

ATLYGIO POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Ši atlygio politika (toliau – **Politika**) numato reikalavimus, kurių akcinė bendrovė Šiaulių bankas (toliau – **Bankas**) ir jo patronuojamosios įmonės (toliau - **Grupės įmonės**) (toliau Bankas ir Grupės įmonės kartu – **Grupė**) laikosi nustatydamą ir išmokėdamą atlygį, premijas ir kitas išmokas, skiriamas darbuotojams už veiklos rezultatus bei suteikiamas kitas naudas, taip užtikrinant efektyviai valdomas darbo užmokesčio išlaidas bei sukuriant motyvacinę paskatą darbuotojams prisidėti prie atsakingai valdomos Banko ir Grupės misijos, vizijos, vertybių, ilgalaikių tikslų ir strategijos įgyvendinimo.
- 1.2. Politika siekiama skatinti atsakingą verslą, sąžiningą elgesį su klientais ir vengti interesų konfliktų santykiuose su klientais, kad piniginio ir / ar nepiniginio atlygio formos netaptų paskatomis darbuotojams tenkinti savo, Banko ar bet kurios kitos Grupės įmonės interesus, pažeidžiant klientų interesus.
- 1.3. Politika atitinka pasirinktą Grupės veiklos ir rizikos strategiją, tikslus, įskaitant numatomus su aplinkosaugos, socialine ir valdymo (toliau - **ESG**) rizika susijusius tikslus, vertybes ir organizacijos kultūrą, rizikos kultūrą ir ilgalaikius tęstinės veiklos interesus, kuriais siekiama didinti ilgalaikę Banko akcijų vertę, vengti interesų konfliktų, skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, taip pat ir patikimą pinigų plovimo ir teroristų finansavimo rizikų valdymą bei apibrėžia procesus ir principus, kuriais vadovaujantis mokamas atlygis. Politika yra Banko rizikos valdymo sistemos sudedamoji dalis.
- 1.4. Politika yra lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika, t. y. grindžiama vienodu atlygio nustatymu bet kurios lyties darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą.
- 1.5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, Lietuvos banko valdybos nutarimu „Dėl minimalių atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo“, kuris parengtas atsižvelgiant į 2021 m. liepos 2 d. Patikimos atlygio politikos gaires (angl. *Guidelines on Sound Remuneration Policies*) (EBA/GL/2021/04) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais reikalavimus Banko, kaip finansų įstaigos ir akcinės bendrovės, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, atlygio politikai.
- 1.6. Politika skirta Bankui ir Grupės įmonėms. Grupės įmonės, kurioms yra taikomi specialūs atlygio reikalavimai pagal kitus teisės aktus, renkia ir tvirtina savo atlygio politiką, kuri taikoma kartu su šia Politika. Politika įgyvendinama Banko ir Grupės įmonių vidaus dokumentuose (visuotinio akcininkų susirinkimo, stebėtojų tarybos, atlygio komiteto, valdybos, administracijos vadovo patvirtintuose vidaus dokumentuose) nustatyta tvarka. Vidaus dokumentuose nustatytos ir Grupėje taikomos darbuotojų skatinimo / motyvavimo sistemos turi atitikti Politikos principus bei galiojančių teisės aktų reikalavimus.
- 1.7. Politika taikoma visiems Banko ir Grupės įmonių darbuotojams, taip pat Banko stebėtojų tarybos (toliau – **Taryba**) ir valdybos nariams, kurie nėra darbuotojai.
- 1.8. Banke yra įsteigtas ir veikia atlygio komitetas (toliau – **Atlygio komitetas**), kuris kompetentingai ir savarankiškai vertina kintamojo atlygio politiką, praktiką ir užtikrina, kad atlygio sistema atsižvelgia į visas rizikos rūšis, kapitalą ir likvidumą bei yra suderinama su patikimu ir veiksmingu rizikos valdymu bei Banko arba Grupės įmonės verslo strategija, tikslais, ilgalaikiais tęstinės veiklos interesais. Atlygio komiteto sudėtis, sudarymas, funkcijos, teisės, atsakomybė yra numatytos Tarybos patvirtintuose Atlygio komiteto nuostatuose.

