



UAB „EPSO-G“ ĮMONIŲ GRUPĖS ATRANKŲ POLITIKA

Įgyvendindami akcininko iškeltus ir veiklos strategijoje numatytus tikslus, siekiame pritraukti darbuotojus bei vadovus turinčius reikiamas, atsakomybės lygį atitinkančias, profesines kompetencijas, kvalifikaciją ir vertybines nuostatas.

Dėl to, kiekvienam pareigybės lygiui, į kurį siekiame pritraukti darbuotojus, nustatome jo/jos atsakomybę atitinkančius reikalavimus.

Formuojant valdybas ar kolegialius priežiūros ir valdymo organus, siekiame suformuoti tinkamą jas sudarančių narių žinių, gebėjimų ir patirties derinį.

Visų lygių darbuotojams taikome aukštus vertybinius, profesinius bei nepriekaištingos reputacijos, o vadovams ir puikių lyderystės gebėjimų standartus.

Darbuotojų ir vadovų kompetencijos, lyderystės ir profesinių žinių visuma sukuria prielaidas formuoti kuriančios, pažangios, atviros inovacijoms ir pokyčiams įmonių grupės organizacinę kultūrą.

Tikslas: Atrankos politikos tikslas nustatyti bendrus įmonių grupės atrankos principus ir praktiką, siekiant skaidriai atrinkti geriausius, reikiamą kvalifikaciją, įgūdžius, patirtį ir vertybes atitinkančius kandidatus į valdymo organus, visų lygių vadovaujančias ir darbuotojų pareigybes, kurie efektyviai prisidėtų prie atskirų bendrovių ir įmonės grupės tikslų pasiekimo.

Taikymo apimtis: Taikoma visoms UAB „EPSO-G“ įmonių grupės bendrovėms.

TURINYS:

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai	2
2. Bendrosios nuostatos	3
3. Atrankų principai	3
5. Tipiniai atrankos proceso veiksmi	5
6. Grupės bendrovių valdybų (išskyrus EPSO-G valdybą), Bendrovės vadovų atranka	6
7. Aukščiausio lygmens vadovų, Vidurinio lygmens vadovų, Darbuotojų atranka	7
Priedas Nr. 1. Atrankos atsakomybių matrica	8
Priedas Nr. 2. Pavyzdinė atrankos proceso schema	9

