

## ATLYGIO POLITIKA

### 1. 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“ (toliau – **Nutarimas**), 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.

## 2. 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 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 įdarbinti 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 režius 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. Esant tam tikros konkrečios kompetencijos trūkumui rinkoje, nustatant Grupės įmonių darbuotojų atlygį, gali būti orientuojamasi į viršutinį kvartilį arba decilį.
- 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. Maksimalią galimą išėtinę išmoką iki 18 (aštuoniolikos) mėnesių Nustatytojo darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio sumos gali padidinti Taryba išimtiniais atvejais. Visais atvejais, išėtinė išmoka Nustatytajam darbuotojui neturi viršyti kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio, nurodyto Politikos 4.8 punkte. Išėtinė išmoka Banko valdybos nariams, užimantiems kitas pareigas Banke, Banko administracijos vadovui ir jo pavaduotojams, Vidaus audito tarnybos vadovui turi būti gautas išankstinis Tarybos pritarimas. 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.

### 3. 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 režiu, 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. Nustatant Banko Vidaus audito tarnybos vadovo atlygį, turi būti gautas išankstinis audito komiteto ir Tarybos pritarimas. Grupės įmonių vadovų pareiginį atlygį nustato tos Grupės įmonės valdymo ir priežiūros organas, o jeigu tokių nėra – Bankas, 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 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***

- 3.7. 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. Metinė priemoka prie pareiginio atlygio Tarybos nariui už Tarybos pirmininko pareigas yra 250 000 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių), už vieno komiteto pirmininko pareigas – 12 500 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių), už vieno komiteto nario pareigas – 7 500 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių). Tarybos narys, gaunantis priemoką už komiteto pirmininko pareigas, negauna priemokos už to pačio komiteto nario pareigas.
- 3.10. Pareiginio atlygio ir priemokų dydžiai visai Tarybos nario kadencijai nustatomi 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.

#### **4. 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 vykdantys 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. Etikos kodekso laikymasis, 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 4.15.4 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. Nustatytiesiems darbuotojams, vykdančioms rizikos valdymo, atitikties ir vidaus audito funkcijas, Kintamas atlygis susiejamas su bendrais Grupės veiklos rezultatais kaip tai numatyta Politikos 4.111 punkte.

### **Metinis kintamasis atlygis**

- 4.7. 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. 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 Nustatytaisiais darbuotojais.
- 4.8. 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.
- 4.9. Skaičiuojant kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykį Nustatytajam darbuotojui, kintamojo atlygio dalimi laikomas išeitinės išmokos dydis, viršijantis išeitinės išmokos dydžius, nustatytus pagal galiojančius teisės aktus arba valstybės institucijų (teismo ir pan.) sprendimus.
- 4.10. Metinis kintamasis atlygis, įskaitant ir atidėtą dalį, gali būti skiriamas, išmokamas ir / arba suteikiamas tik esant tvariai Banko / Grupės 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 Banko / Grupės veiklos rezultatai neatitinka strategijoje numatytų rodiklių arba veikla yra nuostolinga, Nustatytasis darbuotojas veikė nesažiningai arba jo veikla lėmė Banko ar Grupės įmonės nuostolį.
- 4.11. Metinio kintamojo atlygio dydis Nustatytiesiems darbuotojams nustatomas atsižvelgiant į Banko / Grupės tikslų įvertinimo rezultatus, Nustatytojo darbuotojo Grupės įmonės / padalinio / asmeninių tikslų įvertinimo rezultatus ir šiems tikslams priskirtus svorius, atitinkamo Banko

organo 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. Santykinė kiekvieno lygmens (pareigybių grupės) veiklos rezultatų kriterijų svarba nustatoma atitinkamam Banko organui nustatant tikslų proporcijas / svorius. Apskaičiuojant metinį kintamąjį atlygį:

