

Norminio vidaus teisės akto pavadinimas	<b>AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika</b>
Proceso pavadinimas	Žmonių ir kultūros valdymas - atlygis
Proceso savininkas (padalinys)	Žmonių ir kultūros funkcija
Tvirtinančioji įmonė	AB „Ignitis grupė“
Tvirtinančio asmens pareigybė/ organas	AB „Ignitis grupė“ visuotinis akcininkų susirinkimas
Įsigaliojimo data	Įsigalioja nuo AB „Ignitis grupė“ visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo priėmimo dienos

## **AB „IGNITIS GRUPĖ“ ĮMONIŲ GRUPĖS ATLYGIO POLITIKA**

AB „Ignitis grupė“ įmonių grupė (toliau – Grupė) taiko atlygio politiką siekdama išlaikyti darbuotojų motyvaciją bei atliepti akcininkų lūkestį vykdyti tvarią, socialiai atsakingą plėtrą, kuriant modernią, tarptautinę, konkurencingą energetikos Grupę. Grupės plėtra turi būti vykdoma atsižvelgiant į ekonominius, aplinkos apsaugos ir socialinius veiklos aspektus. Jos vystymasis turi stiprinti sąveiką tarp finansinės ir nefinansinės grąžos tikslų bei atliepti Grupės strategijoje įtvirtintą misiją kurti energetiškai sumanų pasaulį ir siekti keistis, kad pasaulis taptų tvaresnis. Atlygio politika prisideda prie Grupės strategijos įgyvendinimo skatindama tvarumą, atsakingą augimą ir vertės kūrimą akcininkams.

Įgyvendinant atlygio politiką, siekiama pritraukti ir išlaikyti kompetentingus, greitai besimokančius, technologiškai pažangius, globaliai mąstančius ir kuriančius darbuotojus, išvengti interesų konfliktų nustatant atlygį vadovams bei atlygio politiką taikyti taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos.

AB „Ignitis grupė“ stebėtojų taryba – priežiūrą atliekantis kolegialus organas, renkamas Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo. Efektyviam stebėtojų tarybos funkcijų ir pareigų vykdymui atlygio sistemos srityje AB „Ignitis grupė“ stebėtojų taryba sudarė Skyrimo ir atlygio komitetą, kurio paskirtis – vertinti ir teikti pasiūlymus dėl Grupės ilgalaikės atlyginimų politikos, prižiūrėti Grupės atlyginimų politikos atitikimą tarptautinei praktikai ir gero valdymo praktikos rekomendacijoms ir teikti atitinkamus pasiūlymus dėl atlyginimų politikos tobulinimo. Bendrovės stebėtojų taryba ir Skyrimo ir atlygio komitetas, priimdami sprendimus atlygio sistemos klausimais, užtikrina tinkamą interesų konfliktų prevencijos sistemos funkcionavimą.

### **1. TIKSLAS IR TAIKymo APIMTIS**

- 1.1. **Tikslas:** nustatyti vieningai teisingus, aiškius ir skaidrius AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės darbuotojų atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų atlygio sistemą.
- 1.2. **Taikymo sritis:** taikoma visoms AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės įmonėms.

### **2. ATLYGIO POLITIKOJE VARTOJAMOS SAŲOKOS IR SUTRUMPINIMAI**

- 2.1. **Bendrovė** – AB „Ignitis grupė“ (juridinio asmens kodas 301844044).
- 2.2. **ABĮ** – Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas.
- 2.3. **Atlygio politika** – AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika; šis dokumentas.
- 2.4. **Atlygio rėžis** – kiekvienam Pareigybių lygiui nustatytos minimali ir maksimali PAD ribos.
- 2.5. **Atlygio rėžio vidurio taškas** – kiekvienam Pareigybių lygiui nustatyta Atlygio rėžio vidurinė reikšmė;
- 2.6. **Atlygio rinkos mediana** – reikšmė, lyginant su kuria 50 proc. rinkos dalyvių gauna didesnę atlygį, ir 50 proc. gauna mažesnę. Atlygio rinkos mediana nustatoma kiekvienam Pareigybės lygiui.
- 2.7. **Darbo kodeksas** – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas.

