

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 - **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 strategiją, tikslus, vertybes 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.
- 1.4. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, Lietuvos banko valdybos nutarimu „Dėl minimalių kredito įstaigų ir finansų maklerio įmonių darbuotojų atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo“ ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais reikalavimus Banko, kaip finansų įstaigos ir akcinės bendrovės, kurios akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, atlygio politikai.
- 1.5. Politika skirta ir taikoma Bankui ir Grupės įmonėms. Politika įgyvendinama Banko ir Grupės įmonių vidaus dokumentuose (visuotinio akcininkų susirinkimo, stebėtojų tarybos, atlygio komiteto, valdybos, administracijos vadovo patvirtintuose teisės aktuose) nustatyta tvarka. Vidaus dokumentuose nustatytos ir Grupėje taikomos darbuotojų skatinimo / motyvavimo sistemos turi atitikti Politikos principus bei galiojančių teisės aktų reikalavimus.
- 1.6. Politika taikoma visiems Banko ir Grupės įmonių darbuotojams, taip pat Banko stebėtojų tarybos ir valdybos nariams, kurie nėra darbuotojai.
- 1.7. Banke yra įsteigtas ir veikia 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 Banko stebėtojų 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, įgūdžius ir t.t., lygiavertės pareigybės apmokamos panašiai;
 - ✓ *išorinis konkurencingumas* – darbuotojams mokamas šalis, 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, Grupėje gali būti priimami sprendimai taikant išimtis iš šios Politikos, tačiau nepažeidžiant esminių principų dėl fiksuoto – kintamojo atlygio santykio.
- 2.3. Darbuotojams taikoma vienoda darbo apmokėjimo sistema, nediskriminuojant jų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos, socialinės orientacijos ir pan.
 - 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) ar stebėtojų tarybos nariais, kurie nėra darbuotojai, sudaromos jų kadencijos laikotarpiui.
 - 2.6. Išmokų dydžiai, įspėjimo terminai, susiję su darbo santykių ar kadencijos pasibaigimu, nustatomi atsižvelgiant į darbo teisės normose įtvirtintus principus, išskyrus išimtinius atvejus, kuriais dėl objektyvių priežasčių arba įvertinus ilgametį darbą Banke ar Grupės įmonėse, susitariama dėl individualių sąlygų, ir dėl kurių sprendimą priima atitinkamas kompetentingas organas. Grupėje įprastai nėra taikomi išankstiniai susitarimai dėl išėjimo išmokų dydžių, dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų, tačiau išimtiniais atvejais ir atitinkamam kompetentingam organui nutarus, tokie susitarimai galimi.
 - 2.7. Banke ir Grupės įmonėse, atsižvelgiant į jų dydį, atliekamų operacijų pobūdį, mastą bei veiklos sudėtingumą ir prisiimamą riziką, taikomas fiksuotas atlygis ir kintamas atlygis (atlygio sudedamosios dalys):
 - ✓ Fiksuotąjį atlygį darbuotojams sudaro (i) pareiginis atlygis ir (ii) papildomos naudos;
 - ✓ Fiksuotąjį atlygį Banko stebėtojų tarybos nariams, kurie nėra darbuotojai (toliau – **Tarybos nariai**), sudaro (i) pareiginis atlygis ir (ii) priemoka prie pareiginio atlygio;
 - ✓ Kintamuoju atlygiu laikomi (i) metinis kintamasis atlygis, (ii) priedai, (iii) vienkartinės premijos.
 - 2.8. Atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir vidaus dokumentuose nustatytais sąlygomis ir tvarka.

III. FIKSUOTAS ATLYGIS

Pareiginis atlygis darbuotojams

- 3.1. 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.
- 3.2. Pareiginį atlygį Banko darbuotojams nustato Banko administracijos vadovas. Nustatant Banko valdybos narių, užimančių kitas pareigas Banke, Banko administracijos vadovo ir jo pavaduotojų pareiginį atlygį, turi būti gautas išankstinis Banko stebėtojų 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

- 3.3. 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.

