

**Savininkas**  
Žmogiškųjų išteklių padalinys**Patvirtinimo data**  
2022-06-22**Numeris**  
4/2022**Versija**  
6**Konfidencialumo lygis**  
Vieša**Patvirtino**  
Telia Lietuva, AB, Valdyba**Susijęs su**  
T 1433-10 UEN

## **ATLYGIO POLITIKA**

Atlygio politika (toliau – Politika) yra susijusi su personalu ir yra privalomas dokumentas Telia Lietuva, AB ir jos dukterinėms įmonėms (toliau – „Telia“).

Politikoje iš didžiosios raidės rašomų terminų apibrėžimai yra pateikti vadovo sprendimuose, vadovo patvirtintose tvarkose ir šiame dokumente.

Šie principai taikomi tiek, kiek jie nepažeidžia įstatymų ir teisės aktų.

Politika siekiama sukurti pagrindą vėlesnėms gairėms ir rekomendacijoms, kuriose bus aiškiau išdėstomas „Telia“ požiūris į atlygio praktikos kūrimą ir įgyvendinimą visuose organizacijos lygiuose dirbantiems darbuotojams.

### **PRINCIPAI**

Atlygio praktikos kūrimo ir įgyvendinimo „Telia“ įmonėse etapų metu turi būti vadovaujama toliau išdėstytais principais.

Veiklai, vykdomai pagal Politiką, taikomi tokie principai:

#### **Konkurencingumas ir pozicionavimas**

Bendro atlygio dydis turėtų būti konkurencingas rinkoje, neviršijant atitinkamo konkurentų siūlomo atlygio kiekvienoje vietinėje rinkoje. Nustatant rinkoje už tą patį darbą mokamo atlygio dydį, taip pat turėtų būti atsižvelgiama į tai, ar įmonė gali tai sau leisti finansiškai. Atitinkama rinka reiškia tam tikrą konkurentų grupę, veikiančią tam tikroje geografinėje vietovėje, kuri laikas nuo laiko apibrėžiama.

#### **Pareiginio atlygio dydžio nustatymas**

Nustatant pareiginių atlygių dydžius „Telia“ atlygio struktūroje, turėtų būti atsižvelgta, be kitų veiksnių, į atitinkamoms pareigoms eiti reikalingą kompetenciją, atsakomybę, darbo sudėtingumą ir indėlį į įmonės veiklą.

#### **Atitiktis**

Siekiant užtikrinti tvarumą, visos atlygio struktūros „Telia“ įmonėse turi atitikti teisės aktuose, kolektyvinėse sutartyse, vidaus politikoje bei gairėse nustatytus reikalavimus.

#### **Ekonominis efektyvumas ir administravimo veiksmingumas**

Darbuotojams skirtos atlygio programos turėtų būti įgyvendinamos optimaliai veiksmingai – tiek ekonominio efektyvumo, tiek administravimo veiksmingumo atžvilgiu.

#### **Orientavimas į rezultatus**

Nustatant atlygio dydžius atskiriems asmenims, turėtų būti atsižvelgiama į įmonės, komandos ir individualios veiklos rezultatus. Kartą metuose turi būti atliekamas darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atsižvelgiant į jų bendrą indėlį į įmonės veiklą. Šis vertinimas turi atspindėti tiek pasiektus rezultatus, tiek ir tai, kaip tų rezultatų buvo pasiekta, nubrėžiant aiškias sąsajas ne tik su atlygio padidinimo, bet ir su

profesinio tobulinimosi bei pareigų paaukštinimo galimybėmis.

### **Lygios galimybės**

Sprendimai dėl atlygio turėtų būti priimami remiantis išimtinai tik Politikoje ir gairėse išdėstytomis rekomendacijomis. Diskriminacija, susijusi su tokiais veiksniais, kaip rasė, lytis, amžius, religija ar priklausymas tam tikrai etninei grupei, yra neleidžiama jokiais aplinkybėmis.

### **Bendras požiūris į atlygį**

„Telia“ savo darbuotojams siūlo įvairias atlygio sudedamąsias dalis, kurios diferencijuojamos remiantis įmonių veiklos pobūdžiu, funkcijomis, vaidmenimis ir rinkomis.

Atliekant atlygio palyginimą su rinkoje už tą patį darbą mokamo atlygio dydžiu ir informuojant suinteresuotąsias šalis apie atlygio vertę, dėmesys turėtų būti atkreipiamas į bendrą atlygio, o ne atskirų jo sudedamųjų dalių vertę.

