

## ATLYGIO POLITIKA

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Atlygio politika (toliau – **Politika**) numato reikalavimus, kurių laikosi UAB „SB Asset Management“ (toliau – **Bendrovė**) nustatydamą ir išmokėdamą atlygį, priedus, premijas ir kitas išmokas, skiriamas darbuotojams už veiklos rezultatus bei suteikiama kitas naudas, taip užtikrinant skaidrumą, efektyviai valdomas darbo užmokesčio išlaidas bei sukuriant motyvacinę paskatą darbuotojams prisidėti prie AB Šiaulių banko (toliau – **Bankas**) / Bendrovės misijos, vizijos, vertybių, ilgalaikių tikslų ir verslo bei rizikos valdymo strategijos įgyvendinimo.
- 1.2. Politika siekiama skatinti atsakingą verslą, sąžiningą elgesį su klientais ir investuotojais, užtikrinant jų apsaugos principus Bendrovei teikiant paslaugas, ir vengti interesų konfliktų santykiuose su klientais ir investuotojais, kad piniginių ir / ar nepiniginio atlygio formos netaptų paskatomis darbuotojams tenkinti savo ar Bendrovės interesus, pažeidžiant klientų ir investuotojų interesus, bet ir suderinti Bendrovės darbuotojų veiklos tikslus su ilgalaikiais Bendrovės ir jos valdomų fondų interesais. Politika skatinamas patikimas ir veiksmingas rizikos valdymas, bet neskatinama prisiimti rizikos, kuri viršytų Banko ir Bendrovės priimtinas rizikos ribas.
- 1.3. Politika atitinka pasirinktą Bendrovės 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 Bendrovės vertę, vengti interesų konfliktų, skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, taip pat ir patikimą pinigų plovimo ir teroristų finansavimo bei tarptautinių sankcijų apėjimo rizikų valdymą bei apibrėžia procesus ir principus, kuriais vadovaujantis mokamas atlygis. Politika yra Bendrovės rizikos valdymo sistemos sudedamoji dalis.
- 1.4. Politika yra neutrali lyčių atžvilgiu, t. y. grindžiama vienodu atlygio nustatymu, bet kurios lyties darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą.
- 1.5. Politika parengta vadovaujantis ir įgyvendinant šiuos teisės aktus:
  - 1.5.1. vienintelio Bendrovės akcininko Banko Atlygio politika<sup>1</sup>;
  - 1.5.2. Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos 2016 m. spalio 14 d. Gairėmis dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575-LT) (toliau – **ESMA gairės**);
  - 1.5.3. 2009 m. balandžio 30 d. Komisijos rekomendacija 2009/384/EB dėl finansinių paslaugų sektoriaus atlyginimų nustatymo politikos;
  - 1.5.4. 2019 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2019/2088 dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriui;
  - 1.5.5. Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-144 patvirtintomis Valdymo įmonių veiklos organizavimo ir vykdymo taisyklėmis;
  - 1.5.6. Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-166 patvirtintais Pensijų fondų valdymo įmonių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimais;
  - 1.5.7. Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymu;
  - 1.5.8. Lietuvos Respublikos papildomo savanoriško pensijų kaupimo įstatymu;
  - 1.5.9. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

<sup>1</sup> Politika skelbiama viešai Banko interneto svetainėje - <https://www.sb.lt/lt/apie/svarbus-dokumentai>

