

Savininkas  
Žmogiškųjų išteklių padalinys

Patvirtinimo data      Versija  
2024-04-26                      2

Konfidencialumo lygis  
Vieša

Patvirtino  
Telia Lietuva, AB, visuotinis  
akcininkų susirinkimas

Numeris

## TELIA LIETUVA, AB VADOVO IR VALDYBOS NARIŲ ATLYGIO POLITIKA

### 1. SAŲOKOS

1.1.	Valdyba	Telia Lietuva, AB valdyba
1.2.	Komitetas	Atlygio komitetas
1.3.	Bendrovė	Telia Lietuva, AB
1.4.	Vadovas	Bendrovės vadovas
1.5.	Valdybos narys	Bet kuris valdybos narys
1.6.	Akcininkų susirinkimas	Visuotinis Bendrovės akcininkų susirinkimas
1.7.	Politika	Atlygio politika
1.8.	Aukščiausio lygio vadovai	Vadovai, tiesiogiai atskaitingi Bendrovės Vadovui

### 2. BENDRO POBŪDŽIO INFORMACIJA

- 2.1. Ši atlygio politika (toliau – **Politika**) apibrėžia reikalavimus ir gaires Vadovo ir Valdybos narių atlygio nustatymui.
- 2.2. Bendrovės atlygio sistemos modelis atitinka ir yra suderintas su Bendrovės strategija, ilgalaikiais tikslais ir interesais, įskaitant tvarumo tikslus, kaip nurodyta toliau:
- 2.2.1. atlygio sistema Bendrovėje grindžiama sąžiningumu ir atitiktimi priskirtoms atsakomybėms ir demonstruojamiems gebėjimams, užtikrina ilgalaikių ir trumpalaikių veiklos rezultatų kriterijų pusiausvyrą;
- 2.2.2. sėkmingas Politikos įgyvendinimas užtikrina Bendrovei galimybę pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti geriausius darbuotojus ir tuo pačiu įgyvendinti Bendrovės verslo strategijas bei siekti ilgalaikių Bendrovės interesų;
- 2.2.3. užtikrina, kad sutarčių sąlygos ir visi atliekami mokėjimai būtų sąžiningi asmens ir Bendrovės atžvilgiu, kad nebūtų atlyginama už nepasiektus veiklos rezultatus ir kad būtų visiškai pripažįstamas įsipareigojimas mažinti nuostolius.

### 3. VADOVO ATLYGIO PRINCIPAI

- 3.1. **Vadovo paskyrimas, atleidimas ir atlygis.** Vadovą renka ir atleidžia Valdyba, nustato ir pagal Komiteto rekomendaciją nuolat peržiūri Vadovo atlygį, tvirtina bendrą Vadovo individualaus atlygio paketą, įskaitant bazinį darbo užmokestį, išmokas natūra, veiklos rezultatais grindžiamą kintamąjį atlygį, pensijas (jei taikoma) ir kitas naudas, Bendrovės vardu sudaro ir nutraukia su juo (ja) darbo sutartį, darbo tvarkos taisykles, skiria jam (jai) paskatas ir drausmines nuobaudas. Darbo sutartį su Vadovu pasirašo Valdybos pirmininkas ar kitas įgaliotas Valdybos narys. Jeigu Vadovas yra Valdybos pirmininkas, darbo sutartį pasirašo įgaliotas Valdybos narys.
- 3.2. Sprendimą dėl bendro Vadovo individualaus atlygio paketo priima Valdyba pagal Komiteto rekomendaciją Politikos ribose.
- 3.3. Visi sprendimai dėl atlygio, priimti pagal Politiką, yra orientuoti į ilgalaikius pagal riziką pakoreguotus veiklos rezultatus ir atlygį už veiklos rezultatus, kuriais kuriama tvari vertė Bendrovei.