II. ATLYGIO SISTEMA IR PRINCIPAI

- 2.1. Atlygio sistema - tai visuma atlygio paketo elementų, kuriuos Grupė naudoja, siekdama pritraukti, motyvuoti, išlaikyti geriausius darbuotojus, kurie padėtų įgyvendinti Grupės ilgalaikius tikslus, verslo strategiją.
- 2.2. Atlygio sistema formuojama atsižvelgiant ir taikant visus šiuos principus:
 - ✓ *vidinis teisingumas* – vertinamas pagal darbuotojui priskirtą atsakomybę, darbuotojo veiklos rezultatus, darbuotojo turimas kompetencijas, žinias, patirtį, įgūdžius ir t.t., atlygis už vienodą arba vienodos vertės darbą nustatomas vienodai;
 - ✓ *išorinis konkurencingumas* – darbuotojams mokamas šalies, kurioje dirba darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis, leidžiantis pritraukti motyvuotus ir išlaikyti reikiamus darbuotojus;
 - ✓ *skaidrumas* – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo darbo užmokestis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis;
 - ✓ *lankstumas* – esant būtinybei pasamdyti ar išlaikyti svarbią reikšmę Grupės veiklai turintį darbuotoją, ar suvaldyti kylančias rizikas dėl darbuotojų pamainumo, kaitos, veiklos tęstinumo užtikrinimo, Grupėje gali būti priimami sprendimai taikant išimtis iš šios Politikos, tačiau nepažeidžiant esminių principų dėl kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio.
- 2.3. Darbuotojams taikoma vienoda darbo apmokėjimo sistema, nediskriminuojant jų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos ir pan. Atlygis nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo turimas žinias, patirtį, kvalifikaciją, atsakomybę, veiklos efektyvumą ir darbo kokybę, užimamas pareigas, pareigybės lygiui taikomus atlygio rėžius ir pan. Bankas stebi lyčių atlygio skirtumus ir esant poreikiui imasi veiksmų jų mažinimui.
- 2.4. Siekiant turėti galimybę Grupės valdymui pritraukti ir išlaikyti reikiamos patirties, kompetencijos, kvalifikacijos ir motyvacijos darbuotojus, kartu atsižvelgiant į finansines Grupės galimybes, nustatant Grupės įmonių darbuotojų atlygį, orientuojamasi į šalies ir / arba konkretaus sektoriaus atlygio rinkos medianą.
- 2.5. Darbo sutartys sudaromos neterminuotam ir, pagal poreikį, terminuotam laikotarpiui. Sutartys su Banko valdybos (jei tokių būtų) nariais, Tarybos nariais, kurie nėra darbuotojai, sudaromos jų kadencijos laikotarpiui.
- 2.6. Grupėje pensijų politika nėra taikoma ir susitarimai dėl išankstinio išėjimo į pensiją nesudaromi. Grupėje įprastai nėra sudaromi išankstiniai susitarimai dėl išėjinių išmokų dydžių ir dėl nekonkuravimo kompensacijos.
- 2.7. Išmokų, susijusių su darbo santykių / kadencijos pasibaigimu, dydžiai, bei įspėjimo terminai, nustatomi atsižvelgiant į teisės aktuose įtvirtintus privalomai mokėtinus tokių išmokų dydžius ir /ar įspėjimo terminus bei šioje Politikoje nustatytą tvarką. Maksimali galima išėtinė išmoka Nustatytajam darbuotojui - 12 (dvylikos) mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio suma, nebent Tarybos sprendimu konkrečiu atveju būtų nutarta skirti didesnę išmoką, neviršijančią kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio, nurodyto Politikos 4.7 punkte. Išėjinių išmokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka nustatoma Banko vidaus dokumentais. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka nustatoma Banko valdybos atsižvelgiant į galiojantį teisinį reguliavimą, į vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimą įtraukiant tik skaičiuojamuoju laikotarpiu darbuotojui faktiškai išmokėtas sumas.
- 2.8. Tarybos nariui atsistatydinus ar jį atšaukus iš užimamų pareigų, arba kitais atvejais Tarybos nario kadencijai pasibaigus anksčiau nei nustatytas kadencijos laikotarpis, išmokos ar kompensacijos dėl Tarybos nario veiklos sutarties pasibaigimo nėra mokamos. Tokiais atvejais Tarybos nariui išmokama atlygio dalis, proporcinga laikui, kurį jis vykdė Tarybos nario ar pirmininko ir / ar Banko komitetų nario ir / ar pirmininko pareigas, už kurį atlygis dar nebuvo sumokėtas.

