



| | |
|---|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |


PATVIRTINTA
AB „Lietuvos geležinkeliai“
Valdybos
(SPR-VL(LTG)-23/2023, 2023.11.21 d.)

ATLYGIO POLITIKA

| | |
|---|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

TURINYS

| | |
|---|----|
| 1. Įvadas | 3 |
| 2. Sąvokos | 3 |
| 3. Bendroji dalis | 4 |
| 4. Pozicijos korporatyvinio lygio nustatymas | 6 |
| 5. DU režijų nustatymas | 6 |
| 6. Bazinis darbo užmokestis | 6 |
| 7. Kintama atlygio dalis | 7 |
| 8. Papildomas paskatinimas | 7 |
| 9. Tikslų nustatymas ir veiklos apibendrinimas | 7 |
| 10. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus | 8 |
| 11. Paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą | 8 |
| 12. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę, ir nepiniginis atlygis | 9 |
| 13. Atlygis už kolegialių organų narių veiklą | 9 |
| 14. Baigiamosios nuostatos | 9 |
| 1 priedas “Sprendimų priėmimo matrica“ | 10 |

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

1. Įvadas


1.1. Atlygio politika apima AB „Lietuvos geležinkeliai“ (toliau – LTG) grupės darbuotojų atlygio ir veiklos valdymo nuostatas. Jos tikslas – ilgalaikiai, su darbuotojų gerove susiję sprendimai, padedantys užtikrinti tam tikrą LTG grupės strateginių kryptių įgyvendinimą:

- siūlyti konkurencingą atlygio paketą pritraukiant ir išlaikant reikiamos kompetencijos darbuotojus;
- užtikrinti lygias galimybes ir nediskriminavimą apibendrinant darbuotojų veiklą ir skiriant atlygį;
- užtikrinti vidinio teisingumo principą, atlyginant už panašų darbą;
- didinti įsitraukimą;
- skatinti darbuotojus tobulėti ir kelti kompetenciją;
- puoselėti skaidrumo ir atsakingos valdysenos principus;
- prisidėti prie efektyvaus personalo kaštų valdymo ir kurti vertę akcininkui.

1.2. Ši Atlygio politika taikoma visiems LTG įmonių grupės darbuotojams.