- 
- 3.4.** Vadovo individualaus atlygio paketą sudaro: i) fiksuotas atlygis, ii) kintamasis atlygis, išmokamas atsižvelgiant į Bendrovės finansinius rezultatus ir Vadovo asmeninius veiklos rezultatus; ir iii) kitos naudos. Vadovo atlygiui netaikomi jokie atidėto mokėjimo mechanizmai, jeigu Bendrovė ir Vadovas tarpusavyje nesusitaria kitaip.
- 3.5. Fiksuotas atlygis Vadovui.** Fiksuotas atlygis Vadovui turi būti grindžiamas kompetencija, atsakomybe ir veiklos rezultatais. Bendrovė taiko tarptautinę vertinimo sistemą, pagal kurią vertina šios pareigybės apimtį ir atsakomybę. Palyginimas su rinka atliekamas reguliariai. Individualūs veiklos rezultatai stebimi ir naudojami kaip pagrindas, atliekant metines fiksuoto atlygio peržiūras. Jie peržiūrimi atsižvelgiant į metinių iš anksto nustatytų tikslų įgyvendinimą (įskaitant finansinius, darbuotojų ir tvarumo tikslus).
- 3.6. Darbo užmokesčio ir darbo sąlygos.** Rengiant Valdybos pasiūlymą dėl šių atlygio gairių, turi būti atsižvelgta į Vadovo darbo užmokesčio ir darbo sąlygas bei į bendruosius principus ir gaires, nustatytas „Telia Company“ įmonių grupės atlygio politikoje, kurią peržiūri ir tvirtina „Telia Company AB“ valdyba ir kuri taikoma visiems „Telia Company“ įmonių grupės darbuotojams tarptautiniu lygmeniu. Tuo tikslu informacija apie Vadovo bendrąsias pajamas, atlygio komponentus, didinimo ir augimo laikui bėgant tarifą įtraukiama į Komitetui ir Valdybai teikiamus duomenis, kurių pagrindu sprendžiama dėl šių gairių ir jų apribojimų pagrįstumo. Komitetas reguliariai konsultuojasi su Žmogiškųjų išteklių vadovu, kad būtų informuotas apie atlygį, sąlygas ir įsitraukimą.
- 3.7. Kintamasis atlygis.** Pasibaigus finansiniams metams, atsižvelgiant į Bendrovės rezultatus, Valdybos sprendimu Vadovui gali būti išmokamas kintamasis atlygis (toliau – kintamasis atlygis), siekiant paskatinti Vadovą įgyvendinti Bendrovės tikslus ir asmeninius tikslus, tokiu būdu kuriant trumpalaikę ir ilgalaikę vertę.
- 3.8.** Svarstydama kintamojo atlygio Vadovui klausimą, Valdyba turi nuspręsti:
- 3.8.1. ar bus išmokamas kintamasis atlygis; ir
  - 3.8.2. kokia bus tokio kintamojo atlygio suma;
  - 3.8.3. kokie siektini veiklos rodikliai bus naudojami;
  - 3.8.4. ar atlygiai yra pelnyti, ypač atsižvelgiant į nuolatinį verslo rezultatus, kad jie nebūtų neproporcingi ir kad būtų išvengta galimo atlyginimo už nepasiektus tikslus.
- 3.9.** Valdybos sprendimu kintamasis atlygis gali būti neišmokamas, jeigu Bendrovė nepasiekia finansinių rezultatų.
- 3.10.** Priėmus sprendimą išmokėti kintamąjį atlygį, remiantis praėjusių metų audituotais ir Valdybos patvirtintais finansiniais rezultatais apskaičiuojama tiksli vertė. Skaičiuojant kintamąjį atlygį, atsižvelgiama į Bendrovės praėjusių metų rezultatus ir Vadovo bendro indėlio rezultatus. Kintamojo atlygio Vadovui suma negali būti didesnė kaip 50 proc. Vadovo metinio darbo užmokesčio.
- 3.11. Kitos naudos.** Bendrovė pagal rinkos praktiką teikia kitas naudas ir programas, kurios tam tikru metu gali keistis. Vadovas turi teisę į Bendrovės automobilį, sveikatos ir medicininės priežiūros paslaugas ir kt. Premijų ir kitos išlaidos, susijusios su šiomis naudomis, gali sudaryti ne daugiau kaip 10 proc. fiksuotojo metinio darbo užmokesčio.
- 3.12.** Jeigu Vadovo bus prašoma atvykti į Bendrovę iš kitos šalies, ribotą laikotarpį jam gali būti teikiamos su persikėlimu susijusios išmokos. Tokių išmokų bendra suma negali viršyti 25 proc. fiksuotojo metinio darbo užmokesčio.

3.13. Vadovui gali būti teikiamos papildomos naudos, pensijų programos pagal atskiras „Telia Company“ įmonių grupės politikas, kurias tam tikru metu priima „Telia Company“ atsakingas valdymo organas ir kurios taip pat yra taikomos Bendrovei.