- 1.6. Atsižvelgiant į tai, kad Bendrovė yra Banko grupės (toliau – **Grupė**) įmonė, Bendrovei yra taikoma ir Banko Atlygio politika joje numatyta apimtimi. Banko Atlygio politika yra taikoma tiesiogiai Bendrovės darbuotojams, kurie Banko Atlygio politikoje apibrėžiami kaip Nustatytieji darbuotojai (jei tokie yra nustatyti pagal Banko Atlygio politiką ir kitus Banko vidaus teisės aktus).
- 1.7. Politika taikoma visiems Bendrovės darbuotojams, įskaitant Bendrovės Nustatytuosius darbuotojus, tačiau išskyrus Nustatytuosius darbuotojus, kaip jie apibrėžiami Banko Atlygio politikoje.
- 1.8. Atlygio komitetas Bendrovėje nėra sudaromas, atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, jos mastą bei sudėtingumą. Atlygio komiteto funkcijas vykdo Bendrovės valdyba, užtikrindama, kad nekiltų interesų konfliktai.
- 1.9. Sąvokos, naudojamos šioje Politikoje suprantamos kaip nurodyta Banko Atlygio politikoje, išskyrus žemiau nurodytas sąvokas:
  - 1.9.1. **darbuotojas** – su Bendrove siejamas darbo santykiais asmuo;
  - 1.9.2. **Bendrovės Nustatytieji darbuotojai** – Bendrovės darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (ar) priimami sprendimai turi reikšmingą poveikį Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui ar jos valdomų fondų rizikos pobūdžiui ir dydžiui ir dėl ko tokie darbuotojai pagal taikomus Lietuvos Respublikos ir Europos Sąjungos teisės aktus, šią Politiką ir kitus vidaus teisės aktus yra laikomi metinio kintamojo atlygio gavėjais. Bendrovės Nustatytaisiais darbuotojais šioje Politikoje nėra laikomi asmenys, kurie yra priskiriami Banko Nustatytiesiems darbuotojams, kurių atžvilgiu tiesiogiai taikoma Banko Atlygio politika ir atitinkamai netaikoma ši Politika. Daugiau informacijos apie Bendrovės Nustatytųjų darbuotojų nustatymą pateikiama Politikos 5 skyriuje;
  - 1.9.3. **Kontrolės funkcijų vadovai** – tai darbuotojai (vadovai), kurie atsakingi už rizikos valdymo, atitikties ir vidaus audito funkcijos užtikrinimą Bendrovėje. Šias funkcijas atliekantys darbuotojai yra laikomi Bendrovės Nustatytaisiais darbuotojais;
  - 1.9.4. **Baziniai MKA koeficientai** – gali būti nustatomi Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams ir taikomi metinio kintamojo atlygio skaičiavime. Bendrovės vadovo Bazinį MKA koeficientą nustato Bendrovės valdyba, gavus Banko valdybos pritarimą ir Banko Atlygio komiteto nuomonę. Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams Bazinius MKA koeficientus nustato Bendrovės valdyba.

## II. ATLYGIO SISTEMA IR PRINCIPAI

- 2.1. Atlygio sistema, tai visuma atlygio paketo elementų, kuriuos Bendrovė naudoja, siekdama pritraukti, motyvuoti, išlaikyti geriausius darbuotojus, kurie padėtų įgyvendinti Bendrovės ilgalaikius tikslus, verslo strategiją.
- 2.2. Atlygio sistema formuojama atsižvelgiant ir taikant visus šiuos principus:
  - 2.2.1. vidinis teisingumas – vertinamas pagal darbuotojui priskirtą atsakomybę, darbuotojo veiklos rezultatus, darbuotojo turimas kompetencijas, žinias, įgūdžius ir t. t., lygiavertės pareigybės apmokamos panašiai;
  - 2.2.2. išorinis konkurencingumas – darbuotojams mokamas šalies, kurioje dirba darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis, leidžiantis pritraukti motyvuotus ir išlaikyti reikiamus darbuotojus;