2. Sąvokos

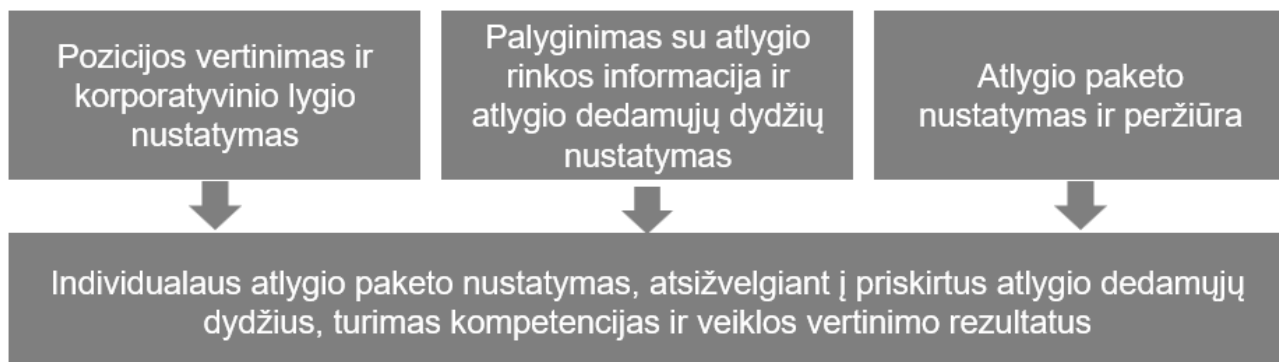
| Sąvoka, santrumpa | Apibrėžimas |
|---------------------------------------|---|
| Aukšto lygio vadovas | Aukšto lygio vadovai, kurių pozicijos priskiriamos A bendrinei pozicijų grupei. Dažnai yra pavaldūs LTG / Veiklos vieneto / LTG funkciniam vadovui |
| Atlygio rinkos informacija | Tarptautinėje praktikoje pripažinto ir rinkoje plačiai taikomo atlygio rinkos tyrimo informacija, taip pat per darbuotojų atrankas sukaupta informacija, darbuotojų kaitos rodiklis, viešai paskelbtų ekonomikos apžvalgų, įmonių ataskaitų ir kitų šaltinių informacija. |
| Atlygio specialistas | LTG Atlygio ir veiklos valdymo ar LTG Kompetencijų centro darbuotojas, kurio funkcijos atlygio ar veiklos valdymo srityje |
| AVA | LTG įmonių grupės Atlygio ir vadovų atrankos komitetas, LTG funkcinis komitetas |
| Bendrinė pozicijų grupė | Pozicijų vertinimo ir korporatyvinio lygio priskyrimo metu metodiškai priskirtų skaitinių pakopų grupė, kuri yra žymima raide ir bendrinio pavadinimu (pvz. A grupė – „Aukšto lygio vadovai“; F grupė – „Operatyvinės veiklos/paslaugų darbuotojai, kvalifikuoti darbininkai“) |
| Darbuotojas | LTG / Veiklos vienete įdarbintas asmuo |
| DU rėžiai | Pozicijos korporatyviniam lygiui priskirti bazinio darbo užmokesčio minimalus ir maksimalus piniginiai dydžiai. Tarp minimalaus ir maksimalaus dydžio yra mediana – DU dydžių eilėje per vidurį esantis piniginis dydis. Taip pat gali būti nustatomi kiti tarpiniai piniginiai dydžiai (pvz. įkainiai) |
| Kolegialus organas | LTG / Veiklos vieneto valdyba |
| LTG | AB „Lietuvos geležinkeliai“ |
| LTG funkcinis vadovas | LTG vadovui tiesiogiai pavaldūs vadovai, kurių bendrinė pozicijų grupė T |
| LTG įmonių grupė | Įmonių grupė, kurią sudaro LTG ir jos tiesiogiai bei netiesiogiai kontroliuojami juridiniai asmenys |
| Pozicijos korporatyvinis lygis | Požymių visuma, apimanti bendrąją pozicijų grupę, skaitine reikšme apibrėžtą pakopą, veiklos sritį, esant poreikiui ir veiklos posritį |
| Personalo valdymo partneris | Darbuotojas, kuriam yra priskirtas LTG Žmonių ir kultūros padalinio funkcijų įgyvendinimas LTG / Veiklos vieneto padaliniuose |

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

| Sąvoka, santrumpa | Apibrėžimas |
|---|---|
| SAK | LTG įmonių grupės Skyrimo ir atlygio komitetas, LTG valdybos patariamasis komitetas |
| Strategijos ir veiklos efektyvumo specialistas | LTG Strategijos ir veiklos efektyvumo komandos darbuotojas, kuriojantis siūlymų dėl metinių ir ilgesnės nei metų trukmės rodiklių teikimą |
| Vadovas | LTG įmonių grupės darbuotojas, turintis teisę priimti sprendimus dėl pavaldžių darbuotojų |
| Veiklos sritis, posritis | Konkreti sritis, kurioje atlikdama savo darbo funkcijas veikia pozicija. Esant poreikiui išskirta smulkesnė bei konkretesnė veiklos sritis – posritis |
| Veiklos vienetas | LTG įmonių grupei priklausanti įmonė, išskyrus LTG |
| Vidiniai komunikacijos kanalai | Atlygio politikai įgyvendinti skirtos skiltys ir naujienos vidiniame intranete, el. laišakai, nuotoliniai ir gyvi pristatymai, pristatymų įrašai, dokumentų valdymo sistemoje patalpinti vidiniai dokumentai ir teisės aktai, nukreipti susipažinimui |


3. Bendroji dalis

3.1. Atlygio dedamosios ir galimi jų dydžiai priklauso nuo pozicijos korporatyvinio lygio. Pozicijos korporatyvinis lygis yra kertinė atlygio sistemos dedamoji, apibrėžianti atlygio paketą.