#### 4. ĮSPĖJIMAS APIE DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMĄ IR IŠEITINĖ IŠMOKA

4.1. Darbo santykiai su Vadovu gali būti nutraukti įstatymų nustatytais pagrindais.

4.2. Jeigu Vadovas ir Bendrovė darbo sutartyje nesusitaria dėl kitokių įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą laikotarpių, abi šalys laikosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose nustatytų privalomų įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminų, jeigu kuri nors iš šalių nusprendžia inicijuoti darbo sutarties nutraukimą.

4.3. Nutraukus darbo sutartį, Vadovas turi teisę gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekse arba kituose įstatymuose nustatytą privalomą išeitinę išmoką, jeigu šalys darbo sutartyje nesusitaria dėl kitokios išeitinės išmokos.

4.4. Vadovo teisė į kitas išmokas arba kompensacijas (pvz., kompensaciją už nekonkuravimą), jei taikoma, darbo santykių nutraukimo atveju bei kitos atitinkamos darbo sąlygos ir sąlygos po darbo santykių nutraukimo nustatomos ir išsamiai apibūdinamos darbo sutartyje.

#### 5. VALDYBOS ATLYGIO PRINCIPAI

5.1. **Valdybos atlygis.** Akcininkų susirinkimo sprendimu Valdybos nariai gali gauti išmokas Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo nustatyta tvarka.

5.2. Valdybos nariai, kurie yra „Telia Company AB“ darbuotojai, gauna atlygį pagal darbo sutartis, pasirašytas su jų atitinkamais darbdaviais. Bendrovė Valdybos nariams nemoka jokių kitų papildomų išmokų (tantjemų) už jų, kaip Valdybos narių, darbą.

5.3. Bendrovė moka atlygį tik tiems nepriklausomiems Valdybos nariams, kurie gauna fiksuotą metinę išmoką. Tokios išmokos tikslią sumą nustato Akcininkų susirinkimas, tvirtindamas pelno paskirstymą. Tokios išmokos nelaikomos su darbo santykiais susijusiomis pajamomis – tai yra išmokos už Valdybos narių veiklą (tantjemos). Išmokos Valdybos nariams nustatomos pagal atitinkamą panašių bendrovių informaciją (rinkos lyginamąjį indeksą).

#### 6. VALDYMAS IR STEBĖSENA

##### 6.1. Komitetas

6.1.1. Komitetas veikia Valdybos vardu ir atsako už jos rekomendacijas pagal toliau išdėstytas sąlygas, įskaitant, be kita ko:

6.1.1.1. reguliarias (ne rečiau kaip kartą per 4 metus) Politikos peržiūras ir pasiūlymų dėl Politikos pakeitimų parengimą;

6.1.1.2. Atlygio ataskaitos peržiūrą ir pasiūlymų dėl jos pakeitimų parengimą;

6.1.1.3. Valdybos sprendimų projektus dėl pasiūlymų pagal Politiką dėl Vadovo ir Valdybos narių atlygio, su Atlygio principais susijusių klausimų, Vadovo ir aukščiausio lygio vadovų atlygio ir kitų darbo sąlygų, įskaitant visus nutarimus dėl nukrypimų nuo Politikos;

6.1.1.4. Politikos taikymo bei dabartinių atlygio struktūrų ir kompensavimo lygių Bendrovėje stebėseną;

- 
- 6.1.1.5. vykdomų ir atitinkamais metais pasibaigusių Vadovo ir aukščiausio lygio vadovų kintamojo atlygio programų stebėseną ir vertinimą;
  - 6.1.1.6. Politikos taikymo bei dabartinių atlygio struktūrų ir lygių Bendrovėje stebėseną ir vertinimą;
  - 6.1.1.7. tęstinumo planavimo ir talentų valdymo stebėseną ir vertinimą;
  - 6.1.1.8. priimamų į darbą aukštesniosios vadovybės narių tvirtinimą;
  - 6.1.1.9. rekomendacijas Valdybai dėl išmokų nepriklausomiems Valdybos nariams struktūros ir jų dydžių siūlymo, užtikrinant, kad išmokų programos būtų sudarytos taip, kad skatintų nepriklausomus Valdybos narius siekti tvaraus ilgalaikio vertės akcininkams didinimo;
  - 6.1.1.10. su atlygiu susijusių užduočių atlikimą pagal Valdybos nurodymus;
  - 6.1.1.11. kitų funkcijų, numatytų įstatymuose ir darbo tvarkos taisyklėse vykdymą.

