

# UAB „ID Vilnius“ vadovo atlygio politika

## I. Bendrosios nuostatos

1. UAB „ID Vilnius“ (toliau – Bendrovė, ID Vilnius) 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 ID Vilnius 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 ID Vilnius internetinėje svetainėje.

## II. Atlygio politikoje vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

| Atlygio politika                                 | ID Vilnius vadovo atlygio politika; šis dokumentas                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Atlygio režis                                    | 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, ID Vilnius                             | UAB „ID Vilnius“                                                                                                                                                                                                                                |
| Darbuotojas                                      | Asmuo, kurį su Bendrove sieja darbo santykiai                                                                                                                                                                                                   |
| ID Vilnius vadovas arba Darbuotojas              | UAB „ID Vilnius“ direktorius                                                                                                                                                                                                                    |

|                                                              |                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Metinė premija, MP</b>                                    | Atlygio dalis, kuri yra mokama už sutartus ir pamatuojamus darbuotojo veiklos vertinimo rezultatus                                          |
| <b>Pareigybės lygis</b>                                      | Santykinis dydis, kuriuo įvertinta pareigybė ir kuris parodo santykinę pareigybės vertę Bendrovėje                                          |
| <b>Pareigybių struktūra</b>                                  | Visos ID Vilnius pareigybės, suskirstytos į pareigybių lygius pagal jų svorį ir vertę                                                       |
| <b>Pastovioji atlygio dalis, PAD</b>                         | Darbuotojo darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbuotojo atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį (mėnesinė alga)                              |
| <b>Visas piniginis atlyginimas (angl. <i>total cash</i>)</b> | 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. ID Vilnius 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 ID Vilnius taiko bendrą tarptautinėje praktikoje pripažintą ir Lietuvos rinkoje plačiai taikomą *Korn Ferry* pareigybių vertinimo metodiką. Korn Ferry pareigybių vertinimo lygiai peržiūrimi ne rečiau kaip kartą per 3 (tris) metus.
9. ID Vilnius 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 ID Vilnius 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. ID Vilnius vadovo atlygį sudaro dvi dalys: pastovioji dalis (PAD) ir metinė premija (MP).
11. PAD yra ID Vilnius vadovo darbo sutartyje nustatytas piniginis atlygis, mokamas kiekvieną mėnesį. Į PAD yra įtrauktas atlyginimas už ID Vilnius vadovo sukuriamus autorių teisių objektus, taip pat skatinimas už naujoves ID Vilnius veiklai gerinti ir priemones turtui ar lėšoms efektyviai panaudoti ir (ar) kompensacijos už kitų ID Vilnius vadovo darbo pareigų atlikimą.
12. Pagrindas nustatyti PAD dydį, kuris einamuoju laikotarpiu bus taikomas ID Vilnius 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. ID Vilnius vadovo PAD siekiama nustatyti kuo artimesnį atlygio rinkos medianai.

## IV. Pastoviosios atlygio dalies (PAD) peržiūros principai

14. ID Vilnius vadovo PAD gali būti keičiamas kiekvienų einamųjų metų II ketvirtį, po pasibaigusių finansinių metų audituotų rezultatų pateikimo Bendrovės valdybai. PAD gali būti pareigybės lygiui nustatyto atlygio rėžio ribose, atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, laikantis šių principų:
  - 14.1. PAD negali viršyti maksimalios atlygio rėžio ribos;
  - 14.2. PAD negali viršyti maksimalių atlygio ribų, nustatytų Bendrovės vienintelio akcininko – Vilniaus miesto savivaldybės mero 2024-02-26 d. potvarkiu Nr. 955-269/24 „Dėl Vilniaus miesto savivaldybės valdomų įmonių vadovų darbo apmokėjimo, valdybų ir audito komitetų narių atlygio nustatymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ ir (ar) šio dokumento atnaujintų redakcijų;
  - 14.3. maksimali galima metinė PAD korekcija negali viršyti 10 procentų nuo esamos ID Vilnius vadovo PAD;
  - 14.4. papildomai PAD koreguojamas atsižvelgiant į *Korn Ferry* atlyginimų rinkos tyrimo dalyvaujančių visų Lietuvoje veikiančių įmonių aukščiausio lygio vadovų kategorijos bazinio atlyginimo pokyčio duomenis.
15. ID Vilnius vadovo PAD peržiūrai turi įtakos:
  - 15.1. ID Vilnius valdybos nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų pasiekimo rezultatai;
  - 15.2. Darbuotojui mokamos PAD palyginimas su nustatyto ID Vilnius vadovo pareigybės lygio atlygio rinkos mediana.
16. Sprendimą dėl ID Vilnius vadovo PAD peržiūros priima ID Vilnius valdyba.