1 paveikslas. Atlygio nustatymo etapai

3.2. Darbuotojo atlygį LTG įmonių grupėje sudaro 2 paveiksle nurodytos dedamosios:

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

| V I S A S A T L Y G I S | Atlygio tipas ir jo dalys | Aprašymas | Darbuotojai ir vadovai | Aukšto lygio vadovai (bendrinė pozicijų grupė A) | LTG funkciniai vadovai (bendrinė pozicijų grupė T) | LTG vadovas ir Veiklos vienetų vadovai (bendrinė pozicijų grupė H ir T) |
|--|---|---|---|---|---|--|
| | TIESIOGINIS ATLYGIS | bazinis darbo užmokestis | darbo sutartyje nustatytas mėnesinis arba valandinis darbo užmokestis | ✓ | ✓ | ✓ |
| | kiti priskaitymai, susiję su darbu ir poilsiu | priedai už kvalifikaciją, poilsio laiką tarp reisų ir kt. | ✓ | | | |
| | mokėjimas už kitokį nei įprastas darbo laiką | mokėjimas už viršvalandinį darbą, darbą naktį ir kt. | | pagal lokalius teisės aktus ir vidinius dokumentus, detalizuojančius tokio tipo mokėjimus | | |
| | kintama atlygio dalis | kintama atlygio dalis už trumpalaikių tikslų pasiekimą pagal konkrečioms pozicijoms / komandoms taikomas schemas | ✓ | | | |
| | papildomas paskatinimas | gali būti skiriamas darbdavio iniciatyva už neeilinius rezultatus bei strateginių iniciatyvų valdymą, taip pat pagal konkrečioms pozicijoms / komandoms taikomas schemas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | paskatinimas už metinius veiklos rezultatus | metinis paskatinimas darbdavio iniciatyva už LTG grupės / Veiklos vienetų / funkcijos metinius veiklos rezultatus ir asmenines pastangas | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą | paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą pagal taikomas schemas | | pozicijoms, kurioms keliami ilgesnės nei metų trukmės tikslai | | |
| | atlygis už kolegialių organų narių veiklą | akcininko sprendimu nustatytas atlygis už kolegialių organų narių veiklą | | darbuotojams, akcininko sprendimu deleguotiems į kolegialių organų narius | | |
| PRIEMONĖS, KURIANČIOS PAPILDOMĄ DARBDAVIO VERĘ | papildomų naudų paketas | darbuotojų draudimas, išmokos ir pašalpos, papildomos mokamų atostogų dienos ir kt. | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| | transporto priemonės sąnaudų kompensacija vadovams | kasmėnesinė kompensacija, skirta užtikrinti mobilumą bei reprezentacinius reikalavimus | | ✓ | ✓ | ✓ |
| NEPINIGINIS ATLYGIS | | organizacinė kultūra, renginiai, galimybė tobulėti patiems ir padėti tobulėti kitiems, įsitraukti į ambasadorystės iniciatyvas bei vidinius klubus, galimybė dirbti strateginės reikšmės įmonių grupėje | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

2 paveikslas. Atlygio dedamosios

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

3.3 Individualus darbuotojo atlygio paketas priklauso nuo jo užimamos pozicijos korporatyvinio lygio, veiklos vertinimo rezultatų, turimos patirties ir kompetencijų.

3.4. Sprendimų, susijusių su šios Politikos nuostatų įgyvendinimu, matrica pateikta 1 priede.

3.5. Siekiant skaidrumo ir aiškumo, Atlygio politika yra skelbiama LTG įmonių grupės interneto svetainėje, o detalios jos įgyvendinimo gairės, principai, paaiškinimai, techniniai sprendimai aprašyti vidiniuose LTG grupės / Veiklos vieneto dokumentuose ir teisės aktuose ir skelbiami darbuotojams vidiniais komunikacijos kanalais.

3.6. LTG įmonių grupės interneto svetainėse Lietuvoje viešai skelbiami ir reguliariai atnaujinami duomenys apie įmonių vadovų ir kolegialių organų narių atlygį. Taip pat duomenys apie darbuotojų vidutinį atlygį pagal bendrąsias pozicijų grupes, vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio palyginimas.

