

## Atlygio politika

- 1.1 AB „Mano Bankas“ (toliau – **Bankas**) Atlygio politika (toliau – 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 ar Banko interesus pažeidžiant klientų interesus.
- 1.2 Politika parengta vadovaujantis direktyva 2013/36/ES, reglamentu (ES) Nr. 575/2013, EBA gairėmis dėl patikimos atlygio politikos pagal Direktyvą Nr. 2013/36/ES (EBA/GL/2021/04), Lietuvos banku nutarimu, kuriuo patvirtintas Minimalių atlygio politikos reikalavimų aprašas, Lietuvos Respublikos Darbo kodeksu ir kitais taikomais teisės aktais.
- 1.3 Banko strateginis tikslas – tvarus ir atsakingas augimas, skatinant rizikos valdymo ir atitikties kultūrą ir praktiką, visapusiškai atsakingą darbuotojų elgesį, atsakingų ir tvarių finansinių paslaugų teikimą ir vystymą. Konkretūs Banko, Banko padalinių ir darbuotojų tikslai nustatomi planavimo proceso metu. Bankui nustatomi strateginiai ir metiniai tikslai, Banko padaliniams ir darbuotojams nustatomi metiniai ir/arba ketvirčio tikslai.
- 1.4 Politika numato reikalavimus, kurių Bankas laikosi nustatydamas ir išmokėdamas 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 valdomo Banko misijos, vizijos, vertybių, ilgalaikių tikslų ir strategijos įgyvendinimo.
- 1.5 Politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu, Lietuvos banko valdybos nutarimu „Dėl minimalių atlygio politikos reikalavimų aprašo patvirtinimo“, EBA gairėmis dėl patikimos atlygio politikos pagal Direktyvą 2013/36/ES ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais reikalavimus Banko atlygio politikai.
- 1.6 Politika taikoma visiems Banko darbuotojams, taip pat Banko stebėtojų tarybos ir valdybos nariams, kurie nėra darbuotojai.
- 1.7 Darbuotojams nustatomas vienodas atlygis už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą nepriklausomai nuo darbuotojo lyties.

## II. Sąvokos

- 2.1 **Atidėjimo laikotarpis** – su verslo specifiška ir rizika, verslo ciklu ir darbuotojo veikla glaudžiai susijęs laikotarpis, per kurį išmokama atidėta kintamojo atlygio dalis.
- 2.2 **Atlygis** – metinis darbuotojo uždarbis, susidedantis iš Pastoviosios ir Kintamosios dalies.

