

## „VILVI GROUP“ ATLYGIO POLITIKA

### I. BENDROJI DALIS

1. „Vilvi group“ (toliau – Įmonių grupė) atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato bendrus Įmonių grupę sudarančių bendrovių valdybos narių, vadovų, darbuotojų atlygio principus, apibrėžia pagrindines nuostatas, kurias taikant būtų efektyviai valdomos darbo užmokesčio išlaidos ir tuo pat metu sukuriamos motyvacinės paskatos darbuotojams prisidėti prie atsakingai valdomos įmonių grupės misijos, vizijos, vertybių ir tikslų įgyvendinimo.

Politika įtvirtina vidinio teisingumo nuostatas, kad to paties pareigybių lygio darbuotojų atlygio skirtumai atitiktų atlygio politikoje nustatytas ribas ir tarp atskirų pareigybių formuotų teisingus individualių darbuotojų atlyginimų santykius.

Atlygio politika turi vadovautis visos Įmonių grupės Bendrovės, kad būtų pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti tinkamiausi darbuotojai.

Atlygio politika reglamentuoja Bendrovės valdybos narių, vadovų, darbuotojų atlygio sistemą: darbo apmokėjimo tvarką, darbo užmokesčio apskaičiavimą, darbo užmokesčio dydžius pagal pareigybes ir darbuotojų kategorijas, darbuotojų premijavimą, darbo užmokesčio ir kitų su darbo ar valdymo santykiais susijusių išmokų sumokėjimo terminus ir tvarką.

Ši Atlygio politika neapibrėžia atliekamų darbo funkcijų turinio, nenumato darbo funkcijų aprašymo, darbuotojams privalomų kvalifikacinių reikalavimų, kuriuos numato darbuotojų pareigybės nuostatai ir/arba darbo sutartys.

### II. ATLYGIO POLITIKOJE VARTOJAMOS SĄVOKOS IR SUTRUMPINIMAI

1. **Atlygio politika** – ši Įmonių grupės valdybos narių, vadovų, darbuotojų atlygio politika.
2. **Bendrovė** – bet kuri „Vilvi group“ įmonė: AB Vilkyškių pieninė, AB „Modest“, AB Kelmės pieninė, AB „Pieno logistika“, UAB „Kelmės pienas“
3. **Patronuojanti bendrovė** – AB Vilkyškių pieninė.
4. **Įmonių grupė** – AB Vilkyškių pieninė, AB „Modest“, AB Kelmės pieninė, AB „Pieno logistika“, UAB „Kelmės pienas“.
5. **Paskyrimų ir atlyginimo komitetas** – Patronuojančios bendrovės Valdybos sudarytas patariamasis komitetas, atsakingas už bendros atlygio ir skatinimo politikos formavimą Įmonių grupėje.
6. **Bendrovės valdyba – Bendrovės valdybos nariai.**
7. **Patronuojančios bendrovės vadovas** – generalinis direktorius.
8. **Bendrovės vadovas** – vadovas (direktorius).
9. **Aukščiausio lygmens vadovas** – I lygmens vadovas, Bendrovės struktūrinio padalinio direktorius.
10. **II lygmens vadovas** – Bendrovės skyrių vadovas
11. **Vidurinio lygmens vadovas** – vadovas, kuris gali turėti kelių lygmenų pavaldžius funkcinius skyrius.
12. **Darbuotojas** – darbuotojas, dirbantis Įmonių grupėje.

13. **Atlygis** – už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir kintamoji atlygio dalis (KAD), bei kitos su darbo santykiais susijusios išmokos.
14. **Pastovioji atlygio dalis (PAD)** – darbo sutartyje nustatytas pagrindinis arba valandinis darbuotojo piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Ši atlygio dalis siejama su pareigybės lygiu, kuris parodo darbuotojo pareigybės svorį ir vertę Bendrovėje.
15. **Kintamoji atlygio dalis (KAD)** – piniginio atlygio dalis, kuri mokama kaip priedas prie darbuotojo PAD, nustatoma atsižvelgiant į darbo atlikimo kokybę, rezultatus, kompetencijų lygį, Bendrovei iškeltų bei individualių darbuotojo tikslų pasiekimą, ir atitikimą Bendrovės ir Įmonių grupės vertybėms.
16. **Kitos naudos (KN)** – kitos galimos naudos, skiriamos darbuotojams kaip skatinamosios priemonės.

