

UAB „Vilniaus planas“ vadovo atlygio politika

I. Bendrosios nuostatos

1. UAB „Vilniaus planas“ (toliau – Bendrovė, VP) vadovo atlygio politika (toliau – Atlygio politika) nustato teisingus, aiškius ir skaidrius Bendrovės vadovo piniginio atlygio už darbą principus, apibrėžia pagrindines darbo apmokėjimo sistemos, taikomos vadovui, nuostatas.
2. Atlygio politikos tikslas yra įtvirtinti konkurencingą VP vadovui taikomą darbo apmokėjimo sistemą, leidžiančią pritraukti reikiamas kompetencijas turinčius asmenis dalyvauti konkurse į Bendrovės vadovo pareigas, taip pat išlaikyti ir motyvuoti paskirtą Bendrovės vadovą bei atliepti akcininko lūkestį Bendrovės veiklą grįsti socialinės atsakomybės principais, visiems Bendrovės darbuotojams užtikrinant sąžiningą ir rinkos sąlygas atitinkantį darbo užmokestį, naudojant šiuolaikiškas motyvavimo sistemas.
3. Atlygio politika yra parengta, remiantis tarptautinėje praktikoje taikoma *Korn Ferry* pareigybių vertinimo metodika bei rinkos tyrimais.
4. Atlygio politika tvirtinama ir keičiama Bendrovės valdybos sprendimu.
5. Atlygio politikos nuostatos taikomos atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo ir (ar) Lietuvos Respublikos darbo kodekso reikalavimus. Jei yra šių teisės aktų ir Atlygio politikos neatitikimų, Atlygio politika taikoma tiek, kiek neprieštarauja nurodytiems teisės aktams.
6. Informacija apie vadovo darbo užmokestį pagal taikomus Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimus ir rekomendacijas skelbiama viešai VP internetinėje svetainėje.

II. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

Atlygio politika	VP vadovo atlygio politika; šis dokumentas
Atlygio rėžis	Pareigybės lygiui nustatyta minimali ir maksimali PAD riba
Atlygio rinkos mediana	Tai reikšmė, lyginant su kuria 50 proc. rinkos dalyvių gauna didesnę atlygį ir 50 proc. gauna mažesnę atlygį. Atlygio rinkos mediana nustatoma pareigybės lygiui
Atlygis	Už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir metinė premija (MP)
Bazinis atlyginimas (angl. <i>basic salary</i>)	Bazinių išmokų ir fiksuotų išmokų suma. Bazinės išmokos yra mokamos už atliktą darbą pagal sutartį (neįtraukiant kintamojo atlygio priedų), fiksuotos išmokos yra mokamos tuo pačiu dydžiu ir nepriklauso nuo darbuotojo ar Bendrovės rezultatų
Bendrovė, VP	UAB „Vilniaus planas“
Darbuotojas	Asmuo, kurį su Bendrove sieja darbo santykiai
VP vadovas arba Darbuotojas	UAB „Vilniaus planas“ direktorius
Metinė premija, MP	Atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus
Pareigybės lygis	Santykinis dydis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovėje
Pareigybių struktūra	Visos VP pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę
Pastovioji atlygio dalis, PAD	Darbuotojo darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį (mėnesinė alga)

Visas piniginis atlyginimas (angl. <i>total cash</i>)	Bazinio atlyginimo ir trumpalaikio skatinimo, kaip kintamo atlyginimo (išmokų, priklausančių nuo darbo kokybės ir pasiektų rezultatų), suma
--------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

III. Atlygio sudedamosios dalys ir nustatymo pagrindiniai principai

7. VP vadovo pareigybė Bendrovės pareigybių struktūroje, kurią sudaro visos Bendrovės pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal pareigybei reikalingą kvalifikaciją, kompetenciją, patirtį, specialiąsias žinias ir išsilavinimą, priimamų sprendimų, analizuojamų problemų sudėtingumą, atliekamų užduočių įtaką Bendrovės veiklos rezultatams, konkrečiam pareigybės lygiui priskiriama Bendrovės valdybos sprendimu.
8. Pareigybės lygio pirminiam įvertinimui ir nustatymui VP taiko bendrą tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą *Korn Ferry* pareigybių vertinimo metodiką.
9. VP vadovo pareigybės atlygio rėžio ribos nustatomos, atskaitos tašku (pagrindu, orientyru) imant *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių bazinio atlyginimo (angl. *basic salary*), mokamo šiam pareigybės lygiui, vidutinę reikšmę (atlygio rinkos medianą), o bazinio atlyginimo rėžių ribos, lyginant su atskaitos tašku, nustatomos 80–120 proc. ribose. Nustatant VP vadovo visą atlygį (atlygio sistemą), atsižvelgiama ir į *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos viso piniginio atlyginimo (angl. *total cash*) duomenis.
10. VP vadovo atlygį sudaro dvi dalys: pastovioji dalis (PAD) ir metinė premija (MP).
11. PAD yra VP vadovo darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Į PAD yra įtrauktas atlyginimas už VP vadovo sukurtus autorių teisių objektus, taip pat skatinimas už naujoves VP veiklai gerinti ir priemones turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti ir (ar) kompensacijos už kitų VP vadovo darbo pareigų atlikimą.
12. Pagrindas nustatyti PAD dydį, kuris einamuoju laikotarpiu bus taikomas VP vadovui, yra:
 - 12.1. pareigybės vertė, kuri siejama su pareigybės lygiu;
 - 12.2. pareigybės lygio atlygio rėžiai;
 - 12.3. *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos bazinio atlyginimo (angl. *basic salary*) duomenys.
13. VP vadovo PAD siekiama nustatyti kuo artimesnį atlygio rinkos medianai.
14. Vadovaujantis Bendrovės įstatais, sudarytais pagal Vilniaus miesto savivaldybės tarybos 2017 m. gruodžio 20 d. sprendimo Nr. 1-1286 „Dėl sprendimų priskyrimo Vilniaus miesto savivaldybės visuotinių akcininkų susirinkimų kompetencijai“ reikalavimus, Valdybos sprendimui dėl Bendrovės vadovo mėnesinės algos pastoviosios dalies nustatymo reikalingas Visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimas.