- 2.3 **Nustatytieji darbuotojai** – tai Banko darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali turėti reikšmingą įtaką Banko rezultatams arba rizikai, ir dėl ko tokie darbuotojai pagal taikomus Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktus bei Banko vidaus dokumentus yra laikomi metinio kintamojo atlygio gavėjais: i) Generalinis direktorius; ii) Generalinio direktoriaus pavaduotojai; iii) Rizikų valdymo tarnybos vadovas; iv) Atitikties tarnybos vadovas; v) Vidaus audito tarnybos vadovas; vi) Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos tarnybos vadovas; vii) Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos pareigūnas, viii) darbuotojai, esantys Valdybos nariais ir kiti Nustatytųjų darbuotojų sąrašė nurodyti Banko darbuotojai. Nustatytųjų darbuotojų pareigybių sąrašą tvirtina Valdyba.
- 2.4. **Kintamasis atlygis** – atsižvelgiant į tvarius ir pagal riziką pakoreguotus veiklos rezultatus skiriamos piniginės ir nepiniginės išmokos, pensijos įmokos, teisės į Banko akcijas.
- 2.5 **Metinis kintamasis atlygis** – tai kintamojo atlygio dalis, kurią sudaro iš karto išmokama dalis ir atidėta dalis, siekiant skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą. Darbuotojui už tą patį Prieskaitos laikotarpį gali būti skiriama tik viena kintamojo atlygio forma.
- 2.6. **Kontrolės ir administracinės funkcijos** –rizikos valdymo, pinigų ir teroristų finansavimo prevencijos, atitikties, vidaus audito, teisės, finansų, generalinio direktoriaus funkcijos.
- 2.7 **Pastovusis atlygis** – darbo sutartyje nustatytas pareiginis atlygis ir kitos ilgalaikės su veiklos rezultatais nesusijusios išmokos.
- 2.8 **Bazinis darbo užmokestis** – darbuotojui mokamo darbo užmokesčio nekintama dalis, kuri gali būti nustatyta kaip valandinis atlygis arba mėnesinė alga.
- 2.9 **Pareiginis atlygis** – darbuotojui pagal darbo sutartį mokamas darbo užmokestis arba Valdybos nariui pagal valdybos nario sutartį mokamas atlyginimas.
- 2.10 **Premija** - kintamasis atlygis, darbuotojams skiriamas ir išmokamas pinigais, atsižvelgiant į Banko, atskirų Banko padalinių ir jų darbuotojų veiklos rezultatus už taikomą prieskaitos laikotarpį.
- 2.11 **Vienkartinis priedas** - kintamasis atlygis, kuris gali būti nustatomas, skiriamas ir mokamas darbdavio iniciatyva už papildomą darbą, siekiant paskatinti darbuotoją už gerai atliktą darbą, jo ar Banko, padalinio ar darbuotojų grupės veiklą ar veiklos rezultatus.
- 2.12 **Papildomos naudos** - tai Banko iniciatyva darbuotojams skiriamos ilgalaikės naudos, išmokos, pašalpos, kurias gali gauti didelė dalis Banko darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdantys darbuotojai.
- 2.13 **Priemoka** – pastovaus atlygio dalis, kuri mokama darbuotojui prie Pareiginio atlyginimo už papildomą darbą ar papildomų pareigų ar užduočių vykdymą.
- 2.14 **Prieskaitos laikotarpis** – laikotarpis, kuriuo vertinami ir skaičiuojami veiklos rezultatai, siekiant nustatyti, kokį kintamąjį atlygį skirti. Metinio kintamojo atlygio prieskaitos laikotarpį sudaro vieneri kalendoriniai metai. Vienkartinėms premijoms ir Priedams gali būti taikomi trumpesni prieskaitos laikotarpiai, tačiau visais atvejais ne trumpesni, nei 1 mėnesis.

### III. Atlygio sistema ir principai

- 3.1. Atlygio sistema tai visuma atlygio paketo elementų, kuriuos Bankas naudoja, siekdamas pritraukti, motyvuoti, išlaikyti darbuotojus, kurie padėtų įgyvendinti Banko ilgalaikius tikslus, verslo strategiją.
- 3.2. 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 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 Banko veiklai turintį darbuotoją, ar suvaldyti kylančias rizikas dėl darbuotojų pakeičiamumo, kaitos, Banke gali būti priimami sprendimai taikant išimtis iš šios Politikos, tačiau nepažeidžiant esminių principų dėl pastovaus – kintamojo atlygio santykio.
- 3.3. Darbuotojams taikoma vienoda darbo apmokėjimo sistema, nediskriminuojant jų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos, socialinės orientacijos ir pan.
- 3.4. Nustatant Banko darbuotojų atlygį, atsižvelgiama į Banko finansines galimybes ir orientuojamasi į šalies ir / arba konkretaus sektoriaus atlygio rinkos medianą, kuri nustatoma remiantis viešai prieinamais šaltiniais. Siekiant pritraukti ir išlaikyti reikiamos patirties, kompetencijos, kvalifikacijos ir motyvacijos darbuotojus, Bankas, atsižvelgdamas į savo finansines galimybes, gali nustatyti ir didesnę darbuotojo atlygį, nei šalies ir / arba konkretaus sektoriaus atlygio rinkos mediana.
- 3.5. Darbo sutartys sudaromos neterminuotam ir, pagal poreikį, terminuotam laikotarpiui. Sutartys su Valdybos (jei tokių būtų) ar Banko stebėtojų tarybos (toliau – Stebėtojų taryba) nariais, kurie nėra darbuotojai, sudaromos jų kadencijos laikotarpiui.
- 3.6. Išmokų dydžiai, įspėjimo terminai, susiję su darbo santykių ar kadencijos pasibaigimu, nustatomi atsižvelgiant į darbo teisės normose įtvirtintus principus, išskyrus išimtinis atvejus, kuriais dėl objektyvių priežasčių arba įvertinus ilgą darbą Banke, susitariama dėl individualių sąlygų, ir dėl kurių sprendimą priima atitinkamas kompetentingas organas. Banke įprastai nėra taikomi išankstiniai susitarimai dėl išimtinių išmokų dydžių, dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų, tačiau išimtiniais atvejais ir generaliniam direktoriui arba Valdybai nutarus, tokie susitarimai galimi.
- 3.7. Banke, atsižvelgiant į jų dydį, atliekamų operacijų pobūdį, mastą bei veiklos sudėtingumą ir prisiimamą riziką, taikomas Pastovusis atlygis ir Kintamas atlygis (atlygio sudedamosios dalys):
  - Pastovųjį atlygį darbuotojams sudaro (i) pareiginis atlygis ir (ii) papildomos naudos;