- 2.8. **Darbuotojas** – asmuo, kurį su Bendrove ir (ar) Įmone sieja darbo santykiai, įskaitant Vadovus, Pagrindinius vadovus, Vykdomųjų valdybų narius, nebent Atlygio politikoje būtų nurodyta kitaip.
- 2.9. **Grupė** – Bendrovė ir jos dukterinės bendrovės (įskaitant paskesnių eilių dukterines (patronuojamąsias) bendroves, taip pat užsienyje buveinę turinčias dukterines (patronuojamąsias) bendroves), kuriose Bendrovė tiesiogiai ir (ar) netiesiogiai turi balsų daugumą arba tiesiogiai ar netiesiogiai gali daryti lemiamą įtaką taip, kaip apibrėžta ABĮ 5 straipsnyje.
- 2.10. **Grupės tikslai** – metiniai AB „Ignitis grupė“ tikslai, kuriuos remdamasi Bendrovės strateginiu planu nustato ir jų pasiekimą vertina ST.
- 2.11. **ĮKAV** – pareigybės, veikiančios įtemptos konkurencijos aplinkoje, kurių nustatymo kriterijus ir sąrašą tvirtina Bendrovės Vykdomoji valdyba.
- 2.12. **Įmonė** – Grupės įmonė, išskyrus AB „Ignitis grupė“.
- 2.13. **Kintamoji atlygio dalis (KAD)** – Atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus Darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus.
- 2.14. **Kolegialus organas** – Bendrovės ir (ar) Įmonių steigimo dokumentuose nurodytas kolegialus valdymo organas – valdyba, ir (ar) priežiūros organas – stebėtojų taryba.
- 2.15. **Nekonkuravimo kompensacija** – Darbuotojui mokama kompensacija už jo su darbdaviu (Bendrove ir (ar) Įmone) sudarytoje nekonkuravimo sutartyje nurodytų nekonkuravimo įsipareigojimų laikymąsi.
- 2.16. **Pagrindiniai vadovai** – Darbuotojai, einantys Bendrovės Vykdomosios valdybos narių (įskaitant valdybos pirmininką) pareigas, taip pat AB „Energijos skirstymo operatorius“, UAB „Ignitis“, AB „Ignitis gamyba“ bei UAB „Ignitis renewables“ Vadovai.
- 2.17. **Papildomos naudos** – finansinio ir nefinansinio pobūdžio priemonių, nukreiptų į papildomą Darbuotojų skatinimą ir motyvavimą, visuma.
- 2.18. **Pareigybės lygis** – santykinis įvertis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Grupėje.
- 2.19. **Pareigybių struktūra** – Darbuotojų pareigybės, sugrupuotos į lygius pagal pareigybės veiklos sukuriamą vertę.
- 2.20. **Pastovioji atlygio dalis (PAD)** – Darbo sutartyje nustatytas pagrindinis Darbuotojo darbo užmokestis, atsižvelgiant į Darbuotojo Pareigybės lygį, Darbuotojo kompetenciją.
- 2.21. **SAK** – Bendrovės stebėtojų tarybos Skyrimo ir atlygio komitetas.
- 2.22. **Skiriantis organas** – vienasmenio ar kolegialaus organo narius renkantis organas, nurodytas Bendrovės ir Įmonių įstatuose.
- 2.23. **ST** – Bendrovės stebėtojų taryba.
- 2.24. **Tiesioginis vadovas** – Darbuotojas, kuriam pagal Bendrovės ir (ar) Įmonės organizacinę ar funkcinę struktūrą ir pareiginius nuostatus yra nustatytos funkcijos ir atsakomybė koordinuoti ir organizuoti Darbuotojų veiklą, bei jo pareigas laikinai einantis Darbuotojas.
- 2.25. **Vadovas** – Bendrovės ir (ar) Įmonės vienasmenis valdymo organas.
- 2.26. **Vykdomoji valdyba** – Bendrovės ar Įmonės Darbuotojai, einantys valdybos narių pareigas toje pačioje įmonėje.

- 2.27. **Visas atlygis** – visas piniginis atlygis, mokamas Bendrovės ir Įmonių Vadovams ir Vykdomųjų valdybų nariams, kurį sudaro PAD, KAD ir Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo nario atlygis (jei yra).