1. Vartojamos sąvokos ir sutrumpinimai

Atrankų politika arba Politika	Ši UAB „EPSO-G“ įmonių grupės atrankų politika su visais priedais, pakeitimais ir papildymais (jei tokių būtų).
ASK	EPSO-G valdybos sudarytas atlygio ir skyrimo komitetas, veikiantis visos Įmonių grupės mastu.
Atrankos aprašas	2015 m. birželio 17 d. LR Vyriausybės nutarimu Nr. 631 patvirtintas Kandidatų į valstybės įmonės ar savivaldybės įmonės valdybą ir kandidatų į valstybės ar savivaldybės valdomos bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo renkama kolegialų priežiūros ar valdymo organą atrankos aprašas su visais vėlesniais pakeitimais.
Įmonių grupė	UAB „EPSO-G“ kontroliuojama įmonių grupė, kurią sudaro UAB „EPSO-G“ ir UAB „EPSO-G“ tiesiogiai ir netiesiogiai kontroliuojamos dukterinės bendrovės.
Grupės bendrovės (Bendrovė)	UAB „EPSO-G“, Dukterinės bendrovės ir Paskesnio lygio dukterinės bendrovės, kaip jos apibrėžtos šiame Politikos skyriuje, ar bet kuri iš šių bendrovių atskirai.
EPSO-G	UAB „EPSO-G“
Dukterinės bendrovės (DB)	UAB „EPSO-G“ tiesiogiai kontroliuojamos dukterinės bendrovės.
Paskesnio lygio dukterinės bendrovės (PLDB)	Bendrovės, kurias tiesiogiai ar netiesiogiai kontroliuoja Dukterinė bendrovė.
Bendrovės vadovas	Bendrovės generalinis direktorius / direktorius, kurį skiria ir atšaukia konkrečios Bendrovės valdyba.
Aukščiausio lygmens vadovai	Bendrovių vadovai, jų pavaduotojai, Bendrovių vadovams tiesiogiai funkciškai pavaldūs struktūrinio ir / ar funkcinio padalinio ir / ar departamentų vadovai, turintys kelis pavaldžius struktūrinius padalinius ir (ar) koordinuojantys kelias funkcines sritis – direktoriai.
Vidurinio lygmens vadovai	Bendrovių struktūrinių ir funkcinų padalinių vadovai, išskyrus Aukščiausio lygmens vadovus. Vidurinio lygmens vadovai gali turėti kelių lygmenų pavaldžius struktūrinius padalinius.
Vadovaujančios pareigybės	Aukščiausio lygmens vadovai bei Vidurinio lygmens vadovai.
Kritinės pareigybės	Labiausiai ir tiesiogiai darančios įtaką konkrečios Bendrovės strategijos įgyvendinimui bei vertės kūrimui pareigybės, kurioms reikalingos specializuotos žinios, unikalūs (konkrečiai Bendrovei) vertės kūrimo įgūdžiai, sunkiai randami rinkoje, įgyjami per laiką bei sunkiai pakeičiami.
Darbuotojai	Darbuotojai, dirbantys Įmonių grupės bendrovėje, išskyrus Aukščiausio lygmens vadovus bei Vidurinio lygmens vadovus.
Vidinis kandidatas	Grupės bendrovės darbuotojas / kolegialaus organo narys, kuris teikia savo kandidatūrą laisvai pareigybei užimti bet kurioje Grupės bendrovėje.
Išorinis kandidatas	Kandidatas laisvai pareigybei užimti, kuris nėra Vidinis kandidatas.
Atrankos iniciatorius	Inicijuojantis atranką padalinys ir (ar) pareigybė kaip tai apibrėžta politikos priede Nr. 1 „Atrankos atsakomybių matrica“.
Atrankos vykdytojas	Atranką vykdomasis padalinys ir (ar) pareigybė kaip tai apibrėžta politikos priede Nr. 1 „Atrankos atsakomybių matrica“.

Sprendimo dėl kandidato tinkamumo priėmėjas	Galutinį sprendimą dėl kandidato tinkamumo ir įdarbinimo priimančios kolegialus organas ar pareigybė kaip tai apibrėžta politikos priede Nr. 1 „Atrankos atsakomybių matrica“.
--	--

2. Bendrosios nuostatos

- 2.1. Politika tvirtinama ir keičiama EPSO-G valdybos sprendimu.
- 2.2. Politika EPSO-G taikoma tiesiogiai. EPSO-G valdymo organai, veikdami savo kompetencijos ribose, vadovaujasi Politikos nuostatomis tvirtindami atitinkamus EPSO-G vidaus dokumentus, kai tai reikalinga.
- 2.3. Už Politikos nuostatų aiškinimą (iškilus klausimams) ir rekomendacijų dėl Politikos įgyvendinimo teikimą Bendrovėms, informacijos, susijusios su Politikos įgyvendinimu Grupėje, surinkimą ir pateikimą EPSO-G valdybai, ASK, o taip pat EPSO-G generaliniam direktoriui ne rečiau kaip kartą per metus, yra atsakingas EPSO-G Strategijos ir plėtros padalinys.
- 2.4. ASK kasmet vertina Politikos taikymą, jos veiksmingumą, analizuoja ir vertina informaciją apie vykdytas atrankas Bendrovėse, jų kiekį, pasirinktus atrankos tipus, taikytas pretendentų įvertinimo priemones ir, esant poreikiui, teikia rekomendacijas UAB „EPSO-G“ valdybai dėl Politikos keitimo.
- 2.5. Kandidatų į darbo vietą ir (ar) kolegialų organą asmens duomenys tvarkomi vadovaujantis UAB „EPSO-G“ įmonių grupės asmens duomenų apsaugos politika bei Bendrovių patvirtintomis tvarkomis, kurios apibrėžia kandidatų asmens duomenų tvarkymą.
- 2.6. Rekomenduojama Politiką DB ir PLDB įgyvendinti Bendrovių valdyboms priimant sprendimus dėl prisijungimo prie šios Politikos, numatant reikiamų nuostatų detalizavimą pagal Bendrovės specifiką vadovaujantis Politikos principais. Sėkmingam pretendentų įvertinimui, Bendrovės gali pasirinkti taikyti ir papildomas priemones vertinant kandidatų atitikimą reikalavimams, jų asmenines savybes bei gebėjimus.
- 2.7. EPSO-G šią Politiką skelbia savo interneto svetainėje.