- Pastovųjį atlygį Stebėtojų tarybos nariams ir Valdybos 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.
- 3.8. Atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir toliau nurodytuose Banko vidaus dokumentuose nustatytais sąlygomis ir tvarka:
- i) Darbo apmokėjimo sistema (tvirtina Valdyba);
  - ii) Vadovų kintamojo atlygio tvarka (tvirtina Stebėtojų taryba);
  - iii) Metinio darbuotojų premijavimo tvarka (tvirtina Valdyba);
  - iv) Mokėjimų tarnybos premijavimo tvarka (tvirtina Valdyba).

## IV. Pastovusis atlygis

- 4.1. Pastovusis atlygis sudaro pakankamai didelę viso Atlygio dalį ir yra susietas su profesine darbuotojo patirtimi ir atsakomybe, nediskriminuojantis politinėmis pažiūromis, lyties ir kitomis galimomis priežastimis bei užtikrinantis lygiateisiškumo principą. Pastovusis atlygis Banke yra mėnesinis.

### Pareiginis atlygis darbuotojams

- 4.2 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.
- 4.3 Stebėtojų taryba Pareiginį atlygį nustato šiems darbuotojams:
- i) Generaliniam direktoriui;
  - ii) Generalinio direktoriaus pavaduotojui;
  - iii) Rizikų valdymo tarnybos vadovui;
  - iv) Atitikties tarnybos vadovui;
  - v) Vidaus audito tarnybos vadovui;
  - vi) Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos tarnybos vadovui;
  - vii) Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos pareigūnui;
  - viii) darbuotojams, esantiems Valdybos nariais.
- 4.4 Valdyba nustato Pastovųjį atlygį Nustatytiesiems darbuotojams, nenurodytiems 4.4 p.
- 4.5 Banko darbuotojų, išskyrus nurodytus 4.3 ir 4.4 p., Pareiginį atlygį nustato ir tvirtina Banko Generalinis direktorius, vadovaudamasis Darbo apmokėjimo sistema.

## **Papildomos naudos darbuotojams**

- 4.6 Papildomos naudos nustatomos Banko vidaus dokumentuose.
- 4.7 Papildomos naudos, laikomos Pastovaus 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. Bankas siekia būti socialiai atsakingas, rūpintis darbuotojų gerove, sveikata, gyvenimo kokybe, ir turėti efektyvias motyvuojančias papildomas naudas, atsižvelgiant į darbo rinkoje taikomas praktikas.
- 4.8 Papildomos naudos taikomos neatsižvelgiant į darbuotojų individualius, padalinio ar Banko veiklos rezultatus, nesuteikiant paskatos prisiimti riziką. Papildomos naudos yra grindžiamos iš anksto apibrėžtais kriterijais 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 nustatytomis papildomomis naudomis, limitais ir / ar normomis.
- 4.9 Sprendimai dėl papildomų naudų skyrimo priimami kaip numatyta 4.3-4.5 p.