### III. FINANSINIO ATLYGIO SUDEDAMOSIOS DALYS

Visų darbuotojų atlygį sudaro dvi pagrindinės dalys: pastovioji ir kintamoji. Taip pat gali būti mokamos skatinamosios išmokos.

1. Pastovioji atlygio dalis (PAD) – darbo sutartyje nustatytas pagrindinis arba valandinis mėnesinis darbuotojo piniginis darbo užmokestis. Ši atlygio dalis siejama su darbuotojo pareigybės lygiu ir pareigybės lygiui nustatytu rėžiu.
2. Kintamoji atlygio dalis (KAD) – papildomas darbuotojo piniginis atlygis, nustatomas atsižvelgiant į darbo atlikimo kokybę ir rezultatus, Bendrovei iškeltų bei individualių darbuotojo tikslų pasiekimą, kompetencijų lygį ir atitikimą Bendrovės ir Įmonių grupės vertybėms.
3. Kitos naudos (KN) – kitos galimos naudos, skiriamos darbuotojams kaip skatinamosios priemonės.

### IV. PAGRINDINIAI ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI

1. Bendrovės pareigybių struktūra yra Atlygio sistemos pagrindas. Struktūrą sudaro pareigybės, suskirstytos į lygius pagal jų svorį, vertę ir darbo pobūdį.

Bendrovės vadovo pareigybės lygį, atsižvelgiant į Paskyrimo ir atlyginimo komiteto rekomendacijas, tvirtina Bendrovės Valdyba, o tais atvejais, jeigu ji Bendrovėje nesudaroma, – Patronuojančios bendrovės vadovas – generalinis direktorius.

Kitų Bendrovės darbuotojų pareigybių lygius, atsižvelgiant į Paskyrimo ir atlyginimo komiteto ir „Korn Ferry Hay Group“ rekomendacijas, kad įmonių grupėje būtų palaikomas ir vystomas nuoseklus pareigybių lygių priskyrimas, tvirtina Patronuojančios bendrovės vadovas.

2. Pastovioji atlygio dalis – darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį – didžiausia ir svarbiausia piniginio atlygio dalis. Pagrindas nustatyti PAD darbuotojui yra atitinkamo darbuotojo pareigybės vertė, kuri siejama su jo pareigybės lygiu. Kiekvienam pareigybės lygiui nustatomi PAD rėžiai – ribos (minimali ir maksimali), kuriose PAD gali kisti, atsižvelgiant į darbuotojo patirtį, kompetenciją ir ilgalaikius veiklos rezultatus. Rėžių ribos nustatomos siekiant užtikrinti vidinį atlygio teisingumą. Pareigybės lygio rėžiai gali būti nustatomi ir peržiūrimi kartą per metus, atsižvelgiant į atliktus nepriklausomus darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir rinkos tendencijas.
3. Darbuotojo PAD nustatymui ir viso darbuotojui mokamo piniginio atlygio išoriniam konkurencingumui įvertinti, Įmonių grupė pasirenka darbo užmokesčio tyrimo duomenis ir lyginamąją rinką.

Vertinant bendrą PAD ir KAD išorinį konkurencingumą, remiamasi „Korn Ferry Hay Group“ atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų įmonių, veikiančių Lietuvoje ir/arba regione viso piniginio atlygio (total cash shift premium – angl. k.), mokamo atitinkamam pareigybės lygiui, vidutine reikšme (mediana).

Lyginamąją rinką Įmonių grupė pasirenka, visas įmones veikiančias Lietuvoje ir/arba regione. Atlygio konkurencingumo įvertinimui gali būti pasitelkta papildoma atlygio rinkos informacija iš įvairių šaltinių.

