

I. BENDROSIO NUOSTATOS

- 1.1. Ši atlygio politika (toliau – **Politika**) numato reikalavimus, kurių akcinė bendrovė Artea bankas (toliau – **Bankas**) ir jo patronuojamosios įmonės (toliau – **Grupės įmonės**) (toliau Bankas ir Grupės įmonės kartu – **Grupė**) laikosi nustatydamą ir išmokėdamą atlygį, priedus, premijas, kitas išmokas ar skatinimo priemones, skiriamas darbuotojams už veiklos rezultatus, bei suteikiamas kitas naudas, taip užtikrinant efektyviai valdomas darbo užmokesčio išlaidas bei sukuriant motyvacines paskatas 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 neutrali lyčių atžvilgiu, 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, rengia ir tvirtina savo atlygio politiką, kuri taikoma kartu su šia Politika. Politika įgyvendinama Banko ir Grupės įmonių vidaus dokumentuose (Banko 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, taip pat teikia nuomonę dėl atlygio politikos neutralumo lyčių atžvilgiu. Atlygio komiteto sudėtis, sudarymas, funkcijos, teisės, atsakomybė yra numatytos Tarybos patvirtintuose Atlygio komiteto nuostatuose.

II. ATLYGIO SISTEMA IR PRINCIPAI

- 2.1. Atlygio sistema – tai visuma atlygio paketo elementų, kuriuos Grupė naudoja, siekdama pritraukti, motyvuoti, išlaikyti geriausius darbuotojus, kurie padėtų įgyvendinti Grupės ilgalaikius tikslus, verslo strategiją.
- 2.2. Atlygio sistema formuojama atsižvelgiant ir taikant visus šiuos principus:
- ✓ *vidinis teisingumas* – vertinamas pagal darbuotojui priskirtą atsakomybę, darbuotojo veiklos rezultatus, pastangas, darbuotojo turimas kompetencijas, žinias, patirtį, įgūdžius, darbo sąlygas ir t.t., atlygis už vienodą arba vienodos vertės darbą nustatomas vienodai;
 - ✓ *išorinis konkurencingumas* – darbuotojams mokamas šalies, kurioje dirba darbuotojai, darbo rinkos atžvilgiu konkurencingas atlygis, leidžiantis pritraukti motyvuotus ir išlaikyti reikiamus darbuotojus;
 - ✓ *skaidrumas* – kiekvienam darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo darbo užmokestis ir nuo kokių darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos ir kitų objektyvių kriterijų 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 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 išeitinių išmokų dydžių ir dėl nekonkuravimo kompensacijos.
- 2.7. Išmokų ir kompensacijų, susijusių su darbo santykių / kadencijos pasibaigimu (toliau – **Išeitinė išmoka**), dydžiai bei įspėjimo terminai, nustatomi atsižvelgiant į teisės aktuose įtvirtintus privalomai mokėtinus tokių išmokų dydžius ir / ar įspėjimo terminus bei šioje Politikoje nustatytą tvarką. Išeitinė išmoka, jeigu ji viršytų įstatymais nustatytus išeitinių išmokų dydžius, gali būti mokama Nustatytiesiems darbuotojams tik gavus Tarybos pritarimą, nebent Taryba tokių sprendimų priėmimo teisę deleguotų Valdybai. Išeitinė išmoka Nustatytajam darbuotojui neturi viršyti kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio, nurodyto Politikos 4.9. punkte. Išeitinės 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. Išeitinei išmokai Banko valdybos nariams, užimantiems kitas pareigas Banke, Banko administracijos vadovui ir jo pavaduotojams, Vidaus audito tarnybos vadovui ir kitiems pagrindines funkcijas atliekantiems asmenims¹ turi būti gautas išankstinis Tarybos sprendimas / pritarimas. Išeitinės išmokos laikomos kintamuoju atlygiu. Išeitinės išmokos skiriamos atsižvelgiant į Nustatytajam darbuotojui taikytą metinio kintamojo atlygio skyrimo būdą bei

¹ Pagrindines funkcijas atliekančių asmenų (angl. *key functions holders*) baigtinis sąrašas yra tvirtinamas Banko valdybos ir kuriam pritaria Taryba.