- 2.9. Banke ir Grupės įmonėse, atsižvelgiant į jų dydį, atliekamų operacijų pobūdį, mastą bei veiklos sudėtingumą ir prisiimamą riziką, taikomas fiksuotas atlygis ir kintamasis atlygis (atlygio sudedamosios dalys):
- ✓ Fiksuotąjį atlygį darbuotojams sudaro (i) pareiginis atlygis ir (ii) papildomos naudos;
 - ✓ Fiksuotąjį atlygį Tarybos nariams, kurie nėra darbuotojai, sudaro (i) pareiginis atlygis ir (ii) priemoka prie pareiginio atlygio;
 - ✓ Kintamuoju atlygiu laikomi (i) metinis kintamasis atlygis, (ii) priedai, (iii) vienkartinės premijos.
- 2.10. Garantuotas kintamasis atlygis Grupėje nėra mokamas.
- 2.11. Darbuotojams draudžiama apsidrausti asmeniškai pagal draudimo strategijas arba draudimu nuo kintamojo atlygio sumažėjimo norint sumažinti rizikos įtaką, nustatytą taikant jų kintamojo atlygio apskaičiavimo principus.
- 2.12. Bankas, siekdamas pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus vadovus, turi dėti pastangas, kad Banko ir Grupės įmonių vadovai būtų draudžiami direktorių ir vadovų civilinės atsakomybės draudimu (D&O). Sprendimus dėl draudimo ir jo sąlygų Grupės mastu priima ir įgyvendina Banko valdyba.
- 2.13. Bankas *ex - ante* įsipareigoja Banko ir Grupės įmonių priežiūros ir valdymo organų nariams atlyginti bylinėjimosi išlaidas, kylančias dėl trečiųjų asmenų jiems reikiamų reikalavimų, susijusių su jų funkcijų atlikimu Banke arba Grupėje, išskyrus valstybės kompetentingai institucijai pripažinus tokio asmens tyčią arba didelį neatsargumą. Bylinėjimosi išlaidos darbuotojams ir organų nariams atlyginamos Banko valdybos sprendimu pagal Banko valdybos nustatytą tokių išlaidų atlyginimo *ex - ante* ir *ex - post* tvarką.

III. FIKSUOTAS ATLYGIS

- 3.1. Fiksuotas atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir Banko vidaus dokumentuose nustatytais sąlygomis ir tvarka.

Pareiginis atlygis darbuotojams

- 3.2. Pareiginis atlygis darbuotojams nustatomas vadovaujantis išorinio konkurencingumo principu, vidinio teisingumo principu, pareigybės lygiui nustatytu atlygio rėžiu, darbuotojo profesine patirtimi, sugebėjimais, specifinėmis žiniomis, įgūdžiais ir kompetencijomis, atlyginimų biudžeto galimybėmis.
- 3.3. Pareiginį atlygį Banko darbuotojams nustato Banko administracijos vadovas. Nustatant Banko valdybos narių, užimančių kitas pareigas Banke pagal darbo sutartį, Banko administracijos vadovo ir jo pavaduotojų pareiginį atlygį, turi būti gautas išankstinis Tarybos pritarimas. Grupės įmonių vadovų pareiginį atlygį nustato tos Grupės įmonės valdyba (jeigu tokia yra), gavusi pastarosios įmonės stebėtojų tarybos pritarimą, arba Bankas (kai įmonėje valdybos nėra), kaip vienintelis įmonės akcininkas. Kitų Grupės įmonių darbuotojų pareiginį atlygį nustato tos Grupės įmonės vadovas.

