

## ATLYGIO POLITIKOS NUOSTATOS

Atlygio politikos tikslas – centralizuotai taikant standartizuotus procesus bei principus, užtikrinti organizacijos konkurencingumą ir atitikimą šiuolaikinėms atlygio rinkos tendencijoms. Sudaryti atlygio dedamąsias taip, kad Bendrovė:

- pritrauktų, motyvuotų ir išlaikytų aukštos kvalifikacijos darbuotojus;
- skatintų darbuotojus tobulėti;
- laikytųsi vidaus teisingumo principo, atlygindama už darbą ir darbuotojų pastangas;
- siekdama didinti produktyvumą nuolat gerintų darbuotojų sąlygas;
- prisidėtų prie efektyvaus personalo kaštų valdymo;
- motyvuotų darbuotojus, suteikdama jiems papildomų naudų paketą.

Įgyvendinant šiuos tikslus, Bendrovėje suformuotas visų veikiančių pareigybių žemėlapis ir įtvirtinti vieningi atlygio peržiūros principai, apimantys šiuos pagrindinius elementus:

- pareigybės įvertinimas pagal tarptautiniu mastu taikomą pareigybių vertinimo metodiką;
- vidinių atlygio duomenų palyginimas su rinkos informacija;
- darbuotojų metinės veiklos įvertinimas, į kurį įtraukti visi Bendrovės darbuotojai.

Šiais žingsniais užtikrinamas skaidrumas sprendimuose, susijusiuose su atlygio nustatymu ir jo pokyčiais, kartu įtvirtinant visiems darbuotojams suprantamą atlygio sistemą, susietą su kiekvieno darbuotojo veiklos efektyvumu.

Pagrindiniai atlygio komponentai yra bazinis darbo užmokestis, kintamasis atlyginimas ir papildomos naudos.

Bazinis darbo užmokestis priklauso nuo pareigybės kuriamos vertės, kuri yra nustatoma pagal tarptautinėje praktikoje pripažintą ir plačiai taikomą metodiką. Baziniam darbo užmokesčiui gali būti taikomi du pagrindiniai peržiūros būdai: kartą metuose už metinius veiklos rezultatus arba vykstant pokyčiams karjere.

Kintamajam atlygiui priskiriamas metinis paskatinimas už pasiektus Bendrovės veiklos tikslus ir individualius darbuotojo veiklos rezultatus. Taip pat priskiriama mėnesinė ar kito, trumpesnio nei metai, periodo kintamoji atlygio dalis, skirta trumpalaikiams tikslams pasiekti, kuri gali būti taikoma darbuotojams, tiesiogiai susijusiems su operatyvinių veiklos rodiklių pasiekimu.

### Vidutinis darbo užmokestis

Pareigybių grupės	2019 12 31	
	Faktinis darbuotojų skaičius laikotarpio pabaigai	Vidutinis darbo užmokestis, Eur
Generalinis direktorius*	1	8 380
Aukščiausio lygmens vadovai*	7	6 370
Vidurinio lygmens vadovai, vyriausieji specialistai	138	2 308
Specialistai, darbininkai	2 209	1 649
<b>Iš viso</b>	<b>2 355</b>	<b>1 705</b>

\* pateiktas nustatyto atlygio dydis laikotarpio pabaigai;

\*\* pateikti 2019 m. gegužės-gruodžio mėn. AB „LG CARGO“ duomenys.

Bendrovės generalinio direktoriaus darbo užmokestis sudarytas iš darbo sutartyje nustatyto bazinio darbo užmokesčio ir kintamosios metinės dalies, išmokamos metams pasibaigus - metinio paskatinimo, susieto su valdybos patvirtintų Bendrovės metinių tikslų pasiekimu. Kiekvienais metais bendrovės valdyba patvirtina metinių tikslų struktūrą, jų pasiekimo slenksčių reikšmes ir lyginamuosius svorius, o metams pasibaigus tvirtina šių tikslų pasiekimo rezultatus ir metinio skatinimo išmokėjimo galimybę. Maksimali metinio paskatinimo galimybė negali viršyti 30 proc. nustatyto metinio bazinio darbo užmokesčio.

### **Valdybos narių atlygis**

Vadovaujantis LR Geležinkelių transporto kodekso nuostatomis, AB „Lietuvos geležinkeliai“ dukterinių bendrovių kolegialių valdymo organų nariais renkami tik vertikaliosios integracijos įmonių grupės darbuotojai. Atsižvelgiant į tai, kad AB „LG Cargo“ visi valdybos nariai yra akcininko (t. y. AB „Lietuvos geležinkeliai“) atstovai, valdybos nariams atlygis už jų veiklą valdyboje nemokamas.