



UAB „Europos prekybos bankas“

Atlyginimo politika

Turiny

I. <i>TIKSLAS IR UŽDAVINIAI</i>	3
II. <i>ATLYGINIMO PRINCIPAI</i>	3
III. <i>VIRŠVALANDŽIŲ PRINCIPAI</i>	3
IV. <i>VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖS</i>	3
V. <i>ATSKLEIDIMAS</i>	4
VI. <i>ATLYGINIMO POLITIKOS VALDYMAS IR KONTROLĖ</i>	4
<i>1 priedelis - RIZIKINGŲ PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS</i>	5
<i>2 priedas – ATSKLEIDIMAS</i>	5

I. *TIKSLAS IR UŽDAVINIAI*

- 1.1. Šios Atlyginimų politikos (toliau – Politika) tikslas – apibrėžti pagrindinius European Merchant Bank (toliau – Bankas) darbuotojų atlyginimo principus ir politiką. Politika nustato pagrindinius atlygio principus, siekiant atlyginti tvarų ilgalaikės vertės kūrimą, atitinkantį akcininkų, investuotojų ir klientų interesus, kad Bankas galėtų pritraukti, išlaikyti ir mokyti talentingus darbuotojus.
- 1.2. Stebėtojų taryba tvirtina Politiką ir prižiūri jos įgyvendinimą.
- 1.3. Valdyba Politiką įgyvendina pagal stebėtojų tarybos suteiktus įgaliojimus.
- 1.4. Politikoje reglamentuojami atlygio principai yra taikomi visiems Banko darbuotojams.

II. *ATLYGINIMO PRINCIPAI*

- 2.1. Banko atlyginimų schemą sudaro:
 - 2.1.1. fiksuota atlygio dalis,
 - 2.1.2. nauda,
 - 2.1.3. vienkartinės premijos.
- 2.2. Fiksuotas atlygis – tai darbo sutartyje nustatytas mėnesinis atlyginimas, kuris kiekvienu atveju atspindi darbuotojo profesinės patirties lygį, vaidmenį, pareigybės aprašyme ir pareigų nuostatuose nustatytas pareigas, darbo apmokėjimo principą, specifines žinias, įgūdžius ir kompetencijas, darbo užmokesčio biudžeto galimybes. Fiksuotas atlygis nesusijęs su darbo rezultatais.
- 2.3. Išmokos darbuotojams gali būti skiriamos kaip ilgalaikės arba trumpalaikės išmokos arba pašalpos, kurias gali gauti darbuotojai. Išmokos yra laikomos fiksuoto atlygio dalimi, be to, yra skirtos skatinti darbuotojo įsitraukimą, lojalumą, formuoti darbdavio išskirtinumą, didinti jo patrauklumą, padėti siekti geresnių darbo rezultatų ir sudaryti konkurencingą bendrą atlygio paketą. Išmokos taikomos nepriklausomai nuo individualių darbuotojų veiklos rezultatų ir yra neatšaukiamos teikiamų išmokų galiojimo laikotarpiu ir (arba) tol, kol darbuotojas atlieka tam tikrą vaidmenį, kuriam priskirta konkreti išmoka.
- 2.4. Vienkartinės priemokos gali būti mokamos darbdavio iniciatyva ir nuožiūra siekiant motyvuoti darbuotojus be jokio ryšio su jokiais veiklos kriterijais (ty naujų metų premija).
- 2.5. Kintamo atlygio ir atidėto atlyginimo Banke nėra.

III. *VIRŠVALANDŽIŲ PRINCIPAI*

- 3.1. Už viršvalandinį darbą, kaip pagal darbo grafiką neprivalomą poilsio dieną, švenčių dieną, darbą naktį, konkretūs apmokėjimo įkainiai nustatomi pagal Lietuvos Respublikos darbo kodekso 144 str.