### **3. BENDROSIOS NUOSTATOS**

- 3.1. Grupės atlygio sistema formuojama atsižvelgiant į šiuos principus, kurie yra taikomi visi kartu:
- 3.1.1. vidinio teisingumo – už tokį patį ar lygiavertį (vienodą vertę sukuriantį) darbą Grupėje mokamas vienodas darbo užmokestis;
  - 3.1.2. išorinio konkurencingumo – Darbuotojams mokamas valstybės, kurioje dirba Darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis;
  - 3.1.3. aiškumo – atlygio dydis turi būti nustatomas remiantis aiškiais pasiektų darbo rezultatų, turimų kompetencijų ir kvalifikacijos kriterijais, apie kuriuos Darbuotojas turi būti informuotas;
  - 3.1.4. skaidrumo – siekiama, kad atlygio nustatymo ir valdymo sprendimai būtų priimami remiantis objektyviais ir aiškiais kriterijais, šie kriterijai būtų viešinami Darbuotojams ir visuomenei, todėl ši Atlygio politika yra skelbiama viešai;
  - 3.1.5. lygių galimybių ir nediskriminavimo – sprendimai dėl atlygio turi būti priimami remiantis Atlygio politikoje ir Grupėje galiojančioje Lygių galimybių ir įvairovės politikoje išdėstytomis nuostatomis.
- 3.2. Atlygio mokėjimo atidėjimo ir KAD susigrąžinimo galimybė Bendrovėje ir Įmonėse netaikoma.
- 3.3. Sprendimų, susijusių su Atlygio politikos nuostatų įgyvendinimu, priėmimo tvarka pateikta Atlygio politikos Priede Nr. 1.
- 3.4. Atlygio politika taikoma visiems Darbuotojams.
- 3.5. Dėl Atlygio politikos išimčių taikymo užsienio valstybėse veikiančioms Įmonėms sprendžia Bendrovės Vykdomoji valdyba, atsižvelgdama į atlygio rinkos skirtumus bei atitinkamos valstybės teisinį reglamentavimą.
- 3.6. Atlygio politika detalizuojama Grupės ir (ar) Bendrovės, ir (ar) Įmonės vidaus teisės aktuose, kurie privalo neprieštarauti šiai Atlygio politikai.
- 3.7. Atlygio politikos nuostatos taikomos atsižvelgiant į ABĮ, Darbo kodekso ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto, kolektyvinių sutarčių, taip pat kitų teisės aktų reikalavimus. Jei yra teisės aktų ir Atlygio politikos neatitikimų, Atlygio politika taikoma tiek, kiek neprieštarauja teisės aktams.
- 3.8. Ši Atlygio politika skelbiama viešai Bendrovės interneto svetainėje.

### **4. TIKSLŲ NUSTATYMAS IR PASIEKIMO VERTINIMAS**

- 4.1. Grupėje yra siekiama kurti tikslus pasiekiančią organizacinę kultūrą, todėl atlygio sistema siekiama skatinti elgsenas, susijusias su Bendrovei ir Įmonei, komandoms, Darbuotojams keliamų tikslų pasiekimu.
- 4.2. Ilgalaikiai strateginiai 4 (ketverių) metų tikslai Pagrindiniams vadovams nustatomi remiantis Bendrovės strateginiu planu.
- 4.3. Metiniai tikslai Bendrovės ir Įmonių Vadovams ir Vykdomųjų valdybų nariams nustatomi vadovaujantis Bendrovės ir Įmonių strateginiais planais, veiklos priemonių planais ir metiniais biudžetais. Bendrovės Vadovo ir Vykdomosios valdybos narių tikslai sutampa su ST tvirtinamais metiniais Bendrovės tikslais.
- 4.4. Metiniai, pusmetiniai ar ketvirtiniai tikslai kitiems Darbuotojams, nenurodytiems Atlygio politikos 4.2 ir 4.3 punktuose, nustatomi atsižvelgiant į Grupės ir (ar) Įmonių tikslus.
- 4.5. Nustatytų tikslų pasiekimo stebėseną atliekama ne rečiau nei kas ketvirtį.
- 4.6. Nustatytų tikslų pasiekimas vertinamas pagal jų pasiekimo procentą.

## 5. ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS

- 5.1. **Atlygis Grupėje gali susidėti iš:**
  - 5.1.1. **PAD** – Pastoviosios atlygio dalies;
  - 5.1.2. **KAD** – Kintamos atlygio dalies;
  - 5.1.3. **Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo ar komiteto nario atlygio** – apmokėjimo už veiklą Bendrovės ar Įmonių valdymo ir (ar) priežiūros organuose ar jų komitetuose, kaip nurodyta Atlygio politikos 11 punkte;
  - 5.1.4. **Papildomo apmokėjimo už viršvalandinį darbą, darbą poilsio bei švenčių dienomis arba naktį bei kitų priemonių**, mokamų pagal Darbo kodeksą ar atitinkamą užsienio valstybės teisės aktą ar kolektyvines sutartis;
  - 5.1.5. **Papildomo finansinio skatinimo** – skatinimo, kuris gali būti mokamas už dalyvavimą su Darbuotojo tiesioginėmis darbo funkcijomis nesusijusiose iniciatyvose, neeilinius rezultatus, inovacijas, įgyvendinant strateginius Grupės prioritetus, neeilinį vertės kūrimą Grupėje, kitais atvejais, kai tai numatyta Įmonių kolektyvinėse sutartyse.
  - 5.1.6. **Papildomų naudų** – finansinių ir nefinansinių priemonių ar jų atitikmenų, kuriomis siekiama skatinti Darbuotojų motyvaciją ir lojalumą, padėti suderinti darbą ir poilsį, siekti geresnių veiklos rezultatų bei didinti darbdavio patrauklumą skatinant Darbuotojų pasitenkinimą organizacija, išlaikant nepriekaištingą reputaciją, veiklos skaidrumą, socialinę atsakomybę, atveriant galimybes Darbuotojų savirealizacijai, karjerai ir kt. Darbuotojams suteikiamos Papildomos naudos yra detalizuojamos Grupės vidaus teisės aktuose ar kolektyvinėse sutartyse;
  - 5.1.7. **Ekspatrianto finansinio paketo** – papildomų išlaidų, susijusių su Darbuotojo persikėlimu darbdavio pavedimu dėl darbo funkcijų atlikimo iš vienos valstybės į kitą, kompensavimo. Ekspatrianto finansinis paketas gali būti taikomas pritraukiant talentus iš užsienio valstybių į Bendrovę ar Įmones. Ekspatrianto finansinio paketo taikymo gaires nustato ST, pritarus SAK, o jų įgyvendinimą detalizuojančias nuostatas nustato Bendrovės Vykdomoji valdyba.