- taikant tuos pačius patvirtinimo, suteikimo ir sulaikymo principus, kokie pagal šią Politiką ir kitus Banko vidaus dokumentus taikomi metinio kintamojo atlygio atidėtai daliai. Išėitinių išmokų dydžiai ir jų skyrimo tvarka nustatoma Banko vidaus dokumentais.
- 2.8. Vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką nustato Banko / Grupės įmonių valdyba. Nustatytiesiems darbuotojams apskaičiuojant vidutinį darbo užmokestį įtraukiamos tik skaičiuojamuoju laikotarpiu faktiškai išmokėtos sumos.
- 2.9. 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.
- 2.10. 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 kitos su tuo susijusios išmokos (pvz., atostoginiai, kompensacija už nepanaudotas atostogas, ligos išmokos, viršvalandžiai ir pan.), (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, (iv) akcijų opcionai, (v) kitos išmokos, kurios pagal teisės aktus laikomos kintamuoju atlygiu (pvz., nekonkuravimo išmoka, Išėitinė išmoka ar atitinkama jos dalis ir pan.).
- 2.11. Garantuotas kintamasis atlygis Grupėje nėra mokamas.
- 2.12. Darbuotojams draudžiama apsidrausti asmeniškai pagal draudimo strategijas arba draudimu nuo kintamojo atlygio sumažėjimo norint sumažinti rizikos įtaką, nustatytą taikant jų kintamojo atlygio apskaičiavimo principus.
- 2.13. 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.
- 2.14. 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 atvejus, kai valstybės kompetentinga institucija pripažįsta tokio asmens tyčią arba didelį neatsargumą. Bylinėjimosi išlaidos darbuotojams ir organų nariams atlyginamos Banko valdybos sprendimu pagal Banko valdybos nustatytą tokių išlaidų atlyginimo *ex - ante* ir *ex - post* tvarką.

III. FIKSUOTAS ATLYGIS

- 3.1. Fiksuotas atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir Banko vidaus dokumentuose nustatytomis sąlygomis ir tvarka. Fiksuotas atlygis sudaro pakankamai didelę viso atlygio dalį, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų priklausomi nuo kintamojo atlygio dalies ir Bankas, ir Grupės įmonės galėtų vykdyti lanksčią atlygio politiką, įskaitant galimybę nemokėti kintamojo atlygio dalies.

Pareiginis atlygis darbuotojams

- 3.2. Pareiginis atlygis darbuotojams nustatomas vadovaujantis išorinio konkurencingumo principu, vidinio teisingumo principu, pareigybės lygiui nustatytu atlygio rėžiu, darbuotojo profesine

patirtimi, sugebėjimais, specifinėmis žiniomis, įgūdžiais ir kompetencijomis, pastangomis, darbuotojo darbo sąlygomis, atlyginimų biudžeto galimybėmis.

- 3.3. Pareiginį atlygį Banko darbuotojams nustato Banko administracijos vadovas. Taryba (ir atitinkami Tarybos komitetai) dalyvauja nustatant Banko valdybos narių, užimančių kitas pareigas Banke pagal darbo sutartį, Banko administracijos vadovo, jo pavaduotojų, Vidaus audito tarnybos vadovo ir kitas pagrindines funkcijas atliekančių asmenų pareiginį atlygį. Grupės įmonių vadovų pareiginį atlygį nustato tos Grupės įmonės valdymo ir (ar) priežiūros organas, o jeigu tokių nėra – Bankas, kaip vienintelis įmonės akcininkas. Kai Grupės įmonių vadovų pareiginį atlygį nustato tos Grupės įmonės kolegialus valdymo ir (ar) priežiūros organas, turi būti gautas Banko valdybos pritarimas. Kitų Grupės įmonių darbuotojų pareiginį atlygį nustato tos Grupės įmonės vadovas ir (ar) kolegialus valdymo organas.

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 200 000 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių), už vieno komiteto pirmininko pareigas – 18 000 EUR (neatskaičius taikomų mokesčių), už vieno komiteto nario pareigas – 10 000 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.