## **Pastovusis atlygis Stebėtojų tarybos nariams ir Valdybos nariams**

- 4.10 Stebėtojų tarybos nariui už Stebėtojų tarybos nario funkcijų atlikimą gali būti mokamas pareiginis atlygis, kurį skiria ir nustato Banko visuotinis akcininkų susirinkimas. Atlygis mokamas kas mėnesį, kas ketvirtį arba kitu periodiškumu, kaip nustatoma sutartyje tarp Banko ir Stebėtojų tarybos nario.
- 4.11 Valdybos nariui už Valdybos nario funkcijų atlikimą gali būti mokamas pareiginis atlygis, kurį skiria ir nustato Stebėtojų taryba. Atlygis mokamas kas mėnesį, kas ketvirtį arba kitu periodiškumu, kaip nustatoma sutartyje tarp Banko ir Valdybos nario.
- 4.12 Priemoka prie pareiginio atlygio Stebėtojų tarybos nariui arba Valdybos nariui – tai piniginė priemoka, mokama už papildomų funkcijų atlikimą užimant Stebėtojų tarybos arba Valdybos nario pareigas (priemoka netaikoma už funkcijas, kurios atliekamos pagal valdybos nario arba stebėtojų tarybos nario sutartį). Priemoka prie pareiginio atlygio skiriama 4.10 ir 4.11p. nustatyta tvarka.

## **V. Kintamasis atlygis**

- 5.1 Kintamasis atlygis apskaičiuojamas taip, kad atitiktų Banko verslo strategiją, tikslus, vertybes, ilgalaikius tęstinės veiklos interesus bei skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų, o darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti per didelę Bankui nepriimtina riziką bei nepažeistų klientų ir investuotojų interesus. Kintamasis atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir Banko vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 5.2 Kintamasis atlygis skiriamas išlaikant ne mažesnę Prieskaitos laikotarpį, nei nustatytas atitinkamai kintamojo atlygio rūšiai. Skiriant kintamąjį atlygį, turi būti nurodytas skiriamo kintamojo atlygio Prieskaitos laikotarpis.

- 5.3 Kintamojo atlygio apskaičiavimo metodai rengiami taip, kad atitiktų Banko 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 Bankui nepriimtina riziką, taip pat užtikrintų investuotojų ir klientų apsaugos principus Bankui teikiant paslaugas bei nepažeistų klientų interesus.
- 5.4 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 Banko 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
- 5.5 Kintamasis atlygis mokamas, siekiant susieti darbuotojų individualius veiklos tikslus su ilgalaikiais Banko interesais, kad užtikrintų tvarią verslo plėtrą, skatintų darbuotojus veikti garbingai, sąžiningai, skaidriai ir profesionaliai, atsižvelgiant į klientų teises ir interesus.
- 5.6 Kintamojo atlygio dydis yra pagrįstas bendru darbuotojo bei Banko rezultatų vertinimu. Darbuotojui skiriamas kintamasis atlygis gali priklausyti ir nuo darbuotojo užimamos pareigybės, sprendimų priėmimo svarbos, kurie gali turėti reikšmingą įtaką Banko prisiimamai rizikai. Vertinant individualius darbuotojo metinius 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, atsakingumas, veiklos tobulinimas, dalyvavimas projektinėje veikloje, lyderystė).
- 5.7 Faktinis kintamojo atlygio ir pastovaus atlygio santykis Banke apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, paskirtas už tam tikrą laikotarpį ir jų sumą padalinus iš per tą patį laikotarpį skirtų pastovių atlygio elementų sumos.
- 5.8 Su darbo sutarties nutraukimu susijusios kintamojo atlygio išmokos Banke neskiriamos. Galimybės susigrąžinti darbuotojui išmokėtą kintamąjį atlygį nenustatomos. Teisės aktuose ar šalių susitarimu nustatytos išmokos, darbuotojui mokamos darbo sutarties nutraukimo atveju, nelaikomos kintamuoju atlygiu.
- 5.9. Darbuotojams metinis kintamasis atlygis arba premijos skiriami įvertinus tikslų įgyvendinimo rodiklį, išreiškiamą procentais. Jei tikslų įgyvendinimo rodiklis yra mažesnis, nei 70%, metinis kintamasis atlygis arba premijos nesikiriami. Jei darbuotojo vertinimo metu nustatoma, kad darbuotojo rezultatai viršija nustatytus tikslus (tikslų įgyvendinimo rodiklis yra didesnis, nei 100%), darbuotojui gali būti skiriamas didesnis kintamasis atlygis, lyginant su kintamuoju atlygiu kuris būtų skiriamas tik už tikslų pasiekimą.
- 5.10 Metinio kintamojo atlygio arba premijų dydis darbuotojams apskaičiuojamas nuo darbuotojo metinio darbo užmokesčio, perskaiciuoto pagal faktiškai dirbtą laiką, taikant atitinkamam tikslų įgyvendinimo rodikliui Banko vidaus dokumentuose nustatytą koeficientą. Koeficientai, taikomi vadovaujančias ir nevadovaujančias pareigas užimantiems darbuotojams, gali skirtis.

