



ATLYGIO ATASKAITA

| | |
|------------------------------------|-----|
| ATLYGIS..... | 102 |
| INFORMACIJA APIE DARBUOTOJUS | 104 |





ATLYGIS

Atlygio nustatymo ir mokėjimo Bendrovės valdymo ir priežiūros organų nariams principus reglamentuoja Visuotiniame akcininkų susirinkime 2024 m. liepos mėn. patvirtinta Atlygio politika. Pilną Atlygio politikos tekstą galima rasti Bendrovės interneto svetainėje: [Atlygio politika](#)

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.

2025 m. Stebėtojų tarybos, Valdybos, Audito komiteto ir Atlygio bei skyrimo komiteto nariams nebuvo suteikta jokių akcijų, jie negavo jokių paskolų, garantijų, turto, priedų, premijų ar kitų naudų už darbą šiuose organuose ar atlygio už pareigas bet kurioje kitoje Grupės įmonėje. Jie taip pat neturi teisės į kintamąją atlygio dalį ar jos susigrąžinimą.

STEBĖTOJŲ TARYBOS NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

| | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2025 M., EUR | VISO UŽ 2025 M., EUR | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2024 M., EUR | VISO UŽ 2024 M., EUR |
|-----------------------|--|----------------------|--|----------------------|
| Robertas Vyšniauskas | 4.369 | 52.428 | 3.943 | 47.355 |
| Dovilė Kavaliauskienė | 2.621 | 13.105 | 2.366 | 28.413 |
| Mantas Šukevičius | 3.277 | 39.324 | 2.957 | 35.518 |
| Aurimas Salapėta | 2.621 | 11.795 | - | - |
| Iš viso: | - | 116.652 | - | 111.286 |

VALDYBOS NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

| | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2025 M., EUR | VISO UŽ 2025 M., EUR | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2024 M., EUR | VISO UŽ 2024 M., EUR |
|---------------------|--|----------------------|--|----------------------|
| Guy Mason | 3.277 | 39.324 | 2.957 | 35.518 |
| Edvinas Katilius | - | - | 3.750 | 45.171 |
| Alfonso Morriello | 3.277 | 39.324 | 2.957 | 35.518 |
| Jūratė Lingienė | 4.369 | 62.809 | 3.126 | 45.188 |
| Karolis Švaikauskas | 2.621 | 31.452 | 2.366 | 28.413 |
| Gediminas Almantas | 3.277 | 28.245 | - | - |
| Iš viso: | - | 201.154 | - | 189.808 |

AUDITO KOMITETO NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

| | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2025 M., EUR | VISO UŽ 2025 M., EUR | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2024 M., EUR | VISO UŽ 2024 M., EUR |
|----------------------|--|----------------------|--|----------------------|
| Šarūnas Radavičius | 2.184 | 26.208 | 1.971 | 23.674 |
| Robertas Vyšniauskas | 1.638 | 19.656 | 1.479 | 17.759 |
| Mantas Šukevičius | 1.638 | 19.656 | 1.479 | 17.759 |
| Iš viso: | - | 65.520 | - | 59.192 |



ATLYGIO IR SKYRIMO KOMITETO NARIAMS IŠMOKĖTAS ATLYGIS

| | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2025 M., EUR | VISO UŽ 2025 M., EUR | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS 2024 M., EUR | VISO UŽ 2024 M., EUR |
|-----------------------|--|----------------------|--|----------------------|
| Robertas Vyšniauskas | 819 | 9.828 | 740 | 8.882 |
| Dovilė Kavaliauskienė | - | - | - | - |
| Živilė Valeišienė | 2.184 | 26.208 | 1.971 | 23.674 |
| Aurimas Salapėta | - | - | - | - |
| Iš viso: | - | 36.036 | - | 32.556 |

BENDROVĖS GENERALINIO DIREKTORIAUS ATLYGIS

Bendrovės generalinis direktorius yra atlyginamas pagal Bendrovės Valdybos patvirtintą Atlygio politiką ir AB „KN Energies“ aukščiausiojo lygmens vadovų premijų skyrimo tvarką.