6.1.2. Komitetas veikia pagal Valdybos patvirtintas darbo tvarkos taisykles.

## 6.2. Valdyba

### 6.2.1. Valdyba:

- 6.2.1.1. reguliariai (ne rečiau kaip kartą per 4 metus) peržiūri Politiką ir teikia ją tvirtinti Akcininkų susirinkimui kartu su Valdybos pastabomis ir rekomendacijomis bei atitinkama informacija apie atlygio politiką ir praktiką;
- 6.2.1.2. peržiūri Atlygio ataskaitą ir teikia ją tvirtinti Akcininkų susirinkimui kartu su Valdybos pastabomis ir rekomendacijomis;
- 6.2.1.3. nustato ir nuolat peržiūri Vadovo atlygį pagal Komiteto rekomendaciją;
- 6.2.1.4. tvirtina bendrą Vadovo individualaus atlygio paketą, įskaitant bazinį darbo užmokestį, išmokas natūra, veiklos rezultatais grindžiamą kintamąjį atlygį, pensijas (jei taikoma) ir kitas naudas;
- 6.2.1.5. pagal Komiteto rekomendaciją nustato išmokų nepriklausomiems Valdybos nariams struktūrą ir siūlo jų dydžius, užtikrindama, kad išmokų programos būtų sudarytos taip, kad skatintų nepriklausomus Valdybos narius siekti tvaraus ilgalaikio vertės akcininkams didinimo;
- 6.2.1.6. atlieka kitas įstatymų priskirtas funkcijas.

## 6.3. Vadovas

### 6.3.1. Vadovas:

- 6.3.1.1. rengia Atlygio politikos projektą ir teikia jį Valdybai ir Komitetui svarstymui ir pasiūlymams;
- 6.3.1.2. rengia Atlygio ataskaitą ir teikia ją Valdybai ir Komitetui svarstymui ir pasiūlymams.

#### 6.4. Interesų konfliktai

- 6.4.1. Atlygis valdomas taikant aiškiai apibrėžtus procesus, užtikrinančius kad joks asmuo nebūtų įtrauktas į sprendimų priėmimo procesą, susijusį su jo paties atlygiu, tokiu būdu padedant išvengti bet kokio galimo interesų konflikto.
- 6.4.2. Visi su Politika ir jos įgyvendinimu susiję sprendimai priimami užtikrinant subalansuotą Bendrovės valdymo organų ir Akcininkų susirinkimo įgaliojimų ir atsakomybės pasidalijimą.
- 6.4.3. Visi verslo sprendimai, kuriuos įgyvendina Bendrovė su savo akcininkais arba kontroliuojamasis subjektas, priimami įprastomis veiklos sąlygomis ir atsižvelgiant į kiekvienos šalies interesus. Kontroliuojamasis subjektas – tai fizinis arba juridinis asmuo, kuris tiesiogiai arba netiesiogiai, per vieną ar kelis tarpininkus, kartu su kitu fiziniu arba juridiniu asmeniu kontroliuoja kitą fizinį arba juridinį asmenį arba yra kito fizinio ar juridinio asmens kontroliuojamas.

#### 6.5. Nukrypimas nuo Politikos

- 6.5.1. Bet kokia išimtis visai Politikai arba jos daliai gali būti taikoma tik laikinai Valdybos sprendimu:
- 6.5.1.1. tam tikru individualiu atveju; ir
  - 6.5.1.2. kai dėl specifinių priežasčių nukrypti nuo Politikos reikia dėl Bendrovės ilgalaikių interesų, įskaitant Bendrovės tvarumą, arba siekiant užtikrinti Bendrovės finansinį gyvybingumą.
- 6.5.2. Ši Politika parengta ir jos įgyvendinimo stebėseną vykdoma tinkamai laikantis valdymo ir reguliavimo reikalavimų. Komitetas padeda Valdybai rengti pasiūlymus dėl atlygio, stebi ir vertina Vadovo ir Valdybos atlygį.

### 7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Politika įsigalioja, kai ją savo sprendimu patvirtina Akcininkų susirinkimas, jeigu jo sprendime nenurodoma kita Politikos įsigaliojimo data.
- 7.2. Politika galioja tol, kol Akcininkų susirinkimas nepriima naujos Politikos, bet ne ilgiau kaip 4 (ketverius) metus.
- 7.3. Politika peržiūrima ir nauja arba pakeista jos redakcija parengiama ir pateikiama Akcininkų susirinkimui ne rečiau kaip kartą per 4 (ketverius) metus.

### 8. POLITIKOS ATSKLEIDIMAS

- 8.1. Politika skelbiama Bendrovės interneto svetainėje adresu: [www.telia.lt](http://www.telia.lt). Išsami informacija pateikiama Bendrovės finansinėse ataskaitose.
-