

Generalinio direktoriaus atlygio principai



Bendrieji principai

Skaidrumas | Atsakomybė
Proporcingumas | Rezultatai



Atlygio struktūra

Pastovioji atlygio dalis
Kintamojo atlygio dalis



Premijavimas

Metinė premija iš pelno

Pastovioji atlygio dalis (PAD)

- Mėnesinis pareiginis darbo užmokestis, nustatomas atsižvelgiant į Bendrovės dydį, veiklos mastą, atsakomybės lygį ir rinkos atlygio tendencijas.
- PAD užtikrina stabilų atlygį už Bendrovės vadovo funkcijų atlikimą ir strateginį Bendrovės valdymą.
- PAD dydį nustato valdyba.

Kintamojo atlygio dalis (KAD)

- KAD yra susieta su Bendrovės metinių ir ilgalaikių strateginių tikslų pasiekimu. Valdyba kasmet tvirtina asmeninius generalinio direktoriaus metinius ir ilgalaikius strateginius tikslus, jų pasiekimo rodiklius ir lyginamuosius svorius, o metams pasibaigus tvirtina šių tikslų pasiekimo rezultatus ir metinio priedo išmokėjimo faktą ar / ir dydį.
- KAD išmokama metams pasibaigus po finansinio audito rezultatų paskelbimo. KAD dydis negali viršyti 20 % nustatytos metinės PAD.

Metinė premija

- Remiantis galiojančiais teisės aktais reglamentuojančiais valstybės valdomų įmonių, kurių savininko teises ir pareigas įgyvendina Susisiekimo ministerija, vadovų darbo užmokesčio nuostatomis, gali būti mokama metinė premija iš Bendrovės pelno po finansinio audito rezultatų paskelbimo. Sprendimą priima valdyba.

Atlygio politika