Nuo 2024 m. lapkričio mėn. mėnesinis Generalinio direktoriaus darbo užmokestis yra 12.000 EUR. Vadovaujantis Atlygio politika, Generalinis direktorius taip pat gali gauti metinę premiją, kuri priklauso nuo Bendrovės rezultatų ir metinių tikslų įgyvendinimo. Didžiausia premija, jeigu visi tikslai pasiekiami, sudaro 4 mėnesinių atlyginimų dydį. 2025 m. Generalinio direktoriaus kintamoji atlygio dalis siekė 3.920 EUR (mėnesinis metinės premijos ekvivalentas) (2024 m. – 3.040 EUR (mėnesinis metinės premijos ekvivalentas)).

BENDROVĖS REZULTATŲ IR VIDUTINIO VISŲ DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO POKYČIAI

| BENDROVĖ | 2025 m. | 2024 m. | 2023 m. | 2022 m. | 2021 m. |
|--|---------|---------|---------|---------|----------|
| Pardavimo pajamos, tūkst. EUR | 99.916 | 89.407 | 80.356 | 74.722 | 58.633 |
| Grynasis pelnas (nuostoliai), tūkst. EUR | 16.727 | 13.797 | 12.370 | (6.732) | (64.917) |
| Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (bruto), EUR* | 3.730 | 3.584 | 3.209 | 2.765 | 2.570 |

*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 2025 m. gruodžio 31 d.:

| | 2025-12-31 | 2024-12-31 | POKYTIS, % |
|---|------------|------------|-------------|
| AB „KN Energies“ | 367 | 356 | 3,1% |
| UAB „KN New Energy Solutions“ | 3 | 2 | 50,0% |
| UAB „KN Global Terminals“ | 2 | 2 | - |
| UAB „SGD SPB“ | 2 | 2 | - |
| KN Energies Deutschland GmbH | 9 | 5 | 80,0% |
| KN Açu Serviços de Terminal de GNL LTDA | 33 | 28 | 17,9% |
| Iš viso | 416 | 395 | 5,3% |

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

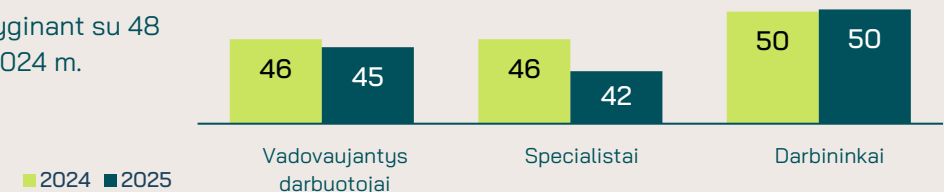
Grupės ir Bendrovės darbuotojų pasiskirstymas pagal lytį 2025 m. gruodžio 31 d.:

| | MOTERYS | % | VYRAI | % |
|---|------------|--------------|------------|--------------|
| AB „KN Energies“ | 98 | 26,7% | 269 | 73,3% |
| UAB „KN New Energy Solutions“ | 2 | 66,7% | 1 | 33,3% |
| UAB „KN Global Terminals“ | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% |
| UAB „SGD SPB“ | 1 | 50,0% | 1 | 50,0% |
| KN Energies Deutschland GmbH | 1 | 11,1% | 8 | 88,9% |
| KN Açu Serviços de Terminal de GNL LTDA | 5 | 15,2% | 28 | 84,8% |
| Iš viso | 108 | 26,0% | 308 | 74,0% |

Vidutinis darbuotojų amžius, metai

45

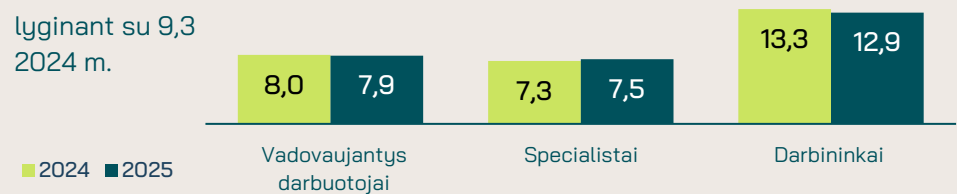
lyginant su 48
2024 m.



