



# ATLYGIO POLITIKA

Nr. POLXXX

VERSIJA 0.0

Politikos įsigaliojimo data: 20\_\_-\_\_-\_\_

REMUNERATION POLICY

**TURINYS**

I. PASKIRTIS IR TIKSLAI .....	3
II. NUORODOS .....	3
III. SĄVOKOS IR SANTRUMPOS.....	3
IV. BENDRIEJI ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI.....	3
V. ATLYGIO STRUKTŪRA .....	5
VI. ATLYGIO BENDROVĖS KOLEGIALIŲ ORGANŲ NARIAMS NUSTATYMO PRINCIPAI.....	5
VII. ATLYGIO BENDROVĖS GENERALINIAM DIREKTORIUI NUSTATYMO PRINCIPAI.....	6
VIII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR KONTROLĖ.....	6

## I. PASKIRTIS IR TIKSLAI

- 1.1. Ši Atlygio politika (toliau – Politika) apibrėžia AB „Klaipėdos nafta“ (toliau – Bendrovė):
  - 1.1.1. nepriklausomų ir ne nepriklausomų, tačiau valstybės tarnautojais ar valstybei atstovaujančios institucijos darbuotojais nesančių Stebėtojų tarybos narių, Valdybos narių ir Komitetų narių bei Bendrovės vadovo atlygio nustatymo, mokėjimo ir skatinimo principus;
  - 1.1.2. sprendimų, susijusių su atlygiu, priėmimo principus ir tvarką.
- 1.2. Politikos tikslai:
  - 1.2.1. Įgyvendinant Bendrovės veiklos strategijoje 2020-2030 metams įtvirtintą principą, kad atlygis turi būti teisingas ir suprantamas, užtikrinti suprantamą ir skaidrią Bendrovės organų atlygio nustatymo ir mokėjimo tvarką, Bendrovės konkurencingumą rinkoje, skatinti Bendrovės valdymo organus padėti įgyvendinti Bendrovės strategijoje numatytus tikslus.

## II. NUORODOS

- 2.1. Politika parengta vadovaujantis:
  - 2.1.1. Akcinių bendrovių įstatymu - <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.106080/asr>;
  - 2.1.2. Valstybės turtinių ir neturtinių teisių įgyvendinimo valstybės valdomose įmonėse tvarkos aprašu, patvirtintu Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2012 m. birželio 6 d. nutarimu 655;
  - 2.1.3. Bendrovės įstatais;
  - 2.1.4. Kitais galiojančiais įstatymais ir poįstatyminiais aktais, reglamentuojančiais atlygio Bendrovės organams nustatymą bei skyrimą.

## III. SAŲOKOS IR SANTRUMPOS

- 3.1. Atlygis – visas piniginis atlyginimas už darbą, apimantis fiksuotą ir visas kintamas dalis, jei Politikoje neapibrėžta kitaip.
- 3.2. Fiksuota atlygio dalis – mėnesinis atlygis, mokamas už darbo arba civiline sutartimi nustatytų pareigų atlikimą.
- 3.3. Kintamoji atlygio dalis – atlygio dalis nustatoma ir išmokama priklausomai nuo laike apibrėžtų (mėnesio, metų) rezultatų pasiekimo.
- 3.4. Strateginiai tikslai – Stebėtojų tarybos patvirtintoje Bendrovės strategijoje numatyti tikslai.
- 3.5. Bendrovės organas – Stebėtojų taryba, Valdyba, Komitetas, Bendrovės generalinis direktorius.
- 3.6. Bendrovės kolegialus organas – Stebėtojų taryba, Valdyba arba Komitetas.
- 3.7. Komitetas – prie Stebėtojų tarybos arba Valdybos suformuotas patariamasis Kolegialus organas.
- 3.8. Vienasmenis valdymo organas – Bendrovės generalinis direktorius.
- 3.9. VAS – Visuotinis akcininkų susirinkimas.