4. Kiekvienos pareigybės lygio PAD režio nustatymo atskaitos tašku laikoma atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių, visų įmonių veikiančių Lietuvoje ir/arba regione, bazinio atlyginimo (base salary – angl. k.), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinė reikšmė (mediana), o bazinio atlyginimo režijų ribos lyginant su atskaitos tašku nustatomos 75 – 125% ribose. Nuokrypis nuo šių ribų galimas tik pagrįstais išimtiniais atvejais.
5. Darbuotojo atlygis Bendrovėje priklauso nuo darbuotojo užimamos pareigybės lygio, darbo atlikimo kokybės ir rezultatų, Bendrovė ir (ar) jos dukterinių įmonių bei individualių darbuotojo tikslų pasiekimo, kompetencijų lygio ir atitikimo Bendrovės ir Įmonių grupės vertybėms.
6. Nustatant Patronuojančios bendrovės vadovo ir Bendrovių vadovų atlygio atskaitos tašką ir konkretų atlygį, jis nustatomas įvertinus analogiško dydžio įmonių vadovų apmokėjimo lygį, atsižvelgiant į pareigybės lygį, bei asmeninę vadovo kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus.

## **V. PASTOVIOS ATLYGIO DALIES (PAD) NUSTATYMO PRINCIPAI**

1. Patronuojančios bendrovės vadovui ir Bendrovių vadovams atlygį nustato Bendrovės valdyba, atsižvelgiant į Paskyrimo ir atlyginimo komiteto rekomendacijas, jeigu valdyba nesudaroma – Bendrovės vadovą skiriantis organas. Atlyginimą sudaro darbo sutartyje nurodyta fiksuota dalis. Patronuojančios bendrovės vadovui ir Bendrovių vadovų atlyginimui netaikomi jokie atidėto mokėjimo mechanizmai, jeigu nėra atskiros susitarimo.
2. Aukščiausio lygmens vadovams atlygio atskaitos tašką ir konkretų atlygį, atsižvelgiant į pareigybės lygį, įvertinus analogiško dydžio įmonių vadovų apmokėjimo lygį, bei asmeninę vadovų kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus PAD nustato Patronuojančios Bendrovės vadovas.
3. II lygmens vadovams atlygio atskaitos tašką ir konkretų atlygį, atsižvelgiant į pareigybės lygį, įvertinus analogiško dydžio įmonių vadovų apmokėjimo lygį, bei asmeninę vadovų kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus PAD nustato Aukščiausio lygmens vadovai suderinę su Patronuojančios Bendrovės vadovu ir Bendrovės vadovu.
4. Vidurinio lygmens vadovams ir kitiems darbuotojams PAD nustatomas, atsižvelgiant į pareigybės lygį, įvertinus analogiško dydžio įmonių apmokėjimo lygį, bei asmeninę kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus. PAD tvirtina Patronuojančios Bendrovės vadovas arba Bendrovės vadovas atsižvelgiant į Aukščiausio lygio vadovo ir II lygmens vadovo rekomendacijas.
5. Visų darbuotojų PAD turi būti nustatomas atsižvelgiant į Bendrovės žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją vykdančio padalinio vadovo rekomendaciją.

6. Visiems darbuotojams PAD nustatomas neviršijant Paskyrimų ir atlyginimo komiteto rekomenduotų maksimalių dydžių ir atsižvelgiant į kiekvienoje Bendrovėje nustatyta tvarka patvirtintus pareigybių atlygio režius, taip pat atsižvelgiant į pareigybės lygį ir kompetenciją, patirtį, žinias ir gebėjimus.
7. Atskirais išimtiniais atvejais nustatant PAD atskiroms pareigybėms dėl jų išskirtinės arba kritinės svarbos Bendrovės veiklai ir siekiant išsaugoti tokius darbuotojus Bendrovėje, atsižvelgiant į šios pareigybių šeimos apmokėjimo lygį rinkoje, gali būti daromos pagrįstos išimtys Bendrovės atlygio politikoje nustatytais atvejais ir tik suderinus su Patronuojančios Bendrovės vadovu ir bendrovės vadovu. Atlygio konkurencingumo įvertinimui gali būti pasitelkta papildoma atlygio rinkos informacija ir iš kitų šaltinių.

## **VI. KINTAMOSIOS ATLYGIO DALIES (KAD) NUSTATYMO PRINCIPAI**

1. Bendrovės darbuotojui KAD išmokamas:
  - už darbo atlikimo kokybę ir rezultatus, individualių darbuotojo tikslų pasiekimą, kompetencijų lygį.
  - už Bendrovės ir (arba) padalinio tikslų įgyvendinimą.
  - už Bendrovės vertybių laikymąsi, už nustatytą darbo tvarkos, aplinkosaugos, darbų saugos, sanitarijos – higienos, priešgaisrinės saugos reikalavimų laikymąsi.
2. KAD dydis – procentinis dydis nuo mėnesinio darbuotojo PAD dydžio.
3. Remiantis KAD nustatymo principais, KAD darbuotojams kiekvieną mėnesį savo įsakymu patvirtina Patronuojančios Bendrovės vadovas arba Bendrovės vadovas.
4. KAD darbuotojams mokamas kiekvieną mėnesį kartu su PAD.