- 2.2.3. skaidrumas – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo darbo užmokestis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis;
- 2.2.4. lankstumas – esant būtinybei pasamdyti ar išlaikyti svarbią reikšmę Bendrovės veiklai turintį darbuotoją, ar suvaldyti kylančias rizikas dėl darbuotojų pakeičiamumo, kaitos, Bendrovėje 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, seksualinės orientacijos, politinių pažiūrų 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. Grupė stebi lyčių atlygio skirtumus ir esant poreikiui imasi veiksmų jų mažinimui.
- 2.4. Siekiant turėti galimybę Bendrovės valdymui pritraukti ir išlaikyti reikiamos patirties, kompetencijos, kvalifikacijos ir motyvacijos darbuotojus, kartu atsižvelgiant į finansines Bendrovės galimybes, nustatant Bendrovės darbuotojų atlygį, orientuojamasi į šalies ir / arba konkretaus sektoriaus atlygio rinkos medianą. Esant tam tikros konkrečios kompetencijos trūkumui rinkoje, nustatant darbuotojų atlygį, gali būti orientuojamasi į viršutinį kvartilį arba decilį.
- 2.5. Darbo sutartys sudaromos neterminuotam ir, pagal poreikį, terminuotam laikotarpiui.
- 2.6. Grupėje pensijų politika nėra taikoma ir susitarimai dėl išankstinio išėjimo į pensiją nesudaromi. Grupėje įprastai nėra sudaromi išankstiniai susitarimai dėl išėitinių išmokų dydžių ir dėl nekonkuravimo kompensacijos.
- 2.7. Išmokų ir kompensacijų, susijusių su darbo santykių / kadencijos pasibaigimu (toliau – **Išėitinė išmoka**), dydžiai bei įspėjimo terminai, nustatomi atsižvelgiant į teisės aktuose įtvirtintus privalomai mokėtinus tokių išmokų dydžius ir / ar įspėjimo terminus bei Bendrovei taikomais Banko ir (ar) Bendrovės vidaus teisės aktais nustatytą tvarką. Išėitinės išmokos skiriamos atsižvelgiant į Bendrovės Nustatytajam darbuotojui taikytą metinio kintamojo atlygio skyrimo būdą bei taikant tuos pačius patvirtinimo, suteikimo ir sulaikymo principus, kokie pagal šią Politiką ir kitus Bendrovei taikomus Banko vidaus teisės aktus taikomi metinio kintamojo atlygio atidėtai daliai. Visais atvejais, Išėitinė išmoka Nustatytajam darbuotojui neturi viršyti kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio, nurodyto Politikos 4.10. punkte. Išėitinės išmokos laikomos kintamuoju atlygiu. Išėitinės išmokos siejamos su veiklos rezultatais, pasiektais per visą veiklos laikotarpį, ir nustatomos taip, kad jomis nebūtų atlyginama už įsipareigojimų nevykdymą arba nusižengimus ir / ar nepasiektus rezultatus.
- 2.8. Vidutinis darbo užmokestis darbuotojams apskaičiuojamas pagal Grupei taikomą Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką. Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį įtraukiamos tik skaičiuojamuoju laikotarpiu faktiškai išmokėtos sumos.
- 2.9. Bendrovė, atsižvelgdama į savo dydį, struktūrą, jos darbuotojų atliekamų funkcijų pobūdį, mastą bei veiklos sudėtingumą ir prisiimamą riziką, naudoja šiuos atlygio sistemos elementus:
- 2.9.1. Fiksuotąjį atlygį darbuotojams sudaro (i) pareiginis atlygis ir kitos su tuo susijusios išmokos (pvz.: atostoginiai, kompensacija už nepanaudotas atostogas, ligos išmokos, išmokos už viršvalandžius ir pan.), (ii) papildomos naudos;
- 2.9.2. Kintamuoju atlygiu laikomi (i) metinis kintamasis atlygis, (ii) priedai, (iii) vienkartinės premijos, (iv) kitos išmokos, kurios pagal teisės aktus laikomos kintamuoju atlygiu (pvz.: nekonkuravimo išmoka, Išėitinė išmoka ar atitinkama jos dalis ir pan.).
- 2.10. Garantuotas kintamasis atlygis Bendrovėje 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. Bendrovės valdyba tiesiogiai prižiūri Rizikos valdymo vadovo ir Atitikties vadovo atlygio nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus.

### III. FIKSUOTAS ATLYGIS

- 3.1. Fiksuotas atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika, Banko Atlygio politika ir kituose Bendrovei taikomuose Banko ir Bendrovės vidaus dokumentuose nustatytais sąlygomis ir tvarka. Fiksuotas atlygis sudaro pakankamai didelę viso atlygio dalį, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų priklausomi nuo kintamojo atlygio dalies ir Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią atlygio politiką, įskaitant galimybę nemokėti visos arba dalies kintamojo atlygio dalies.

#### 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 darbuotojams nustato Bendrovės vadovas, išskyrus (i) Bendrovės vadovo pareiginį atlygį, kurį nustato Bendrovės valdyba, gavus Banko valdybos pritarimą ir Banko Atlygio komiteto nuomonę, (ii) Bendrovės Investicinio komiteto narių pareiginį atlygį, kurį nustato Bendrovės valdyba, gavus Banko valdybos pritarimą.

#### Papildomos naudos darbuotojams

- 3.4. Papildomos naudos – tai Banko ar Bendrovės iniciatyva, darbuotojams galimai skiriamos ilgalaikės naudos, išmokos, pašalpos, kurias gali gauti didelė dalis Grupės ar Bendrovės darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdantys darbuotojai. Papildomos naudos nustatomos Bendrovės ir/ar Banko vidaus teisės aktuose nustatyta tvarka.
- 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 ir / ar Bendrovės vidaus teisės aktais ir juose nustatytais papildomomis naudomis, limitais ir / ar normomis.

