|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | UTENOS TRIKOTAŽAS, AB VADOVŲ ATLYGIO POLITIKA | Numeris / Versija: |
| Dokumento būklė: **patvirtintas** | Įsigaliojimo data: nuo 2021-01-08 |
| Patvirtino: Utenos trikotažas, AB visuotinis akcininkų susirinkimas | Patvirtinimo data:2021-01-08  |
| Rengėjas: **Personalo skyrius** | Priedų skaičius: 0 |
| Taikymas: **Utenos trikotažas, AB** | Puslapių skaičius: 4 |

1. TVARKOS TIKSLAI IR TAIKYMAS
	1. Vadovų atlygio politikos (toliau – Atlygio politika) tikslas – nustatyti Utenos trikotažas, AB generalinio direktoriaus ir valdybos narių atlygio principus, apibrėžti pagrindines nuostatas, kuriomis turi vadovautis Įmonės organai savo veikloje, nustatydami generaliniam direktoriui ar valdybos nariams mėnesinį ar kitą atlygį už darbą/veiklą ir skirdami kintamą atlygio dalį (jei taikoma pagal Atlygio politiką).
	2. Atlygio politikoje nustatomi principai, apibrėžiantys šias Vadovų atlygio dalis:
		1. Pastoviąją atlygio dalį – kiekvieną mėnesį mokamas atlygis (toliau – PAD);
		2. Kintamą atlygio dalį (toliau – KAD) – atlygį už tikslų įgyvendinimą/rodiklių pasiekimą; ar
		3. Kitą finansinį atlygį.
	3. Atlygio politika taikoma Įmonės generaliniam direktoriui ir valdybos nariams. Kitų Įmonės darbuotojų darbo apmokėjimo tvarka yra reguliuojama atskirais vietiniais teisės aktais (SBA grupės atlygio politika, kolektyvine sutartimi ir pan.).
2. **PAGRINDINĖS SĄVOKOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **SĄVOKA** | **SĄVOKOS APRAŠYMAS** |
| **Atlygis** | Generaliniam direktoriui ir valdybos nariams pinigine išraiška skiriamas atlygis (mėnesinis PAD ir/ar KAD arba kitas finansinis atlygis) |
| **Įmonė** | Utenos trikotažas, AB |
| **Kintama atlygio dalis (KAD)** | Per numatytą laikotarpį išmokama papildoma atlygio dalis, priklausanti nuo iškeltų tikslų įgyvendinimo/rodiklių pasiekimo, kuri mokama vieną kartą per metus  |
| **Įmonės rodikliai** | atitinkamo Įmonės organo patvirtintas tikslų/rodiklių rinkinys, nustatytas pagal subalansuotų rodiklių sistemą arba kitą panašią tikslų nustatymo sistemą |
| **Pareigybės lygmuo**  | Pareigybės santykinė vertė, nustatoma atsižvelgiant į tai Pareigybei užimti reikalingas žinias, jos problemų sprendimo ir atsakomybės lygmenį |
| **Atlygio politika** | Ši Utenos trikotažas, AB generalinio direktoriaus ir valdybos narių atlygio politika |
| **Vadovai** | Įmonės generalinis direktorius ir valdybos nariai |

1. **BENDROSIOS NUOSTATOS**
	1. Atlygio politika yra prisidedama prie Įmonės veiklos strategijos, ilgalaikių tikslų ir Įmonės interesų, t.y.:
		1. Orientacija į verslo strategiją ir dinamiškumas – Atlygio politika prisideda prie Įmonės strategijos įgyvendinimo. Kuriama politika turi būti dinamiška, atitinkanti rinkos situaciją, organizacijos poreikius, verslo plėtros prioritetus bei planus ir skatinanti organizacijai reikalingus pokyčius.
		2. Orientacija į rezultatą – Atlygio politika skatina siekti organizacijos ir asmeninių veiklos tikslų, kurti konkurencinį pranašumą ir tobulėti.
		3. Išorinis konkurencingumas – Atlygio politika atspindi rinkos tendencijas; taip siekiama pritraukti ir išlaikyti reikiamos kompetencijos Vadovus Įmonės valdymui.