## IV. BENDRIEJI ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI

- 4.1. Nustatant Atlygį Stebėtojų tarybos, Valdybos, Komiteto nariams ir Bendrovės generaliniam direktoriui turi būti atsižvelgiama į tai, kad Bendrovė yra strateginę reikšmę nacionaliniam saugumui turintis subjektas. Taip pat turi būti vertinama tai, kad Bendrovės organai sprendžia sudėtingus klausimus, susijusius su Strateginiais tikslais, vykdo visai visuomenei reikšmingą veiklą

bei valdo didelės vertės infrastruktūrą ir turtą. Tai lemia, kad Bendrovei yra reikalingi aukščiausio lygio specialistai, kurie užtikrintų tinkamą Bendrovės veiklą bei efektyviai siektų Bendrovei iškeltų Strateginių tikslų. Todėl, siekiant pritraukti savo srities profesionalus užimti pareigas Bendrovės organuose, turi būti nustatytas rinkos sąlygas bei sektoriaus praktiką atitinkantis konkurencingas Atlygis Bendrovės organų nariams.

4.2. Mokamas Atlygis turi:

4.2.1. skatinti ilgalaikės ir tvarios Bendrovės vertės kūrimą, būti teisingas ir suprantamas;

4.2.2. atitikti atskiriems Bendrovės organams ir jų nariams tenkantį darbo krūvį;

4.2.3. būti konkurencingas atitinkamos srities darbo rinkoje siūlomiems atlyginimų dydžiams;

4.2.4. užtikrinti atskirų Bendrovės organų narių prisiimamos atsakomybės atlyginimą;

4.2.5. skatinti aukšto lygio savo srities profesionalų pritraukimą Bendrovės valdymui.

4.3. Tarp Bendrovės kolegialių organų narių ir Bendrovės yra nustatomi civiliniai teisiniai santykiai, kurie įforminami civiline sutartimi. Bendrovės kolegialių organų nariai negali būti laikomi Bendrovės darbuotojais ir nėra pavaldūs ar atskaitingi Bendrovės darbuotojams.

4.4. Atlygis už veiklą Bendrovės kolegialiuose organuose gali būti mokamas Bendrovės kolegialaus organo nariams, kurie yra nepriklausomi arba kurie nėra nepriklausomi, tačiau nėra ir valstybės tarnautojai ar valstybei atstovaujanti institucijos darbuotojai.

4.5. Atlygis Bendrovės kolegialiam organo nariui jį išrinkusio Bendrovės organo sprendimu gali būti proporcingai mažinamas arba visai nemokamas, jeigu Bendrovės kolegialaus organo narys netinkamai vykdo savo pareigas, t.y. nedalyvauja Bendrovės kolegialaus organo posėdžiuose, nepareiškia nuomonės darbotvarkės klausimais, nebalsuoja dėl jų ir pan. Bendrovės kolegialaus organo pirmininkas prižiūri, kad Bendrovės kolegialaus organo nariai tinkamai vykdytų savo pareigas ir apie netinkamą pareigų vykdymą privalo informuoti jį išrinkusį Bendrovės kolegialų organą, o VAS renkamų Bendrovės kolegialių organų atveju – informuoti Bendrovės generalinį direktorių. Apie netinkamą pirmininko pareigų ėjimą, Bendrovės organus nurodytus šiame punkte, informuoja tai nustatęs Bendrovės kolegialaus organo narys. Už netinkamą pareigų vykdymą sumažintas ir/arba neišmokėtas Atlygis nėra kompensuojamas.

4.6. Tuo atveju, kai tas pats asmuo užima pareigas (nario ar pirmininko), Stebėtojų taryboje, Valdyboje ar Komite, tokiam asmeniui yra mokami abu Atlygiai, t.y. visas numatytas Atlygis už veiklą Stebėtojų taryboje ar Valdyboje, ir visas numatytas Atlygis už veiklą Komite.