### IV. KINTAMASIS ATLYGIS

- 4.1. Kintamasis atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir kitais Banko ir / ar Bendrovės vidaus teisės aktais.
- 4.2. Kintamojo atlygio apskaičiavimo modeliai rengiami taip, kad atitiktų Bendrovės ir Grupės verslo strategiją, tikslus, vertybes, ilgalaikius tęstinės veiklos interesus bei skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų, užtikrintų Grupės Etikos kodekso laikymąsi, o darbuotojai nebūtų skatinami prisiimti per didelę Bendrovei ir / ar Grupei nepriimtina riziką, taip pat užtikrintų klientų apsaugos principus Bendrovei teikiant paslaugas bei nepažeistų klientų interesus.
- 4.3. Kintamojo atlygio fondas sudaromas įvertinus Bendrovės ir Grupės veiklos rezultatus, atsižvelgus į esamą ir būsimą riziką, naudojamo kapitalo ir likvidumo palaikymo sąnaudas. Kintamojo atlygio fondas ir jo dydis neturi riboti Bendrovės / Grupės gebėjimo stiprinti kapitalo bazę. Kontrolės funkcijų vadovai (išskyrus vidaus audito funkciją atliekantį vadovą), 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 Bendrovės / 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 Grupės, Bendrovės, Bendrovės valdomų fondų, atskirų padalinių, tam tikrų veiklos sričių grupių ir darbuotojui 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 Bendrovės ir Grupės prisiimamai rizikai. Vertinant individualius darbuotojo metinius tikslus, pasiekimus, vertinamas ne tik pasiektas asmeninis finansinis rezultatas, bet ir nefinansinis / nekiekybinis indėlis (pvz.: Grupės Etikos kodekso, vertybių laikymasis, santykiai su klientais ir investuotojais / kolegomis, standartų laikymasis, vidaus dokumentuose nustatytų reikalavimų vykdymas, iniciatyvumas, lyderystė, dalyvavimas projektinėje veikloje, veiklos tobulinimas).
- 4.6. Kintamasis atlygis Kontrolės funkcijų vadovams, skiriamas už atliktus darbus ir rezultatus, susijusius su jiems priskirtų funkcijų vykdymu, ir nepriklauso nuo veiklos jų kontroliuojamuose padaliniuose rezultatų, tačiau gali būti siejamas su bendrais Banko / Grupės / Bendrovės ar kitais, su jų kontroliuojamais padaliniais nesusijusiais, tam tikrų veiklos sričių grupių veiklos rezultatais.
- 4.7. Bendrovės vadovo kintamąjį atlygį nustato Bendrovės valdyba, gavus Banko valdybos pritarimą ir Banko Atlygio komiteto nuomonę. Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams kintamąjį atlygį tvirtina Bendrovės valdyba, atsižvelgiant į Bendrovės vadovo siūlymą. Kitiems Bendrovės darbuotojams kintamąjį atlygį nustato Bendrovės vadovas, Bendrovės valdyba pritaria bendram siūlymui dėl kintamojo atlygio skyrimo.

### **Metinis kintamasis atlygis**

- 4.8. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas tik Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams.
- 4.9. Metinio kintamojo atlygio fondą Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams tvirtina Bendrovės valdyba, atsižvelgiant į patvirtintą Bendrovės / Grupės atlygio biudžetą.
- 4.10. Vadovaujantis Banko Atlygio politika, metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas Bendrovės 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 vienintelis Bendrovės akcininkas, 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 Bendrovės Nustatytajam darbuotojui už tam tikrą laikotarpį ir jų sumą padalinus iš per tą patį laikotarpį skirtų fiksuotų atlygio elementų sumos.