Papildomos naudos darbuotojams

- 3.4. Papildomos naudos - tai Banko ar kitų Grupės įmonių iniciatyva darbuotojams galimai skiriamos ilgalaikės naudos, išmokos, pašalpos, kurias gali gauti didelė dalis Banko ar Grupės įmonių darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdantys darbuotojai. Papildomos naudos nustatomos Banko ar Grupės įmonių vidaus dokumentuose.
- 3.5. Papildomos naudos skirtos skatinti darbuotojų įsitraukimą, lojalumą, formuoti darbdavio išskirtinumą, didinti jo patrauklumą, padėti suderinti darbą ir poilsį, siekti geresnių veiklos rezultatų bei suteikti konkurencingą bendrą atlygio paketą. Grupė siekia būti socialiai atsakinga, rūpintis darbuotojų gerove, sveikata, gyvenimo kokybe, ir turėti efektyvias motyvuojančias papildomas naudas, atsižvelgiant į darbo rinkoje taikomas praktikas.

- 3.6. Papildomos naudos taikomos neatsižvelgiant į darbuotojų individualius veiklos rezultatus, nesuteikiant paskatos prisiimti riziką, todėl nėra laikomos apmokėjimu už atliekamą darbą ar funkcijas. Papildomos naudos yra grindžiamos iš anksto apibrėžtais kriterijais, atspindi darbuotojų profesinę patirtį ir yra neatsaukiamos nustatytam naudos galiojimo terminui ir / ar kol darbuotojas užima konkrečias pareigas, kurioms buvo paskirta tam tikra papildoma nauda, vadovaujantis Banko vidaus dokumentais ir juose nustatytomis papildomomis naudomis, limitais ir / ar normomis.

Fiksuotas atlygis Tarybos nariams

- 3.7. Tarybos nariams mokamas fiksuotas atlygis, kurį sudaro pareiginis atlygis ir priemoka prie pareiginio atlygio.
- 3.8. Pareiginis atlygis Tarybos nariui – tai už Tarybos nario funkcijų atlikimą Tarybos nariui mokamas metinis piniginis atlygis, kuris yra 50 000 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių).
- 3.9. Priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui – tai metinė piniginė priemoka, mokama už papildomų funkcijų atlikimą užimant Tarybos nario pareigas. Priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui už Tarybos pirmininko pareigas sudaro 200% nuo metinio pareiginio atlygio, už komiteto pirmininko pareigas - 25% nuo metinio pareiginio atlygio, už komiteto nario pareigas - 15% nuo metinio pareiginio atlygio.
- 3.10. Pareiginio atlygio metinis dydis ir priemokų prie pareiginio atlygio procentinė išraiška visai Tarybos nario kadencijai nustatoma Banko visuotinio akcininkų susirinkimo, tvirtinant Politiką (jos pakeitimus).
- 3.11. Pareiginis atlygis ir priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariams nustatomi nepriklausomai nuo nario lyties, amžiaus, pilietybės, patirties ir mokami proporcingai už praėjusį mėnesį, ketvirtį arba kitu periodiškumu, kaip nustatoma Tarybos nario veiklos sutartyje.

IV. KINTAMASIS ATLYGIS

- 4.1. Kintamasis atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir Banko / Grupės įmonių vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 4.2. Kintamojo atlygio apskaičiavimo metodai rengiami taip, kad atitiktų Grupės verslo strategiją, tikslus, vertybes, ilgalaikius tęstinės veiklos interesus bei skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų, užtikrintų etikos kodekso laikymąsi, o darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti per didelę Grupei nepriimtina riziką, taip pat užtikrintų investuotojų ir klientų apsaugos principus Grupei teikiant paslaugas bei nepažeistų klientų interesus.
- 4.3. Kintamojo atlygio fondas sudaromas tik įvertinus Banko veiklos rezultatus, atsižvelgus į esamą ir būsimą riziką, naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo poreikį. Kintamojo atlygio fondas ir jo dydis neturi riboti Grupės gebėjimo stiprinti kapitalo bazę. Banko rizikos valdymo ir atitikties kontrolės funkcijas vykdydantys asmenys, jiems kilus abejonių dėl poveikio darbuotojų elgsenai ir vykdomos veiklos rizikingumui, pagal savo kompetenciją prisideda sudarant kintamojo atlygio fondus, nustatant veiklos rezultatų kriterijus ir skiriant kintamąjį atlygį.
- 4.4. Kintamasis atlygis mokamas, siekiant susieti darbuotojų individualius veiklos tikslus su ilgalaikiais Grupės interesais, kad užtikrintų tvarią verslo plėtrą, skatintų darbuotojus veikti garbingai, sąžiningai, skaidriai ir profesionaliai, atsižvelgiant į klientų teises ir interesus.
- 4.5. Kintamojo atlygio dydis yra pagrįstas bendru darbuotojo, padalinio bei Grupės iš anksto nustatytų tikslų ir pasiektų rezultatų vertinimu. Darbuotojui skiriamas kintamasis atlygis gali priklausyti ir nuo darbuotojo užimamos pareigybės, sprendimų priėmimo svarbos, kurie gali turėti reikšmingą įtaką Grupės prisiimamai rizikai. Vertinant individualius darbuotojo tikslus, pasiekimus, vertinamas ne tik pasiektas asmeninis finansinis rezultatas, bet ir nefinansinis / nekiekybinis indėlis (pvz. Banko vertybių laikymasis, santykiai su klientais/ kolegomis, standartų laikymasis, vidaus dokumentuose nustatytų reikalavimų vykdymas, iniciatyvumas, lyderystė, dalyvavimas projektinėje veikloje, veiklos tobulinimas). Nustatytiesiems darbuotojams metinis