IV. KINTAMASIS ATLYGIS

- 4.1. Kintamasis atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir Banko / Grupės įmonių vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 4.2. Kintamojo atlygio apskaičiavimo metodai rengiami taip, kad atitiktų Grupės verslo strategiją, tikslus, vertybes, ilgalaikius tęstinės veiklos interesus bei skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų, užtikrintų etikos kodekso laikymąsi, o darbuotojai nebūtų skatinami priimti 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 vykdančias asmenys, jiems kilus abejonų 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 Banko, Grupės, atskirų Grupės įmonių, padalinių, tam tikrų veiklos sričių grupių ir darbuotojui iš anksto nustatytų tikslų ir pasiektų rezultatų vertinimu. Darbuotojui skiriamas kintamasis atlygis gali priklausyti nuo darbuotojo užimamos pareigybės, sprendimų priėmimo svarbos, kurie gali turėti reikšmingą įtaką Grupės priimamai 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 projekcinėje veikloje, veiklos tobulinimas).
- 4.6. Kintamasis atlygis darbuotojams, vykdančioms rizikos valdymo, atitikties, vidaus audito funkcijas, skiriamas už atliktus darbus ir rezultatus, susijusius su jiems priskirtų funkcijų vykdymu, ir nepriklauso nuo veiklos jų kontroliuojamuose verslo padaliniuose rezultatų, tačiau gali būti siejamas su bendrais Banko / Grupės / Grupės įmonės ar kitais, su jų kontroliuojamais verslo padaliniais nesusijusiais, tam tikrų veiklos sričių grupių veiklos rezultatais. Šių vidaus kontrolės funkcijas vykdančių asmenų atlygis turėtų būti daugiausia fiksuotas, kad atspindėtų jų atsakomybės pobūdį.

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 – tokie nustatytieji darbuotojai nėra laikomi Nustatytiesiais darbuotojais. Grupės įmonės, kurioms yra taikomi specialūs atlygio reikalavimai pagal kitus teisės aktus, nustato Grupės įmonių nustatytiesiems darbuotojams taikomus kintamojo atlygio mokėjimo principus ir jiems kintamasis atlygis skiriamas ir mokamas vadovaujantis Grupės įmonės vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 4.8. Metinio kintamojo atlygio fondą Nustatytiesiems darbuotojams tvirtina Banko valdyba, atsižvelgiant į patvirtintą atlygio biudžetą.
- 4.9. 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 (taikoma tik Banko Nustatytiesiems darbuotojams) / Banko valdyba kaip vienintelis Grupės įmonių akcininkas (taikoma Grupės įmonių vadovams ir valdybos nariams, kurie yra priskiriami Nustatytiesiems darbuotojams), 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.

- 4.10. Vidaus kontrolės funkcijas vykdančioms Nustatytiesiems darbuotojams taikomas kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis turėtų būti mažesnis palyginti su jų kontroliuojamų verslo padalinių Nustatytiesiems darbuotojams taikomu kintamojo ir fiksuoto atlygio santykiu.
- 4.11. Skaičiuojant kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykį Nustatytajam darbuotojui, kintamojo atlygio dalimi laikomas lšeitinės išmokos dydis, viršijantis lšeitinės išmokos dydžius, nustatytus pagal galiojančius teisės aktus arba valstybės institucijų (teismo ir pan.) sprendimus.
- 4.12. Metinis kintamasis atlygis, įskaitant ir atidėtą dalį, gali būti paskiriamas, patvirtinamas, suteikiamas ir išmokamas tik esant tvariui Banko / Grupės finansinei padėčiai, pritaikius *ex-ante* korekcijas ir / ar *ex-post* korekcijas, 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 nesąžiningai arba jo veikla lėmė Banko ar Grupės įmonės nuostolį. Metinis kintamas atlygis gali būti neskiriamas Nustatytajam darbuotojui neišdirbus pilnų kalendorinių metų.
- 4.13. Metinio kintamojo atlygio dydis Nustatytiesiems darbuotojams nustatomas atsižvelgiant į finansinius ir nefinansinius rezultatus, t. y. Banko / Grupės tikslų įvertinimo rezultatus, Nustatytojo darbuotojo Grupės įmonės / padalinio / tam tikrų veiklos sričių grupių / 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 / tam tikrų veiklos sričių grupių / 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:
 - 4.13.1. 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) – Banko / Grupės veiklos rezultatai turi didesnę svarbą nei padalinio / tam tikrų veiklos sričių / asmeniniai veiklos rezultatai;
 - 4.13.2. kitiems Nustatytiesiems darbuotojams, įskaitant vidaus kontrolės funkcijų vadovams – Banko / Grupės veiklos rezultatai turi mažesnę svarbą nei padalinio / tam tikrų veiklos sričių / asmeniniai veiklos rezultatai ar Grupės įmonės veiklos rezultatai.
- 4.14. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas vienu iš žemiau nurodytų būdų:

- 4.14.1. skiriant visą metinį kintamąjį atlygį Banko akcijomis ir jį atidedant:
- 4.14.1.1. **100 % Banko akcijomis taikant 5 (penkerių) metų atidėjimo periodą** 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;
 - 4.14.1.2. **100 % Banko akcijomis taikant 4 (keturių metų) atidėjimo periodą** 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;
- 4.14.2. skiriant metinio kintamojo atlygio dalį pinigais ir ją iš karto išmokant ir skiriant metinio kintamojo atlygio dalį Banko akcijomis ir ją atidedant:
- 4.14.2.1. **50 % išmokama pinigais (be atidėjimo) ir 50% Banko akcijomis, taikant 4 (keturių) metų atidėjimo periodą** 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;
- 4.14.3. skiriant visą metinį kintamąjį atlygį pinigais ir iš karto jį išmokant:
- 4.14.3.1. **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.
- 4.15. Metinis kintamasis atlygis, taikant Politikos 4.14.1.1 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 4.14.3 punktą. Kitiems Nustatytiesiems darbuotojams (įskaitant ir vykdančius vidaus kontrolės funkcijas Nustatytuosius darbuotojus, kurie neatitinka Politikos 4.14.1.1 punkte nurodytų sąlygų) sprendimą dėl metinio kintamojo atlygio skyrimo vienu iš Politikos 4.14 punkte įtvirtintų būdų, pagal priskirtą kompetenciją tvirtina atitinkamas metinį kintamąjį atlygį skiriantis organas (Banko valdyba arba Taryba).
- 4.16. Atlygio komiteto parengtą siūlymo projektą dėl metinio kintamojo atlygio paskyrimo Nustatytiesiems darbuotojams tvirtina Banko valdyba, išskyrus Banko valdybos nariams, užimantiems kitas pareigas Banke, ir Vidaus audito tarnybos vadovui, kuriems skiriama metinį kintamąjį atlygį tvirtina – Taryba, išlaikant Politikos 4.9. 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:
- 4.16.1. nurodomas taikomas kintamojo atlygio skyrimo būdas (kaip numatyta Politikos 4.14 – 4.15 punktuose);
 - 4.16.2. nurodomas paskirtas metinio kintamojo atlygio dydis;
 - 4.16.3. 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;
 - 4.16.4. 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.

- 4.17. 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.
- 4.18. Po metinio kintamojo atlygio atidėtos dalies paskyrimo, atitinkamas Banko organas (Valdyba arba Taryba) už kiekvienus metus paskirtą atidėtą metinio kintamojo atlygio dalį privalo tvirtinti vadovaujantis šiais principais:
- 4.18.1. 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;
- 4.18.2. 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;
- 4.18.3. Nustatytiesiems darbuotojams metinis kintamasis atlygis yra skiriamas tik atlikus metinį veiklos vertinimą ir vadovaujantis paskutiniųjų metų veiklos vertinimo rezultatais, t. y. patvirtinant atidėtą dalį turi būti vadovaujamasi bent 3 paskutiniųjų metų Nustatytuoju darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais. Kai darbo santykių ar sutarties su Nustatytuoju darbuotoju trukmė trumpesnė nei 3 metai, vadovaujamasi turimais darbuotojo veiklos vertinimo rezultatais.
- 4.19. Metinio kintamojo atlygio patvirtintos (-ų) atidėtos (-ų) dalies (-ių) suteikimo (Banko akcijų perdavimo Nustatytuoju darbuotojo nuosavybėn) principai:
- 4.19.1. kai taikomas 5 metų atidėjimo periodas – 3/5 atidėtos dalies yra suteikiama praėjus 3 metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo, 1/5 atidėtos dalies suteikiama praėjus 4 metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo, likusi 1/5 atidėtos dalies suteikiama praėjus 5 metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo;
- 4.19.2. kai taikomas 4 metų atidėjimo periodas – 3/4 atidėtos dalies yra suteikiama praėjus 3 metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo, likusi 1/4 atidėtos dalies suteikiama praėjus 4 metams po metinio kintamojo atlygio paskyrimo;
- 4.19.3. suteiktoms dalims taikomas sulaikymo periodas;
- 4.19.4. tuo atveju, jei Nustatytasis darbuotojas darbo santykius baigia atidėjimo periodo metu, neišmokėta atidėta dalis jam suteikiama laikantis Politikos 4.19.1-4.19.3 p. nurodytų reikalavimų;
- 4.19.5. Banko pareiga suteikti patvirtintą atidėtą dalį išlieka, kol suteikiama visa atidėta dalis (atsižvelgiant į *ex-post* korekcijas).
- 4.20. Atidėta dalis Nustatytajam darbuotojui gali būti suteikiama pagal Banko su Nustatytuoju 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.
- 4.21. 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.
- 4.22. 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.