- 4.11. Skaičiuojant kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykį Bendrovės Nustatytajam darbuotojui, kintamojo atlygio dalimi laikomas Išaitinės išmokos dydis, viršijantis Išaitinės išmokos dydžius, nustatytus pagal galiojančius teisės aktus arba valstybės institucijų (teismo ir pan.) sprendimus.
- 4.12. Metinis kintamasis atlygis, įskaitant ir atidėtą dalį (jei tokia būtų), gali būti paskiriamas, patvirtinamas, suteikiamas ir išmokamas tik esant tvariai Bendrovės / Banko / Grupės finansinei padėčiai, pritaikius ex-ante korekcijas ir / ar ex-post korekcijas, jeigu jos yra taikytinos pagal vidaus teisės aktus, ir nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų. Vertinant esamas ir galimas būsimas rizikas, įskaitant ESG riziką, atsirandančias arba tiesiogiai susijusias su metinio kintamojo atlygio išmokėjimu, vadovaujamosi Bendrovės / Banko kiekybinių ir kokybinių kriterijų vertinimu. Kiekybiniai kriterijai – tai Bendrovės / Banko nustatyti kapitalo bei likvidumo rodikliai, kokybiniai kriterijai – Bendrovės / Banko nustatyti veiklos tęstinumo rizikos valdymo rodikliai. Metinis kintamasis atlygis turi būti mažinamas arba nemokamas Bendrovės ir/ar Banko siūlymu, jei Bendrovės / Banko / Grupės veiklos rezultatai neatitinka strategijoje numatytų rodiklių arba veikla yra nuostolinga, Bendrovės Nustatytasis darbuotojas veikė nesąžiningai arba jo veikla lėmė Bendrovės / Banko / Grupės nuostolį. Metinis kintamas atlygis gali būti neskiriamas Bendrovės Nustatytajam darbuotojui neišdirbus pilnų kalendorinių metų.
- 4.13. Metinio kintamojo atlygio dydis Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams nustatomas atsižvelgiant į finansinius ir nefinansinius rezultatus, t. y. Bendrovės / Banko / Grupės tikslų įvertinimo rezultatus, padalinio / tam tikrų veiklos sričių grupių / Bendrovės Nustatytojo darbuotojo asmeninių tikslų įvertinimo rezultatus ir šiems tikslams priskirtus svorius, atitinkamo organo patvirtintus Bazinius MKA koeficientus (jei tokie nustatomi) ir galimas taikyti apskaičiuoto metinio kintamojo atlygio koeficiento korekcijas, kurioms įtakos gali turėti darbuotojo nefinansinis / nekiekybinis indėlis ir yra susietas su priimama rizika. Užimamos pareigos ir atsakomybė, įtaka veiklos rezultatams, esama ir būsima rizikos daro įtaką metinio kintamojo atlygio apskaičiavimo kriterijams, tikslų proporcijoms.
- 4.14. Apskaičiuojant metinį kintamąjį atlygį santykinė kiekvieno lygmens (pareigybių grupės) veiklos rezultatų svarba Bankui / Bendrovei nustatoma taikant tikslų proporcijas / svorius, kuriuos tvirtina Bendrovės valdyba:
  - 4.14.1. Bendrovės veiklos rezultatai turi didesnę svorį nei Banko veiklos rezultatai – Bendrovės vadovui;
  - 4.14.2. asmeniniai veiklos rezultatai turi didesnę svorį nei Bendrovės / padalinio / ar tam tikrų veiklos sričių – kitiems Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams ir Kontrolės funkcijų vadovams.
- 4.15. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas vienu iš žemiau nurodytų būdų:
  - 4.15.1. kai metinis kintamas atlygis paskirtas už tam tikrus veiklos metus neviršija 15 000 Eur ir paskirta metinio kintamojo atlygio dalis nesudaro daugiau nei 20% viso fiksuoto metinio atlygio to Bendrovės Nustatytojo darbuotojo, kuriam skiriamas metinis kintamas atlygis:
    - 4.15.1.1. **100 % išmokama pinigais (be atidėjimo);**
  - 4.15.2. kai metinis kintamas atlygis paskirtas už tam tikrus veiklos metus viršija 15 000 Eur ir paskirta metinio kintamojo atlygio dalis sudaro daugiau nei 20% viso fiksuoto metinio atlygio to Bendrovės Nustatytojo darbuotojo, kuriam skiriamas metinis kintamas atlygis:
    - 4.15.2.1. **50 % išmokama pinigais (be atidėjimo) ir 50 % išmokama Banko akcijomis (toliau – Akcijos), taikant 3 (trijų) metų atidėjimo periodą** nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies išmokėjimo dienos,

atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Bendrovės Nustatytojo darbuotojo vertinimo rezultatais;

4.15.2.2. **100 % išmokama Akcijomis, taikant 3 (trijų) metų atidėjimo periodą** nuo metinio kintamojo atlygio paskyrimo dienos iki atidėtos dalies išmokėjimo dienos, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Bendrovės Nustatytojo darbuotojo vertinimo rezultatais.