kintamasis atlygis yra skiriamas tik atlikus metinį veiklos vertinimą ir remiantis paskutiniųjų metų veiklos vertinimo rezultatais, kaip nurodyta Politikos 4.16 punkte.

- 4.6. Kintamasis atlygis darbuotojams, vykdančioms rizikos valdymo, atitikties ir vidaus audito funkcijas, skiriamas už atliktus darbus ir rezultatus, susijusius su jiems priskirtų funkcijų vykdymu, ir nepriklauso nuo veiklos jų kontroliuojamuose verslo padaliniuose rezultatų.
- 4.7. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas Nustatytiesiems darbuotojams, išlaikant kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykio tinkamą subalansavimą, ir galimybę vykdyti lanksčią politiką, susijusią su kintamosiomis atlygio dalimis, t. y. skiriamas kintamasis atlygis už 1 (vienerius) kalendorinius metus negali viršyti 100 proc. gautų fiksuoto atlygio elementų sumos tų pačių 1 (vienerių) kalendorinių metų, už kuriuos buvo skiriamas kintamasis atlygis (t.y. kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis negali viršyti 100 proc.), siekiant skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, išskyrus atvejus, kai Banko visuotinis akcininkų susirinkimas, laikantis teisės aktų reikalavimų, padidina maksimalųjį kintamojo ir fiksuoto atlygio santykį iki 200 proc. Faktinis kintamojo atlygio ir fiksuoto atlygio santykis Grupėje apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, paskirtas Nustatytajam darbuotojui už tam tikrą laikotarpį ir jų sumą padalinus iš per tą patį laikotarpį skirtų fiksuotų atlygio elementų sumos.
- 4.8. Skaičiuojant kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykį Nustatytajam darbuotojui, kintamojo atlygio dalimi laikomas išeitinės išmokos dydis, viršijantis Banko įsipareigojimus Nustatytajam darbuotojui dėl išeitinių išmokų, kylančius iš sudarytos darbo sutarties arba galiojančių teisės aktų reikalavimų.
- 4.9. Darbo sutarties pasibaigimo atveju su Nustatytuoju darbuotoju sudaromas susitarimas dėl metinio kintamojo atlygio išmokėjimo ir / arba neišmokėtų dalių išmokėjimo tvarkos. Nustatytajam darbuotojui jo atleidimo iš darbo dienos dar neišmokėtos / nepaskirtos kintamojo atlygio dalys skiriamos / išmokamos atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, pasiektus per Banko arba Grupės įmonės nustatytą laikotarpį, darbo trukmę tais metais ir taip, kad darbuotojui nebūtų atlyginama, jeigu jo veikla lėmė Banko arba Grupės įmonės nuostolį, išskyrus teisės aktuose nustatytas privalomas išmokas. Metinio kintamojo atlygio skyrimas / tvirtinimas vykdomas įprastine tvarka ir tuo pačiu metu, kai metinis kintamasis atlygis yra skiriamas / tvirtinamas kitiems dirbantiems Nustatytiesiems darbuotojams.