3.7 Už Atlygio politikos nuostatų įgyvendinimo organizavimą ir šios informacijos sklaidą yra atsakingas LTG Atlygio ir veiklos valdymo vadovas.

4. Pozicijos korporatyvinio lygio nustatymas

4.1. Pozicijų vertinimas (pozicijos korporatyvinio lygio nustatymas) užtikrina nuoseklų ir vienodais principais pagrįstą visų LTG įmonių grupės pozicijų palyginimą.

4.2. Atliekant pozicijos vertinimą pasirenkamas tarptautinėje praktikoje pripažintas ir rinkoje plačiai naudojamas vertinimo metodas. Pagal šį metodą atlikus išsamią pozicijos atsakomybės, sprendžiamų problemų apimtį ir reikalingų žinių analizę, taip pat pozicijai priskyrus veiklos sritį, nustatomas jos korporatyvinis lygis. Bendras LTG įmonių grupės pozicijų ir jų korporatyvinių lygių sąrašas sudaro LTG įmonių grupės pozicijų struktūrą (žemėlapi).

4.3. Atliekant LTG vadovo ir pagal poreikį, kitų pozicijų vertinimą, gali būti pasitelkiama išorinių konsultantų pagalba.

4.4. Pozicijos korporatyvinis lygis nustatomas arba peržiūrimas (pasikeitus organizacinei struktūrai ar darbo turiniui), remiantis aktualiu pozicijos aprašymu ir vidiniu pozicijų palyginimu.

5. DU režijų nustatymas

5.1. Atsižvelgiant į Atlygio rinkos informaciją, kiekvienam pozicijos korporatyviam lygiui yra priskiriami DU režiai. Jei iš Atlygio rinkos informacijos matyti, kad kurios nors veiklos srities / posričio mediana yra reikšmingai didesnė / mažesnė negu bendra atlygio rinkos mediana, į tai gali būti atsižvelgiama nustatant DU režius.

5.2. Lietuvoje LTG įmonių grupė orientuojasi į visų įmonių, veikiančių šalyje (vietinių ir tarptautinių), dalyvaujančių atlygio rinkos tyrime, bazinio darbo užmokesčio medianą. Užsienio šalyse (ne Lietuvoje) įdarbintiems ar į jas paskirtiems darbuotojams taikoma tų šalių rinkos praktika ir šiose šalyse veikiančių LTG grupės įmonių strategiją atitinkanti bazinio darbo užmokesčio lygio pozicija rinkoje.

5.3. Nustatant Holdingo / Veiklos vieneto vadovo DU režius Lietuvoje, be rinkos duomenų yra įvertinamos ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės reguliavimo dėl valstybės valdomų įmonių vadovų darbo užmokesčio nuostatos, savininko teises ir pareigas įgyvendinančios institucijos rekomendacijos ir sprendimai, kiti teisės aktai reglamentuojantys su atlygiu susijusius klausimus, o taip pat kitų valstybės valdomų įmonių praktikos nustatant vadovų darbo užmokesčių.


5.4. Pozicijos korporatyvinio lygio DU režijų maksimalus ir minimalus dydis nuo medianos skiriasi ne daugiau negu 20 procentų.

5.5. Tos pačios veiklos srities / posričio DU režijų medianos tarp viena po kitos einančių pozicijos korporatyvinių lygių skaitinių pakopų (pvz., 15 ir 16) gali būti nutolusios 3-20 proc. skirtumu.

5.6. DU režiai Atlygio specialistų yra peržiūrimi kasmet, atsižvelgiant į atlygio rinkos informaciją, ir pagal poreikį atnaujinami.

6. Bazinis darbo užmokestis

6.1. Nustatant naujai priimamų darbuotojų, dar neįgijusių reikiamos kvalifikacijos ir patirties, bazinį darbo užmokesčių orientuojamasi į mažesnę negu pozicijos DU režijų mediana piniginių dydį, nustatant darbuotojų, kurių kvalifikacija ir patirtis atitinka pozicijai keliamus lūkesčius – į medianą

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

atitinkantį piniginių dydį, o nustatant ekspertinių žinių, aukščiausią kvalifikaciją ir veiklos įvertinimą turinčių darbuotojų bazinį darbo užmokestį – į maksimalų piniginių dydį.