## 6. PAREIGYBIŲ STRUKTŪRA

- 6.1. Atlygio sistemos pagrindas yra Grupės pareigybių struktūra, kurią sudaro pareigybės, suskirstytos į Pareigybių lygius. Pareigybės lygio įvertinimui ir nustatymui taikoma Grupės pasirinkta tarptautinėje atlygio praktikoje pripažinta metodika.
- 6.2. Pareigybės lygis nustatomas įvertinus šiuos kriterijus:
  - 6.2.1. **Žinios** – pareigybei reikalinga kvalifikacija, kompetencija, patirtis, specialiosios žinios ir išsilavinimas;
  - 6.2.2. **Problemų sprendimas** – pareigybės priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumas, unikalumas;
  - 6.2.3. **Atsakomybė** – pareigybės atliekamų užduočių įtaka Grupės veiklos rezultatams.
- 6.3. Pareigybės Grupėje gali būti vertinamos išorės konsultantų, vidinio, Grupės mastu veikiančio, pareigybių vertinimo komiteto ir (arba) pareigybių kalibracijos metu.
- 6.4. Pareigybių lygiai peržiūrimi pagal poreikį, atsiradus naujai pareigybei, pasikeitus pareigybės funkcijoms ir (ar) atsakomybėms. Pareigybių lygiai nustatomi ir peržiūrimi Bendrovės Žmonių ir kultūros funkcijos vadovo nustatyta tvarka.
- 6.5. Grupės pareigybių struktūra yra privaloma Bendrovei ir Įmonėms.
- 6.6. Pareigybių struktūra yra talpinama Bendrovės intranete ir yra prieinama visiems Darbuotojams.

## 7. ATLYGIO RĖŽIŲ NUSTATYMO PRINCIPAI

- 7.1. Siekiant užtikrinti atlygio konkurencingumą ir skatinti Darbuotojus siekti rezultatų, orientuojamasi į atitinkamos valstybės, kurioje veikia Bendrovė ar Įmonė, Atlygio rinkos medianą. Atsižvelgiant į užsienio valstybėje veikiančios Įmonės konkurencinę aplinką, Įmonei keliamus strateginius uždavinius, gali būti nustatomas kitoks Atlygio rėžis

(aukštesnis arba žemesnis), nei Atlygio rinkos mediana. Kitoks Atlygio režis gali būti nustatomas ir pareigybėms, kurioms taikoma specializuota atlygio sistema, kaip nurodyta Atlygio politikos 10 punkte.

- 7.2. Siekiant užtikrinti išorinio konkurencingumo principą, Atlygio režiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į pasirinktos atlyginimų tyrimo kompanijos, šalies darbo užmokesčio tyrimo duomenis, prognozes ir atlygio rinkos tendencijas.
- 7.3. Atlygio režiai, remiantis Atlygio rinkos mediana, nustatomi kiekvienam Pareigybės lygiui. Atlygio režių vidurio tašką siekiama nustatyti kuo artimesnį Atlygio rinkos medianai.
- 7.4. Atlygio režių ribos kiekvienam Pareigybės lygiui, lyginant su Atlygio režio vidurio tašku, nustatomos 80 – 120% ribose.
- 7.5. Siekiant užtikrinti išorinį konkurencingumą, ĮKAV Atlygio režiams nustatomas koreguojantis atlygio koeficientas. Į ĮKAV sąrašą neįtraukiami Bendrovės ir Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai ir Vadovai.
- 7.6. Grupės Atlygio režiai privalomi Bendrovei ir Įmonėms.