3. Atrankų principai

3.1. Atrankos vykdomos, vadovaujantis šiais bendraisiais principais:

- 3.1.1. Skaidrumo – atrankos vykdomos skaidriai, visiems galimiems pretendentams sudarant vienodas sąlygas žinoti pareigybei, į kurią vykdoma atranka, keliamus reikalavimus.
- 3.1.2. Objektivumo – visi pretendentai vertinami nešališkai, vertinant jų žinias, profesinę patirtį, kompetencijas ir vertybines nuostatas, atrenkant geriausiai nustatytus pareigybei keliamus ir įmonių grupės vertybinius reikalavimus atitinkančius pretendentes.
- 3.1.3. Nediskriminavimo – įgyvendinamas nediskriminuojant pretendentų dėl jų lyties, tautybės, socialinės padėties, politinių pažiūrų ir kitų skirtumų.
- 3.1.4. Konfidencialumo – atrankos vykdomos užtikrinant visų pretendentų konfidencialumą ir jų duomenų apsaugos teisinius reikalavimus taikomus atrankos procesui ir jam pasibaigus.
- 3.1.5. Nulinės nepotizmo ir kronizmo tolerancijos – reiškia, kad atrankų metu neproteguojami šeimos nariai, giminaičiai ir draugai.

3.2. Aiškos 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.

3.3. Objektivos ir skaidrios atrankos, plati geriausių kandidatų paieška

- 3.3.1. Įprastai viešai skelbiant¹ atranka vykdoma į nepriklausomų valdybų (komitetų) narius, Bendrovių vadovus. Įprastai viešai skelbiant arba pasitelkiant darbuotojų paieškos agentūras atranka vykdoma į Grupės bendrovių Aukščiausio ir Vidurinio lygmens vadovų pozicijas.
- 3.3.2. Išimtiniais atvejais, kai būtina užtikrinti veiklos / darbų tęstinumą ir tam labiausiai yra tinkamas Vidinis kandidatas, ir kitais pagrįstais atvejais, gali būti neskelbiama vieša atranka ir/ar nepasitelkiamos darbuotojų paieškos agentūros. Apie šios išimties taikymą ir taikymo pagrindimą raštu informuojamas ASK.
- 3.3.3. DB bei PLDB vadovai, esant laisvoms Vadovaujančių ir/ar Kritinių pareigybių pozicijoms, visada kreipiasi į EPSO-G siekiant efektyviai organizuoti įmonių darbą ir, visų pirma, laikinam trūkumui pasinaudoti EPSO-G įmonių grupės turimus resursus į laisvas pozicijas kviečiant kandidatuoti reikiamą kompetenciją turinčius EPSO-G įmonių grupės darbuotojus.

3.4. Kvalifikuotų darbuotojų išlaikymas, kompetencijų auginimas Įmonių grupėje

- 3.4.1. DB bei PLDB už žmogiškųjų išteklių funkciją atsakingi darbuotojai teikia informaciją EPSO-G organizacijos vystymo vadovui apie žmogiškųjų išteklių kaitą (įskaitant ir dėl Kritinių pareigybių), laisvas pozicijas, planuojamas atrankas.
- 3.4.2. Siekiant ugdyti ir išlaikyti talentus Grupėje, Bendrovių darbuotojai skatinami dalyvauti Įmonių grupės bendrovių skelbiamose atrankose. Darbo stažas dirbant Įmonių grupės bendrovėse yra nepertraukiamas.
- 3.4.3. Įmonių grupėje įgyvendinamas Vadovaujančių ir Kritinių pareigybių pakeitimo planavimas.
- 3.4.4. Jei tarp dviejų geriausių kandidatų į laisvą poziciją yra Vidinis kandidatas ir Išorinis kandidatas ir abu geriausi kandidatai iš esmės neturi aiškių privalumų, prioritetą teikiamas Vidiniam kandidatui.