Vidutinis darbuotojų darbo stažas, metai

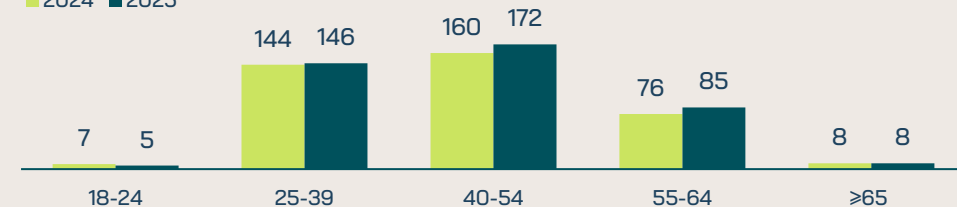
9,2

lyginant su 9,3
2024 m.



Darbuotojų skaičius pagal amžiaus grupes, metai

■ 2024 ■ 2025





| DARBUOTOJŲ KATEGORIJA | DARBUOTOJAI 2025-12-31 | UNIVERSITETINIS | PROFESINIS | VIDURINIS AR KITAS | DARBUOTOJAI 2024-12-31 | UNIVERSITETINIS | PROFESINIS | VIDURINIS AR KITAS |
|----------------------------|------------------------|-----------------|------------|--------------------|------------------------|-----------------|------------|--------------------|
| Vadovaujantys darbuotojai* | 67 | 65 | 2 | - | 60 | 58 | 2 | - |
| Specialistai | 221 | 185 | 31 | 5 | 211 | 180 | 26 | 5 |
| Darbininkai | 128 | 13 | 54 | 61 | 124 | 10 | 50 | 64 |
| Iš viso | 416 | 263 | 87 | 66 | 395 | 248 | 78 | 69 |

* 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-3 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 visų 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:

| | 2025 | 2024 | CHANGE,% |
|---|---------------|---------------|--------------|
| AB „KN Energies“ | 17.552 | 15.838 | 10,8% |
| UAB „KN New Energy Solutions“ | 6 | 5 | 20,0% |
| UAB „KN Global Terminals“ | 9 | 6 | 50,0% |
| UAB „SGD SPB“ | 5 | 5 | - |
| KN Energies Deutschland GmbH | 671 | 75 | 794,7% |
| KN Açu Serviços de Terminal de GNL LTDA | 1.030 | 827 | 24,5% |
| Iš viso | 19.273 | 16.756 | 15,0% |

* KN Energies Deutschland GmbH susijusios sąnaudos yra eliminuojamos iš tarpusavio sandorių (konsolidavimo pagrindas).

Darbuotojai pagal kategorijas:

| DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS | VIDUTINIS DARBUOTOJŲ SKAIČIUS | | | | | |
|---------------------------|-------------------------------|---------------|-------------|------------------|------------------|-------------|
| | 2025 m. GRUPĖ | 2024 m. GRUPĖ | POKYTIS,% | 2025 m. BENDROVĖ | 2024 m. BENDROVĖ | POKYTIS,% |
| Įmonės vadovai | 6 | 5 | 20,0% | 1 | 1 | - |
| Aukščiausio lygio vadovai | 7 | 6 | 16,7% | 7 | 6 | 16,7% |
| Vidurinio lygmens vadovai | 51 | 50 | 2,0% | 49 | 45 | 8,9% |
| Specialistai | 217 | 195 | 11,3% | 178 | 170 | 4,7% |
| Darbininkai | 126 | 122 | 3,3% | 126 | 122 | 3,3% |
| Visi darbuotojai | 407 | 378 | 7,7% | 361 | 344 | 4,9% |