## **8. PASTOVIOS ATLYGIO DALIES (PAD) NUSTATYMO IR PERŽIŪROS PRINCIPAI**

- 8.1. Darbuotojo PAD nustatomas ir gali būti keičiamas atitinkamam Pareigybės lygiui nustatyto Atlygio režio ribose, atsižvelgiant į Darbuotojo patirtį, kompetenciją ir veiklos rezultatus. Paprastai PAD negali viršyti maksimalios Atlygio režio ribos. PAD, viršijantis atitinkamam Pareigybės lygiui nustatyto Atlygio režio maksimalią ribą, Darbuotojui gali būti nustatomas Bendrovės Vykdomosios valdybos nustatyta tvarka, o Pagrindiniam vadovui – gavus ST pritarimą.
- 8.2. Kasmetinis PAD peržiūros procesas Bendrovėje ir (ar) Įmonėje nėra garantuojamas ir besąlyginis, t. y. kasmetinei PAD peržiūrai turi įtakos:
  - 8.2.1. Bendrovės ir (ar) Įmonės veiklos rezultatų ir jai nustatytų tikslų pasiekimo procentas;
  - 8.2.2. atlygio rinkos pokyčiai (teigiami ir neigiami) valstybėje, kurioje Darbuotojas dirba.
- 8.3. Darbuotojų PAD peržiūrimas kartą metuose kasmetinės PAD peržiūros proceso metu, po metinių Darbuotojų veiklos aptarimo pokalbių. Individualiai Darbuotojo PAD peržiūrai turi įtakos:
  - 8.3.1. Darbuotojui nustatytų tikslų pasiekimas, kompetencijų augimo ir vertybinių nuostatų teigiamas vertinimas;
  - 8.3.2. individualaus Darbuotojo PAD palyginimas su atitinkamam Pareigybės lygiui nustatyto Atlygio režio vidurio tašku.
- 8.4. Siūlymą dėl Darbuotojo, išskyrus Bendrovės ir Įmonių Vadovus, PAD dydžio nustatymo ar peržiūros teikia jo Tiesioginis vadovas, gavęs aukštesnio lygmens vadovo patvirtinimą.
- 8.5. Siūlymą dėl Bendrovės ir Įmonių Vykdomųjų valdybų narių PAD dydžio nustatymo ar peržiūros teikia Tiesioginis vadovas.
- 8.6. Siūlymą dėl Bendrovės ir Įmonių Vadovų PAD dydžio nustatymo ar peržiūros teikia Bendrovės Vykdomoji valdyba.
- 8.7. Ne metinės peržiūros metu Darbuotojo PAD gali būti peržiūrima dėl Bendrovės ir (ar) Įmonės struktūrinių pokyčių arba Darbuotojo vidinės karjeros, kai keičiasi Darbuotojo Pareigybės lygis, taip pat kitais pagrįstais ir objektyviais atvejais, siekiant užtikrinti Bendrovės ir (ar) Įmonės ir (ar) jos struktūrinio padalinio veiklos tęstinumą, vidaus teisės aktų nustatyta tvarka.

## **9. KINTAMOS ATLYGIO DALIES (KAD) NUSTATYMAS IR IŠMOKĖJIMAS**

- 9.1. Bendrovės ir Įmonių Vadovų bei Vykdomųjų valdybų nariams KAD dydis nustatomas ne didesnis nei 20 (dvidešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD.
- 9.2. Darbuotojams, išskyrus nurodytus Atlygio politikos 9.1 punkte, KAD dydis nustatomas ne didesnis nei 10 (dešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD.

- 9.3. Pareigybėms, kurioms priskiriamos strateginės atsakomybės ir (arba) kurios daro reikšmingą įtaką Grupės rezultatų pasiekimui, išskyrus nurodytas Atlygio politikos 9.1 punkte, KAD dydis nustatomas ne didesnis nei 20 (dvidešimt) % nuo jų PAD už laikotarpį, už kurį mokama KAD.
- 9.4. Atskiroms Darbuotojų grupėms, pareigybėms ar užsienio valstybėse veikiančių Įmonių Darbuotojams, kurių specifinių darbo rezultatų pasiekimui skatinti pagal rinkos ar verslo poreikius reikalinga kitokia KAD nustatymo ar motyvavimo sistema, taikomos specializuotos atlygio sistemos, kaip nurodyta Atlygio politikos 10 punkte.
- 9.5. Bendrovės ir Įmonių Vadovams ir Vykdomųjų valdybų nariams KAD mokamas kartą metuose (mokėjimas gali būti išdėstomas laike), kitiems Darbuotojams vidaus teisės aktų nustatyta tvarka – kartą per metus, pusmetį ar ketvirtį, atsižvelgiant į nustatytų konkrečių ir išmatuojamų tikslų arba rodiklių pasiekimą.

## **10. SPECIALIZUOTOS ATLYGIO SISTEMOS NUSTATYMAS**

- 10.1. Siekiant atlygio sistemos lankstumo ir reikiamo poveikio Grupės strateginių tikslų pasiekimui, pareigybėms, kurių veikla susijusi su tiesioginiais pardavimais, elektros energijos, gamtinių dujų, suskystintų gamtinių dujų ir (ar) kitų energetikos produktų ir su jais susijusių paslaugų didmenine prekyba, prekyba išvestinėmis finansinėmis priemonėmis ar produktais, energijos tiekimo valdymu ir planavimu, atsinaujinančios energetikos projektų įgyvendinimu/vystymu ir pan., pagal poreikį Grupėje gali būti nustatomos specializuotos atlygio sistemos.