Sulaikymo periodas

- 4.23. Metiniam kintamam atlygiui ar jo daliai, kuris suteikiamas Banko akcijomis bei lšeitinėms išmokoms, kurios visos ar dalimi suteikiamos Banko akcijomis, yra taikomas sulaikymo periodas. Sulaikymo periodas – vienerių metų perleidimo teisės apribojimo periodas, skaičiuojamas nuo akcijų suteikimo, kurio metu Nustatytasis darbuotojas negali perleisti, įkeisti, kitaip apsunkinti ar kitaip disponuoti suteiktomis akcijomis.
- 4.24. Sulaikymo periodu Nustatytajam darbuotojui Banko akcijos apskaitomos ir kiti reikalingi veiksmai atliekami vadovaujantis Banko vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.
- 4.25. Sulaikymo periodu Bankas gali iki 100 proc. susigražinti suteiktas Banko akcijas, jeigu nustatomas Nustatytojo darbuotojo sukčiavimas ar kitas tyčinis ar su dideliu Nustatytojo darbuotojo aplaidumu susijęs elgesys, dėl kurio Bankas ar Grupė patyrė didelių nuostolių.

Ilgalaikio skatinimo programos

- 4.26. Nustatytiesiems darbuotojams, kurių profesinė veikla turi reikšmingiausią poveikį Banko rizikos pobūdžiui, kintamasis atlygis gali būti skiriamas pagal ilgalaikio skatinimo programas.
- 4.27. Taryba turi teisę nuspręsti, kuriems Nustatytiesiems darbuotojams taikyti ilgalaikio skatinimo programas, ir nustatyti tokios programos sąlygas, atsižvelgdama į šioje Politikoje nustatytus reikalavimus.
- 4.28. Į ilgalaikio skatinimo programą įtrauktiems Nustatytiesiems darbuotojams nėra skiriamas Politikos 4.7 punkte numatytas metinis kintamasis atlygis.
- 4.29. Ilgalaikio skatinimo programos taikomos 3 metų ar ilgesniam laikotarpiui ir pagal jas metinis atlygis skiriamas 100% Banko akcijomis, taikant 5 (penkerių) metų atidėjimo ir 1 (vienerių) metų sulaikymo periodą, atsižvelgiant į galimą riziką, susijusią su Nustatytojo darbuotojo vertinimo rezultatais, kaip tai numatyta Banko vidaus dokumentuose.
- 4.30. Nustatytiesiems darbuotojams, įtrauktiems į ilgalaikio skatinimo programas skiriamas kintamasis atlygis už 1 (vienerius) kalendorinius metus gali būti didesnis nei 100 proc., tačiau negali viršyti 200 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 gali būti didesnis nei 100 proc., tačiau negali viršyti 200 proc.). Į ilgalaikio skatinimo programą įtrauktiems Nustatytiesiems darbuotojams, vykdančioms vidaus kontrolės funkcijas, taikomas kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis turi būti mažesnis palyginti su santykiu, taikomu jų kontroliuojamų verslo padalinių Nustatytiesiems darbuotojams.
- 4.31. Padidintas kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis (kaip numatyta Politikos 4.30 punkte) gali būti taikomas Nustatytiesiems darbuotojams, kuriems metinis kintamasis atlygis turi būti skiriamas taikant Politikos 4.14.1.1 punkte nurodytą metodą².
- 4.32. Į ilgalaikio skatinimo programą įtrauktiems Nustatytiesiems darbuotojams padidintas kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis (kaip numatyta Politikos 4.30 punkte), be papildomo Banko visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo, gali būti taikomas tik užtikrinant teisės aktuose nustatytų reikalavimų įgyvendinimą ir jeigu tenkinamos žemiau nurodytos sąlygos:
 - 4.32.1. atliktas vertinimas, kad didesnio nei 100 proc. kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio taikymas nedaro neigiamos įtakos reikalavimui turėti tvirtą kapitalo bazę;

² Tokių darbuotojų skaičius priklauso nuo Banko organizacinės struktūros ir teisės aktuose nustatytų reikalavimų ir gali siekti iki 10 darbuotojų.