6.2. Darbuotojų bazinis darbo užmokestis gali būti peržiūrimas periodiškai arba esant karjeros pokyčiui (perėjus į kito korporatyvinio lygio poziciją, kuriai yra priskirtas kitas DU režis), taip pat individualiais atvejais, kai siekiama užtikrinti veiklos tęstinumą ir darbo užmokesčiui peržiūrėti yra pagrįstos ir objektyvios priežastys.

6.3. Periodinė bazinio darbo užmokesčio peržiūra atliekama kartą per metus, siekiant išlaikyti darbuotojų atlygių konkurencingumą rinkoje, įvertinus LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto finansines galimybes, pasiektus tikslus, peržiūrėtus DU režius ir apibendrinus darbuotojų metinės veiklos rezultatus – paprastai kovo-balandžio mėnesiais. Taip pat atsižvelgiant į staigius Atlygio rinkos pokyčius gali būti priimami sprendimai dėl tarpinės peržiūros atskiroms pozicijoms ar jų grupėms.

6.4. Darbuotojui grįžtus po ilgalaikio nebuvimo (pavyzdžiui, vaiko priežiūros atostogų), jo bazinis darbo užmokestis vertinamas ir gali būti peržiūrimas atsižvelgiant į pozicijos, į kurią grįžtama po ilgalaikio nebuvimo, DU režius, darbuotojo turimas kompetencijas ir pasirengimą išpildyti pozicijai keliamus lūkesčius. Individualus bazinis darbo užmokestis neturėtų būti mažesnis negu minimalus pozicijos DU režis.

7. Kintama atlygio dalis

7.1. Siekiant į rezultatus nukreiptos elgsenos ir dėmesio į skaitinę išraišką pamatuojamų tikslų ir normatyvų įgyvendinimą bei viršijimą, tam tikram padaliniui, pozicijoms ar jų grupėms gali būti nustatyta mėnesinė ar kito trumpesnio nei metai periodo kintama atlygio dalis. Toks kintamas atlygis gali būti sutaromas ir skiriamas darbuotojams, pasiekusiems su operatyviaja veikla, tiesioginiais pardavimais, klientų aptarnavimu, ar kitais LTG įmonių grupės veiklai svarbiais rodikliais susijusius trumpalaikius tikslus.

7.2. Kintamos atlygio dalies poreikį tam tikram padaliniui, pozicijoms ar jų grupėms inicijuoja, su susijusiomis šalimis derina, rodiklių ir komunikacijos planą rengia bei įgyvendinimą užtikrina jų veiklą kuruojantys vadovai. Kintamo atlygio schemos įvedamos suderinus su atsakingu Atlygio specialistu - įvertinus tokių schemų tikslingumą, atitikimą bendriesiems atlygio valdymo principams, prognozuojamą poveikį bei kaštus.

7.3. Įvedant kintamą atlygio dalį yra atsižvelgiama į siekiamų tikslų pobūdį, planuojamą mokėjimų periodiškumą, maksimalias kintamos atlygio dalies galimybes bei kitas, įvedamai schemai būdingas sąlygas, ir priimamas sprendimas dėl paskatinimo už metinius veiklos rezultatus galimybės – ar tokia galimybė išlaikoma įsigaliojus kintamos atlygio dalies taikymui.

8. Papildomas paskatinimas

8.1. Darbdavio iniciatyva skiriamas papildomas paskatinimas gali būti inicijuojamas LTG / Veiklos vieneto vadovo ir / ar Personalo valdymo partnerių už nenumatytą, skubių darbų, įtakančių LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto rezultatus; už ypatingas pastangas įgyvendinant išskirtinės reikšmės / strateginius projektus; už pateiktus inovacinius siūlymus ar iniciatyvas, kurių diegimas atneštų LTG įmonių grupei / Veiklos vienetui papildomas pajamas arba kitaip reikšmingai prisidėtų prie kitų efektyvumo, finansinių veiklos rodiklių, darbo organizavimo procesų pagerinimo.