4.16. Metinis kintamasis atlygis, Kontrolės funkcijų vadovams ir kitiems Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams skiriamas taikant Politikos 4.15.1.1. punktą, jei atitinka Politikos 4.15.1. punkto sąlygą. Jei Politikos 4.15.1. punkto sąlyga nėra tenkinama, metinis kintamasis atlygis Kontrolės funkcijų vadovams ir kitiems Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams skiriamas taikant Politikos 4.15.2.1. arba 4.15.2.2. punktą, sprendimą dėl metinio kintamojo atlygio skyrimo vienu iš Politikos 4.15.2. punkte įtvirtintų būdų, pagal priskirtą kompetenciją tvirtina atitinkamas metinį kintamąjį atlygį skiriantis Banko / Bendrovės organas.

4.17. Tvirtinant metinio kintamojo atlygio paskyrimą:

4.17.1. nurodomas taikomas metinio kintamojo atlygio skyrimo būdas;

4.17.2. nurodomas paskirtas metinio kintamojo atlygio dydis;

4.17.3. nurodoma paskirta atidėto metinio kintamojo atlygio dalis, nurodant už kokius veiklos metus paskirta ir kada atidėta dalis bus suteikiama, įskaitant ir taikomą sulaikymo periodą, jei ji bus patvirtinta;

4.17.4. nurodoma patvirtinta atidėta metinio kintamojo atlygio dalis, nurodant, už kokius veiklos metus ji yra patvirtinta ir nurodant, kada atidėta dalis bus suteikiama, įskaitant ir taikomą sulaikymo periodą.

4.18. Atidėta dalis Akcijomis, t. y. bendras paskiriamų Akcijų skaičius, apskaičiuojama atsižvelgiant į paskirtą metinio kintamojo atlygio dydį, metinio kintamojo atlygio paskyrimo būdą ir vidutinę Akcijos rinkos kainą. Vidutinės Akcijos rinkos kainos apskaičiavimą tvirtina Banko valdyba.

4.19. Už kiekvienus metus paskirta atidėta metinio kintamojo atlygio dalis turi būti patvirtinama atninkamo Banko / Bendrovės organo vadovaujantis šiais principais:

4.19.1. pirmos atidėtos dalies patvirtinimas atliekamas praėjus metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo, patvirtinant konkrečią paskirtą atidėtą metinio kintamojo atlygio dalį, kitos atidėtos metinio kintamojo atlygio dalys proporcingai patvirtinamos kasmet, atsižvelgiant į atidėjimo periodo trukmę;

4.19.2. patvirtinimo metu paskirta atidėta dalis gali būti koreguojama ją mažinant (su teise mažinti iki nulio) pritaikius ex - post korekcijas, jeigu jos yra taikytinos, ir nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų;

4.19.3. metinis kintamasis atlygis yra skiriamas tik atlikus metinį veiklos vertinimą ir vadovaujantis paskutiniųjų metų veiklos vertinimo rezultatais, t. y. patvirtinant atidėtą dalį turi būti vadovujamasi bent 3 paskutiniųjų metų darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais. Kai darbo santykių ar sutarties su darbuotoju trukmė trumpesnė nei 3 metai, vadovujamasi turimais darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais.

4.20. Metinio kintamojo atlygio patvirtintos (-ų) atidėtos (-ų) dalies (-ių) suteikimo (Akcijų perdavimo Nustatytojo darbuotojo nuosavybėn) principai:

4.20.1. kai taikomas 3 metų atidėjimo periodas – 3/3 atidėtos dalies yra suteikiama praėjus 3 metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo;

4.20.2. suteiktoms dalims taikomas sulaikymo periodas;