- 4.32.2. atliktas vertinimas, kad didesnio nei 100 proc. kintamojo ir fiksuoto atlygio santykio taikymas nepažeidžia Banko įsipareigojimų pagal Direktyvą 2013/36/ES ir Reglamentą (ES) Nr. 575/2013, visų pirma vertinant Banko įsipareigojimus dėl nuosavų lėšų;
- 4.32.3. visuotinis akcininkų susirinkimas nėra atšaukęs Politikos 4.30 punkte numatytos galimybės taikyti didesnę nei 100 proc. kintamojo ir fiksuoto atlygio santykį;
- 4.32.4. Taryba, prieš tvirtindama ilgalaikio skatinimo programas, numatančias didesnio nei 100 proc. metinio kintamojo atlygio ir fiksuoto atlygio santykio taikymą, turi gauti ir įvertinti vyriausiojo rizikų pareigūno (angl. *Chief Risk Officer*) atlikto vertinimo išvadas pagal Politikos 4.32.1-4.32.2 punktus;
- 4.32.5. Nustatytiesiems darbuotojams, kuriems galėtų būti taikomas didesnis nei 100 proc. kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis, neturi būti leidžiama tiesiogiai arba netiesiogiai naudotis jokiais balsavimo teisėmis.
- 4.33. Pagal ilgalaikio skatinimo programą skiriant kintamąjį atlygį atsižvelgiama į Nustatytojo darbuotojo bent vienerių metų veiklos rezultatus ir kartu priklauso nuo būsimų 3 (trejų) metų ar ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatų sąlygų. Tarybos tvirtinamoje ilgalaikio skatinimo programoje nustatomos veiklos rezultatų sąlygos, kurias turi įvykdyti Nustatytieji darbuotojai, kad būtų suteikta teisė į skirtą kintamąjį atlygį. Būsimų veiklos rezultatų sąlygos nustatomos atsižvelgiant į Politikoje nustatytus tikslų nustatymo principus. Prieš suteikiant teisę į kintamąjį atlygį, turi būti įvertinama, ar buvo įvykdytos veiklos rezultatų sąlygos. Jeigu būsimų veiklos rezultatų sąlygos neįvykdomos, paskirtas kintamasis atlygis mažinamas proporcingai su galimybe mažinti iki nulio.
- 4.34. Nustatytasis darbuotojas teisę į pagal ilgalaikio skatinimo programą suteiktą kintamąjį atlygį gali gauti tik jeigu pasibaigus ilgalaikio skatinimo programai jis tebėra Banko darbuotojas ir eina pareigas, turinčias itin reikšmingą poveikį Banko rizikos pobūdžiui.
- 4.35. Ilgalaikio skatinimo programoje gali būti nustatomi tarpiniai metiniai būsimos veiklos rezultatai, kuriuos pasiekus, Nustatytasis darbuotojas turėtų teisę gauti dalį paskirto kintamojo atlygio, jeigu nėra pasiekiami būsimų 3 (trejų) metų ar ilgesnio laikotarpio veiklos rezultatai, ar Nustatytasis darbuotojas pasitraukia iš ilgalaikio skatinimo programos be kaltės ir nėra aplinkybių, kurioms esant Nustatytasis darbuotojas laikomu pasitraukusiu iš ilgalaikio skatinimo programos dėl kaltės.
- 4.36. Laikoma, kad Nustatytasis darbuotojas pasitraukia iš ilgalaikio skatinimo programos be kaltės (angl. *good leaver*), jeigu darbo santykiai su Nustatytuoju darbuotoju nutraukiami ar pakeičiami dėl bet kurios iš šių priežasčių (angl. *good leaver event*):
- 4.36.1. Nustatytojo darbuotojo ir Banko abipusiu sutarimu, Nustatytojo darbuotojo iniciatyva arba Banko iniciatyva ne dėl Nustatytojo darbuotojo kaltės, išskyrus atvejus, kai Nustatytasis darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal tarp šalių sudarytą rezultatų gerinimo planą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;
- 4.36.2. Nustatytajam darbuotojui išėjus į pensiją;
- 4.36.3. dėl Nustatytojo darbuotojo sunkios ligos ar negalios, dėl kurios jis negali dirbti;
- 4.36.4. dėl Nustatytojo darbuotojo mirties;
- 4.36.5. dėl Banko iniciatyva atliktų esminių Nustatytojo darbuotojo atliekamų profesinių funkcijų pokyčių;
- 4.36.6. dėl kitų aplinkybių, kurioms esant Taryba nusprendžia, kad darbo santykiai su Nustatytuoju darbuotoju nutraukiami ar pakeičiami be Nustatytojo darbuotojo kaltės, su sąlyga, kad Nustatytasis darbuotojas nėra padaręs su Banku ar Grupės įmonėmis sudarytų sutarčių, ar kitų Nustatytojo darbuotojo veiklai taikomų politikų, tvarkų, elgesio kodekso ar pareigų pažeidimo.
- 4.37. Laikoma, kad Nustatytasis darbuotojas pasitraukia iš ilgalaikio skatinimo programos dėl