IV. Pastoviosios atlygio dalies (PAD) peržiūros principai

15. VP vadovo PAD gali būti keičiamas kiekvienų einamųjų metų II ketvirtį, po pasibaigusios finansinių metų audituotų rezultatų pateikimo Bendrovės valdybai. PAD gali būti pareigybės lygiui nustatyto atlygio rėžio ribose, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, laikantis šių principų:
 - 15.1. PAD negali viršyti maksimalios atlygio rėžio ribos;
 - 15.2. PAD negali viršyti maksimalių atlygio ribų, nustatytų Bendrovės vienintelio akcininko – Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus 2023 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. 30-977/23 „Dėl Vilniaus miesto savivaldybės valdomų įmonių vadovų darbo apmokėjimo, valdybų ir audito komitetų narių atlygio tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir (ar) šio dokumento atnaujintų redakcijų;
 - 15.3. maksimali galima metinė PAD korekcija negali viršyti 10 procentų nuo esamos VP vadovo PAD;
 - 15.4. papildomai PAD koreguojamas atsižvelgiant į *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrime dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos bazinio atlyginimo pokyčio duomenis.

16. VP vadovo PAD peržiūrai turi įtakos:
 - 16.1. VP valdybos nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų pasiekimo rezultatai;
 - 16.2. Darbuotojui mokamos PAD palyginimas su nustatyto VP vadovo pareigybės lygio atlygio rinkos mediana.
17. Sprendimą dėl VP vadovo PAD peržiūros priima VP valdyba. Valdybos sprendimui dėl Bendrovės vadovo mėnesinės algos pastoviosios atlygio dalies nustatymo reikalingas Visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimas.

V. Metinės premijos (MP) nustatymas ir išmokėjimas

18. Kiekvienų kalendorinių metų I ketvirtį VP valdyba nustato ir tvirtina VP vadovo metinius veiklos rodiklius, nuo kurių vykdymo rezultatų, kartu su SVP strateginių tikslų vykdymo rezultatais, pasibaigus ataskaitiniams metams, priklauso vadovui skiriamos MP dydis.
19. Metinė premija VP vadovui skiriama valdybos rekomendacija bei akcininko sprendimu, atsižvelgiant į VP vadovo metinius veiklos rezultatus. MP VP vadovui už VP valdybos nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų vykdymą gali būti mokama vieną kartą per metus po VP vadovo veiklos ir rezultatų vertinimo.
20. VP valdyba, vertindama VP vadovui nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų vykdymą ir nustatydamą MP dydį, atsižvelgia į:
 - 20.1. rodiklių vykdymo apimtį, lyginant su patvirtintais planiniais dydžiais;
 - 20.2. kiekvieno rodiklio lyginamąjį svorį;
 - 20.3. argumentuotus VP vadovo paaiškinimus ir detales pastangas konkrečiam rodikliui pasiekti (tuo atveju, jei rodiklis nebuvo pasiektas visa apimtimi ir VP vadovas pateikė paaiškinimus ir argumentus dėl rodiklio (ne)vykdymo);
 - 20.4. maksimalų galimą išmokėti MP dydį.
21. MP maksimalus galimas išmokėti dydis nustatomas Bendrovės vienintelio akcininko – Vilniaus miesto savivaldybės administracijos direktoriaus 2023 m. balandžio 25 d. įsakymu Nr. 30-977/23 „Dėl Vilniaus miesto savivaldybės valdomų įmonių vadovų darbo apmokėjimo, valdybų ir audito komitetų narių atlygio tvarkos aprašo tvirtinimo“ ir (ar) šio dokumento atnaujintomis redakcijomis.
22. MP VP vadovui yra skiriama, jei VP veikla ataskaitiniu laikotarpiu nebuvo nuostolinga.
23. Tuo atveju, jei atitinkamas VP vadovo veiklos vertinimo rodiklis yra įvykdytas ne visa apimtimi, šio vertinimo rodiklio nepasiekimas proporcingai mažina šio rodiklio rezultato lyginamąjį svorį (jei VP valdyba, atsižvelgdama į VP vadovo pateiktus paaiškinimus, nenusprendžia kitaip). Jei vertinimo rodiklio pasiekimo rezultatas viršija nustatytą siektiną rodiklį (rezultatą), šio rodiklio rezultato lyginamasis svoris proporcingai didinamas, jei, nustatydamą rodiklį, VP valdyba nenurodė kitaip.
24. Konkretus VP vadovo MP dydis apskaičiuojamas, laikantis šios nuostatos:
 - 24.1. MP dydis mėnesinės algos (PAD) dydžiais apskaičiuojamas proporcingai pagal pasiektų tikslų rezultatus (pagal vertinimo rodiklių rezultatų lyginamųjų svorių sumą).

VI. Baigiamosios nuostatos

25. Atlygio politika yra viešai skelbiama VP interneto svetainėje.
26. Atlygio politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Atlygio politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 3 metus.