3.5. Objektivus ir kvalifikuotas kandidatų vertinimas

- 3.5.1. Įmonių grupės mastu veikiantis ASK dalyvauja atrankų vykdyme:
- 3.5.1.1. esant Atrankos iniciatoriaus kreipimuisi, padeda atlikti atranką į:
 - (i) Įmonių grupės bendrovių valdybų narius;
 - (ii) Įmonių grupės bendrovių vadovus;
 - (iii) pagal poreikį ir į kitas pozicijas;
 - 3.5.1.2. visada teikia rekomendaciją dėl DB valdybos narių bei vadovų skyrimo (nepriklausomai nuo vykdomos atrankos pobūdžio),
 - 3.5.1.3. esant Atrankos iniciatoriaus kreipimuisi, teikia rekomendaciją dėl PLDB valdybos narių bei vadovų skyrimo (nepriklausomai nuo vykdomos atrankos pobūdžio);
 - 3.5.1.4. gauna raštu informaciją apie tai, jog bus vykdoma nevieša atranka, kaip tai numatyta Politikos 3.3.2 punkte;
 - 3.5.1.5. gauna raštu informaciją apie Atrankos iniciatoriaus sprendimą atranką vykdyti pačiam, t.y. nesikreipiant į ASK, kaip tai numatyta Politikos 5.2 punkte.

3.6. Vienodos atrankų praktikos formavimas

Bendrovės periodiškai keičiasi Įmonių grupės viduje informacija apie atrankos priemonių taikymą, siekiant formuoti veiksmingiausią ir vieningą atrankų vykdymo praktiką.

¹ Bendrovės socialinių tinklų puslapiuose ar kituose Bendrovės pasirinktuose šaltiniuose, siekiant, jog informacija apie atranką pasiektų kuo didesnę potencialių kandidatų skaičių.