Nustatytojo darbuotojo kaltės (angl. *bad leaver*), jeigu darbo santykiai su Nustatytuoju darbuotoju nutraukiami dėl bet kurios iš šių priežasčių (angl. *bad leaver event*):

- 4.37.1. Nustatytojo darbuotojo sukčiavimo, turto pasisavinimo, nusikalstamos veiklos ar baudžiamojo nusikaltimo ar panašios veiklos, kurią atliko Nustatytasis darbuotojas, nepriklausomai nuo to, ar tai susiję su Nustatytojo darbuotojo santykiais su Banku ar Grupės įmonėmis;
- 4.37.2. Nustatytajam darbuotojui padarius su Banku sudarytos sutarties ar taikomų teisės aktų pažeidimą, įskaitant, bet neapsiribojant, bet kokį konfidencialumo, nekonkuravimo ar prašymo nebendradarbiauti susitarimą ar bet kokių kitų esminių Nustatytojo darbuotojo pareigų pažeidimą;
- 4.37.3. Nustatytajam darbuotojui atlikus bet kokią veiksmą, dėl kurio Bankas turi teisę atleisti Nustatytąjį darbuotoją, nemokėdamas jam jokios ar dalies išėtinės išmokos, susijusios su tokiu atleidimu pagal galiojančius teisės aktus;
- 4.37.4. Nustatytasis darbuotojas neatitinka reikalavimų, keliamų jo profesinei veiklai, kaip to reikalauja Bankui taikomi teisės aktai ir Banko vidaus dokumentai, įskaitant atvejus, kai Nustatytasis darbuotojas nepasiekia sutartų darbo rezultatų pagal tarp šalių sudarytą rezultatų gerinimo planą, vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodeksu;

išskyrus atvejus, kai Taryba nusprendžia, kad Nustatytasis darbuotojas, atitinkantis vieną (ar daugiau) iš nurodytų kriterijų, nėra laikomas pasitraukiančiu iš ilgalaikio skatinimo programos dėl jo kaltės.

- 4.38. Pagal ilgalaikio skatinimo programas Nustatytiesiems darbuotojams skiriamam kintamajam atlygiui taikomi šioje Politikoje ir kituose Banko vidaus dokumentuose nustatyti metinio kintamojo atlygio skyrimui ir išmokėjimui numatyti reikalavimai.

Priedai

- 4.39. 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.
- 4.40. Priedų fondo dydžius Bankui ir Grupės įmonėms tvirtina Banko valdyba.

Akcijų opcionai

- 4.41. Akcijų opcionai – tai kintamojo atlygio kategorijai priskiriama Grupės darbuotojų, išskyrus Nustatytuosius darbuotojus, skatinimo priemonė, suteikianti Grupės darbuotojui teisę, suėjus pasirinkimo (opciono) sutartyje nustatytam terminui ir įvykdžius kitas joje bei akcijų opciono suteikimą reguliuojančiuose vidaus teisės aktuose numatytas sąlygas, nemokamai ar už lengvatinę kainą įsigyti Banko akcijų.
- 4.42. Akcijų opcionų suteikimo sąlygas, įskaitant Grupės darbuotojų, kuriems gali būti taikoma ši skatinimo priemonė, kategorijas, akcijų opcionų akcijų kiekio nustatymo taisykles ir pasirinkimo (opciono) sutarčių sudarymo bei įgyvendinimo tvarką nustato Banko taryba. Kartu Banko taryba tam tikrų akcijų opcionų programos sąlygų nustatymą gali deleguoti Banko valdybai.