Metinis kintamasis atlygis

- 4.10. Metinis kintamasis atlygis – tai kintamojo atlygio dalis, kurią sudaro iš karto išmokama dalis ir atidėta dalis, siekiant skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą.
- 4.11. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik Nustatytiesiems darbuotojams, išskyrus Tarybos narius. **Nustatytieji darbuotojai** – tai Tarybos nariai, Banko ir dalies Grupės įmonių vadovai ir valdybos nariai, taip pat kiti Banko darbuotojai, kurių profesinė veikla turi reikšmingą poveikį Banko ir Grupės rizikos pobūdžiui ir dėl ko tokie darbuotojai pagal taikomus Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktus bei Banko vidaus dokumentus yra laikomi metinio kintamojo atlygio gavėjais. Nustatytųjų darbuotojų sąrašą tvirtina Banko valdyba. Grupės įmonės, atsižvelgiant į joms taikomus specialiuosius reguliacinius reikalavimus, nustato konkrečios Grupės įmonės nustatytuosius darbuotojus ir jiems taikomus kintamojo atlygio mokėjimo principus, tokie nustatytieji darbuotojai nėra laikomi Grupės Nustatytiesiems darbuotojais.
- 4.12. Metinis kintamasis atlygis, įskaitant ir atidėtą dalį, gali būti skiriamas, išmokamas ir / arba suteikiamas tik esant tvariai Banko finansinei padėčiai, pritaikius *ex - ante* ir *ex - post* metinio kintamojo atlygio koregavimo pagal riziką priemones, jeigu jos yra taikytinos, ir nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų. Vertinant esamas ir galimas būsimas rizikas, įskaitant ESG riziką, atsirandančias arba tiesiogiai susijusias su metinio kintamojo atlygio išmokėjimu, remiamasi Banko kiekybinių ir kokybinių kriterijų vertinimu. Kiekybiniai kriterijai – tai Banko nustatyti kapitalo bei likvidumo rodikliai, kokybiniai kriterijai – Banko nustatyti veiklos tęstinumo rizikos valdymo rodikliai. Metinis kintamasis atlygis turi būti mažinamas arba nemokamas Banko valdymo / priežiūros organų / Atlygio komiteto siūlymu, jei Grupės veiklos rezultatai neatitinka strategijoje

numatytų rodiklių arba veikla yra nuostolinga, Nustatytasis darbuotojas veikė nesažiningai arba jo veikla lėmė Banko ar Grupės įmonės nuostolį.

4.13. Metinio kintamojo atlygio dydis Nustatytiesiems darbuotojams nustatomas atsižvelgiant į Grupės tikslų įvertinimo rezultatus, Nustatytojo darbuotojo Grupės įmonės / padalinio / asmeninių tikslų įvertinimo rezultatus ir šiems tikslams priskirtus svorius, Banko valdybos patvirtintus metinio kintamojo atlygio koeficientus ir galimas taikyti apskaičiuoto koeficiento korekcijas, kurioms įtakos gali turėti ir darbuotojo nefinansinis / nekiekybinis indėlis. Metinis kintamasis atlygis yra susietas su padalinio / darbuotojo prisiimama rizika bei Grupės / Grupės įmonės ir padalinio / darbuotojo veiklos rezultatais. Užimamos pareigos ir atsakomybė, įtaka veiklos rezultatams, esama ir būsima rizikos daro įtaką metinio kintamojo atlygio apskaičiavimo kriterijams, tikslų proporcijoms. Apskaičiuojant Banko organų narių, tarnybų vadovų (išskyrus Vidaus audito tarnybos vadovą ir kitus vidaus kontrolės funkcijas vykdančius tarnybų vadovus), reikšmingų verslo padalinių metinį kintamąjį atlygį, Grupės veiklos rezultatai turi didesnę svorį apskaičiuojant metinio kintamojo atlygio dydį nei padalinio / darbuotojo veiklos rezultatai; apskaičiuojant kontrolės funkcijų ir kitų Nustatytųjų darbuotojų metinio kintamojo atlygio dydį, šių darbuotojų veiklos rezultatai turi didesnę svorį apskaičiuojant metinio kintamojo atlygio dydį nei Grupės veiklos rezultatai; apskaičiuojant Grupės įmonių Nustatytųjų darbuotojų metinio kintamojo atlygio dydį, Grupės įmonės veiklos rezultatai turi didesnę svorį apskaičiuojant metinio kintamojo atlygio dydį nei Grupės veiklos rezultatai. Santykinė kiekvieno lygmens (pareigybių grupės) veiklos rezultatų kriterijų svarba nustatoma Banko valdybai nustatant tikslų proporcijas / svorius.