4. Tipiniai atrankos proceso veiksmai

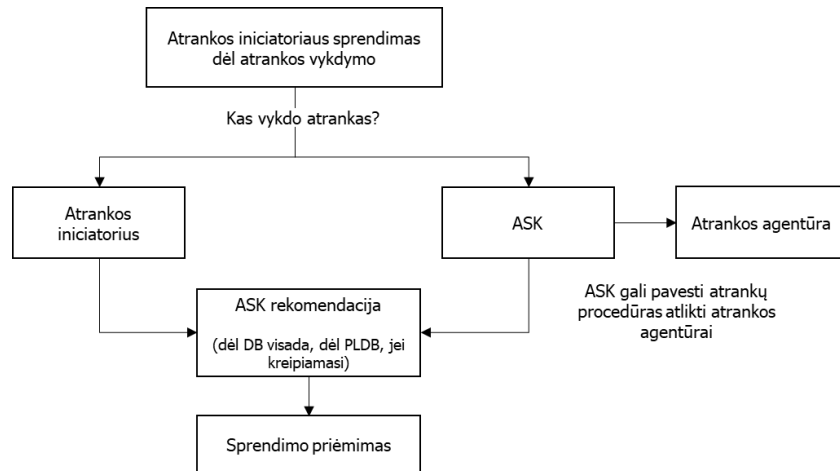
- 4.1. **Poreikio indentifikavimas.** Poreikį identifikuoja bei apie poreikį informuoja atrankos vykdytoją atrankos iniciatorius, kaip numatyta Politikos priede Nr. 1. „Atrankos atsakomybių matrica“.
- 4.2. **Reikalavimų nustatymas.** Atsiradus atrankos poreikiui, atrankos iniciatorius turi kiekvienai pareigybei (ar jų grupei) į kurią planuojama paskelbti atranką, nustatyti reikalavimus. Kolegialių organų nariams ir visų lygių vadovams privalo būti nustatyti nepriekaištingos reputacijos ir kiti, įstatymuose nustatyti reikalavimai. Kai atranką vykdo ASK, atrankos iniciatorius teikia ASK siūlomus nustatyti reikalavimus kandidatams, pagal kuriuos ASK vykdydys atranką.
- 4.3. **Atrankos pobūdžio pasirinkimas.** Nustačius reikalavimus, atrankos vykdytojas, prieš tai suderinęs su atrankos iniciatoriumi, pasirenka atrankos pobūdį, kaip tai numatyta Politikos 3.3.1 p. Jei nusprendžiama vadovautis išimtimi dėl viešos atrankos nevykdymo, išimties taikymo pagrindimas teikiamas ASK, kaip tai numato Politikos 3.3.2 p.
- 4.4. **Atrankos vykdymo procedūros nustatymas.** Atrankos vykdytojas nustato atrankos vykdymo etapus, pasirenkama informacijos skelbimo kanalus.
- 4.5. **Atrankos skelbimas.** Atrankos vykdytojas, priklausomai nuo pasirinkto atrankos pobūdžio ir tipo, informacija skelbiama Bendrovės, Įmonių grupės ir (ar) išoriniuose informavimo kanaluose. Iki nustatytos paraiškų priėmimo datos renkamos pretendentų paraiškos ir kiti pateikti dokumentai.
- 4.6. **Kandidatų vertinimas nustatytiems reikalavimams.** Pasibaigus dokumentų priėmimo terminui (arba juos pateikus), atrankų vykdytojas vertina pretendentų atitikimą nustatytiems reikalavimams pagal numatytus etapus.
- 4.7. **Kandidatų eilės nustatymas.** Įvertinus pretendentes, atrankų vykdytojas sudaro jų eiliškumą pagal atitikimą nustatytiems reikalavimams.
- 4.8. **Kandidatų patikra.** Dėl kandidatų į visų bendrovių kolegialių organų narius ir visų lygių vadovus kreipiamasi informacijos pagal LR korupcijos prevencijos įstatymą. Kandidatai į EPSO-G, LITGRID ir Amber Grid kolegialių organų narius ir vadovus, o taip pat į kitas pareigybes, nustatytas 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 bendrovės darbuotojas turės dirbti ar susipažinti su įslaptinta informacija, kandidatas tikrinamas LR valstybės ir tarnybos paslapčių įstatymo nustatyta tvarka. Patikrinimo metu gauta informacija pateikiama už žmoniškųjų išteklių valdymo funkciją atsakingam darbuotojui ir/arba kolegialiam valdymo organui priimančiam sprendimus dėl kandidato priėmimo.
- 4.9. **Sprendimas dėl tinkamiausio kandidato.** Priimamas sprendimas dėl įdarbinimo ir (ar) sutarties su atrinktu asmeniu sudarymo.
- 4.10. **Pretendentų informavimas apie atrankos rezultatus.** Priėmus sprendimus dėl atrinktų kandidatų, atrankos vykdytojas apie atrankos rezultatus informuoja atrankoje dalyvavusius pretendentes, kiek tai susiję su jais.