## **11. BENDROVĖS IR ĮMONIŲ KOLEGIALIŲ ORGANŲ NARIŲ VEIKLOS APMOKĖJIMO NUSTATYMAS**

- 11.1. Atlygis už veiklą Bendrovės ir Įmonių Kolegialiuose organuose mokamas:
  - 11.1.1. Bendrovės ir Įmonių Vykdomųjų valdybų nariams;
  - 11.1.2. nepriklausomiems Įmonių valdybų nariams;
  - 11.1.3. nepriklausomiems Bendrovės ir Įmonių stebėtojų tarybų nariams;
  - 11.1.4. nepriklausomiems Bendrovės audito komiteto ir Bendrovės ST komitetų nariams;
  - 11.1.5. Darbuotojų atstovams, einantiems Bendrovės ar Įmonių Kolegialių organų narių pareigas, jei tai numato Bendrovės ar Įmonės įstatai;
  - 11.1.6. valstybės tarnautojams, einantiems Bendrovės ar Įmonių Kolegialių organų narių pareigas;
  - 11.1.7. Bendrovės ar Įmonių Darbuotojams, kitose Įmonėse, veikiančiose užsienio valstybėse, einančių Kolegialių organų narių pareigas, jei to reikalauja atitinkamos valstybės teisės aktai.
- 11.2. Atlygis už veiklą Bendrovės ir Įmonių Kolegialiuose organuose nepriklauso nuo Bendrovės ar Įmonės veiklos rezultatų
- 11.3. ST nepriklausomų narių, valstybės tarnautojų, einančių ST nario pareigas, ir Bendrovės audito komiteto narių mėnesinį atlygio dydį nustato Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas savo sprendimu.
- 11.4. Bendrovės ir Įmonių Kolegialių organų narių mėnesinio atlygio už veiklą Bendrovės ir Įmonės Kolegialiuose organuose dydžiai nurodyti šios Atlygio politikos priede Nr. 2.
- 11.5. Bendrovės ST nariams atlygis už dalyvavimą komitetų veikloje įskaičiuotas į jų atlygį už veiklą ST, ir jiems papildomas atlygis už veiklą komitetuose nemokamas.
- 11.6. Kolegialaus organo nario atlygis nustatomas Kolegialaus organo skyrimo metu visai Kolegialaus organo kadencijai. Jeigu renkami pavieniai Kolegialaus organo nariai iki veikiančio Kolegialaus organo kadencijos pabaigos, jiems atlygis nustatomas tokio pačio dydžio kaip ir veikiančio Kolegialaus organo nariams.
- 11.7. Kai Kolegialių organų narių atlygio dydžiui apskaičiuoti naudojamas Vadovo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, jis nustatomas Kolegialaus organo skyrimo metu pagal praėjusių finansinių metų faktinius atlygio išmokėjimo duomenis.

- 11.8. Bendrovės ar Įmonės Darbuotojams apmokėjimas už veiklą kitų Įmonių Kolegialiuose organuose yra įskaičiuotas į jų atlygį ir papildomas atlygis nemokamas, nebent ir tiek, kiek to reikalauja teisės aktai, bet ne daugiau nei 50 (penkiasdešimt) procentų ST nario atlygio dydžio.
- 11.9. Sutartis, sudaryta su Bendrovės ir Įmonės Kolegialaus organo nariu dėl Bendrovės ir Įmonės Kolegialaus organo nario veiklos vykdymo, pasibaigia, kai:
  - 11.9.1. baigiasi Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo nario kadencija;
  - 11.9.2. Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo narys yra atšaukiamas iš Kolegialaus organo ar atšaukiamas visas Kolegialaus organas;
  - 11.9.3. Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo narys atsistatydina ar negali toliau eiti pareigų;
  - 11.9.4. Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo narys nustoja eiti Kolegialaus organo nario pareigas kitu pagrindu.

## **12. PAPILDOMAS FINANSINIS SKATINIMAS**

- 12.1. Papildomas finansinis skatinimas skiriamas darbdavio iniciatyva bei diskrecija ir nėra garantuota atlygio paketo dalis.
- 12.2. Papildomas finansinis skatinimas netaikomas Bendrovės ir Įmonių Vadovams ir Vykdomųjų valdybų nariams, tačiau ST turi teisę nustatyti ir skirti Papildomą finansinį skatinimą Įmonių Vadovams ir Įmonių Vykdomųjų valdybų nariams už ilgalaikių (ilgesnių nei vieneri metai) vystomų ir (ar) valdomų atsinaujinančių išteklių energetikos projektų ir (ar) žaliosios gamybos segmente vykdomų veiklų apimtyje keliamų strateginių tikslų sėkmingą įgyvendinimą. Tokių projektų įgyvendinimo kriterijus bei tikslus nustato ir tvirtina Bendrovės Vykdomoji valdyba. Visais atvejais šiame punkte nurodytas Papildomas finansinis skatinimas Įmonių Vadovams ir Įmonių Vykdomųjų valdybų nariams kartu su KAD negali viršyti Įmonės Vadovo ar Įmonės Vykdomosios valdybos nario PAD per atitinkamą laikotarpį dydžio.