8.2. Argumentuotus teikimus papildomam paskatinimui LTG grupėje vertina ir kolegialiu sprendimu tvirtina AVA.

8.3. Papildomas paskatinimas LTG grupėje gali būti apibrėžtas ir konkrečiomis schemomis, nukreiptomis į tęstines tikslines veiklas bei jose dalyvaujančius darbuotojus.

9. Tikslų nustatymas ir veiklos apibendrinimas

9.1. Visi LTG įmonių grupės darbuotojai turi metinius tikslus, o metams pasibaigus jų metinė veikla yra apibendrinama, atsižvelgiant į šių tikslų pasiekimą ir LTG įmonių grupės vertybių laikymąsi.

9.2. LTG įmonių grupės darbuotojų metiniai tikslai gali būti individualūs arba bendrieji. Individualius metinius tikslus fiksuoja darbuotojai, kurių veiklą galima stebėti ir vertinti individualiai. Bendrieji tikslai dažniausiai keliami operatyvinės veiklos darbuotojams, kurių veikla stebima kaip komandinis darbas.

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

9.3. LTG vadovo, Veiklos vienetų vadovų ir LTG funkcinių vadovų (bendrinė pozicijų grupė H ir T) metiniai tikslai sudaromi remiantis pagrindiniais veiklos rodikliais. Ši schema yra matematinė, turinti tikslų pasiekimo slenksčius ir galutinis pasiekimas yra išreikštas procentais.

9.4. Kitų darbuotojų metinei veiklai apibendrinti (išskyrus darbuotojus, išvardintus 9.3 punkte) matematinė tikslų pasiekimo išraiška nėra taikoma – jų metinė veikla apibendrinama pagal atitikimo lūkesčiams skalę.

9.5. Siekiant užtikrinti objektyvumą ir vienodų metinės veiklos rezultatų apibendrinimo kriterijų taikymą, LTG įmonių grupės darbuotojų veikla gali būti kalibruojama. Kalibravimo grupė aptaria konkrečios imties darbuotojų preliminarinius veiklos apibendrinimo rezultatus ir jų pagrįstumą, kaip jie atitinka kalibravimo grupėje bendrai sutartus lūkesčius / kartelę, dalinasi grįžtamuju ryšiu ir priima galutinius sprendimus dėl konkrečių darbuotojų veiklos apibendrinimo. Kalibravimo grupę sudaro tam tikro LTG / Veiklos vieneto padalinio ar keltos lygiagrečių struktūrinių padalinių ir analogiško struktūrinio pavaldumo vadovų grupė.

9.6. LTG įmonių grupės darbuotojai gali pasinaudoti apeliacijos procedūra tais atvejais, kai darbuotojas ir jo vadovas nesutaria dėl darbuotojo metinės veiklos apibendrinimo.

9.7. Be metinių tikslų, atskiru LTG valdybos / Veiklos vieneto valdybos ir / ar LTG vadovo sprendimu apibrėžtoms pozicijoms gali būti numatytas ilgesnės nei metų trukmės tikslų išskėlimas. Ši schema yra matematinė, turinti tikslų pasiekimo slenksčius ir galutinis pasiekimas yra išreikštas procentais.

10. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus

10.1. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus – tai darbdavio iniciatyva skiriamas paskatinimas už gerai atliktą darbą bei LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto pasiektus veiklos rezultatus. Šis skatinimas yra nukreiptas ir į ateitį kaip motyvacinė priemonė ir toliau siekti užsibrėžtų tikslų. Paskirstant paskatinimo išmokėjimui skirtas lėšas yra atsižvelgiama į darbuotojo indėlį siekiant LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto metinių tikslų.