- 5.11. Metinis kintamasis atlygis Valdybos nariams skiriamas pagal Banko veiklos rezultatus ir Banko tikslų pasiekimą. Kintamasis atlygis skiriamas Valdybai *in-corpore*. Atskiro valdybos nario kintamasis atlygis nustatomas Valdybai *in-corpore* paskirtą atlygį dalinant iš valdybos narių skaičiaus ir įvertinant kiekvieno vadybos nario faktinį Valdybos nario pareigų ėjimo laiką prieškaitos laikotarpiu. Asmeniui, esančiam Valdybos nariu ir einančiam Banke kitas pareigas pagal darbo sutartį, kintamasis atlygis kaip Valdybos nariui ir kaip darbuotojui nustatomas atskirai.
- 5.12. Stebėtojų tarybos nariams (įskaitant ir tuos, kurie Banke užima ir kitas pareigas), kintamasis atlygis neskiriamas.

### **Metinis kintamasis atlygis**

- 5.13. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik Nustatytiesiems darbuotojams. Taip pat metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas Valdybos nariams. Nustatytiesiems darbuotojams metinis kintamasis atlygis yra skiriamas tik atlikus metinį veiklos vertinimą ir remiantis paskutiniųjų metų veiklos vertinimo rezultatais (netaikoma priedams).
- 5.14. Verslo padalinių (kreditavimo ir mokėjimų verslo linijų) ir Kontrolės ir administracines funkcijas vykdančių padalinių darbuotojų kintamojo atlygio skyrimas ir veiklos rezultatų vertinimas yra atskirtas.
- 5.15. Kintamasis atlygis darbuotojams, vykdančioms Kontrolės ir administravimo 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 Kontrolės ir administravimo funkcijas, kintamas atlygis susiejamas su bendrais Banko veiklos rezultatais.
- 5.16. 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, 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. Banke gali būti nustatyti ir papildomi kokybiniai ir kiekybiniai kriterijai. Metinis kintamasis atlygis turi būti mažinamas arba nemokamas Banko Generalinio direktoriaus, Valdybos ar Stebėtojų tarybos organų siūlymu, jei Banko veiklos rezultatai neatitinka strategijoje numatytų rodiklių arba veikla yra nuostolinga, Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba jo veikla lėmė Banko nuostolį.
- 5.17. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas Nustatytiesiems darbuotojams, išlaikant kintamojo ir pastovaus 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 pastovaus atlygio elementų sumos tų pačių 1 (vienerių) kalendorinių metų, už kuriuos buvo skiriamas kintamasis atlygis (t. y. kintamojo ir pastovaus 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 Pastovaus atlygio santykis Banke 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.