4.14. Metinis kintamasis atlygis skaidomas į dvi lygias dalis:

- ✓ iš karto išmokama dalis, kurią sudaro 50 procentų viso paskirto metinio kintamojo atlygio, yra išmokama pinigais;
- ✓ atidėta dalis, kurią sudaro 50 procentų viso paskirto metinio kintamojo atlygio, yra paskiriama Banko akcijomis. Šios atlygio dalies suteikimas, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Nustatytojo darbuotojo metinio vertinimo rezultatais, kaip tai numatyta Banko vidaus dokumentuose, yra atidedamas: (i) Banko valdybos nariams, administracijos vadovui ir vyresniajai vadovybei - 5 (penkerių) metų periodui nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos; (ii) kitiems Nustatytiesiems darbuotojams – 4 (ketverių) metų periodui nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos.

4.15. Banko valdyba skiria metinį kintamąjį atlygį Nustatytiesiems darbuotojams, išskyrus Banko valdybos narius, kuriems metinį kintamąjį atlygį skiria Taryba.

4.16. Po metinio kintamojo atlygio atidėtos dalies paskyrimo, atitinkamas Banko organas (valdyba arba Taryba) už kiekvienus metus paskirtas Banko akcijas privalo patvirtinti vadovaujantis šiais principais:

- ✓ Banko valdybos nariams, administracijos vadovui ir vyresniajai vadovybei už atitinkamus metus paskirta atidėta dalis turi būti patvirtinta per penkis kartus, t. y. (a) po 1 metų turi būti patvirtinta 1/5 paskirtų akcijų; (b) po 2 metų turi būti patvirtinta papildoma 1/5 paskirtų akcijų; (c) po 3 metų turi būti patvirtinta papildoma 1/5 paskirtų akcijų; (d) po 4 metų turi būti patvirtinta likusi papildoma 1/5 paskirtų akcijų; (e) po 5 metų turi būti patvirtinama likusi 1/5 paskirtų akcijų;
- ✓ kitiems Nustatytiesiems darbuotojams už atitinkamus metus paskirta atidėta dalis turi būti patvirtinta per keturis kartus, t. y. (a) po 1 metų turi būti patvirtinta 1/4 paskirtų akcijų; (b) po 2 metų turi būti patvirtinta papildoma 1/4 paskirtų akcijų; (c) po 3 metų turi būti patvirtinta papildoma 1/4 paskirtų akcijų; (d) po 4 metų turi būti patvirtinama likusi 1/4 paskirtų akcijų;
- ✓ patvirtinimo metu paskirta atidėta dalis gali būti koreguojama ją mažinant (su teise mažinti iki nulio);

- ✓ patvirtinant atidėtą dalį vadovaujamosi bent 3 paskutiniųjų metų Nustatytojo darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais. Kai darbo santykių ar sutarties su Nustatytoju darbuotoju trukmė trumpesnė nei 3 metai, remiamasi turimais darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais.
- 4.17. Metinio kintamojo atlygio atidėta dalis Nustatytajam darbuotojui suteikiama (patvirtintos Banko akcijos perduodamos darbuotojo nuosavybėn), pasibaigus atidėjimo periodui. Atidėta dalis Nustatytajam darbuotojui gali būti suteikiama pagal Banko su darbuotoju sudarytą pasirinkimo sandorį (opciono sutartį), kuriuo Bankas suteikia Nustatytajam darbuotojui teisę nemokamai įsigyti Banko akcijų pasibaigus atidėjimo periodui, arba kitu Banko valdybos nustatytu būdu.
- 4.18. Banko akcijos, kaip Nustatytiesiems darbuotojams mokėtino metinio kintamojo atlygio dalis, suteikiamos vadovaujantis Banko visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtintomis *Akcijų suteikimo taisyklėmis*, siekiant užtikrinti Grupės interesą didinti darbuotojų įsitraukimą, skatinti ilgalaikį darbą Grupėje bei siekti ilgalaikių strateginių jos tikslų.
- 4.19. Nustatytiesiems darbuotojams, kuriems paskirtas metinis kintamasis atlygis už tam tikrus veiklos metus neviršija 50 000 Eur (bruto) ir nesudaro daugiau nei 1/3 (trečdalis) to Nustatytojo darbuotojo viso metinio atlygio, metinį kintamąjį atlygį skiriančio organo sprendimu, kai tai numatyta teisės aktuose, gali būti netaikomas metinio kintamojo atlygio atidėjimas ir jo mokėjimas Banko akcijomis.