10.2. Maksimalios paskatinimo už metinius veiklos rezultatus galimybės priklauso nuo darbuotojo pozicijos korporatyvinio lygio ir metinės veiklos apibendrinimo. Maksimalūs paskatinimo dydžiai, atsižvelgiant į pozicijos korporatyvinį lygį varijuoja nuo 1,4 iki 3,6 mėnesinio bazinio darbo užmokesčio (nuo 11,67 proc. iki 30 proc. metinio bazinio darbo užmokesčio) ir gali būti išmokami darbuotojams tuo atveju, jei LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto bei darbuotojo pasiekti tikslų rezultatai išskirtinai viršija siektinas reikšmes / keltus lūkesčius.


10.3. Konkretūs metinio paskatinimo dydžiai priklauso nuo LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto pasiektų tikslų rezultatų už ataskaitinius metus, t. y. visų darbuotojų paskatinimas yra susietas su LTG įmonių grupės / Veiklos vieneto sėkme.

10.4. LTG vadovo, Veiklos vienetų vadovų ir LTG funkcinių vadovų (bendrinė pozicijų grupė H ir T) metinių tikslų pasiekimo rezultatai fiksuojami faktinį pasiekimą palyginus su nustatytais tikslų slenksčiais ir šiems slenksčiams numatyta skatinimo galimybe. Maksimali skatinimo galimybė (30 proc. nuo metinio bazinio darbo užmokesčio) numatyta už pasiekimą, atitinkantį viršutinį slenkstį – išskirtinai viršija. Skatinimas nėra skiriamas, jei nėra pasiekiamas minimalus tikslų slenkstis. Apskaičiuojant galutinę metinio paskatinimo apimtį, gali būti vertinamas ir vadovavimo komandai ar kitų iškeltų tikslų pasiekimas.

10.5. Paskatinimas už metinius veiklos rezultatus išmokamas po LTG ir / ar Veiklos vieneto valdybos sprendimo dėl metinio paskatinimo fondo suformavimo ir papildomų sąlygų, jei tokios keliamos, įgyvendinimo. Paprastai metinio paskatinimo išmokėjimas vyksta balandžio-birželio mėnesiais.

11. Paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą

11.1. Paskatinimas už ilgesnės nei metų trukmės tikslų pasiekimą darbdavio iniciatyva skiriamas pozicijoms, kurioms LTG valdybos / Veiklos vieneto valdybos ir / ar LTG vadovo sprendimu yra iškelti ilgesnės nei metų trukmės tikslai, apibrėžti tokių tikslų pasiekimo įvertinimo ir paskatinimo už jų pasiekimą principai.

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

12. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę, ir nepiniginis atlygis

12.1. Priemonės, kuriančios papildomą darbdavio vertę, apima papildomų naudų paketą, kurio dedamosios stiprina darbuotojų motyvaciją bei prisideda prie emocinės ir fizinės darbuotojų gerovės, darbo ir poilsio balanso gerinimo.

12.2. Transporto priemonės sąnaudų kompensacijos apibrėžtoms vadovų pozicijoms yra skiriamos Transporto priemonių valdymo politikoje numatytais atvejais – skiriant tokią kompensaciją vietoje tarnybinės transporto priemonės.

12.3. Nepiniginis atlygis – nefinansinio pobūdžio priemonės, kurios nukreiptos į įsitraukimo didinimą, bendradarbiavimą, komandų stiprinimą, galimybę tobulėti ir daryti karjerą.

13. Atlygis už kolegialių organų narių veiklą

13.1. Atlygis už LTG / Veiklos vienetų kolegialių organų ir LTG valdybos komitetų narių veiklą atitinka valstybės valdomoms įmonėms taikomus Lietuvos Respublikos aktus ir nustatomas visuotinio akcininko susirinkimo sprendimu.

13.2. Atlygis LTG / Veiklos vienetų kolegialių organų nariams sulygstamas kolegialaus organo nario veiklos sutartyje ir yra taikomas visai kadencijai. Skiriamas atlygis nepriklauso nuo LTG / Veiklos vienetų rezultatų. Kolegialaus organo nario veiklos sutartyje gali būti nustatomos ir kitos, teisės aktams neprieštaraujančios, sąlygos (pvz. išlaidų, patirtų vykdant kolegialaus organo nario veiklą, kompensavimo tvarka).