5.18. Metinio kintamojo atlygio dydis Nustatytiesiems darbuotojams nustatomas atsižvelgiant į Banko tikslų įvertinimo rezultatus, Nustatytojo darbuotojo 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 Banko, 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:

- Valdybos nariams, generaliniam direktoriui, generalinio direktoriaus pavaduotojams, Banko verslo padalinių vadovams (išskyrus, kai šiame punkte nurodyti asmenys kartu eina ir vidaus kontrolės funkcijas vykdančių vadovų pareigas), Banko veiklos rezultatai turi didesnę svorį nei padalinio / asmeniniai veiklos rezultatai;
- kitiems Nustatytiesiems darbuotojams Banko veiklos rezultatai turi mažesnę svorį nei padalinio / asmeniniai veiklos rezultatai.

5.19. 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 4 metų periodui nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies suteikimo dienos, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su darbuotojo metinio vertinimo rezultatais. Teisę į atidėtą kintamojo atlygio dalį Nustatytasis darbuotojas įgyja ne anksčiau, kaip po 12 mėn. nuo kintamojo atlygio paskyrimo.

5.20 Ne mažiau kaip 50 procentų Metinio kintamojo atlygio, parinkus tinkamą proporciją, turi sudaryti šios priemonės:

- Banko akcijos, su akcijomis susijusios finansinės priemonės arba kitos lygiavertės nepiniginės priemonės;
- kitos finansinės priemonės, kaip apibrėžta Reglamento (ES) Nr. 575/2013 52 arba 63 straipsniuose, arba kitos finansinės priemonės, kurios kritinėmis situacijomis turi būti konvertuojamos, o bet kuriuo kitu metu teisės aktų nustatyta tvarka gali būti konvertuojamos, remiantis emitento finansine ir mokumo padėtimi, į kredito įstaigos 1 lygio nuosavo kapitalo priemones arba nurašomos.



- 5.21 Tuo atveju, jei Metinis kintamasis darbuotojo atlygis (skirtas už visas to paties asmens einamas pareigas Banke), paskirtas už veiklos metus, neviršija 100 000 Eur (bruto), visas Metinis kintamasis atlygis gali būti išmokamas iš karto, jo neskaidant 5.19 p. nustatyta tvarka. Taip pat šiame punkte nustatytu atveju visas Metinis kintamasis atlygis gali būti išmokamas pinigais (5.20 p. netaikomas).
- 5.22 Metinis kintamasis atlygis Nustatytiesiems darbuotojams, vykdančioms kontrolės ir administracines funkcijas, skiriamas tik pinigais taikant Politikos 5.21 punktą.
- 5.23 Bankas konkrečiau nustatyto darbuotojo metinį kintamąjį atlygį nustato remdamasis veiklos rezultatų kriterijais ir koregavimu pagal riziką, apskaičiuoja faktiškai skiriamą atlygį. Esant Metinio kintamojo atlygio dalies atidėjimui, Bankas gali koreguoti atlygį, atsižvelgdama į galimus būsimus nepalankius pokyčius (*ex-ante* koregavimas pagal riziką). Taip pat gali būti atliekamas atidėtojo kintamojo atlygio *ex-post* koregavimas - sumažinimas ir susigrąžinimas.
- 5.24 Stebėtojų taryba Kintamąjį metinį atlygį skiria šiems darbuotojams:
- i) Generaliniam direktoriui;
  - ii) Generalinio direktoriaus pavaduotojui;
  - iii) Rizikų valdymo tarnybos vadovui;
  - iv) Atitikties tarnybos vadovui;
  - v) Vidaus audito tarnybos vadovui;
  - vi) Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos tarnybos vadovui;
  - vii) Pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos pareigūnui;
  - viii) darbuotojams, esantiems Valdybos nariais.
- 5.25 Valdyba skiria Kintamąjį metinį atlygį Nustatytiesiems darbuotojams, nenurodytiems 4.4 p.
- 5.26 Valdybos nariams metinį kintamąjį atlygį skiria Stebėtojų taryba.