- 3.4. Papildomos naudos, laikomos fiksuoto atlygio dalimi ir kartu su pareiginiu atlygiu, 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.
- 3.5. Papildomos naudos taikomos neatsižvelgiant į darbuotojų individualius veiklos rezultatus, nesuteikiant paskatos prisiimti riziką. Papildomos naudos yra grindžiamos iš anksto apibrėžtais kriterijais, atspindi darbuotojų profesinę patirtį ir yra neatšaukiamos nustatytam naudos galiojimo terminui ir / ar kol darbuotojas užima konkrečias pareigas, kurioms buvo paskirta tam tikra papildoma nauda, vadovaujantis Banko vidaus dokumentais ir juose nustatytais papildomomis naudomis, limitais ir / ar normomis.

Fiksuotas atlygis Tarybos nariams

- 3.6. Pareiginis atlygis ir priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariams mokamas nepriklausomai nuo nario statuso, amžiaus, pilietybės, patirties.
- 3.7. Pareiginis atlygis Tarybos nariui – tai už Tarybos nario funkcijų atlikimą Tarybos nariui mokamas metinis piniginis atlygis, kuris yra 50 000 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių), ir proporcingai mokamas kas mėnesį, kas ketvirtį arba kitu periodiškumu, kaip nustatoma sutartyje tarp Banko ir Tarybos nario.
- 3.8. Priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui – tai piniginė priemoka, mokama už papildomų funkcijų atlikimą užimant Tarybos nario pareigas.
- 3.9. Metinė priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui už Tarybos pirmininko pareigas sudaro 200% nuo metinio pareiginio atlygio. Metinė priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui už komiteto pirmininko pareigas sudaro 25% nuo metinio pareiginio atlygio. Metinė priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui už komiteto nario pareigas sudaro 15% nuo metinio pareiginio atlygio.
- 3.10. Metinė priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui mokama proporcingai už praėjusį mėnesį, ketvirtį arba kitu periodiškumu, kaip nustatoma sutartyje tarp Banko ir Tarybos nario.
- 3.11. Pareiginio atlygio metinį dydį ir priemokų prie pareiginio atlygio procentinę išraišką, mokamą Tarybos nariui, visai kadencijai tvirtina Banko visuotinis akcininkų susirinkimas tvirtindamas Politiką.

IV. KINTAMASIS ATLYGIS

- 4.1. Kintamojo atlygio apskaičiavimo modeliai 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.
- 4.2. Kintamojo atlygio fondas sudaromas tik įvertinus Banko veiklos rezultatus, atsižvelgus į esamą ir būsimą riziką, naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas. Kintamojo atlygio fondas ir jo dydis neturi riboti Grupės gebėjimo stiprinti kapitalo bazę.
- 4.3. 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.
- 4.4. Kintamojo atlygio dydis yra pagrįstas bendru darbuotojo, padalinio bei Grupės 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 metinius tikslus, pasiekimus, vertinamas ne tik pasiektas asmeninis finansinis rezultatas, bet ir nefinansinis / nekiekybinis indėlis (pvz. santykiai su klientais, kolegomis, standartų laikymasis, vidaus dokumentuose nustatytų reikalavimų vykdymas, iniciatyvumas, atsakingumas, veiklos tobulinimas).

- 4.5. Kintamasis atlygis gali būti skiriamas visiems darbuotojams, išlaikant fiksuoto ir kintamojo atlygio dalių santykio tinkamą subalansavimą, ir galimybę vykdyti lanksčią politiką, susijusią su kintamosiomis atlygio dalimis, t. y. skiriamas kintamasis atlygis per 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, 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 procentų.
- 4.6. Faktinis kintamojo atlygio ir fiksuoto atlygio santykis Grupėje apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, paskirtas už tam tikrą laikotarpį ir jų sumą padalinus iš per tą patį laikotarpį skirtų fiksuotųjų atlygio elementų sumos.
- 4.7. Darbuotojų, taip pat Nustatytųjų darbuotojų (kaip apibrėžta 4.11. punkte), kintamasis atlygis ir / ar papildomas skatinimas nustatomas ir mokamas Banko ir Grupės įmonių valdybų tvirtinamuose vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 4.8. Su darbo sutarties nutraukimu susijusios kintamojo atlygio išmokos nustatomos atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, pasiektus per Banko arba Grupės įmonės nustatytą laikotarpį, ir taip, kad darbuotojui nebūtų atlyginama, jeigu jo veikla lėmė Banko arba Grupės įmonės nuostolį, išskyrus teisės aktuose nustatytas privalomas išmokas. Galimybės susigrąžinti darbuotojui išmokėtą kintamąjį atlygį nenustatomos.
- 4.9. Skiriant kintamąjį atlygį darbuotojams, vykdančioms rizikos valdymo, atitikties ir vidaus audito funkcijas neatsižvelgiama į veiklos, jų kontroliuojamuose padaliniuose, rezultatus.