5. Grupės bendrovių valdybų (išskyrus EPSO-G valdybą) ir Grupės bendrovių vadovų atranka

- 5.1. Atrankos iniciatorius priima sprendimą dėl²:
 - 5.1.1. atrankos inicijavimo;
 - 5.1.2. kandidatui keliamų reikalavimų nustatymo. Jei formuojama valdyba, turi būti nustatyta visos valdybos kaip kolegialaus organo reikalingų kompetencijų matrica;
 - 5.1.3. atrankos pobūdžio, atsižvelgiant į Politikos 3.3.1 bei 3.3.2 p. Jei taikoma 3.3.2 p. išimtis, raštu informuojamas ASK;
 - 5.1.4. Atrankos vykdytojo. Galimi sprendimai:
 - (i) atranką vykdyti pačiam Atrankos iniciatoriui (Atrankos iniciatoriaus pavedimu atranką vykdo konkrečios Bendrovės už žmogiškųjų išteklių valdymą atsakingas padalinys ir(ar) darbuotojas);
 - (ii) kreiptis į ASK su prašymu atlikti atranką – siekiant formuoti vieningą praktiką Įmonių grupėje, rekomenduojama visada kreiptis į ASK dėl atrankos atlikimo.
- 5.2. Atrankos iniciatoriui priėmus sprendimą kreiptis į ASK dėl atrankos atlikimo, ASK pateikiamas Politikos 5.1 p. nurodytus reikalavimus atitinkantis atrankos iniciatoriaus sprendimas. Atrankos iniciatoriui nusprendus atranką vykdyti pačiam, apie priežastis, nulėmusias tokį sprendimą, informuojamas ASK.
- 5.3. ASK atranką atlieka ASK nustatyta tvarka, kuri rengiama atsižvelgiant į šios Politikos nuostatas. Jei atranką vykdo pati Bendrovė, atranka vykdoma pagal vidinę tvarką, parengtą šios Politikos pagrindu. Tiek ASK, tiek konkrečios bendrovės nustatyta atrankos procedūra skelbiama viešai EPSO-G / konkrečios bendrovės interneto svetainėje. Atrankos vykdytojas turi pareigą į atrankų procedūras kviesti EPSO-G vadovą arba jo įgaliotą asmenį. EPSO-G vadovas (įgaliotas asmuo) turi teisę dalyvauti pokalbiuose su kandidatais (nepriklausomai nuo to, kas organizuoja atrankas), juos vertinti bei teikti savo rekomendaciją dėl tinkamiausio kandidato. Esant galimiems interesų konfliktams su dalyvaujančiais / planuojančiais dalyvauti kandidatais ar kitoms pagrįstoms priežastims, atrankos atlikimui ASK gali pasitekti atrankos agentūrą.
- 5.4. Atlikęs atranką ASK:
 - 5.4.1. pateikia Atrankos iniciatoriui visų paraiškas pateikusių kandidatų sąrašą, geriausiai įvertintų 3 (trijų) kandidatų dokumentus (CV, motyvacinis laiškas ir kt.) ir vertinimus, pateikia savo rekomendaciją dėl konkretaus(-ių) kandidato(-ų) skyrimo;
 - 5.4.2. Atrankos iniciatoriui žodžiu pristato atrankos eigą, kandidatų vertinimus, pagrindžia savo rekomendaciją dėl konkretaus siūlomo kandidato, atsako į valdybos klausimus ir kt.
- 5.5. Jei Atrankos iniciatorius pats vykdo atranką, po atrankos atlikimo Atrankos iniciatorius kreipiasi į ASK dėl rekomendacijos pateikimo³, ar pasirinktas kandidatas yra tinkamas. ASK teikiami 3 (trijų) 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 pan.).
- 5.6. ASK rekomendacija pateikiama Sprendimo dėl kandidato tinkamumo priėmėjui.

² Sprendimą dėl atrankos inicijavimo rekomenduojama priimti ne vėliau nei likus 3 mėnesiams iki kadencijos pabaigos.

³ Visada kreipiamasi dėl rekomendacijos dėl DB valdybos narių bei vadovų skyrimo. Taip pat rekomenduojama kreiptis ir dėl rekomendacijos dėl PLDB valdybos narių bei vadovų skyrimo.