### **Premijos**

- 5.27 Premija – tai kintamasis atlygis, kuris gali būti skiriamas Banko darbuotojams, išskyrus Nustatytuosius darbuotojus. Premijos skiriamos ir išmokamos pinigais, atsižvelgiant į Banko, ir jų darbuotojų veiklos rezultatus už praėjusį prieskaitos laikotarpį. Premijos gali būti metinės, ketvirtinės ar mėnesinės.
- 5.28 Premijas darbuotojams tvirtina ir skiria Valdyba.

### **Vienkartiniai priedai**

- 5.29 Vienkartiniai priedai – 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. Vienkartiniai priedai skiriami

ir mokami pinigais, atsižvelgiant į sukurtą pridėtinę vertę, darbų apimtį, projekto reikšmingumą Bankui, projekto vykdymo terminą, skirtą asmeninį laiką pasiruošimui, dalyvavimui, pagal darbuotojų apdovanojimų programas ir pan. Vienkartiniai priedai negali būti skiriami Nustatytiesiems darbuotojams.

- 5.30 Vienkartinius priedus darbuotojams skiria Banko Generalinis direktorius.
- 5.31 Darbuotojui per metus skiriamų premijų ir priedų sumos ir per tuos metus gauto pastovaus atlygio santykis negali viršyti 100 proc.

## VI. Politikos įgyvendinimas ir kontrolė

- 6.1 Atsižvelgiant į Banko dydį ir organizacinę struktūrą, atlygio komitetas Banke nėra sudaromas – atlygio komiteto funkciją vykdo Stebėtojų taryba. Už rizikos valdymą ir atitikties kontrolę atsakingų vadovaujančių darbuotojų kintamuosius atlygius prižiūri Stebėtojų taryba.
- 6.2 Už Politikos principų ir Kintamojo atlygio apskaičiavimo modelių nustatymą, Politikos periodišką, ne rečiau kaip kartą per metus, persvarstymą Banke atsakinga Stebėtojų taryba. Už šios Politikos įgyvendinimą atsakinga Valdyba.
- 6.3 Banko Vidaus audito tarnyba, ne rečiau kaip kartą per metus turi atlikti patikrinimą siekdama nustatyti, kaip ši Politika yra įgyvendinama.
- 6.4 Vidaus audito tarnyba, atlikdama periodinį Politikos įgyvendinimo auditą ir nustačiusi riziką, kad darbuotojai gali naudotis asmeninėmis apsidraudimo strategijomis arba draudimu nuo Kintamojo atlygio sumažėjimo, siekiant sumažinti rizikos poveikio įtaką, numatytą jo Kintamojo atlygio skaičiavimo modeliuose, privalo įvertinti tai ir informuoti atsakingus asmenis, kad būtų imtasi atitinkamų veiksmų, kad darbuotojai nesinaudotų šiomis strategijomis.
- 6.5 Žmogiškųjų išteklių vadovas yra atsakingas Politikos peržiūrėjimą ir atnaujinimą, įskaitant atlygio struktūrą, lyčių lygybės užtikrinimą, atlygio lygius, priedų dydžius darbuotojams ir šios informacijos pateikimą Valdybai.
- 6.6 Rizikos valdymo tarnyba atsakinga už Banko veiklos rezultatų koregavimo pagal riziką (įskaitant *ex-post* koregavimą) priemones, esant poreikiui padeda įvertinti, kokį poveikį kintamojo atlygio struktūra daro Banko rizikos pobūdžiui ir kultūrai, bei apie tai informuoti Valdybą ir Stebėtojų tarybą.
- 6.7 Atitikties tarnyba atsakinga už periodinį Politikos atitikties teisės aktams, reglamentams, Banko vidaus dokumentams vertinimą ir Valdybos informavimą apie nustatytus neatitiktumus.
- 6.8 Visi Banko priemokų fondai prieš juos sudarant turi būti suderinti su Rizikų valdymo tarnyba ir Atitikties tarnyba.