	2. Atlygio politika orientuota į tai, kad būtų tinkamai skatinami Įmonės Vadovai, kurių asmeninė veikla daro didelę įtaką Įmonės verslui, organizacijos vertybių laikymuisi visoje Įmonės veikloje.
	3. Tuo atveju, kai tas pats asmuo užima generalinio direktoriaus ir valdybos nario pareigas arba valdybos nario pareigas ir kitas darbo pareigas Įmonėje ir (ar) kitoje įmonių grupės, kuriai priklauso Įmonė, įmonėje (toliau – **susijusi įmonė**), tokiam Vadovui mokamas tik vienas atlygis, t.y. visas numatytas atlygis už vykdomas generalinio direktoriaus arba visas atlygis už kitas darbo pareigas (atlygio principai už kitas darbo pareigas Įmonėje yra nustatyti SBA grupės atlygio politikoje), o atlygis už valdybos nario pareigų vykdymą nėra papildomai mokamas.
	4. Atlygio politika privalo būti taikoma taip, kad būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą/veiklą mokamas vienodas atlygis. Įgyvendinant Vadovų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, Vadovo atlygis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo/veiklos atlygį ir visas papildomas sumas skiriamas pagal šią Atlygio politiką.
2. **MĖNESINIO ATLYGIO NUSTATYMAS IR PERŽIŪRA**
	1. Vadovų mėnesinis atlygis nustatomas laikantis vidinio teisingumo principo, atsižvelgiant į Pareigybės lygmenį, vykdomą veiklą, biudžetą bei kompetencijos lygį, kuris yra nustatomas Vadovų veiklos vertinimo procese arba atrankos proceso metu.
	2. Generalinio direktoriaus mėnesinis atlygis nustatomas Įmonės valdybos sprendimu ir nurodomas darbo sutartyje. Valdybos narių mėnesinis atlygis yra nustatomas visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu ir nurodomas su valdybos nariu sudaromoje paslaugų sutartyje. Visais atvejais, nustatant Vadovo mėnesinio atlygio dydį turi būti laikomasi vidinio teisingumo principo bei atsižvelgiama į Pareigybės lygmenį ar vykdomą veiklą, kai sprendžiama dėl valdybos nario, neturinčio darbo santykių su Įmone, atlygio dydžio.
	3. Vadovų mėnesinis atlygis yra peržiūrimas remiantis:
		1. Įmonės veiklos rezultatais – atsižvelgiant į Įmonės metinių ir/arba ilgalaikių tikslų pasiekimą.
		2. Įmonėje patvirtintu atlygio biudžetu.
	4. Sprendimą dėl Įmonės generalinio direktoriaus atlygio peržiūros priima Įmonės valdyba, o dėl valdybos narių – visuotinis akcininkų susirinkimas.
3. **METINĖ KINTAMA ATLYGIO DALIS**
	1. Metinė KAD dalis skatina siekti tiek Įmonės metinių, tiek ilgalaikių tikslų.
	2. Valdyba, dalyvaujant generaliniam direktoriui, nustato generaliniam direktoriui keliamus tikslus, apibrėžia laukiamą rezultatą ir vertinimo principus, t.y. kartu patvirtinami tikslai, tikslų svoriai bei rodikliai.
	3. KAD nėra skiriama ir mokama valdybos nariams. Ši taisyklė neriboja valdybos nario, kuris kartu yra ir Įmonės ar susijusios įmonės darbuotojas, teisės gauti kintamąjį darbo užmokestį pagal SBA grupės atlygio politiką už darbą pagal darbo sutartį.
	4. Įmonės veiklos tikslus, svorius bei rodiklius tvirtina Įmonės valdyba. Tikslai, kurie gali būti nustatomi, yra tokie:
		1. finansiniai;
		2. operatyviniai;
		3. gamybiniai;
		4. kokybiniai;
		5. kt.
	5. Metinė KAD dalis generaliniam direktoriui yra skaičiuojama ir išmokama, kai Įmonės tikslų pasiekimas siekia ne mažiau kaip 100 proc.
	6. Išmokamos metinės KAD dydį nustato Įmonės valdyba.
	7. Metinės KAD suma negali būti didesnė nei 75% generalinio direktoriaus metinio atlyginimo. Išmokant metinę KAD atidėjimai nėra taikomi.