IV. *VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖS*

- 4.1. Stebėtojų taryba yra įgaliota:
 - 4.1.1. Patvirtinti sąrašą „Rizikos pareigybės“ (1 priedas) valdybos teikimu,
 - 4.1.2. Patvirtinti metinį atlyginimų biudžetą,

- 4.1.3. Patvirtinti mokėjimą ir visa vienkartinę premijos sumą.
- 4.1.4. Patvirtinti vienkartinės premijos dydį valdybai, vidaus audito vadovui ir vidaus kontrolės pareigūnui.
- 4.1.5. Patvirtinti Pagrindinius veiklos rodiklius („KPI“) valdybos nariams.
- 4.2. Audito komitetas yra įgaliotas tvirtinti vidaus audito vadovo ir vidaus kontrolės pareigūno KPI.
- 4.3. Valdyba yra įgaliota:
 - 4.3.1. Nustatyti atlyginimo diapazoną kiekvienam darbuotojo lygiui arba pavesti šiuos įgaliojimus generaliniam direktoriui.
 - 4.3.2. Nustatyti paskirstymą metinio atlyginimų biudžetui arba pavesti šiuos įgaliojimus generaliniam direktoriui.
 - 4.3.3. Nustatyti vienkartinę CEO premijos sumą (tai negali būti deleguota),
 - 4.3.4. Patvirtinti vidinį politikos įgyvendinimo procedūras ir procesus.
- 4.4. Generalinis direktorius yra įgaliotas:
 - 4.4.1. nustatyti individualius vienkartinius priemokų dydžius visiems valdybos deleguotiems darbuotojams (išskyrus savo).
 - 4.4.2. Tvirtinti pagrindinius darbuotojų veiklos rodiklius (KPI), išskyrus valdybos narius, vidaus audito vadovą ir vidaus kontrolės pareigūną.
- 4.5. Už atlyginimų politikos įgyvendinimą ir atitinkamų vidaus procedūrų patvirtinimą atsakinga valdyba.
- 4.6. Atlyginimų politikos įgyvendinimą Banke koordinuoja Finansų departamentas.

V. ATSKLEIDIMAS

- 5.1. Atskleidimai, reglamentuojami pagal Reglamento ES Nr. 450 straipsnį.575/2013 dėl rizikos ribojimo reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms iki kiekvienų metų balandžio 30 d. Personalo departamentas turėtų skelbti Banko interneto svetainės skiltyje „Bendrovės valdymas“, remdamasis praėjusių finansinių metų pabaigos duomenimis.

VI. ATLYGINIMO POLITIKOS VALDYMAS IR KONTROLĖ

- 6.1. Valdyba kartą per metus peržiūri ir siūlymą atnaujinti politiką stebėtojų tarybai teikia.
- 6.2. Banko vidaus auditas ne rečiau kaip kartą per metus privalo tikrinti Politikos principų įgyvendinimą.
- 6.3. Jei Politika keičiama, ji kasmet pateikiama Lietuvos bankui iki einamųjų metų kovo 31 d.
- 6.4. Informaciją apie Darbuotojus, kurių profesinė veikla ir/ar priimti sprendimai gali turėti reikšmingos įtakos Banko rizikos profiliui, Bankas privalo pateikti priežiūros institucijai per 5 darbo dienas po to, kai Bankas patvirtina tokius pakeitimus.
- 6.5. Valdyba privalo užtikrinti, kad vidaus taisyklės ir taikomi dokumentai atitiktų Politiką.

1 priedelis - RIZIKINGŲ PAREIGYBIŲ SĄRAŠAS

1. Stebėtojų tarybos nariai.
2. Valdybos nariai.
3. Kredito komiteto nariai.

Šios pareigos yra rizikingos, nepaisant to, ar esate minėtų valdybų ir komitetų nariai:

Generalinis direktorius,
generalinio direktoriaus pavaduotojas,
vyriausiasis finansininkas,
Kapitalo rinkų ir išdo vadovas, išdo vadovas, išdo vadovas,
Vyriausiasis rizikos vadovas,
Vidaus audito vadovas,
Vidaus kontrolės pareigūnas/vadybininkas.

2 priedas – ATSKLEIDIMAS

2 priede pateikta informacija turi būti atnaujinta iki kiekvienų metų balandžio 30 d.

2022 m. kovo 14 d.

- 1) Bankas turi 16 rizikingas pareigybes užimančių asmenų.
- 2) Rizikingas pareigybes užimančių asmenų vidutinis atlyginimas – bruto 6949 Eur (šeši tūkstančiai devyni šimtai keturiasdešimt devyni eurai).