4.7. Bendrovės kolegialaus organo nariui atsistatydinus iš užimamų pareigų ar atitinkamą narį atšaukus iš užimamų pareigų jokios išėtinės išmokos nėra mokamos. Tokiais atvejais Stebėtojų tarybos, Valdybos ar Komite nariui turi būti išmokamas Atlygis už faktiškai sugaištą laiką vykdant Stebėtojų tarybos, Valdybos ar Komite nario veiklą.

4.8. Teisiniai santykiai tarp Vienasmenio valdymo organo ir Bendrovės yra įforminami darbo sutartimi 5 (penkerių) metų kadencijai. Darbo sutartis tarp Vienasmenio valdymo organo ir Bendrovės baigiasi remiantis darbo sutartyje ir/arba Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais pagrindais.

4.9. Siekiant užtikrinti konkurencingą Atlygio dydį Vienasmeniam valdymo organui, jam Atlygi nustatantis Bendrovės kolegialus organas nuolat atlieka darbo užmokesčio analizę.

- 4.10. Vienasmeniame valdymo organui atsistatydinus ar jį atšaukus iš užimamų pareigų, atsiskaitymui su darbuotoju yra taikomi darbo sutartyje ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyti principai.

## V. ATLYGIO STRUKTŪRA

- 5.1. Kolegialaus valdymo organo atlygio galimi elementai:
- 5.1.1. Fiksuota atlygio dalis – mėnesinė alga.
- 5.2. Vienasmenio valdymo organo atlygio galimi elementai:
- 5.2.1. Fiksuota atlygio dalis – mėnesinis atlygis.
- 5.2.2. Kintamoji atlygio dalis, kuri gali būti mokama už metinius Bendrovės rezultatus.
- 5.3. Lentelėje pateikiamos maksimalios galimos atlygio vertės:

	VISAS ATLYGIS	
	FIKSUOTA ATLYGIO DALIS (mėnesinė alga (MA))	KINTAMA ATLYGIO DALIS (metinė premija už metinius Bendrovės rezultatus)
Bendrovės generalinis direktorius (GD)	MA	4MA
Stebėtojų tarybos pirmininkas	1/3MA(GD)	<i>nenustatoma</i>
Stebėtojų tarybos nariai	1/4MA(GD)	
Valdybos pirmininkas	1/3MA(GD)	
Valdybos nariai	1/4MA(GD)	
Komiteto pirmininkas	1/6MA(GD)	
Komiteto nariai	1/8MA(GD)	

## VI. ATLYGIO BENDROVĖS KOLEGIALIŲ ORGANŲ NARIAMS NUSTATYMO PRINCIPAI

- 6.1. Vadovaujantis šia Politika:
- 6.1.1. VAS priima sprendimą dėl Atlygio dydžio Stebėtojų tarybos nariams;
- 6.1.2. Stebėtojų taryba priima sprendimą dėl Atlygio dydžio Valdybos nariams ir Komiteto nariams;
- 6.2. Jei vykdant Bendrovės kolegialaus organo nario funkcijas reikia patirti pagrįstų išlaidų, susijusių su Kolegialaus organo nario funkcijų atlikimu, Bendrovė įsipareigoja padengti tiesiogiai arba kompensuoti tokias pagrįstas išlaidas, jeigu jos iš anksto buvo aptartos su Bendrove.
- 6.3. Sutartis su Bendrovės kolegialaus organo nariu galioja iki anksčiausios iš šių datų:
- 6.3.1. Baigiasi Bendrovės kolegialaus organo nario kadencija;
- 6.3.2. Bendrovės kolegialaus organo narys yra atšaukiamas iš Bendrovės kolegialaus organo ar atšaukiamas visas Bendrovės kolegialus organas;
- 6.3.3. Bendrovės kolegialaus organo narys atsistatydina ar negali toliau eiti pareigų;
- 6.3.4. Bendrovės kolegialaus organo narys nustoja eiti Bendrovės kolegialaus organo nario pareigas kitu pagrindu.