- 4.11.1. Banko valdybos nariams, administracijos vadovui, administracijos vadovo pavaduotojams, tarnybų vadovams, reikšmingų Banko verslo padalinių vadovams, išskyrus, kai šiame punkte nurodyti asmenys kartu eina ir vidaus kontrolės funkcijas vykdančių vadovų pareigas (t. y. CRO, CCO, Vidaus audito tarnybos vadovas), Grupės veiklos rezultatai turi didesnę svorį nei padalinio / asmeniniai veiklos rezultatai;
  - 4.11.2. kitiems Nustatytiesiems darbuotojams, įskaitant vidaus kontrolės funkcijų vadovams – Grupės veiklos rezultatai turi mažesnę svorį nei padalinio / asmeniniai veiklos rezultatai ar Grupės įmonės veiklos rezultatai.
- 4.12. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas vienu iš žemiau nurodytų būdų:
- 4.12.1. skiriant visą metinį kintamąjį atlygį Banko akcijomis ir jį atidedant:
    - 4.12.1.1. **100% Banko akcijomis ir atidedant išmokėjimą 5 (penkerių) metų periodui** nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Nustatytojo darbuotojo metinio vertinimo rezultatais, kaip tai numatyta Banko vidaus dokumentuose;
    - 4.12.1.2. **100% Banko akcijomis ir atidedant išmokėjimą 4 (keturių) metų periodui** nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Nustatytojo darbuotojo metinio vertinimo rezultatais, kaip tai numatyta Banko vidaus dokumentuose;
  - 4.12.2. skiriant metinio kintamojo atlygio dalį pinigais ir ją iš karto išmokant ir skiriant metinio kintamojo atlygio dalį Banko akcijomis ir ją atidedant:
    - 4.12.2.1. **50% išmokama pinigais (be atidėjimo) ir 50% Banko akcijomis, atidedant išmokėjimą 4 (keturių) metų periodui** nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Nustatytojo darbuotojo metinio vertinimo rezultatais, kaip tai numatyta Banko vidaus dokumentuose;
  - 4.12.3. skiriant visą metinį kintamąjį atlygį pinigais ir iš karto jį išmokant:
    - 4.12.3.1. **100% išmokama pinigais (be atidėjimo)** – šis būdas gali būti taikomas tuo atveju, kai metinis kintamasis atlygis paskirtas už tam tikrus veiklos metus neviršija 50 000 Eur (bruto) ir nesudaro daugiau nei 1/3 (trečdalis) to Nustatytojo darbuotojo, kuriam skiriamas metinis kintamas atlygis, viso metinio atlygio ir, kai tokia galimybė numatyta teisės aktuose.
- 4.13. Metinis kintamasis atlygis, taikant Politikos 4.12.1.1 punkte įtvirtintą būdą skiriamas Banko valdybos nariams (vykdantiems ir vidaus kontrolės funkcijas), administracijos vadovui, administracijos vadovo pavaduotojams, tarnybų vadovams (išskyrus tarnybų vadovus, vykdančius vidaus kontrolės funkcijas). Metinis kintamasis atlygis Nustatytiesiems darbuotojams, vykdantiems vidaus kontrolės funkcijas, išskyrus Banko valdybos narius, skiriamas taikant Politikos 4.12.3 punktą. Kitiems Nustatytiesiems darbuotojams (įskaitant ir vykdančius vidaus kontrolės funkcijas Nustatytuosius darbuotojus, kurie neatitinka Politikos 4.12.3.1 punkte nurodytų sąlygų) sprendimą dėl metinio kintamojo atlygio skyrimo vienu iš Politikos 4.12 punkte įtvirtintų būdų, pagal priskirtą kompetenciją tvirtina atitinkamas metinį

kintamąjį atlygį skiriantis organas (Banko valdyba arba Taryba).