	8. KAD apskaičiuojama pasibaigus kalendoriniams metams, per kurį generalinis direktorius turėjo pasiekti tikslus, ir išmokama per kitų keturių mėnesių, einančių po kalendorinių metų pabaigos, laikotarpį.
	9. Išmokėtas KAD yra įskaitomas į generalinio direktoriaus vidutinį darbo užmokestį.
	10. Ypatingais atvejais Įmonės valdyba, atsižvelgdama į Įmonės finansinius rezultatus arba kitus aiškiai argumentuotus veiklos aspektus, gali priimti sprendimą neišmokėti metinės KAD dalies. Tuo atveju, jeigu generalinis direktorius Įmonėje neišdirba pilnų kalendorinių metų, dėl jam mokėtinos KAD dydžio sprendžia Įmonės valdyba. Jeigu generalinis direktorius iš pareigų yra atšaukiamas dėl kaltės arba paties generalinio direktoriaus iniciatyva, KAD visais atvejais neskiriama ir nemokama, nebent valdyba kiekvienu konkrečiu atveju priimtų kitokį sprendimą.
	11. Įmonės valdyba gali priimti sprendimą taikyti ilgalaikį skatinimą ir nustatyti jo principus.
4. **ĮSPĖJIMO TERMINAI, IŠEITINĖS IŠMOKOS, PENSIJOS**
	1. Įspėjimo apie atšaukimą iš pareigų (ir, kai taikoma, atleidimą iš darbo) terminai Vadovams taikomi pagal galiojančius teisės aktus. Jeigu generalinis direktorius ir Įmonė darbo sutartyje nesutaria dėl kitokių įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminų, abi šalys laikos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose įstatymuose numatytų privalomų įspėjimo apie darbo santykių nutraukimą terminų, jeigu kuri nors iš šalių nusprendžia inicijuoti darbo sutarties nutraukimą.
	2. Nutraukus darbo sutartį, generalinis direktorius turi teisę gauti Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytą išeitinę išmoką (jeigu generalinis direktorius apskritai turi teisę ją gauti pagal teisės aktus), išskyrus jeigu šalys darbo sutartyje susitaria dėl kitokios išeitinės išmokos.
	3. Vadovams nėra taikomi išankstiniai susitarimai dėl išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų.
5. **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**
	1. Už Atlygio politikos vykdymo kontrolę yra atsakinga Įmonės valdyba. Už generalinio direktoriaus ir valdybos supažindinimą su Atlygio politika yra atsakingas Įmonės Personalo vadovas.
	2. Siekiant išvengti interesų konflikto, konkrečiam Vadovui nustatant atlygį, jo dydį, vertinant Generalinio direktoriaus KPI įvykdymą, atitinkamas Vadovas turi nusišalinti nuo jo atlygio, KPI įvykdymo svarstymo. Kad būtų išvengta bet kokių interesų konfliktų, Atlygis turi atitikti Atlygio politikos nuostatas.
	3. Įsigaliojusi Atlygio politikai gali būti panaikinama, keičiama ir (ar) papildoma patvirtinant naują Atlygio politikos versiją ar tik tam tikrų Atlygio politikos nuostatų pakeitimus. Nauja Atlygio politika arba jos pakeitimai įsigalioja patvirtinus Įmonės visuotiniame akcininkų susirinkime.
	4. Atlygio politika Įmonės valdybos peržiūrima kas ketverius metus ir teikiama tvirtinti visuotiniam akcininkų susirinkimui. Atlygio politika gali būti keičiama įvertinus:
		1. šalies bendrą ekonominę padėtį, situaciją rinkoje;
		2. Įmonės finansinius veiklos rezultatus;
		3. pasikeitusius teisės aktus, kurie reglamentuoja atlygio mokėjimo tvarką;
		4. ar kitais atvejais, kai yra toks poreikis.
	5. Atlygio politika įsigalioja ją patvirtinus visuotiniam akcininkų susirinkimui, nebent visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime būtų nurodyta kita Atlygio politikos įsigaliojimo data.
	6. Atlygio politika skelbiama Įmonės interneto tinklalapyje.