## V. Metinės premijos (MP) nustatymas ir išmokėjimas

17. Kiekvienų kalendorinių metų I ketvirtį ID Vilnius valdyba nustato ir tvirtina ID Vilnius vadovo metinius veiklos rodiklius, nuo kurių vykdymo rezultatų, kartu su SVP strateginių tikslų vykdymo rezultatais, pasibaigus ataskaitiniams metams, priklauso vadovui skiriamos MP dydis.
18. Metinė premija ID Vilnius vadovui skiriama valdybos sprendimu, atsižvelgiant į ID Vilnius vadovo metinius veiklos rezultatus. MP ID Vilnius vadovui už ID Vilnius valdybos nustatytų metinių veiklos rodiklių ir (ar) strateginių tikslų vykdymą gali būti mokama vieną kartą per metus po ID Vilnius vadovo veiklos ir rezultatų vertinimo.
19. ID Vilnius valdyba, vertindama Bendrovės vadovo veiklos vertinimo rodiklių vykdymą ir nustatydamą MP dydį, vertina ir atsižvelgia į per ataskaitinį laikotarpį įvykusius su pagrindiniu Bendrovės klientu – Vilniaus miesto savivaldybe – susijusius aplinkybių pasikeitimus ir Bendrovės vadovo pateiktus paaiškinimus dėl jų įtakos Bendrovės veiklai.
20. ID Vilnius valdyba, vertindama ID Vilnius 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 ID Vilnius vadovo paaiškinimus ir detales pastangas konkrečiam rodikliui pasiekti (tuo atveju, jei rodiklis nebuvo pasiektas visa apimtimi ir ID Vilnius vadovas pateikė paaiškinimus ir argumentus dėl rodiklio (ne)vykdymo);
- 20.4. maksimalų galimą išmokėti MP dydį, kuris yra 30 proc. nuo metinio faktinio PAD.
21. Tuo atveju, jei atitinkamas ID Vilnius vadovo veiklos vertinimo rodiklis yra įvykdytas ne visa apimtimi, šio vertinimo rodiklio nepasiekimas proporcingai mažina šio rodiklio rezultato

lyginamąjį svorį (jei ID Vilnius valdyba, atsižvelgdama į ID Vilnius vadovo pateiktus paaiškinimus, nenusprendžia kitaip). Jei vertinimo rodiklio pasiekimo rezultatas viršija nustatytą siektiną rodiklį (rezultatą), šio rodiklio rezultato lyginamasis svoris proporcingai didinamas, jei, nustatydamas rodiklį, ID Vilnius valdyba nenurodė kitaip.

22. Konkrečius ID Vilnius vadovo MP dydis apskaičiuojamas, laikantis šios nuostatos:

22.1. MP dydis apskaičiuojamas proporcingai pagal pasiektų tikslų rezultatus (pagal vertinimo rodiklių rezultatų lyginamųjų svorių sumą).

22.2. Vertinimo rodiklių, kurių įvykdymas yra mažesnis nei 80%, rezultato lyginamasis svoris yra laikomas lygiu 0, išskyrus atvejus, kai valdyba nusprendė kitaip, remdamasi šios atlygio politikos 20.3 punkte nurodytomis aplinkybėmis.

22.3. Vertinimo rodiklių, kurių įvykdymas yra didesnis nei 120%, rezultato lyginamasis svoris didinamas ne daugiau kaip 20%.

## VI. Baigiamosios nuostatos

23. Atlygio politika yra viešai skelbiama ID Vilnius interneto svetainėje.

24. Atlygio politika keičiama ir atnaujinama pasikeitus teisės aktams arba iškilus pakeitimo būtinybei. Kitais atvejais Atlygio politika peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 3 metus