- 4.14. Atlygio komiteto parengtą siūlymo projektą dėl metinio kintamojo atlygio paskyrimo Nustatytiesiems darbuotojams tvirtina Banko valdyba, išskyrus Banko valdybos narius, užimantiems kitas pareigas Banke, ir Vidaus audito tarnybos vadovui, kuriems skiriamą metinį kintamąjį atlygį tvirtina – Taryba, išlaikant Politikos 4.8 punkte nurodytą kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykį. Dėl metinio kintamojo atlygio paskyrimo Vidaus audito tarnybos vadovui taip pat turi būti gautas Audito komiteto pritarimas. Tvirtinant metinio kintamojo atlygio paskyrimą:
  - 4.14.1. nurodomas taikomas kintamojo atlygio skyrimo būdas (kaip numatyta Politikos 4.12. – 4.13. punktuose);
  - 4.14.2. nurodomas paskirtas metinio kintamojo atlygio dydis;
  - 4.14.3. nurodoma paskirta atidėto metinio kintamojo atlygio dalis, nurodant už kokius veiklos metus paskirta ir kada Nustatytais darbuotojas galės realizuoti teisę į atidėtą dalį, jei ji bus patvirtinta;
  - 4.14.4. nurodoma patvirtinta atidėta metinio kintamojo atlygio dalis, nurodant, už kokius veiklos metus ji yra patvirtinta ir nurodant, kada Nustatytais darbuotojas galės realizuoti teisę į atidėtą dalį.
- 4.15. Po metinio kintamojo atlygio atidėtos dalies paskyrimo, atitinkamas Banko organas (valdyba arba Taryba) už kiekvienus metus paskirtas Banko akcijas privalo patvirtinti vadovaujantis šiais principais:
  - 4.15.1. už atitinkamus metus paskirta atidėta dalis, jeigu kintamosios dalies atidėjimo terminas yra 5 metai, 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;
  - 4.15.2. už atitinkamus metus paskirta atidėta dalis, jeigu kintamosios dalies atidėjimo terminas yra 4 metai, 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;
  - 4.15.3. patvirtinimo metu paskirta atidėta dalis gali būti koreguojama ją mažinant (su teise mažinti iki nulio) pritaikius *ex - ante* ir *ex - post* metinio kintamojo atlygio koregavimo pagal riziką priemones, jeigu jos yra taikytinos, ir nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų;
  - 4.15.4. patvirtinant atidėtą dalį vadovujamasi bent 3 paskutiniųjų metų Nustatytojo darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais. Kai darbo santykių ar sutarties su Nustatytoju darbuotoju trukmė trumpesnė nei 3 metai, vadovujamasi turimais darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais.
- 4.16. 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.
- 4.17. 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.

- 4.18. Darbo sutarties pasibaigimo atveju su Nustatytuoju darbuotoju turi būti sudaromas susitarimas dėl metinio kintamojo atlygio išmokėjimo ir / arba neišmokėtų dalių išmokėjimo tvarkos. Nustatytajam darbuotojui jo atleidimo iš darbo dienai 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, neatsižvelgiant į darbuotojo darbo santykių pabaigos datą. Analogiškų taisyklių laikomasi ir tuo atveju, jeigu su atleidžiamu Nustatytuoju darbuotoju šiame punkte numatyto susitarimo nepavyksta pasiekti.
- 4.19. Grupės įmonėms, kurioms atsižvelgiant į joms taikomus specialius atlygio reikalavimus yra nusistačiusios Grupės įmonės nustatytuosius darbuotojus, kurie nėra laikomi Nustatytisiais darbuotojais šios Politikos kontekste, jiems metinis kintamasis atlygis skiriamas ir mokamas vadovaujantis Grupės įmonės vidaus dokumentuose nustatyta tvarka. Metinio kintamojo atlygio fondą Grupės įmonių nustatytiesiems darbuotojams tvirtina Banko valdyba.

### **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, metiniai ar kitokio dažnumo, kurį nustato Banko valdyba.
- 4.21. Priedų fondo dydžius Bankui ir Grupės įmonėms 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, už projekcinę veiklą ir rezultatus 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 ir jo pavaduotojams – Banko valdyba, gavusi išankstinį Tarybos pritarimą, Grupės įmonių darbuotojams – jų darbo užmokestį nustatantis asmuo ar organas.