## **13. IŠEITINIŲ KOMPENSACIJŲ IŠMOKĖJIMO TVARKA**

- 13.1. Darbuotojams išeitinės išmokos nutraukiant darbo sutartį išmokamos Darbo kodekso, kolektyvinių sutarčių ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto ir šios Atlygio politikos nustatyta tvarka.
- 13.2. Įspėjimo terminai Bendrovės ir Įmonių Vadovams darbo santykių pasibaigimo atveju taikomi ABĮ ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto nustatyta tvarka, o Vykdomųjų valdybų nariams darbo santykių pasibaigimo atveju taikomi Darbo kodekso ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto nustatyta tvarka.
- 13.3. Įmonės Kolegialaus organo nariui atsistatydinus iš užimamų pareigų ar jį atšaukus iš užimamų pareigų, išmokos ar kompensacijos dėl sutarties dėl Kolegialaus organo nario veiklos vykdymo pasibaigimo nėra mokamos. Tokiais atvejais Bendrovės ar Įmonės Kolegialaus organo nariui turi būti išmokamas atlygis už faktiškai sugaištą laiką vykdant Kolegialaus organo nario veiklą.
- 13.4. Darbo sutarčiai pasibaigus bet kokiais pagrindais, su Bendrovės Vadovu atsiskaitoma vadovaujantis darbo sutartyje ir Darbo kodekse nustatyta tvarka.
- 13.5. Sprendimą dėl Pagrindinio vadovo išeitinės išmokos, jei ji yra didesnė, nei numatyta Darbo kodekse ar atitinkamame užsienio valstybės teisės akte, bei dėl Nekonkuravimo kompensacijos dydžio priima Pagrindinį vadovą atšaukiantis organas, įvertinęs jo pasiektus rezultatus, darbo stažą Grupėje, susiklosčiusių aplinkybių svarbą, komercines rizikas ir konkuravimu galimą padaryti žalą Grupei ir pan., pritarus Bendrovės Vykdomajai valdybai.

## **14. ATLYGIO KONTROLĖS PRINCIPAI**

- 14.1. Nustatant ir peržiūrint PAD Pagrindiniams vadovams, ST vertina jų Viso atlygio atitikimą viso tikslinio Atlygio rinkos medianai (lyginama PAD, KAD ir Kolegialaus organo atlygio suma (jei yra)).
- 14.2. Bendrovės ST, pritarus SAK, gali nustatyti ir kitus atlygio kontrolės ir valdymo principus ar juos keisti.

## **15. ATLYGIO POLITIKOS RENGIMO IR TVIRTINIMO PROCESAS**

- 15.1. Atlygio politiką tvirtina ir keičia Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgdamas į ABĮ, Darbo kodekso ar atitinkamo užsienio valstybės teisės akto reikalavimus ir gavęs Bendrovės Vykdomosios valdybos, ST ir SAK nuomonę, taip pat įvykdžius informavimo ir konsultavimosi procedūras su Bendrovės ir Įmonių darbuotojų atstovais.
- 15.2. Keičiant Atlygio politiką, esminiai Atlygio politikos pakeitimai turi būti apibūdinami ir paaiškinami. Jeigu keičiama Atlygio politika jau buvo svarstyta Bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime, tačiau jai nepritarta – argumentai privalo būti nurodyti Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime. Atlygio politika gali būti keičiama, įvertinus bendrą ekonominę situaciją rinkoje, finansinius Grupės rezultatus, pasikeitimus teisės aktuose, reglamentuojančiuose atlygio mokėjimo klausimus.
- 15.3. Atlygio politika įgyvendinama priimant Atlygio politikoje nustatytus sprendimus ir detalizuojančius vidaus teisės aktus.

## **16. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

- 16.1. Už Atlygio politikos įgyvendinimo priežiūrą yra atsakingas Bendrovės Žmonių ir kultūros funkcijos vadovas.
- 16.2. Įmonės Atlygio politiką įgyvendina maksimalia apimtimi, užtikrindamos Įmonių įstatų, Valstybės valdomos energetikos įmonių grupės korporatyvinio valdymo gairėse nustatytų principų, Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo, Lietuvos Respublikos elektros energetikos įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikoje arba užsienio valstybėje, kurioje yra įsteigta ir veikla vykdo Įmonė, galiojančių teisės aktų nuostatų laikymąsi. Ši Atlygio politika taikoma Grupės mastu, nepažeidžiant Europos Sąjungos 3-iojo energetikos paketo nuostatų.