Bendrovės darbuotojų vidutinis mėnesinis darbo užmokestis:

| DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS | VIDUTINIS MĖNESIO ATLYGINIMAS (BRUTO), EUR | | | | | |
|---------------------------|--|---------------|-------------|------------------|------------------|-------------|
| | 2025 m. GRUPĖ | 2024 m. GRUPĖ | POKYTIS,% | 2025 m. BENDROVĖ | 2024 m. BENDROVĖ | POKYTIS,% |
| Įmonės vadovai | 10.519 | 8.699 | 20,9% | 16.650 | 13.742 | 21,2% |
| Aukščiausio lygio vadovai | 10.694 | 10.512 | 1,7% | 10.694 | 10.512 | 1,7% |
| Vidurinio lygmens vadovai | 6.181 | 6.067 | 1,9% | 6.234 | 6.321 | (1,4%) |
| Specialistai | 3.474 | 3.366 | 3,2% | 3.682 | 3.604 | 2,2% |
| Darbininkai | 2.442 | 2.255 | 8,3% | 2.442 | 2.255 | 8,3% |
| Visi darbuotojai | 3.619 | 3.463 | 4,5% | 3.730 | 3.584 | 4,1% |

* 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.





Bendrovės ir Grupės vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio struktūra, EUR:

| DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS | | VIDUTINIO MĖNESIO ATLYGINIMO STRUKTŪRA (BRUTO), EUR | | | | | |
|---------------------------|---|---|---------------|--------------|------------------|------------------|---------------|
| | | 2025 m. GRUPĖ | 2024 m. GRUPĖ | POKYTIS,% | 2025 m. BENDROVĖ | 2024 m. BENDROVĖ | POKYTIS,% |
| Įmonės vadovai | VMA be metinės premijos | 8.729 | 7.327 | 19,1% | 12.807 | 10.702 | 19,7% |
| | Metinė premija | 1.790 | 1.372 | 30,5% | 3.843 | 3.040 | 26,4% |
| | Iš viso Įmonės vadovai: | 10.519 | 8.699 | 20,9% | 16.650 | 13.742 | 21,2% |
| Aukščiausio lygio vadovai | VMA be metinės premijos | 8.744 | 8.408 | 4,0% | 8.744 | 8.408 | 4,0% |
| | Metinė premija | 1.950 | 2.104 | (7,3%) | 1.950 | 2.104 | (7,3%) |
| | Iš viso Aukščiausio lygio vadovai: | 10.694 | 10.512 | 1,7% | 10.694 | 10.512 | 1,7% |
| Vidurinio lygmens vadovai | VMA be metinės premijos | 5.571 | 5.301 | 5,1% | 5.619 | 5.516 | 1,9% |
| | Metinė premija | 610 | 766 | (20,4%) | 615 | 805 | (23,6%) |
| | Iš viso Vidurinio lygmens vadovai: | 6.181 | 6.067 | 1,9% | 6.234 | 6.321 | (1,4%) |
| Specialistai | VMA be metinės premijos | 3.280 | 3.045 | 7,7% | 3.480 | 3.255 | 6,9% |
| | Metinė premija | 194 | 321 | (39,6%) | 202 | 349 | (42,1%) |
| | Iš viso Specialistai: | 3.474 | 3.366 | 3,2% | 3.682 | 3.604 | 2,2% |
| Darbininkai | VMA be metinės premijos | 2.332 | 2.157 | 8,1% | 2.332 | 2.157 | 8,1% |
| | Metinė premija | 110 | 98 | 12,2% | 110 | 98 | 12,2% |
| | Iš viso Darbininkai: | 2.442 | 2.255 | 8,3% | 2.442 | 2.255 | 8,3% |
| Iš viso | VMA be metinės premijos | 3.367 | 3.130 | 7,6% | 3.470 | 3.237 | 7,2% |
| | Metinė premija | 252 | 333 | (24,3%) | 260 | 347 | (25,1%) |
| | Iš viso: | 3.619 | 3.463 | 4,5% | 3.730 | 3.584 | 4,1% |

Vidutinis darbuotojų
skaičius**407**

lyginant su 378 darbuotojais 2024 m.