14. Baigiamosios nuostatos

14.1. Atlygio politika įsigalioja nuo 2024 m. sausio 1 d.


14.2. Atlygio politiką ir jos pakeitimus tvirtina LTG valdyba.

14.3. LTG valdyba / Veiklos vienetų valdyba turi diskreciją priimti argumentuotus sprendimus, susijusius su LTG grupės darbuotojų atlygio ir / ar veiklos valdymu, nukrypstančius nuo Atlygio politikoje ir / ar jos įgyvendinimą apibrėžiančiuose vidaus dokumentuose numatytų nuostatų.

14.4. Atlygio politikos peržiūrėjimą ir atnaujinimą inicijuoja, pakeitimus koordinuoja LTG Atlygio ir veiklos valdymo vadovas.

14.5. Vertinant pakeitimų poreikį atlygio politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per metus, taip pat įvykus esminiams ilgalaikei LTG strategijos, atlygio dedamųjų pakeitimams, darbo teisės, Kolektyvinės sutarties pakeitimams.

14.6. Atlygio politika taikoma tiek, kiek neprieštarauja šalies įstatymams ir (ar) kitiems galiojantiems teisės aktams.

| | |
|--|--|
|  | AB „Lietuvos geležinkeliai“ Atlygio ir veiklos valdymas |
| Atlygio politika | |

1 priedas

Sprendimų priėmimo matrica

| | Atlygio specialistas | Vadovas | LTG vadovas | AVA | Audito komitetas | Veiklos vieneto valdyba | LTG valdyba | Akcininkas |
|--|----------------------|---------|-------------|-----|------------------|-------------------------|-------------|------------|
| Pozicijos korporatyvinio lygio nustatymas | | | | | | | | |
| LTG vadovas (<i>bendrinė pozicijų grupė H</i>) | | | | | | | ✓ | |
| Veiklos vienetų vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė T</i>) | | | | | | ✓ | | |
| LTG funkciniai vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė T</i>) | | | | ✓ | | | | |
| Aukšto lygio vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė A</i>) | | | | ✓ | | | | |
| Kiti darbuotojai ir vadovai | ✓ | | | | | | | |
| Atlygio nustatymas / peržiūra | | | | | | | | |
| Kolegialių organų nariai | | | | | | | | ✓ |
| LTG vadovas (<i>bendrinė pozicijų grupė H</i>) | | | | | | | ✓ | |
| Veiklos vienetų vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė T</i>) | | | | | | ✓ | | |
| LTG funkciniai vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė T</i>) | | | | ✓ | | | | |
| Aukšto lygio vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė A</i>) | | ✓ | | | | | | |
| Vidaus audito vadovas | | | | | | | ✓ | |
| Kiti darbuotojai ir vadovai | | ✓ | | | | | | |
| Metinių tikslų nustatymas ir veiklos vertinimas | | | | | | | | |
| LTG vadovas (<i>bendrinė pozicijų grupė H</i>) | | | | | | | ✓ | |
| Veiklos vienetų vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė T</i>) | | | | | | ✓ | | |
| LTG funkciniai vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė T</i>) | | | ✓ | | | | | |
| Aukšto lygio vadovai (<i>bendrinė pozicijų grupė A</i>) | | ✓ | | | | | | |
| Vidaus audito vadovas | | | | | ✓ | | | |
| Kiti darbuotojai ir vadovai | | ✓ | | | | | | |

Pasiūlymus sprendimų priėmėjams formuoja Atlygio specialistas.

Pasiūlymus LTG / Veiklos vienetų valdyboms dėl metinių / ilgesnės nei metų trukmės tikslų nustatymo ir jų pasiekimo įvertinimo teikia Strategijos ir veiklos efektyvumo specialistas.

Suformuotus pasiūlymus vertina ir savo rekomendacijas sprendimų priėmėjams esant poreikiui teikia:

- tiesioginiam vadovui – personalo valdymo partneris
- LTG valdybai – SAK ir Audito komitetas (dėl Vidaus audito vadovo)
- Veiklos vienetų valdyboms – AVA, LTG vadovas