė nuolat peržiūri atlygio konkurencingumą ir motyvacinę sistemą. Dėl to 2024 m. sausio pradžioje buvo atnaujinta Darbuotojų atlygio politika ir Atlygio sistemos formavimo tvarka, kad motyvacinė sistema veiktų dar efektyviau. Bendrovė įdiegė ketvirtinę trumpalaikio skatinimo sistemą C-2 lygio ir žemesnių pareigybių darbuotojams. Atitinkamai šiuo metu darbuotojų premijų struktūra apima metines premijas visiems darbuotojams, kurios orientuotos į nuoseklų komandos suderinimą siekiant bendrų metinių tikslų, taip pat kas mėnesį arba kas ketvirtį pripažįstami trumpalaikiai veiklos rezultatai.

Darbuotojų atlygio politikoje apibrėžti atlygio nustatymo ir mokėjimo principai, taip pat darbuotojų skatinimo priemonės. Atlyginimų politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams.

Atlygio mokėjimo politikos tikslai:

- Užtikrinti aiškiai suprantamą, teisingą ir skaidrią darbuotojų atlygio nustatymo, mokėjimo ir skatinimo tvarką, Bendrovės konkurencingumą darbo rinkoje;
- Skatinti darbuotojus įgyvendinti Bendrovės strategijoje numatytus tikslus ir, vadovaujantis Bendrovės vertybėmis, kurti pridėtinę vertę bei didinti grąžą akcininkams.

Darbuotojo atlyginimą gali sudaryti šios sudedamosios dalys: pastovioji dalis, t. y. mėnesinė alga (arba darbo užmokestis), ir kintamoji dalis, mok



Grupės darbuotojų darbo užmokesčio sąnaudų (tūkst. EUR) paskirstymas:

	2024 m.	2023 m.	POKYTIS,%
AB „KN Energies“	15.838	13.985	13,2%
UAB „KN New Energy Solutions“	5	4	25,0%
UAB „KN Global Terminals“	6	4	50,0%
UAB „SGD SPB“	5	4	25,0%
KN Energies Deutschland GmbH	75	-	-
KN Açu Serviços de Terminal de GNL LTDA	827	619	33,6%
Iš viso	16.756	14.616	14,6%

Darbuotojai pagal kategorijas:

DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS	VIDUTINIS DARBUOTOJŲ SKAIČIUS					
	2024 m. GRUPĖ	2023 m. GRUPĖ	POKYTIS,%	2024 m. BENDROVĖ	2023 m. BENDROVĖ	POKYTIS,%
Įmonės vadovai	5	5	-	1	1	-
Aukščiausio lygio vadovai	6	5	20,0%	6	5	20,0%
Vidurinio lygmens vadovai	50	52	(3,8%)	45	47	(4,3%)
Specialistai	195	178	9,6%	170	158	7,6%
Darbininkai	122	118	3,4%	122	118	3,4%
Visi darbuotojai	378	358	5,6%	344	329	4,6%

Bendrovės 2024 m. visų darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis yra 11,7 proc. didesnis nei 2023 m. (2024 m. – 3.584 Eur/mėn., 2023 m. – 3.209 Eur/mėn.):

DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS (BRUTO), EUR					
	2024 m. GRUPĖ	2023 m. GRUPĖ	POKYTIS,%	2024 m. BENDROVĖ	2023 m. BENDROVĖ	POKYTIS,%
Įmonės vadovai	8.699	8.814	(1,3%)	11.742	12.738	7,9%
Aukščiausio lygio vadovai	10.512	11.023	(4,6%)	10.512	11.023	(4,6%)
Vidurinio lygmens vadovai	6.067	5.782	4,9%	6.321	5.964	6,0%
Specialistai	3.366	2.938	14,6%	3.604	3.098	16,3%
Darbininkai	2.255	2.020	11,6%			



Bendrovės ir Grupės vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio struktūra 2024 m. ir 2023 m., EUR:

DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS		VIDUTINIO MĖNESIO ATLYGINIMO STRUKTŪRA (BRUTO), EUR					
		2024 m. GRUPĖ	2023 m. GRUPĖ	POKYTIS,%	2024 m. BENDROVĖ	2023 m. BENDROVĖ	POKYTIS,%
Įmonės vadovai	VMA be metinės premijos	7.327	7.544	(2,9%)	10.702	10.048	6,5%
	Metinė premija	1.372	1.270	8,0%	3.040	2.690	13,0%
	Iš viso Įmonės vadovai:	8.699	8.814	(1,3%)	13.742	12.738	7,9%
Aukščiausio lygio vadovai	VMA be metinės premijos	8.408	8.642	(2,7%)	8.408	8.642	(2,7%)
	Metinė premija	2.104	2.381	(11,6%)	2.104	2.381	(11,6%)
	Iš viso Aukščiausio lygio vadovai:	10.512	11.023	(4,6%)	10.512	11.023	(4,6%)
Vidurinio lygmens vadovai	VMA be metinės premijos	5.301	5.052	4,9%	5.516	5.196	6,2%
	Metinė premija	766	730	4,9%	805	768	4,8%
	Iš viso Vidurinio lygmens vadovai:	6.067	5.782	4,9%	6.321	5.964	6,0%
Specialistai	VMA be metinės premijos	3.045	2.646	15,1%	3.255	2.768	17,6%
	Metinė premija	321	292	9,9%	349	330	5,8%
	Iš viso Specialistai:	3.366	2.938	14,6%	3.604	3.098	16,3%
Darbininkai	VMA be metinės premijos	2.157	1.927	11,9%	2.157	1.927	11,9%
	Metinė premija	98	93	5,4%	98	93	5,4%
	Iš viso Darbininkai:	2.255	2.020				



DARBUOTOJŲ VEIKLOS VERTINIMO IR PREMIJAVIMO TVARKA

Bendrovė atliko tyrimą ir atnaujino metinio darbuotojų veiklos vertinimo ir premijų skyrimo kas mėnesį, kas ketvirtį ir kasmet procedūras. Šios premijos priklauso nuo tiesiogiai asmeniui, jo (jos) tarnybos direktoriui arba Bendrovei nustatytų tikslų pasiekimo. Mėnesinis, ketvirtinis ir metinis darbuotojų veiklos vertinimas paskatino dažnesnius vadovo ir pavaldinių individualius susitikimus per metus ir tapo vienu iš veiksmingiausių valdymo ir vadovavimo metodų, didinančių darbuotojų įsitraukimą, suderinančių išteklius, gerinančių planavimą ir taip padedančių veiksmingiau siekti organizacijos tikslų. Tokia praktika sukuria bendradarbiavimo grįstus ir pozityvius vadovų ir jų pavaldinių santykius, kurie leidžia darbuotojams aktyviai planuoti savo karjerą, didina jų motyvaciją ir skatina nuolatinį tobulėjimą profesinėje srityje.

Visų kategorijų darbuotojai - darbininkai, specialistai ir vadovai - vertinami ir apdovanojami metine premija už iš anksto nustatytų metinių tikslų pasiekimą (KAS) ir įvertinimą, kaip jie laikosi Bendrovės vertybių (KAIP). Darbuotojai, specialistai ir I lygio vadovai vertinami kas mėnesį arba kas ketvirtį, papildomai suteikiant jiems galimybę prireikus greičiau pritaikyti pagrindinius veiklos rodiklius ir atsakingiau planuoti. 2020 m. įgyvendinus „Asaichi“ metodiką, kuri yra viena iš trijų Bendrovėje inicijuotų LEAN priemonių, dar labiau sustiprintas veiklos valdymas, kai KPI kasdien buvo peržiūrimi ir imamasi veiksmų, taikant asmeninę atsakomybę. Kita vertus, kas mėnesiniai, ketvirtiniai ir metiniai veiklos vertinimo susitikimai leidžia apžvelgti visą mėnesį, ketvirtį ar metus per kompetencijos ugdymo, procesų saugos, nuolatinio mokymosi galimybių, karjeros plėtros ir siekių prizmę.

DARBUOTOJŲ ATRANKA IR ĮDARBINIMAS

Įdiegta „Teamtaylor“ platforma (kandidatų stebėjimo sistema), kad būtų užtikrinta veiksmingesnė darbuotojų atranka ir patogesnė priemonė įdarbinimo vadovams. Nuo 2022 m. sausio mėn. bendrovėje atnaujinta Darbuotojų atrankos ir įdarbinimo tvarka, kurios tikslas - standartizuoti darbuotojų atrankos procesą ir užtikrinti veiksmingas ir efektyvias KN personalo (darbuotojų ir praktikantų) atrankos organizavimo procedūras, siekiant sėkmingai įgyvendinti KN tikslus - atrinkti

darbuotojus, pripažįstančius KN vertybes ir turinčius didžiausią potencialą siekti jiems keliamų tikslų.

Siekiant užtikrinti, kad būtų pasiekti KN strategijoje nustatyti tikslai, atliekamas personalo poreikio vertinimas ir planavimas. Kiekvienais metais