Vidutinis mėnesinis darbo
užmokestis (bruto)**3.619 EUR**

lyginant su 3.463 EUR 2024 m.

Grupės darbuotojų informacija.

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

| DARBUOTOJŲ KATEGORIJOS | 2025 m. GRUPĖ | | | 2024 m. BENDROVĖ | | |
|--|---------------|--------------|--------------|------------------|--------------|--------------|
| | VISO | VYRAI | VISO | VYRAI | VISO | VYRAI |
| Įmonės vadovai | 10.519 | 10.519 | - | 16.650 | 16.650 | - |
| Aukščiausio ir vidurinio lygio vadovai | 6.773 | 7.057 | 6.250 | 6.694 | 7.085 | 6.372 |
| Specialistai | 3.474 | 3.624 | 3.210 | 3.682 | 3.961 | 3.278 |
| Darbininkai | 2.442 | 2.461 | 1.892 | 2.442 | 2.461 | 1.892 |
| Iš viso | 3.619 | 3.573 | 3.752 | 3.730 | 3.695 | 3.826 |

* 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.



Darbuotojų veiklos vertinimo ir premijavimo tvarka

2023 m. Bendrovei atnaujinus metinio darbuotojų veiklos vertinimo ir premijų skyrimo tvarką ir nuo 2024 m. įvedus mėnesinius, ketvirtinius ir metinius vertinimus, pagrindiniai veiklos rodikliai pagerėjo. eNPS reikšmingai padidėjo: nuo 15 - 2024 m. iki 28 - 2025 m. (+13). Įsitraukimo indeksas padidėjo nuo 81 iki 82 (+1), naudos vertinimo rodiklis – nuo 75 iki 81 (+6), o atlygio indikatorius pakilo nuo 70 iki 75 (+5).

Darbuotojų atranka ir įdarbinimas

2025 m. Bendrovė atnaujino savo darbuotojų rekomendacijų programą ir išplėtė kandidatų paieškos kanalus, siekdama sustiprinti talentų pritraukimo galimybes ir pasiekti platesnį bei įvairesnį potencialių kandidatų ratą.

Bendrovė taip pat sudarė bendradarbiavimo sutartis su keliomis aukštosiomis mokyklomis regione. Pagal šiuos susitarimus KNE teikia finansinę paramą studentams, pasirinkusiems įvairių sričių inžinerijos studijas, taip investuodama į būsimų specialistų pritraukimą. Studentai kviečiami į pažintinius vizitus Bendrovėje, jiems siūlomos praktikos galimybės ir sudaromos sąlygos susipažinti su organizacijos veikla, taip užtikrinant ankstyvą įsitraukimą ir formuojant tvarią talentų ugdymo grandinę.

Darbuotojų kompetencijos plėtros principai

2025 m. KNE švietimo sistema buvo skirta skatinti darbuotojų tobulėjimą tiek savarankiškai, tiek per mokymosi procesus, apimančius strategiškai svarbias žinias ir įgūdžius, įtrauktus į mokymo programas. Visiems darbuotojams suteikiama galimybė dalyvauti šiose programose. KNE švietimo sistemos įgyvendinimas grindžiamas 6 principais: sąsaja su verslo strategija, bendradarbiavimas tarp padalinių, poreikių nustatymas remiantis darbuotojų kompetencijų vertinimu, mokymosi efektyvumo matavimas, mokymosi integravimas su kitais procesais ir tinkamų mokymo priemonių pasirinkimas.

Kiekvienais metais iki 15% metinio mokymosi ir tobulinimo biudžeto skiriama darbuotojams finansuoti įvairias formalias studijas universitetuose.

KNE toliau vystė savo lyderystės kompetencijas plėsdama talentų rezervą ir tęsdama ilgalaikę lyderystės programą. Ši programa apima 9 mėnesių struktūruotas mokymosi sesijas ir tęsiasi vėliau per individualizuotą karjeros planų įgyvendinimą.