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. **Nustatytieji darbuotojai** – tai Banko ir dalies Grupės įmonių vadovai ir valdybos nariai, taip pat kiti Banko ir Grupės įmonių 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. Tarybos nariams nėra skiriamas Metinis kintamasis atlygis.
- 4.12. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas, išmokamas ir / arba suteikiamas tik esant tvariai Banko finansinei padėčiai ir nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų. Metinis kintamasis atlygis turi būti mažinamas arba nemokamas Banko administracijos vadovo siūlymu, jei Grupės veiklos rezultatai neatitinka strategijoje numatytų rodiklių arba veikla yra nuostolinga, Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba jo veikla lėmė Banko ar Grupės įmonės nuostolį.
- 4.13. 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 yra atidedamas 3 metų periodui nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su darbuotojo metinio vertinimo rezultatais.
- 4.14. Banko valdyba tvirtina metinio kintamojo atlygio paskyrimą Nustatytiesiems darbuotojams, išskyrus Banko valdybos narius, kuriems metinio kintamojo atlygio paskyrimą tvirtina Banko stebėtojų taryba.
- 4.15. Po atidėtos dalies paskyrimo, atitinkamas Banko organas (valdyba arba stebėtojų taryba) už kiekvienus metus paskirtas Banko akcijas privalo patvirtinti vadovaujantis šiais principais:
 - ✓ už atitinkamus metus paskirta atidėta dalis turi būti patvirtinta per tris kartus, t. y. (a) po 1 metų turi būti patvirtinta 1/3 paskirtų akcijų; (b) po 2 metų turi būti patvirtinta papildoma 1/3 paskirtų akcijų; ir (c) po 3 metų turi būti patvirtinta likusi 1/3 paskirtų akcijų;

- ✓ patvirtinimo metu paskirta atidėta dalis gali būti koreguojama ją mažinant (su teise mažinti iki nulio);
 - ✓ patvirtinant atidėtą dalį, vadovaujamosi ne mažiau kaip 3 paskutiniųjų metų vertinimo rezultatais.
- 4.16. Atidėta dalis darbuotojui suteikiama (patvirtintos akcijos perduodamos darbuotojo nuosavybėn), pasibaigus 3 metų atidėjimo periodui.
- 4.17. Akcijos, kaip darbuotojams mokėtino metinio kintamojo atlygio dalis, suteikiamos vadovaujantis Banko visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtintomis Akcijų suteikimo taisyklėmis.

Priedai

- 4.18. 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 parėjusį laikotarpį. Priedai gali būti ketvirtiniai ir / ar metiniai.
- 4.19. Priedų dydžius Grupei tvirtina Banko valdyba.

Vienkartinės premijos

- 4.20. Vienkartinės premijos – tai 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.
- 4.21. Vienkartinų premijų dydžiai nustatomi Banko administracijos vadovo ar su juo suderinus.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 5.1. Politika peržiūrima ir atnaujinama reguliariai, teisės aktų nustatytais terminais ir tvarka. Politiką peržiūri Banko administracijos vadovas ir teikia ją svarstyti Banko valdybai ir Atlygio komitetui. Politika, kartu su atsiliepimais ir pasiūlymais teikiama tvirtinti Banko stebėtojų tarybai ir visuotiniam akcininkų susirinkimui.
- 5.2. Politika įsigalioja ją patvirtinus Banko visuotiniam akcininkų susirinkimui.
- 5.3. Politika skelbiama Banko interneto puslapyje.
- 5.4. Už Politikos principų ir atlygio sistemos modelių nustatymą, Politikos periodišką persvarstymą Banke atsakinga Banko stebėtojų taryba, o už Politikos įgyvendinimą – valdyba. Banko vidaus audito tarnyba reguliariai tikrina, kaip įgyvendinami Politikos principai.
- 5.5. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.