- 6.9 Visos skiriamos piniginės ir nepiniginės išmokos Banke, šios Politikos apimtyje, prieš jas skiriant yra suderinamos su Rizikų valdymo tarnyba ir Atitikties tarnyba, kurios įvertina savo kompetencijos ribose:
- 6.9.1 ar skiriama išmoka neskaitina jos gavėjo rinktis didesnės rizikos klientus ar projektus siekiant gauti didesnę priemonę;
- 6.9.2 ar išmoka skiriama už pagrįstus rezultatus.
- 6.10 Bankas vykdo vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo kitimo stebėseną ir tai daro atskirai dėl:
- 6.10.1 nustatytųjų darbuotojų;
- 6.10.2 valdymo funkciją vykdančio valdymo organo narių;
- 6.10.3. priežiūros funkciją vykdančio valdymo organo narių;
- 6.10.4 kitų darbuotojų.
- 6.11 Jeigu yra esminių skirtumų tarp vyrų ir moterų darbuotojų ir valdymo organo narių vyrų ir moterų vidutinio darbo užmokesčio, Bankas analizuoja ir vertina pagrindines to priežastis bei nustato, ar lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika nėra susijusi su tokiu skirtumu. Žmogiškųjų išteklių vadovas yra atsakingas už 6.10 ir 6.11 p. įgyvendinimą.

## VII. Baigiamosios nuostatos

- 7.1 Nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų ir asmens duomenų apsaugos reikalavimų, Bankas atskleidžia visuomenei informaciją, nurodytą Reglamento (ES) Nr. 575/2013 450 straipsnyje, nepažeidžiant 433 straipsnyje nustatytų informacijos atskleidimo dažnumo ir skelbimo datos reikalavimų. Atlygio politika skelbiama Banko interneto svetainėje ne vėliau, kaip per 10 darbo dienų nuo Atlygio politikos ar jos pakeitimų patvirtinimo. Už Atlygio politikos paskelbimą atsako Teisės ir valdymo tarnyba.
- 7.2 Bankas, viešai paskelbdamas šią Politiką, įgyvendina Direktyvos Nr. 2013/36/ES 96 str. reikalavimus. Bankas užtikrina Direktyvos Nr. 2013/36/ES 92 str. įgyvendinimą šiomis Politikos nuostatomis: -92 str. 2 d.: a) p. - Politikos 5.1 p., 4.1 p., 6.10 p., 1.9 p.
- 92 str. 2 d.: b) p. - Politikos 1.5 p., 5.1 p.
- 92 str. 2 d.: c) p. - Politikos VI skyrius.
- 92 str. 2 d.: d) p. Politikos VI skyrius.
- 92 str. 2 d.: e) p. Politikos . 5.15 p.
- 92 str. 2 d.: f) p. Politikos . 6.1 p.
- 92 str. 2 d.: g) p. Politikos 4.1 p., V skyrius.
- 92 str. 3 d.: Politikos 2.3 p.
- 94 str. – Politikos V skyrius. 94 str. 1 d. h), i), o) p. numatytos išmokos Banke netaikomos. 94 str. 1 d. l) ir m) p. Bankui netaikomi – Bankas nėra laikomas didele įstaiga, kaip

apibrėžta Reglamento (ES) Nr. 575/2013 4 straipsnio 1 dalies 146 punkte, ir jo turto vertė per ketverių metų laikotarpį prieš pat einamuosius finansinius metus vidutiniškai ir individualiai pagal Direktyvą (ES) 2019/878 ir Reglamentą (ES) Nr. 575/2013 sudaro ne daugiau kaip 5 mlrd. Eur.

-95 str. – Politikos 6.1 p.

- 7.3 Bankas informaciją apie tų nustatytųjų darbuotojų atlygį skelbia Rizikų valdymo tarnybos rengiamose Rizikos ir kapitalo valdymo ataskaitoje ir Tvarumo ataskaitoje, kurios skelbiamos Banko interneto puslapyje.

Politiką reguliariai, tačiau ne rečiau kaip kartą per metus peržiūri Teisės ir valdymo tarnyba, Rizikų valdymo tarnyba, Atitikties tarnyba ir teikia Stebėtojų tarybai.

- 7.4 Bankas šią Politiką (jei buvo keičiama) kiekvienais metais ne vėliau kaip iki einamųjų metų balandžio 30 d., privalo pateikti Lietuvos bankui.