



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 atskiroms 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 ATLYGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 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	28.412,90	2.110,00	25.320,00
Mantas Šukevičius	2.957,00	35.517,68	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, 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 ATLYGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2023 M., EUR	VISO UŽ 2023 M., EUR
Guy Mason	2.957,00	35.517,68	2.637,00	31.644,00
Edvinas Katilius	3.749,57	45.170,90	3.516,00	42.192,00
Alfonso Morriello	2.957,00	35.517,68	2.637,00	31.644,00
Jūratė Lingienė	3.126,44	45.187,97	2.637,00	31.644,00
Karolis Švaikauskas	2.365,50	28.412,90	2.110,00	25.320,00
Iš viso	-	198.807,13	-	162.444,00

2024 m. Valdybos nariams nebuvo suteikta jokių akcijų, jie negavo jokių paskolų, garantijų, turto, premijų, ar kitokių išmokų už darbą Valdybos nariais arba atlyginimo už darbą bet kurioje kitoje Grupės bendrovėje. Jie neturi teisės į jokią kintamąją atlyginimo dalį ar jos susigrąžinimą.

AUDITO KOMITETO NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

TITLE	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2023 M., EUR	VISO UŽ 2023 M., EUR
Šarūnas Radavičius	1.971,00	23.674,42	1.676,95	17.210,84
Robertas Vyšniauskas	1.478,50	17.758,79	1.319,00	15.825,00
Mantas Šukevičius	1.478,50	17.758,79	1.319,00	15.825,00
Iš viso	-	59.192,00	-	48.860,84

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



ATLYGIO IR SKYRIMO KOMITETO NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

TITLE	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2024 M., EUR	VISO UŽ 2024 M., EUR	VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 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

* valdymo ir priežiūros organų narių atlyginimai neįskaičiuoti.

** koreguoti finansiniai rodikliai / duomenys perskaičiuojami ir pateikiami iš grynojo pelno eliminuojant šias sumas: (1) nerealizuoto užsienio valiutos keitimo kurso (Forex) poveikį, atsirandantį dėl 16-ojo TFAS reikalavimų, (2) atitinkamą atidėtojo pelno mokesčio poveikį, atsirandantį dėl Forex, ir (3) išvestinių finansinių priemonių poveikį.

*** Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis apskaičiuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. rugpjūčio 23 d. nutarimu Nr. 1341 patvirtintoje Valstybės įmonių darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkoje ir vėlesniuose jos pakeitimuose nustatyta vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka. Įtraukti mokėjimai už budėjimus.



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%

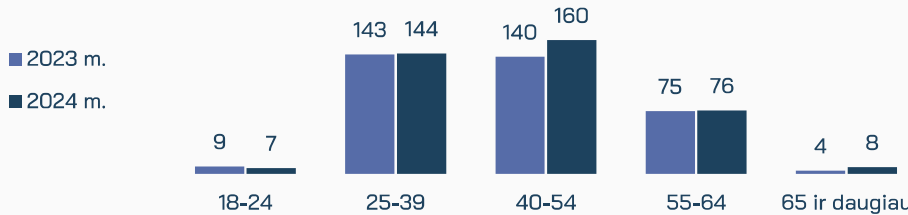
GRUPĖS PERSONALO AMŽIAUS VIDURKIS



GRUPĖS PERSONALO PASISKIRSTYMAS PAGAL DARBO STAŽĄ, (METAİ)



GRUPĖS PERSONALO SKAIČIUS PAGAL AMŽIAUS GRUPES





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	198	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, kurią 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, mokama už trumpalaikius veiklos rezultatus arba metinius Bendrovės ir (arba) darbuotojo veiklos rezultatus.

Bendrovės atlyginimų sistema grindžiama pareigybių struktūros sistema, sukurta taikant Senosios metodiką, nustatant kiekvienos pareigybės svorį (siekiant užtikrinti teisingą atlygį už darbą Bendrovėje). Mėnesinio atlygio už pareigybę dydis nustatomas įvertinus kiekvienos

pareigybės funkcijoms atlikti reikalingų žinių ir darbo patirties lygį, funkcijų sudėtingumą, atsakomybės laipsnį ir valdymo lygį, poveikį / riziką Bendrovės veiklos rezultatams, darbo sąlygas. Siekiant užtikrinti Bendrovės darbuotojų atlygio konkurencingumą ir skatinti rezultatų siekimą, atlygis (pastovioji ir kintamoji atlygio dalys) orientuotas į visą Lietuvoje veikiančių įmonių atlygio rinkos 50-ojo ir 75-ojo procento intervalą.

Tą pačią pareigybę užimantys darbuotojai gali gauti skirtingą mėnesinį darbo užmokestį, priklausomai nuo kvalifikacijos, patirties, gebėjimų ir darbuotojui priskirtų funkcijų bei pareigų. Kintamoji dalis nustatoma Atlyginimų politikoje nustatyta tvarka.

Darbuotojų baziniai atlyginimai paprastai peržiūrimi kartą per metus, atsižvelgiant į: Lietuvos darbo rinkos tendencijas; Bendrovės veiklos rezultatus; Bendrovės darbuotojų vertinimo rezultatus; Bendrovei svarbių darbo vietų paklausos ir pasiūlos situaciją darbo rinkoje.