- 4.20.3. tuo atveju, jei Bendrovės Nustatytasis darbuotojas darbo santykius baigia atidėjimo periodo metu, neišmokėta atidėta dalis jam suteikiama laikantis Politikos 4.20.1. - 4.20.2. p. nurodytų reikalavimų;
- 4.20.4. Bendrovės / Banko pareiga suteikti patvirtintą atidėtą dalį išlieka, kol suteikiama visa atidėta dalis (atsižvelgiant į ex-post korekcijas).
- 4.21. Atidėta dalis Bendrovės Nustatytajam darbuotojui gali būti suteikiama pagal Banko / Bendrovės su Bendrovės Nustatytuoju darbuotoju sudarytą pasirinkimo sandorį (opciono sutartį), kuriuo Bankas suteikia Bendrovės Nustatytajam darbuotojui teisę nemokamai įsigyti Akcijų pasibaigus atidėjimo periodui, arba kitu Banko valdybos nustatytu būdu.
- 4.22. Akcijos, kaip Bendrovės 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 Bendrovėje bei siekti ilgalaikių strateginių jos tikslų.
- 4.23. Darbo sutarties pasibaigimo atveju su Bendrovės Nustatytuoju darbuotoju sudaromas susitarimas dėl metinio kintamojo atlygio išmokėjimo ir / arba neišmokėtų dalių išmokėjimo tvarkos. Nustatytajam darbuotojui jo atleidimo iš darbo dienos dar neišmokėtos kintamojo atlygio dalys skiriamos / išmokamos atsižvelgiant į darbuotojo veiklos rezultatus, pasiektus per atitinkamą laikotarpį, darbo trukmę tais metais ir taip, kad darbuotojui nebūtų atlyginama, jeigu jo veikla lėmė Bendrovės, Banko arba Grupės 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 Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojo darbo santykių pabaigos datą. Analogiškų taisyklių laikomasi ir tuo atveju, jeigu su atleidžiamu Bendrovės Nustatytuoju darbuotoju šiame punkte numatyto susitarimo nepavyksta pasiekti.
- 4.24. Metinio kintamoji atlygio Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams skyrimo, tvirtinamo ir išmokėjimo tvarka gali būti detalizuojama kitais Banko / Bendrovės vidaus dokumentais.

### **Sulaikymo periodas**

- 4.25. Metiniam kintamam atlygiui ar jo daliai, kuris suteikiamas Akcijomis bei Išėitinėms išmokoms, kurios visos ar dalimi suteikiamos Akcijomis, yra taikomas sulaikymo periodas. Sulaikymo periodas – vienerių metų perleidimo teisės apribojimo periodas, skaičiuojamas nuo Akcijų suteikimo, kurio metu Bendrovės Nustatytasis darbuotojas negali perleisti, įkeisti, kitaip apsunkinti ar kitaip disponuoti suteiktomis Akcijomis.
- 4.26. Sulaikymo periodu Bendrovės Nustatytajam darbuotojui Akcijos apskaitomos ir kiti reikalingi veiksmai atliekami vadovaujantis Banko / Bendrovės vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 4.27. Sulaikymo periodu ir kitais teisės aktų nustatytais atvejais Bendrovės valdyba / Banko valdyba gali reikalauti Bankui sugrąžinti iki 100 proc. Akcijų, jeigu nustatomas Bendrovės Nustatytojo darbuotojo sukčiavimas ar kitas tyčinis ar su dideliu Nustatytojo darbuotojo aplaidumu susijęs elgesys, dėl kurio Bankas ir / ar Bendrovė patyrė didelių nuostolių.

### **Priedai**

- 4.28. Priedai – tai kintamasis atlygis, kuris gali būti skiriamas Bendrovės darbuotojams, išskyrus Bendrovės Nustatytuosius darbuotojus. Priedai skiriami ir išmokami pinigais, atsižvelgiant į Banko, Grupės, Bendrovės, atskirų padalinių ir jų darbuotojų veiklos rezultatus už praėjusį laikotarpį (pvz., ketvirtį / metus / ar kitą praėjusį laikotarpį). Priedai gali būti ketvirtiniai, metiniai ar kitokio dažnumo, kurį nustato Bendrovės arba Banko valdyba.



- 4.29. Kaip numatyta Banko Atlygio politikoje, Priedų fondo dydžius Bendrovei tvirtina vienintelis Bendrovės akcininkas (Banko valdyba).
- 4.30. Skiriant ir mokant Priedus Bendrovės darbuotojams vadovaujamosi Banko Priedų skyrimo tvarka, kuri tiesiogiai taikoma ir Bendrovei.

### **Vienkartinės premijos**

- 4.31. Vienkartinės premijos – tai Bendrovės arba 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 projektinę veiklą, rezultatus ir pan. Vienkartinės premijos skiriamos ir mokamos pinigais, atsižvelgiant į sukurtą pridėtinę vertę, darbų apimtį, projekto reikšmingumą, projekto vykdymo terminą, skirtą asmeninį laiką pasiruošimui, dalyvavimui, pagal darbuotojų apdovanojimų programas ir pan.
- 4.32. Sprendimą dėl vienkartinės premijos skyrimo ir jos dydžio priima darbo užmokestį darbuotojui nustatantis asmuo ar organas.