## **5. NUSTATYTŲJŲ DARBUOTOJŲ NUSTATYMAS**

- 5.1. Nustatytieji darbuotojai nustatomi vadovaujantis Nutarime išdėstytais kriterijais ir Komisijos deleguotame reglamente (ES) Nr. 2021/923 nurodytais kokybiniais ir kiekybiniais kriterijais.
- 5.2. Nustatytųjų darbuotojų nustatyme dalyvauja nepriklausomo rizikos valdymo, nepriklausomos atitikties kontrolės, teisės, personalo ir pagal poreikį kitų padalinių atstovai, taip pat pagal savo atsakomybę, susijusią su sprendimų dėl atlygio rengimu, Atlygio komitetas bei pagal priskirtą kompetenciją kiti Tarybos komitetai (rizikos, skyrimo ir audito). Visi vertinimo procese dalyvaujantys darbuotojai ir komitetai, esant poreikiui, gali keistis turima informacija, susijusia su Nustatytųjų darbuotojų nustatymu.
- 5.3. Nustatytųjų darbuotojų sąrašas peržiūrimas kasmet arba esant poreikiui dažniau, pvz. įvykus reikšmingiems Banko / Grupės struktūros pokyčiams, vadovaujantis teisės aktuose nurodytais kriterijais, ir įvertinant kitus galimus papildomus kriterijus (jeigu juos taikyti tikslinga), atspindinčius įvairios Grupės vykdomos veiklos rizikos lygį ir darbuotojų poveikį rizikos pobūdžiui.



- 5.4. Nustatytųjų darbuotojų sąrašą atsižvelgiant į nustatymo išvadą tvirtina Banko valdyba. Taryba yra supažindinama su Nustatytųjų darbuotojų nustatymo išvada ir Nustatytųjų darbuotojų sąrašu.
- 5.5. Taryba tvirtina visas Nustatytųjų darbuotojų nustatymo išimtis ir nagrinėja bei stebi jų poveikį bei esant poreikiui tvirtina visas darbuotojams pagal numatytus kriterijus Politikos 5.1. punkte dėl Nustatytųjų darbuotojų nustatymo taikytas išimtis, kai Bankas nustato, kad darbuotojai neatitinka Europos Komisijos deleguotajame reglamente (ES) Nr. 2021/923 nustatytų kiekybinių kriterijų, nes iš tikrųjų neturi reikšmingo poveikio Grupės rizikos pobūdžiui.

## **6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

- 6.1. Politiką (jos pakeitimus) rengia Banko administracijos vadovas ir teikia ją svarstyti Banko valdybai ir Atlygio komitetui. Politika, kartu su Banko valdybos, Atlygio komiteto, Banko vyriausiojo atitikties pareigūno (CCO) atsiliepimais ir pasiūlymais teikiama tvirtinti Tarybai ir jai patvirtinus – teikiama tvirtinti artimiausiam Banko visuotiniam akcininkų susirinkimui.
- 6.2. 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.
- 6.3. Politika teikiama tvirtinti visuotiniam akcininkų susirinkimui ne rečiau kaip kas ketverius metus, taip pat jeigu esama esminių Politikos pakeitimų. Keičiant Politiką, visuotiniam akcininkų susirinkimui pateikiamos visos atlygio ataskaitos, patvirtintos nuo paskutinės Politikos redakcijos patvirtinimo.
- 6.4. Politika skelbiama Banko interneto svetainėje.
- 6.5. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.
- 6.6. Ši Politikos redakcija, patvirtinta 2023 m. kovo 31 d. Banko visuotinio akcininkų susirinkimo, įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos ir taikoma skiriant Nustatytiesiems darbuotojams atlygį už 2023 ir / ar vėlesnius metus. Priemokų dydžiai prie pareiginio atlygio Tarybos nariams kaip numatyta Politikos 3.9. punkte taikomi nuo 2023 m. sausio 1 d. Nustatytiesiems darbuotojams skiriant, tvirtinat ir suteikiant atlygį už darbą / veiklą 2022 m., vadovaujamosi 2022 m. kovo 30 d. patvirtinta Politikos redakcija. 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.