- 6.4. Sutarčiai nustojus galioti bet kokiais pagrindais Bendrovės kolegialaus organo nariui yra išmokamas Atlygis už faktiškai sugaištą laiką vykdant Bendrovės kolegialaus organo nario veiklą iki sutarties nutraukimo ar pasibaigimo dienos.

### VII. ATLYGIO BENDROVĖS GENERALINIAM DIREKTORIUI NUSTATYMO PRINCIPAI

- 7.1. Atlygio sistema formuojama pagal Hay Group metodiką nustatant pareigybės svorį ir priskiriant pareigybei lygį.
- 7.2. Siekiant užtikrinti atlygio konkurencingumą ir skatinti siekti rezultatų, nustatant atlygį (fiksota ir kintamoji atlyginimo dalys, įskaitant metinės premijos papildomos/padidintos dalies už biudžetę numatytų rodiklių viršijimą), orientuojamasi į Lietuvoje veikiančių užsienio kapitalo bendrovių atlygio rinkos 50-osios ir 75-osios percentilių intervalą.
- 7.3. Bendrovės valdyba nustato Bendrovės generaliniam direktoriui:
- 7.3.1. Fiksuotą atlygio dalį (mėnesinę algą);
- 7.3.2. Kintamą atlygio dalį bei jos išmokėjimo tvarką;
- 7.3.4. vadovaujantis, VAS patvirtintomis AB „Klaipėdos nata“ akcijų suteikimo taisyklėmis, kokią metinės premijos dalį išmokėti Bendrovės akcijomis, šitaip suteikiant papildomą paskatą siekiant Bendrovės tikslų ir Strategijos įgyvendinimo, suteikti teisę į Bendrovės nuosavybės dalį bei galimybę dalyvauti jos valdyme.
- 7.4. Bendrovei nepasiekus metinių tikslų ar juos pasiekus tik iš dalies Bendrovės generaliniam direktoriui nemokama Atlygio kintama dalis arba ji proporcingai mažinama, atsižvelgiant į Bendrovės rezultatus.
- 7.5. Darbo sutarčiai nustojus galioti bet kokiais pagrindais su Bendrovės generaliniu direktoriumi atsiskaitoma vadovaujantis darbo sutartyje ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytais pagrindais.
- 7.6. Atlygio Bendrovės generaliniam direktoriui nustatymo principai *mutatis mutandis* yra taikomi ir Bendrovės darbuotojų Atlygio formavimo procese.

### VIII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR KONTROLĖ

- 8.1. Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo momento.
- 8.2. Politika yra tvirtinama ir keičiama VAS sprendimu.
- 8.3. Politika teikiama tvirtinti VAS ne rečiau kaip kas 4 (ketverius) metus, taip pat jeigu esama esminių Politikos pakeitimų. Keičiant Politiką, VAS pateikiamos visos Politikos ataskaitos, patvirtintos po paskutinio VAS balsavimo dėl Politikos.
- 8.4. Kai siūloma keisti VAS patvirtintą Politiką, tačiau VAS nepatvirtina naujos Politikos, Bendrovės generaliniam direktoriui, Valdybos, Stebėtojų tarybos ir Komiteto nariams Atlygis mokamas vadovaujantis galiojančia politika, o siūloma nauja atlygio politika teikiama tvirtinti kitame VAS.
- 8.5. Keičiant Politiką, esminiai Politikos pakeitimai turi būti apibūdinami ir paaiškinami. Jeigu keičiama Politika jau buvo svarstyta VAS susirinkime, tačiau jai nepritarta – argumentai privalo būti nurodyti VAS sprendime.
- 8.6. Už Politikos įgyvendinimą atsakingas Bendrovės generalinis direktorius.