Priedai

- 4.20. Priedai – tai kintamasis atlygis, kuris gali būti skiriamas Grupės darbuotojams, išskyrus Nustatytuosius darbuotojus. Priedai skiriami ir išmokami pinigais, atsižvelgiant į Banko, Grupės, atskirų Banko padalinių ir jų darbuotojų veiklos rezultatus už praėjusį ketvirtį ar kitą praėjusį laikotarpį. Priedai gali būti ketvirtiniai ir / ar metiniai.
- 4.21. Priedų dydžius Grupei tvirtina Banko valdyba.

Vienkartinės premijos

- 4.22. Vienkartinės premijos – tai Banko iniciatyva skiriama kintamojo atlygio dalis, kuri gali būti skiriama siekiant paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, už individualią ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus, už išskirtinį vertybių demonstravimą, ir pan. Vienkartinės premijos skiriamos ir mokamos pinigais, atsižvelgiant į sukurtą pridėtinę vertę, darbų apimtį, projekto reikšmingumą Grupei, projekto vykdymo terminą, skirtą asmeninį laiką pasiruošimui, dalyvavimui, pagal darbuotojų apdovanojimų programas ir pan.
- 4.23. Sprendimą dėl vienkartinės premijos skyrimo ir jos dydžio priima: Banko darbuotojams – Banko administracijos vadovas, Banko darbuotojams, einantiems Banko valdybos nario pareigas – Banko administracijos vadovas, gavęs išankstinį Tarybos pritarimą, Banko administracijos vadovui – Banko valdyba, gavusi išankstinį Tarybos pritarimą, Grupės įmonių darbuotojams – jų darbo užmokestį nustatantis asmuo ar organas.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 5.1. Politiką (jos pakeitimus) rengia Banko administracijos vadovas ir teikia ją svarstyti Banko valdybai ir Atlygio komitetui. Politika, kartu su Banko valdybos, Atlygio komiteto, Banko atitikties vadovo (CCO) atsiliepimais ir pasiūlymais teikiama tvirtinti Tarybai ir jai patvirtinus – teikiama tvirtinti artimiausiam Banko visuotiniam akcininkų susirinkimui. Teikiant Politiką tvirtinimui, Banko visuotiniam akcininkų susirinkimui kartu pateikiamos visos atlygio ataskaitos už laikotarpį nuo paskutinės Politikos redakcijos patvirtinimo. Politika peržiūrima esant esminių Banko atlygio politikos pakeitimų arba bent kartą per ketverius metus.
- 5.2. Politika skelbiama Banko interneto svetainėje.
- 5.3. Už Politikos principų ir atlygio sistemos modelių nustatymą, Politikos palaikymą ir įgyvendinimo priežiūrą ir periodišką, ne rečiau kaip kartą per metus, persvarstymą Banke atsakinga Taryba,

o už Politikos įgyvendinimą – Banko valdyba. Banko vidaus audito tarnyba reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, patikrina, kaip įgyvendinama Politika.

- 5.4. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.
- 5.5. Ši Politikos redakcija, patvirtinta 2022 m. kovo 30 d. Banko visuotinio akcininkų susirinkimo, įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos ir taikoma skiriant Nustatytiesiems darbuotojams atlygį už 2022 ir/ar vėlesnius metus. Nustatytiesiems darbuotojams skiriant, tvirtinat ir suteikiant atlygį už darbą/veiklą iki 2022 m., vadovaujamosi 2020 m. kovo 31 m. Banko visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Politikos redakcija.