Atlygį gali sudaryti viena arba daugiau iš šių sudedamųjų dalių:

#### **Fiksuotas bazinis darbo užmokestis**

Visiems „Telia“ darbuotojams turi būti nustatytas fiksuotas bazinis darbo užmokestis (mėnesinis arba valandinis). Atlygio sudėtine dalimi esantis bazinis darbo užmokestis turėtų atspindėti:

- pareigybei reikalingą kompetenciją, atsakomybę, sudėtingumą ir indėlį į įmonės veiklą;
- vaidmens tipą;
- vietos išorinės rinkos sąlygas;
- vidinį teisingumą.

Fiksuotas bazinis darbo užmokestis taip pat turėtų atspindėti darbuotojo darbo našumą ir įgūdžius, todėl turi būti nustatomas individualiai bei diferencijuojamas priimtinių intervalų ribose.

Tuo atveju, jeigu pareigų turinys būtų pakeistas arba pasikeistų arba jei darbuotojas pereitų į kitas pareigas, fiksuotas bazinis darbo užmokestis turėtų būti keičiamas atsižvelgiant į naujas pareigas.<sup>1</sup>

#### **Trumpalaikė kintamoji darbo užmokesčio dalis**

„Telia“ gali pasiūlyti trumpalaikę kintamąją darbo užmokesčio dalį kai kuriems savo darbuotojams.

Jei papildomai prie viso bendro atlygio darbuotojui pasiūloma trumpalaikė kintamoji darbo užmokesčio dalis, programoje gali būti numatomi tiek finansiniai, tiek nefinansiniai tikslai, bei darbuotojo veiklos vertinimas, atliekamas vadovo. Trumpalaikės kintamosios atlyginimo dalies programa visais atvejais turi būti pagrįsta su tokia programa susijusių finansinių ir nefinansinių tikslų įgyvendinimu ir jokia tokia darbo užmokesčio dalis negali būti garantuojama be sąsajos su tokių tikslų pasiekimu. Darbuotojo veiklos vertinimas turėtų būti atliktas prieš išmokėjimą.

Trumpalaikės kintamosios darbo užmokesčio dalies programos mastas priklauso nuo:

- rinkos reikalavimų, įmonės finansinių galimybių ir viso bendro darbuotojų atlygio paketo balanso;
- kasmet „Telia Company“ valdybos priimamo sprendimo, skirto aukščiausio lygio vadovams.

Trumpalaikės kintamosios darbo užmokesčio dalies programa turėtų:

- užtikrinti ilgalaikį įmonės veiklos tvarumą ir

---

<sup>1</sup> Toks darbo užmokesčio pritaikymas pagal naujas pareigas gali reikšti nepakitusių, padidėjusių ar sumažėjusių fiksuotą bazinį darbo užmokesčių.

- būti visais atvejais individualiai ribojama, kad neviršytų didžiausios metinio fiksuoto bazinio darbo užmokesčio viršutinės ribos (leidžiant nustatyti skirtingo dydžio darbo užmokesčius skirtingoms pareigoms).

### **Funkcinė kintamoji atlyginimo dalis**

Darbuotojams, einantiems su tiesioginiais pardavimais klientams susijusias pareigas, gali būti mokama su pardavimo skatinimu susijusi atlyginimo dalis, priklausanti nuo pardavimo rezultatų. Pardavimo skatinimo planai gali skirtis priklausomai nuo šalies ir pareigų.

Konkretūs kintamosios atlyginimo dalies planai kitokias pareigas einantiems darbuotojams negali būti taikomi, jei tokių planų būtinybė nėra tvirtai pagrįsta rinkos ir verslo poreikiais.

Funkciniai kintamojo atlyginimo planai visada turi būti individualiai ribojami iki bazinio darbo užmokesčio procentinės dalies arba iki fiksuoto dydžio (skirtingoms pareigybėms gali būti taikomi skirtingi lygiai).

### **Ilgalaikis skatinimas**

„Telia“ gali pasiūlyti ilgalaikes skatinimo programas kai kuriems savo darbuotojams, siekiant stiprinti jų pasitikėjimą ir atsivėlavimą „Telia“ įmonių ilgalaikiams finansiniams rezultatams.

Visiems akcijų dalybomis grįstiems skatinimo planams būtinas akcininkų pritarimas.

### **Pensijos**

Tuo atveju, kai „Telia“ siūlo pensijų planą, tai turėtų būti nustatyty įmokų planas, nebent būtų kitaip nurodyta teisės aktų reikalavimuose ir / arba kolektyvinėse sutartyse. Pensijų dydis turėtų atspindėti šalies vietos rinkos reikalavimus. Siekiama, kad „Telia“ siūlyty darbuotojams vieną pensijų planą. Pensinis amžius paprastai turėtų atspindėti socialinę apsaugą šalyje. Pensija turėtų būti pagrįsta baziniu darbo užmokesčiu, išskyrus tuos atvejus, kai teisiniuose reikalavimuose ir / arba kolektyvinėse sutartyse numatyta kitaip.

### **Apdraustos naudos ir kitos naudos**

Visos kitos finansinės išmokos ir nefinansinės lengvatos, kurios teikiamos darbuotojams kaip bendro atlygio paketo dalis, taikomos atsižvelgiant į vietos rekomendacijas ir įvairiose šalyse gali būti skirtingos, tačiau turi atitikti Telia Company įmonių Grupės Politiką.

### **Priežiūra ir valdymas**

Atlygio praktika „Telia“ įmonėse ir su ja susiję pokyčiai yra prižiūrimi ir valdomi pagal šiuos principus:

- „Telia“ vadovybės atlygio struktūrą ir atlygio dydžius prižiūri ir valdo Atlyginimų komitetas.
- Vadovo nurodyty aukščiausio lygio vadovų grupės atlygio struktūrą ir atlygio dydžius numato, įgyvendina, prižiūri ir valdo „Telia“ Žmogiškųjų išteklių padalinys.
- Visų kitų darbuotojų atlygio struktūrą ir atlygio dydžius numato ir įgyvendina „Telia“ Žmogiškųjų išteklių padalinys, remiantis nustatytomis rekomendacijomis, Politika ir gairėmis.
- Visi sprendimai dėl asmens atlygio turėtų būti peržiūrimi ir tvirtinami remiantis vadovo vadovo principu.
- Nedideli nukrypimai nuo Politikoje išvardintų principų galimi nusprendus Žmogiškųjų išteklių padaliniui.



## POLITIKA

Numeris  
4/2022

Psl.  
4 (4)  
Versija  
6

- Nė vienam darbuotojui neturėtų būti sudarytos tokios sąlygos, kad jis arba ji galėtų skirti, keisti arba didinti atlygį ir lengvatas sau pačiam / pačiai arba savo vadovui.
- Politiką patvirtino Valdyba ir ji turi būti periodiškai peržiūrima kiekvienais metais.

Šie principai taikomi tiek, kiek jie nepažeidžia įstatymų ir teisės aktų.

### TIKSLAS

„Telia“ tikslas – maksimaliai padidinti atlygio programų efektyvumą, siekiant pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, kurie reikalingi verslo sėkmei išlaikyti ir gerinti. Atlygio politika bei su ja susijusia atlygio praktika siekiama remti „Telia“ strateginę kryptį ir tikslus.

### VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖS

Politika taikoma Telia Lietuva, AB bei visoms jos dukterinėms įmonėms kaip jų pačių Politika, kurios privaloma laikytis visiems vadovams, valdybos nariams, pareigūnams ir darbuotojams. Be to, „Telia“ siekia, kad Politikoje išdėstyti principai ir tikslai būtų įgyvendinti kitose asocijuotose įmonėse, kuriose „Telia“ neturi kontrolinio akcijų paketo, tačiau turi reikšmingą įtaką.

„Telia“ vadovas yra atsakingas už tai, jog Politika būtų tinkamai iškomunikuota bei įgyvendinta, ir kad jam atskaitingi darbuotojai būtų supažindinti su Politika bei jos laikytusi.

### POLITIKOS PAŽEIDIMAI

Bet kuris „Telia“ darbuotojas, įtaręs, kad buvo pažeista Politika, privalo nenu tylėti ir apie problemą pranešti savo vadovui, etikos ir atitikties užtikrinimo pareigūnui arba pateikti atitinkamą pranešimą Skaidrumo linija. Kaip naudotis Skaidrumo linija, nurodyta „Telia“ intranete ir viešoje interneto svetainėje.

„Telia“ griežtai draudžia bet kokių atsakomųjų veiksmų taikymą pranešėjo atžvilgiu. Konkretūs reikalavimai yra išdėstyti dokumente „Vidinių pranešimų teikimo ir draudimo taikyti atsakomuosius veiksmus pranešėjo atžvilgiu tvarka“.

Jei darbuotojas pažeidžia Politiką, jam gali būti taikomos drausminės priemonės, įskaitant darbo sutarties nutraukimą.

### IŠIMTYS

Politika atitinka Telia Company įmonių grupės Atlygio politiką. Esant būtinybei nukrypti nuo šios politikos, apie tai „Telia“ vadovas privalo pranešti Telia Company įmonių grupės Teisės vadovui.

### GRUPĖS VALDYMO SISTEMA

Politika yra dalis „Telia“ valdymo sistemos, kuri be apribojimų apima:

- a) Valdybos patvirtintą Atsakingo verslo kodeksą, „Telia“ tikslus ir bendrąsias vertybes, strategiją, politikas ir valdybos patvirtintas vadovo veiklos instrukcijas;
- b) Vadovo sprendimus, vadovo patvirtintas instrukcijas ir šį dokumentą; ir;
- c) įmonių grupės funkcinių padalinių vadovų arba įmonės grupės padalinių vadovų patvirtintas įmonių grupės gaires.