Vienkartinės premijos

- 4.43. Vienkartinės premijos – tai Banko ar Grupės įmonės 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 ir rezultatus, lojalumą ir pan. Vienkartinės premijos skiriamos ir mokamos pinigais arba suteikiamos kitomis priemonėmis (pavyzdžiui, dovanų kuponais ar kitokio pobūdžio prizais), kiek tai neprieštarauja teisės aktams, atsižvelgiant į sukurtą pridėtinę vertę, darbų apimtį, projekto reikšmingumą Grupei, projekto vykdymo terminą, skirtą asmeninį laiką pasiruošimui, dalyvavimui, pagal darbuotojų apdovanojimų ar konkursų programas ir pan.

- 4.44. Prie vienkartinųjų premijų priskiriamos ir Banko ar Grupės įmonės iniciatyva išimtiniais atvejais skiriamos išlaikymo premijos (angl. *retention bonus*), kurias skiriant ir išmokant turi būti laikomasi šių reikalavimų:
- 4.44.1. gali būti taikomos siekiant išlaikyti svarbius darbuotojus Grupei vykdant svarbius projektus ar esant kitiems Grupei reikšmingiems įvykiams;
 - 4.44.2. sprendime skirti išlaikymo premiją nurodomas jos skyrimo pagrindimas, laikotarpis, taikomos sąlygos ir data arba įvykis, po kurio nustatoma, ar įvykdytos išlaikymo ir veiklos sąlygos, kurios turi skirtis nuo kitoms kintamojo atlygio dalims taikomų veiklos rezultatų ar rodiklių;
 - 4.44.3. išlaikymo premijos skiriamos darbuotojui Grupėje išdirbus sprendime skirti išlaikymo premiją apibrėžtą laikotarpį ir (ar) pasiekus kitus su jos skyrimu susijusius veiklos rezultatus ar rodiklius;
 - 4.44.4. daugiau nei viena išlaikymo premija darbuotojui gali būti skiriama tik išimtiniais atvejais, kai išlaikymo premijos skiriamos už skirtingus laikotarpius;
 - 4.44.5. išlaikymo premija negali būti skiriama siekiant kompensuoti su darbuotojo veiklos rezultatais susietą kintamąjį atlygį ar jo dalį, kurie nebuvo gauti dėl nepakankamų rezultatų ar Banko ar Grupės įmonės finansinės padėties;
 - 4.44.6. kai išlaikymo premijos taikomos Nustatytiesiems darbuotojams, jų skyrimui ir išmokėjimui taikomi visi Metinio kintamojo atlygio skyrimo ir išmokėjimo principai, įskaitant didžiausią galimą fiksuoto ir kintamojo atlygio dalių santykį, ex-post korekcijas, mokėjimo Banko akcijomis, atidėjimo, sulaikymo, susigrąžinimo ir kitus taikytinus reikalavimus.
- 4.45. 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 Tarybos pritarimą, Banko administracijos vadovui ir jo pavaduotojams bei pagrindines funkcijas atliekantiems asmenims – Banko valdyba, gavusi Tarybos pritarimą, Grupės įmonių darbuotojams – jų darbo užmokestį nustatantis asmuo ar organas.

V. 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 (ar) 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.

VI. 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. Vadovaujantis galiojančiais teisės aktais Banko visuotiniam akcininkų susirinkimui atšaukus Politikos 4.30 p. numatytą teisę taikyti didesnę nei 100 proc. kintamojo ir fiksuoto atlygio santykį, visos kitos Politikos nuostatos lieka galioti nekeičiant Politikos punktų numeracijos.
- 6.5. Politika skelbiama Banko interneto svetainėje.
- 6.6. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.
- 6.7. Paskiriant, tvirtinant, suteikiant ir išmokant atlygį Nustatytiesiems darbuotojams Atlygio politika taikoma taip:
 - už darbą / veiklą 2026 m. ir vėlesniais metais - vadovaujamasi šia 2026 m. Banko eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Politikos redakcija;
 - už darbą / veiklą 2025 m. ir vėlesniais metais - vadovaujamasi 2025 m. kovo 31 d. Banko eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Politikos redakcija;
 - už darbą / veiklą 2023 m. ir 2024 m. – vadovaujamasi 2024 m. kovo 29 d. Banko eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Politikos redakcija;
 - už darbą / veiklą 2022 m. - vadovaujamasi 2024 m. kovo 29 d. Banko eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Politikos redakcija, išskyrus paskiriant atlygį – vadovautasi 2022 m. kovo 30 d. Banko eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Politikos redakcija.