## **17. PRIEDAI**

- 1 *Priedas. Tvirtinimo ir derinimo matrica*
- 2 *Priedas. Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių atlygio už veiklą kolegialiuose organuose dydžiai*



1 priedas. Tvirtinimo ir derinimo matrica  
 AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika

Tvirtina / Nustato (galutinis sprendimas)*	Bendrovės ST	SAK	Bendrovės Vadovas	Bendrovės Vykdomoji valdyba	Įmonės stebėtojų taryba (jei yra)	Įmonės Vadovas	Tiesioginis vadovas	Skiriantis organas
<b>Pritaria*</b>								
<b>Ilgalaikių strateginių 4 (ketverių) metų tikslų nustatymas ir vertinimas</b>								
Pagrindiniai vadovai	2	1						
<b>Metinių tikslų nustatymas ir vertinimas</b>								
Bendrovės Vadovas	1			2				
Bendrovės Vykdomoji valdyba	1		2					
Įmonių Vadovai					1			2
Kiti Darbuotojai							1	
<b>Atlygio rėžių nustatymas</b>								
Pagrindinių vadovų Pareigybių lygiai	2	1						
Kiti Pareigybių lygiai				1				
<b>PAD nustatymas ir peržiūra</b>								
Bendrovės Vadovas	1			2				
Bendrovės Vykdomoji valdyba ir vidaus audito vadovas	1		2					
Įmonių Vadovai				1	2			3
Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai				1		2		
Kiti Bendrovės Darbuotojai			2				1	
Kiti Įmonių Darbuotojai						2	1	
<b>KAD dydžio nustatymas</b>								
Bendrovės Vadovas	1			2				
Įmonių Vadovai					1			2
Kiti Bendrovės Darbuotojai			2				1	
Kiti Įmonės Darbuotojai						2	1	
<b>Specializuotų atlygio sistemų tvirtinimas</b>								
Visos pareigybės				1				
<b>Kolegialių organų narių veiklos apmokėjimo nustatymas</b>								
Įmonių ST arba valdybų nariai								1
Įmonių Vykdomųjų valdybų nariai					1			

\*Tvirtinimo veiksmų seka nurodoma skaičiais

2 priedas. Bendrovės ir Įmonių kolegialių organų narių atlygio už veiklą kolegialiuose organuose dydžiai

AB „Ignitis grupė“ įmonių grupės atlygio politika

1. Bendrovės ST ir Įmonių, kurios yra nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbios įmonės, nurodytos Lietuvos Respublikos nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbių objektų apsaugos įstatyme, (toliau – Nacionaliniam saugumui svarbios įmonės) Kolegialių organų narių atlygio dydžiai:

<i>Kolegialaus organo nario pozicija</i>		<i>Atlygio dydis</i>
I	<b>AB "Ignitis grupė"</b> ST nepriklausomas pirmininkas	1/3 x Vadovo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis
	<b>Nacionaliniam saugumui svarbių įmonių</b> stebėtojų tarybos ar valdybos nepriklausomas pirmininkas	
II	<b>AB "Ignitis grupė"</b> ST nepriklausomas narys	1/4 x Vadovo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis
	<b>Nacionaliniam saugumui svarbių įmonių</b> stebėtojų tarybos ar valdybos nepriklausomas narys	
III	<b>AB "Ignitis grupė"</b> valstybės tarnautojas, einantis ST nario pareigas	1/8 x Vadovo vidutinis mėnesinis darbo užmokestis
	<b>Nacionaliniam saugumui svarbių įmonių</b> valstybės tarnautojas, einantis Kolegialaus organo nario pareigas	

2. Kitų nei šio priedo 1 punkte nurodytų Bendrovės ir Įmonių Kolegialių organų narių atlygio dydžiai:

<i>Kolegialaus organo nario pozicija</i>		<i>Atlygio dydis, Eur</i>
I	<b>AB "Ignitis grupė"</b> Vykdomosios valdybos pirmininkas	2600
	<b>UAB „Ignitis renewables“</b> valdybos nepriklausomas narys	
II	<b>AB "Ignitis grupė"</b> ST komitetų nepriklausomas pirmininkas*	2000
	<b>AB „Ignitis grupė“</b> audito komiteto nepriklausomas pirmininkas	
III	<b>AB "Ignitis grupė"</b> komitetų nepriklausomas narys*	1800
	<b>AB "Ignitis grupė"</b> Vykdomosios valdybos narys	
	<b>Kitų Įmonių</b> Vykdomosios valdybos pirmininkas	
IV	<b>Kitų įmonių</b> Vykdomosios valdybos narys	1300
	<b>Kitų Įmonių</b> stebėtojų tarybos arba valdybos nepriklausomas narys	

\* mokama, jeigu ne ST narys