6. Aukščiausio lygmens vadovų (išskyrus Bendrovės vadovus), Vidurinio lygmens vadovų, Darbuotojų atranka

- 6.1. Aukščiausio ir vidurinio lygmens vadovų bei darbuotojų atranka vykdoma vadovaujantis šioje politikoje nustatytais tipiniais atrankos proceso veiksmais, be kita ko, ir įgyvendinant vadovaujančių ir kritinių pareigybų pamainumo programą, kuomet vertinama, ar potencialus kandidatas pilnai atitinka pareigybei keliamus reikalavimus.
- 6.2. Aukščiausio lygmens vadovų, išskyrus Bendrovės vadovą, atranką vykdo atrankos komisija, į kurią įtraukiami Bendrovės ir EPSO-G darbuotojai. Vidurinio lygmens vadovų, Darbuotojų atranką vykdo konkrečios Bendrovės už žmogiškųjų išteklių valdymą atsakingas padalinys ir(ar) darbuotojas.
- 6.3. Pirminį kandidatų vertinimą pagal pateiktus gyvenimo aprašymus ir motyvacinius laiškus (jeigu tokių prašoma) atlieka atranką vykdantis žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijos darbuotojas (pagal poreikį konsultuodamasis su Atrankos iniciatoriumi ar atrankos komisija, jei tokia sudaroma), kuris atranka geriausiai reikalavimus atitinkančius pretendentes ir pagal poreikį pakviečia juos pirmam pokalbiui.
- 6.4. Pritačius pirminio atrankos vertinimo rezultatus, atsižvelgiant į žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijos atsakingo darbuotojo ekspertinį vertinimą, tiesioginis vadovas priima sprendimą dėl kandidatų kvietimo į atrankos pokalbį, į kurį pagal poreikį gali būti pakviečiami kiti įmonės darbuotojai ir (ar) vadovai, siekiant patikrinti kandidato atitikimą nustatytiems reikalavimams.
- 6.5. Priklausomai nuo poreikio ir kandidatų skaičiaus, organizuojami papildomi pokalbiai ir (ar) skiriamos praktinės užduotys pretendentių žinioms ir gebėjimams įvertinti, gali būti atliekami kompetencijų vertinimo testai.
- 6.6. Prieš priimdamas sprendimą Bendrovės vadovas konsultuojasi⁴ su Bendrovės valdyba dėl planuojamo skirti kandidato į Aukščiausio lygmens vadovo, išskyrus Bendrovės vadovą, pareigas.

⁴ Konsultacija su valdyba vykdoma valdybai pateikiant informaciją apie turimus geriausius (bent 2-3) kandidatus, pateikiant argumentus, kuris iš kandidatų vadovo laikomas tinkamiausiu į ieškomą poziciją. Sprendimą dėl darbuotojo paskyrimo priima vadovas, išklauses valdybos poziciją.

Priedas Nr. 1. Atrankos atsakomybių matrica

Nr.	Renkamas organas / darbuotojas	Atrankos iniciatoriai	Atrankos vykdytojas	Sprendimo dėl kandidato tinkamumo priėmėjas
4.1.	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.	Pagal Atrankos aprašą	EPSO-G visuotinis akcininkų susirinkimas.
4.2.	DB, PLDB valdybos		Atrankos iniciatorius arba ASK pagal Atrankos iniciatoriaus kreipimąsi.	DB, PLDB visuotinis akcininkų susirinkimas, atsižvelgiant į ASK rekomendaciją.
4.3.	Bendrovės vadovas	Bendrovės valdyba	Konkrečios Bendrovės valdyba arba ASK pagal valdybos kreipimąsi.	Konkrečios Bendrovės valdyba, atsižvelgiant į ASK rekomendaciją.
4.4.	Aukščiausio lygmens vadovai	Bendrovės vadovas	Atrankos komisija	Bendrovės vadovas, konsultuodamasis su valdyba.
4.5.	Vidurinio lygmens vadovai, Darbuotojai	Tiesioginis ieškomos pareigybės darbuotojo vadovas	Konkrečios Bendrovės už žmogiškųjų išteklių funkciją atsakingas padalinys ir (ar) darbuotojas. Į regioninių padalinių pareigybių pozicijas atrankas gali vykdyti tiesioginis ieškomos pareigybės darbuotojo vadovas, konsultuodamasis su žmogiškųjų išteklių funkcijos darbuotoju, atsakingu už atrankas. Esant poreikiui, darbuotojų atranką ir pirminį vertinimą gali vykdyti kvalifikuota paslaugas teikianti, reikiamą ir tinkamą personalo vertinimo metodiką besivadovaujanti išorinė personalo paieškos, atrankos ir vertinimo agentūra.	Tiesioginis ieškomos pareigybės darbuotojo vadovas, atsižvelgdamas į žmogiškųjų išteklių valdymo funkciją vykdančiu darbuotojo ekspertinį vertinimą.