## **VII. KITŲ NAUDŲ (KN) RŪŠYS IR NUSTATYMO PRINCIPAI**

1. Patronuojančios bendrovės vadovas ir Bendrovės vadovas turi teisę į Bendrovės automobilį, sveikatos ir medicininės priežiūros paslaugas, taip pat gali būti teikiamos papildomos naudos, pensijų programos ir kt.
2. Kaip papildomos skatinamosios priemonės darbuotojams gali būti skiriamos KN, apmokamos iš Bendrovės lėšų, pavyzdžiui: savanoriškas sveikatos draudimas; sveikatinimo paslaugos; dalyvavimas mokymuose, konferencijose, ir seminaruose susijusiuose su užimamomis pareigomis bei renginiuose, susijusiuose su asmenybės ugdymu ir asmeniniu tobulėjimu.
3. KN skyrimo tvarką savo įsakymu tvirtina Patronuojančios Bendrovės vadovas ir bendrovės vadovas. Tvarkoje nustatomas galimų darbuotojams skirti KN sąrašas, jų skyrimo sąlygos ir procedūros.

## **VIII. ĮSPĖJIMAS APIE DARBO SANTYKIŲ NUTRAUKIMĄ IR IŠEITINĖ IŠMOKA**

1. Darbo santykiai su darbuotoju gali būti nutraukti įstatymų nustatytais pagrindais.
2. Jeigu darbuotojo darbo sutartyje nesusitarta 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, kai kuri nors iš šalių nusprendžia inicijuoti darbo sutarties nutraukimą.

3. Nutraukus darbo sutartį, darbuotojas turi teisę gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekse arba kituose įstatymuose nustatytą privalomą išėitinę išmoką, kompensaciją, jeigu šalys darbo sutartyje ar atskiru susitarimu nesusitaria dėl kitokios išėitinės išmokos ar kompensacijos.

#### **IX. BENDROVĖS VALDYBOS ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI**

1. Bendrovės valdybos nariams gali būti mokamos tantjemos, kurios skiriamos teisės aktų nustatyta tvarka Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu.
2. Tantjemos valdybos nariams skiriamos ir išmokamos kai Bendrovė dirba sėkmingai.
3. Visuotiniam akcininkų susirinkimui priėmus sprendimą dėl tantjemų mokėjimo, konkrečiam valdybos nariui tenkanti tantjemų dalis nustatoma valdybos sprendimu, atsižvelgiant į konkretaus valdybos nario indėlį į Bendrovės veiklą.
4. Valdybos nariai, kurie yra Bendrovės darbuotojai, gauna atlygį pagal darbo sutartis, pasirašytas su jų atitinkamais darbdaviais (Bendrovėmis).
5. Išėitinės kompensacijos, kitos išmokos ar atitinkamos lengvatos Bendrovės valdybos nariams gali būti skiriamos tik atskiru šalių susitarimu ir/ar nustatyta tvarka, laikantis teisės aktų reikalavimų.

#### **X. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

1. Valdyba reguliariai (ne rečiau kaip kartą per 4 metus) peržiūri Atlygio politiką ir teikia ją tvirtinti Akcininkų susirinkimui kartu su Valdybos pastabomis ir rekomendacijomis bei atitinkama informacija apie atlygio politiką ir praktiką.
  2. Atlygio politika gali būti keičiama įvertinus bendrą ekonominę situaciją rinkoje, finansinius Bendrovės rezultatus, pasikeitimus teisės aktuose, reglamentuojančiuose atlygio mokėjimo tvarką.
  3. Atlygio politika įsigalioja ją patvirtinus Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui. Pasibaigus finansiniams metams, Bendrovė parengia atlygio ataskaitą, kurioje apžvelgiamas Atlygio politikos laikymasis.
  4. Patvirtinta Atlygio politika bei atlygio ataskaita viešai skelbiama Bendrovės interneto svetainėje <https://vilvigroup.lt> ir <https://nasdaqbaltic.com>
-