## **V. BENDROVĖS NUSTATYTŲJŲ DARBUOTOJŲ NUSTATYMAS**

- 5.1. Vadovaujantis 2009 m. liepos 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2009/65/EB dėl įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su kolektyvinio investavimo į perleidžiamus vertybinius popierius subjektais (KIPVPS), derinimo ir atsižvelgiant į ESMA gaires, Bendrovės Nustatytieji darbuotojai identifikuojami pagal šiuos kriterijus: valdymo organo nariai ir vyresniosios vadovybės nariai; Kontrolės funkcijų vadovai; darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams; kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai bei Bendrovės valdybos nustatomos pareigybės, kurių profesinė veikla gali daryti reikšmingą įtaką veiklos rezultatams.
- 5.2. Nustatytųjų darbuotojų nustatyme dalyvauja Bendrovės / Banko nepriklausomo rizikos valdymo, atitikties, teisės, personalo ir pagal poreikį kitų padalinių atstovai, taip pat pagal savo atsakomybę, susijusią su sprendimų dėl atlygio rengimu, Bendrovės valdyba. Visi vertinimo procese dalyvaujantys darbuotojai, esant poreikiui, gali keistis turima informacija, susijusia su Bendrovės Nustatytųjų darbuotojų nustatymu.
- 5.3. Bendrovės Nustatytųjų darbuotojų sąrašas peržiūrimas esant poreikiui, pvz., įvykus reikšmingiems Grupės / Banko / Bendrovės valdymo struktūros pokyčiams, vadovaujantis teisės aktuose nurodytais kriterijais, ir įvertinant kitus galimus papildomus kriterijus (jeigu juos taikyti tikslinga), atspindinčius įvairios vykdomos veiklos rizikos lygį ir darbuotojų poveikį rizikos pobūdžiui.
- 5.4. Bendrovės Nustatytųjų darbuotojų sąrašą atsižvelgiant į nustatymo išvadą tvirtina Bendrovės valdyba. Su Bendrovės Nustatytųjų darbuotojų nustatymo išvada ir Bendrovės Nustatytųjų darbuotojų sąrašu turi teisę susipažinti atitinkami kompetentingi Banko organai / padaliniai / darbuotojai.

## **VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

- 6.1. Politiką (jos pakeitimus), vadovaujantis Banko Atlygio politika, rengia Banko Personalo departamentas su Teisės departamentu. Bendrovės Politika, gavus Bendrovės vadovo pritarimą,

kartu su Bendrovės Atitikties vadovo, Rizikos valdymo vadovo ar / ir esant poreikiui išorės ekspertų atsiliepimais ir pasiūlymais, teikiama tvirtinti Bendrovės valdybai.

- 6.2. Politika peržiūrima bent kartą per metus arba dažniau pagal poreikį ir visais atvejais atnaujinama pakeitus Banko Atlygio politiką.
- 6.3. Už Politikos principų ir atlygio sistemos modelių nustatymą, Politikos palaikymą ir įgyvendinimo priežiūrą atsakinga Bendrovės valdyba. Politikos įgyvendinimą koordinuoja Bendrovės vadovas.
- 6.4. Bendrovės vidaus auditorius, kontrolės funkcijas vykdantys darbuotojai bent kartą per metus atlieka centralizuotą ir nepriklausomą Bendrovės vidaus patikrinimą, kuriuo siekiama nustatyti, ar Politikos įgyvendinimas yra tinkamas. Apie šio patikrinimo rezultatus informuojama Bendrovės valdyba.
- 6.5. Įgyvendinant šios Politikos nuostatas turi būti vengiama interesų konfliktų vadovaujantis Grupės Interesų konfliktų vengimo ir valdymo politika, kuri tiesiogiai taikoma Bendrovei, ir Bendrovės Interesų konfliktų vengimo tvarka.
- 6.6. Politika skelbiama Bendrovės interneto svetainėje.
- 6.7. Bendrovė informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdama konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.
- 6.8. Paskiriant, tvirtinant, suteikiant ir išmokant atlygį Nustatytiesiems darbuotojams už 2024 m. ir / ar vėlesniais metais darbą / veiklą – vadovaujamosi šia Politikos redakcija (įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos).