

## ATRANKŲ POLITIKA

<b>TIKSLAS:</b>	nustatyti bendrus Grupės atrankų principus ir praktiką, siekiant skaidriai atrinkti geriausius, reikiamą kvalifikaciją, įgūdžius, patirtį ir vertybes atitinkančius kandidatus į kolegialius organus bei visų lygių vadovaujančias ir specialistų pareigybes, kurie efektyviai prisidėtų prie Grupės tikslų pasiekimo.
<b>TAIKYMO APIMTIS:</b>	Visoms Grupės įmonėms.

### 1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

1.1. Šioje politikoje vartojamos sąvokos ar sutrumpinimai turi šias reikšmes:

<b>ASK</b>	Atlygio ir skyrimo komitetas, veikiantis visos Grupės mastu
<b>LRV atrankos aprašas</b>	2015 m. birželio 17 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 631 patvirtintas Kandidatų į valstybės ar savivaldybės įmonės, valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės ar jos dukterinės bendrovės kolegialių priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašas su visais vėlesniais pakeitimais
<b>Atrankos komisija</b>	Kaip ji apibrėžta LRV atrankos apraše
<b>Vadovas</b>	Grupės įmonės generalinis direktorius / direktorius, kurį skiria ir atšaukia konkrečios Grupės įmonės valdyba.
<b>ALV (Aukščiausio lygmens vadovas)</b>	Vadovas, bendrovės vadovui tiesiogiai funkciškai pavaldūs struktūrinio ar funkcinio padalinio, ar departamentų vadovai, turintys kelis pavaldžius struktūrinius padalinius ar koordinuojantys kelias funkcines sritis – direktoriai.
<b>VLV (Vidurinio lygmens vadovai)</b>	Grupės įmonės struktūrinių padalinių vadovai, išskyrus Aukščiausio ir Pirminio lygmens vadovus. Vidurinio lygmens vadovai gali turėti kelių lygmenų pavaldžius struktūrinius padalinius.
<b>Pirminio lygmens vadovai</b>	Bendrovės žemesnio lygmens struktūrinių padalinių (grupių) vadovai, kurie yra tiesiogiai pavaldūs VLV arba ALV.
<b>DB (Dukterinė bendrovė)</b>	EPSO-G tiesiogiai kontroliuojamos dukterinės bendrovės.
<b>PLDB (Paskesnio lygmens DB)</b>	Bendrovės, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai kontroliuoja Dukterinė bendrovė.
<b>Pamainumo planas</b>	ALV, VLV ar kitų pareigybių labiausiai darančių įtaką konkrečios Grupės įmonės strategijos įgyvendinimui bei vertės kūrimui kryptingas pamainos planavimas, ugdant esamus darbuotojus ir numatant priemones už Grupės įmonės ribų.

1.2. Politikoje taip pat vartojamos sąvokos, kaip jos apibrėžtos Grupės Korporatyvinio valdymo politikos „Grupės politikose vartojamų sąvokų sąrašė“, LRV atrankos apraše ir kituose teisės aktuose.

### 2. Atrankų principai ir tipiniai atrankos proceso veiksmai

2.1. Atrankos vykdomos vadovaujantis šiais principais:

2.1.1. *Skaidrumo* – atrankos vykdomos skaidriai, visiems kandidatams sudarant vienodas sąlygas žinoti pareigybei, į kurią vykdoma atranka, keliamus reikalavimus.

- 2.1.2. *Objektyvumo* – visi kandidatai vertinami nešališkai, vertinant jų žinias, profesinę patirtį, kompetencijas ir vertybines nuostatas, atrenkant geriausiai nustatytus pareigybei keliamus ir Grupės vertybinius reikalavimus atitinkančius kandidatus.
- 2.1.3. *Nediskriminavimo* – įgyvendinamas nediskriminuojant kandidatų dėl jų lyties, tautybės, pilietybės, kilmės, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, socialinės padėties, tikėjimo, politinių pažiūrų, taip pat kitų skirtumų bei aplinkybių, nesusijusių su kandidatams keliamais reikalavimais.
- 2.1.4. *Konfidencialumo* – atrankos vykdomos užtikrinant visų kandidatų konfidencialumą ir jų asmens duomenų apsaugos teisinius reikalavimus taikomus atrankos procesui ir jam pasibaigus. Kandidatų duomenys tvarkomi vadovaujantis Grupės asmens duomenų apsaugos politika bei Grupės įmonių patvirtintomis tvarkomis, kurios apibrėžia kandidatų asmens duomenų tvarkymą.
- 2.1.5. *Nulinės nepotizmo ir kronizmo tolerancijos* – atrankų metu neproteguojami šeimos nariai, giminaičiai ir draugai.
- 2.1.6. *Aiškios atsakomybės atrankų procesuose* – kaip numatyta politikos priede Nr. 1. „Atrankos atsakomybių matrica“, atrankų procese dalyvauja atrankos iniciatorius, atrankos vykdytojas bei sprendimo dėl kandidato tinkamumo priėmėjas.
- 2.1.7. *Vidinės karjeros skatinimo* – Grupės darbuotojai yra skatinami dalyvauti Grupės įmonių skelbiamose atrankose. Jei tarp dviejų geriausių kandidatų yra vidinis kandidatas ir išorinis kandidatas ir abu kandidatai iš esmės neturi aiškių ir objektyviai pagrindžiamų privalumų, prioritetas teikiamas vidiniam kandidatui. Darbo stažas dirbant Grupės įmonėse yra nepertraukiamas.
- 2.1.8. *Plačios geriausių kandidatų paieškos* – įprastai yra skelbiamos viešos atrankos, išskyrus atvejus, kai būtina užtikrinti veiklos/darbų tęstinumą ar atitinkamai pozicijai tinkamiausias yra vidinis kandidatas. Siekiant užtikrinti atrankų kokybę, gali būti pasitelkiamos darbuotojų atrankų agentūros. LRV atrankų apraše nustatytais atvejais visuomet turi būti skelbiamos viešos atrankos ir pasitelkiamos darbuotojų atrankų agentūros.

## 2.2. Tipiniai atrankos proceso veiksmai:

- 2.2.1. *Reikalavimų nustatymas*. Atsiradus atrankos poreikiui, kiekvienai pareigybei (ar jų grupei) į kurią planuojama paskelbti atranką, nustatomi reikalavimai. Identifikuojama, ar yra reikalavimų, kuriuos pareigybei nustato teisės aktai.
- 2.2.2. *Atrankos proceso nustatymas*. Nustatomi atrankos vykdymo etapai, pasirenkami informacijos skelbimo kanalai, identifikuojami atrankos vykdyme dalyvaujantys subjektai.
- 2.2.3. *Atrankos vykdymas*. Iki nustatytos paraiškų ir / ar kitų dokumentų priėmimo datos renkamos kandidatų paraiškos ir kiti prašomi pateikti dokumentai. Pasibaigus dokumentų priėmimo terminui (arba juos pateikus), vertinamas kandidatų atitikimas nustatytiems reikalavimams, nustatoma kandidatų eilė.
- 2.2.4. *Kandidatų patikra*. Dėl kandidatų į Grupės įmonės kolegialių organų narius ir visų kandidatų į ALV ir kitas pareigybes, kurių sąrašus tvirtina Grupės įmonių vadovai, kreipiamasi informacijos į atitinkamas valstybės institucijas pagal LR korupcijos prevencijos įstatymą. Kandidatai į EPSO-G, LITGRID, Energy cells ir Amber Grid pareigybes, kurios yra nustatytos LR Energetikos ministro įsakymu, yra tikrinami vadovaujantis LR Nacionaliniam saugumui užtikrinti svarbių objektų apsaugos įstatymo ir jį įgyvendinančių norminių teisės aktų nustatyta tvarka. Tais atvejais, kai Grupės įmonės darbuotojui dėl užimamų pareigų būtina turėti leidimą dirbti ir susipažinti su įslaptinta informacija, darbuotojas tikrinamas LR valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka.

2.2.5. *Sprendimas dėl tinkamiausio kandidato.* Priimamas sprendimas dėl įdarbinimo ar sutarties su atrinktu asmeniu sudarymo, apie atrankos rezultatus informuojami atrankoje dalyvavę kandidatai, kiek tai susiję su jais.

### 3. Atlygio ir skyrimo komitetas

3.1. ASK dalyvauja atrankų vykdyme:

3.1.1. esant atrankos iniciatoriaus kreipimuisi, padeda atlikti atranką į:

- (i) Grupės įmonių valdybų narius. Kai, atsižvelgiant į LRV atrankos aprašo nuostatas, valdybos narių atrankas vykdo Atrankos komisija, ASK nariai, EPSO-G Vadovo sprendimu, gali būti skiriami į Atrankos komisiją, kaip bendrovės atstovai;
- (ii) Grupės įmonių vadovus;
- (iii) pagal poreikį ir į kitas svarbias pozicijas Grupės įmonėse pagal atrankos iniciatoriaus kreipimąsi.

3.1.2. esant atrankos iniciatoriaus kreipimuisi, gali teikti rekomendacijas dėl kandidatui keliamų reikalavimų nustatymo, įskaitant valdybos kompetencijos matricų;

3.1.3. gali teikti rekomendaciją dėl Grupės įmonės valdybos narių skyrimo. ASK visuomet teikia rekomendaciją dėl DB ir PLDB valdybos narių, kurie nėra laikomi nepriklausomais, skyrimo;

3.1.4. ASK visada teikia rekomendaciją dėl Vadovo skyrimo.

3.2. Kreipiantis į ASK su prašymu vykdyti atrankas, ASK turi būti pateikiamas atrankos iniciatoriaus sprendimas dėl atrankos inicijavimo, kandidatui keliamų reikalavimų nustatymo, atrankos iniciatoriaus nuomone kiti atrankos vykdymui svarbūs aspektai.

3.3. Kai atranką vykdo ASK, po įvykusios atrankos jis atrankos iniciatoriui pateikia visų paraiškas pateikusių kandidatų sąrašą, geriausiai įvertintų 3 kandidatų dokumentus (CV, motyvacinis laiškas ir kt.) ir vertinimus, teikia savo rekomendaciją dėl konkretaus(-ių) kandidato(-ų) skyrimo.

3.4. ASK rekomendacija visuomet pateikiama sprendimo dėl kandidato tinkamumo priėmėjui.

3.5. Jei atrankos iniciatorius pats vykdo atranką arba pagal LRV atrankų aprašą atranką vykdo Atrankos komisija, tačiau po atrankos atlikimo atrankos iniciatorius kreipiasi į ASK dėl rekomendacijos pateikimo<sup>1</sup>, ar pasirinktas kandidatas yra tinkamas, ASK turi būti pateikiama 3 geriausių kandidatų CV, motyvaciniai laišakai, atrankos iniciatoriaus pagrindimas dėl kandidato tinkamumo, atrankos vykdymo eigos informacija (kiek iš viso kandidatų sulaukta, su kuriais kandidatais buvo vykdomi pokalbiai ir kita svarbi informacija.). Prieš rekomendacijos išdavimą, ASK gali kviesti kandidatus pokalbiui.

3.6. ASK periodiškai vertina šios politikos taikymą, jos veiksmingumą, analizuoja ir vertina informaciją apie vykdytas atrankas Grupės įmonėse, jų kiekį, pasirinktus atrankos tipus, taikytas kandidatų įvertinimo priemones ir, esant poreikiui, teikia rekomendacijas EPSO-G valdybai dėl politikos keitimo.

### 4. Darbuotojų atrankų procedūros

4.1. Darbuotojų atrankos, išskyrus Vadovo atrankas, Grupėje vykdomos centralizuotai EPSO-G atrankų kompetencijos centro darbuotojų, pagal poreikį įtraukiant Grupės įmonės už žmogiškųjų išteklių funkciją atsakingus darbuotojus. Darbuotojų atrankos ir paieškos proceso aprašą ir kitus dokumentus, detalizuojančius šios politikos nuostatas tvirtina EPSO-G Vadovas.

4.2. Vykdamas darbuotojų atrankas yra atsižvelgiama į Pamainumo planus, be kita ko, įvertinant, ar potencialus vidinis kandidatas atitinka pareigybei keliamus reikalavimus.

---

<sup>1</sup> Visada kreipiamasi dėl rekomendacijos dėl EPSO-G DB ir PLDB valdybos narių, kurie nėra laikomi nepriklausomi, bei Vadovų skyrimo.

- 4.3. Vykdamas ALV, išskyrus Vadovo, atrankas gali būti sudaroma speciali komisija į kurią įtraukiami EPSO-G atrankų kompetencijų centro darbuotojai, Vadovo deleguoti atstovai bei EPSO-G atitinkamos srities funkciniai kuratoriai.
- 4.4. Prieš priimdamas sprendimą Vadovas konsultuojasi su Grupės įmonės valdyba dėl planuojamo skirti kandidato į ALV pareigas. Sprendimą dėl darbuotojo paskyrimo priima Vadovas, išklauses valdybos poziciją.
- 4.5. Prieš priimdamas sprendimą tiesioginis VLV vadovas konsultuojasi su EPSO-G atitinkamos srities funkciniais kuratoriais dėl planuojamo skirti kandidato į VLV pareigas. Sprendimą dėl darbuotojo paskyrimo priima tiesioginis VLV vadovas, išklauses EPSO-G funkcinio kuratoriaus nuomonę.

## 5. Valdybos narių atrankų ir parinkimo procedūros

- 5.1. Atranka ir (ar) parinkimo procedūra į EPSO-G ir DB valdybos narius yra vykdoma LRV atrankos aprašo nustatyta tvarka, o šios politikos nuostatos taikomos tiek, kiek LRV atrankos aprašas nenustato kitaip. Rekomenduojama atrankas į PLDB valdybos narius taip pat vykdyti LRV atrankos aprašo nustatyta<sup>2</sup>.
- 5.2. Kai yra vykdoma atranka į EPSO-G valdybos narius, ASK gali nustatyti valdybos kaip kolegialaus organo reikalingų kompetencijų matricą bei valdybos narių bendruosius ir specialiuosius reikalavimus, jeigu Atranką inicijuojantis subjektas to prašo.
- 5.3. Vykdamas valstybės tarnautojų ir kitų pasirenkamų asmenų, kurie skiriami DB valdybos nariais, atrankas laikomasi šių parinkimo procedūrų gairių:

### 5.3.1. parinkimo procedūros vykdomos šiais etapais:

- (i) *reikalavimų kandidatams nustatymas ir skelbimo apie parinkimo procedūras viešinimas*. Viešinimui ir skelbimui keliamus reikalavimus nustato LRV atrankos aprašas;
- (ii) *dokumentų priėmimas*. Kandidatai, teikdami dokumentus ir sutikdami, kad dėl jų būtų priimtas sprendimas skirti valdybos nariais, kartu sutinka, kad, prieš priimant sprendimą būtų kreipiamasi į teisėsaugos, kontrolės ir kitas institucijas, įstaigas ar įmones dėl turimos informacijos apie tokius asmenis pateikimo;
- (iii) *kandidatuojančių asmenų atitikties reikalavimams vertinimas*. Atrankos vykdytojas gali papildomai kreiptis į kandidatą, jeigu nustato, kad yra pateikti ne visi reikalingi dokumentai, yra netikslumų arba kyla abejonių dėl nurodytos informacijos tikrumo. Kandidatūros privalo būti atmestos, jeigu kandidatas nepateikė visų skelbime nurodytų dokumentų arba kandidatas neatitinka skelbime nurodytų reikalavimų;
- (iv) *kviestinių į parinkimo procedūrų pokalbį kandidatų sąrašo sudarymas*;
- (v) *pokalbio vykdymas*. Atrankos vykdytojas pokalbio metu vertina kandidato žinias ir įgūdžius, kurių reikia kolegialaus organo nario funkcijoms atlikti, profesinę ir darbo patirtį, dalykines ir asmenines savybes, motyvaciją ir tinkamumą prisidėti prie Grupės įmonės strateginių tikslų įgyvendinimo;
- (vi) *parinkimo procedūrų rezultatų paskelbimas*. Atrankos vykdytojas kandidatams išsiunčia pranešimus apie tik dėl jų priimtą sprendimą. Duomenys apie atrankoje dalyvavusius asmenis viešai nėra skelbiami.

- 5.3.2. Siekiant formuoti vieningą praktiką, rekomenduojama visada kreiptis į ASK dėl parinkimo procedūrų į valstybės tarnautojų ir kitų pasirenkamų asmenų, kurie skiriami DB valdybos nariais, vykdymo.

---

<sup>2</sup> Jeigu PLDB nusprendžia taikyti LRV atrankų aprašo reikalavimus, šios Politikos nuostatos įgyvendinančios LRV atrankų apraše nustatytus reikalavimus taikomos *mutatis mutantis*.

- 5.4. Kai yra renkamas DB nepriklausomas valdybos narys, atstovu į Atrankos komisiją yra skiriamas EPSO-G Vadovas ar kiti jo įgaliojami asmenys.
- 5.5. Vykdamas valdybos narių atrankų ir parinkimo procedūras, atrankos vykdytojas atsižvelgia į VŠĮ Valdymo ir koordinavimo centro parengtas Kolegialių organų atrankų vykdymo gaires ir siekia atrankas vykdyti laikantis šių gairių numatytų rekomendacijų.

Priedas Nr. 1. Atrankos atsakomybių matrica

Nr.	Renkamas organas /darbuotojas	Atrankos iniciatoriai	Atrankos vykdytojas	Sprendimo dėl kandidato tinkamumo priėmėjas
1.	EPSO-G valdyba	Visuotinio akcininkų susirinkimo sušaukimo iniciatyvos teisę turintys asmenys, t. y.: (i) konkrečios bendrovės valdyba, (ii) akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia ne mažiau kaip 1/10 visų balsų, (iii) konkrečios bendrovės vadovas, jeigu bendrovėje nėra sudaryta valdyba arba yra ne daugiau kaip pusė įstatuose nurodyto valdybos narių skaičiaus arba bendrovės valdyba nesusaukia visuotinio akcininkų susirinkimo teisės aktų nustatyta tvarka.	Atrankos komisija	EPSO-G visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgiant į Atrankos komisijos pateiktus vertinimus, parinkimo procedūrų rezultatus ir ASK rekomendaciją (jei teikiama).
2.	DB nepriklausomi valdybos nariai			DB visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgiant į Atrankos komisijos pateiktus vertinimus ir ASK rekomendaciją (jeigu teikiama).
3.	DB valdybos nariai, kurie nėra laikomi nepriklausomais, PLDB		Atrankos iniciatorius arba ASK pagal Atrankos iniciatoriaus kreipimąsi.	DB, PLDB visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgiant į ASK rekomendaciją.
4.	Vadovas	Valdyba	Konkrečios bendrovės valdyba arba ASK pagal valdybos kreipimąsi.	Konkrečios Bendrovės valdyba, atsižvelgiant į ASK rekomendaciją.
5.	ALV	Vadovas	Vadovas, specialiai šiam tikslui sudaryta komisija, kaip numato Politikos 4.3 p. arba EPSO-G atrankų kompetencijos centro darbuotojai	Vadovas, konsultuodamasis su valdyba.
6.	VLV	Tiesioginis VLV vadovas	Tiesioginis VLV vadovas arba EPSO-G atrankų kompetencijos centro darbuotojai	Tiesioginis VLV vadovas, išklausęs EPSO-G funkcinio kuratoriaus nuomonę.
7.	Darbuotojai	Tiesioginis ieškomos pareigybės darbuotojo vadovas	EPSO-G atrankų kompetencijos centro darbuotojai, pagal poreikį įtraukiant konkrečios Grupės įmonės už žmogiškųjų išteklių funkciją atsakingus darbuotojus. Į regioninių padalinių pareigybių pozicijas atrankas gali vykdyti tiesioginis ieškomos pareigybės darbuotojo vadovas, konsultuodamasis su EPSO-G atrankų kompetencijos centro darbuotojais arba Grupės įmonės žmogiškųjų išteklių funkcijos darbuotoju.  Esant poreikiui, darbuotojų atranką ir pirminį vertinimą gali vykdyti kvalifikuota paslaugas teikianti, reikiamą ir tinkamą personalo vertinimo metodika besivadovaujanti išorinė personalo atrankos agentūra.	Tiesioginis ieškomos pareigybės darbuotojo vadovas, atsižvelgdamas į žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją vykdančio darbuotojo ekspertinį vertinimą.