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%	2.255	2.020	11,6%
Iš viso	3.463	3.114	11,2%	3.584	3.209	11,7%

* Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis skaičiuojamas vadovaujantis Valstybės įmonių darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašu, patvirtintu 2002 m. rugpjūčio 23 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 1341 ir jo pakeitimais. Įtraukti mokėjimai už budėjimus.

** Nuo 2024 m. sausio 1 d. bendrovėje įsigaliojo nauja atlygio sistema - dalis iki šiol darbuotojams kartą per metus mokėtos kintamos atlygio dalies buvo perkelta prie mėnesinio darbo užmokesčio dydžio. 2024 m. šis pokytis netaikomas bendrovės vadovui, aukščiausio lygio vadovams, vidurinės grandies (C-2) bei funkciniais vadovams.

*** Grupės aukščiausio lygio vadovų (generalinio direktoriaus ir direktorių) atlyginimams 2024 m. apskaičiuotos šios sumos: 1.250 tūkst. eurų, iš kurių 27 tūkst. eurų sudarė darbdavio sumokėti mokesčiai (kai 2023 m. buvo 1.070 tūkst. eurų, iš kurių 47 tūkst. eurų sudarė darbdavio sumokėti mokesčiai). Grupės vadovo vidutinis metinis darbo užmokestis 2024 m. sudarė 114 tūkst. eurų (2023 m. - 107 tūkst. eurų)



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	11,6%	2.255	2.020	11,6%
Iš viso	VMA be metinės premijos	3.130	2.802	11,7%	3.237	2.875	12,6%
	Metinė premija	333	312	6,7%	347	334	3,9%
	Iš viso:	3.463	3.114	11,2%	3.584	3.209	11,7%

Vidutinis darbuotojų mėnesinis darbo užmokestis (bruto) pagal lytį, EUR:

DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS	2024 m. GRUPĖ			2024 m. BENDROVĖ		
	VISO	VYRAI	MOTERYS	VISO	VYRAI	MOTERYS
Įmonės vadovai	8.699	8.699	-	13.742	13.742	-
Aukščiausio ir vidurinio lygio vadovai	6.552	6.709	6.223	6.820	7.050	6.357
Specialistai	3.366	3.536	3.077	3.604	3.892	3.168
Darbininkai	2.255	2.283	1.604	2.255	2.283	1.604
Iš viso	3.463	3.421	3.590	3.584	3.554	3.675

* Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis skaičiuojamas vadovaujantis Valstybės įmonių darbuotojų vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos aprašu, patvirtintu 2002 m. rugpjūčio 23 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 1341 ir jo pakeitimais. Įtraukti mokėjimai už budėjimus

** VMA - vidutinis mėnesinis atlygis.

*** Nuo 2024 m. sausio 1 d. bendrovėje įsigaliojo nauja atlygio sistema - dalis iki šiol darbuotojams kartą per metus mokėtos kintamos atlygio dalies buvo perkelta prie mėnesinio darbo užmokesčio dydžio. 2024 m. šis pokytis netaikomas bendrovės vadovui, aukščiausio lygio vadovams, vidurinės grandies (C-2) bei funkciniais vadovams.



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 bendradarbiavimu 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 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 KN vadovybė sudaro ateinančių metų personalo planą. Plane atsižvelgiama į darbuotojų darbo krūvį, naujų pareigybų poreikį (dėl organizacinių pokyčių ar teisinių reikalavimų), darbuotojų mobilumą (perėjimą iš vienos pareigybės į kitą) ir natūralią kaitą (išėjimą į pensiją, vaiko priežiūros atostogas ir t. t.). Pagrindiniai įdarbinimo proceso etapai: darbuotojo poreikio įvertinimas, reikiamų kompetencijų nustatymas, potencialių kandidatų paieška ir pritraukimas, darbo pokalbiai, galutinis sprendimas ir pasiūlymo parengimas.

DARBUOTOJŲ KOMPETENCIJOS PLĖTROS PRINCIPAI

KN mokymosi programa sukurta taip, kad skatintų darbuotojų tobulėjimą tiek savarankiškai, tiek mokantis strategiškai svarbių žinių ir įgūdžių, įtrauktų į mokymo programas. Visiems darbuotojams suteikiama galimybė dalyvauti programose. KN mokymo programos įgyvendinimas grindžiamas 6 principais: sąsajos su verslo strategija, skyrių bendradarbiavimo, poreikių nustatymo, remiantis darbuotojų kompetencijų vertinimu, mokymosi efektyvumo matavimo, mokymo integravimo su kitais procesais ir tinkamų mokymo priemonių parinkimo.

Kasmet iki 15 proc. metinio mokymosi ir tobulėjimo biudžeto buvo skiriama darbuotojų įvairioms formalioms studijoms įvairiuose universitetuose finansuoti.

2024 m. KN toliau ugdė savo vadovavimo kompetencijas plėsdama talentų rezervą ir tęsdama ilgalaikę vadovavimo programą. Šią programą sudaro 9 mėnesius trunkantys struktūrizuoti mokymosi užsiėmimai, o vėliau ji pratęsiama įgyvendinant individualius karjeros planus. Taip pat 2024 m. bendrovė toliau investavo į derybų, projektų valdymo kompetencijų, orientacijos į klientą, emocinio intelekto (EQ) ir darbuotojų atsparumo įgūdžių ugdymą.

