



UAB „European Merchant Bank“

Atlyginimo išmokėjimo politika

TURINYS

I.	TIKSLAS IR UŽDAVINIAI	3
II.	ATLYGINIMO PRINCIPAI IR SCHEMA	3
III.	VIRŠVALANDŽIŲ PRINCIPAI.....	7
IV.	VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖS	7
V.	INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS.....	8
VI.	BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	8
VII.	PRIEDŲ SĄRAŠAS.....	9
	1 PRIEDAS: RIZIKOS POZICIJŲ SĄRAŠAS.....	10
	2 PRIEDAS: DUOMENŲ ATSKLEIDIMO LENTELĖS.....	11
	3 PRIEDAS: PATVIRTINIMŲ / ĮGALIOJIMŲ LENTELĖ	12

I. TIKSLAS IR UŽDAVINIAI

- 1.1. Šios atlyginimų politikos („**Atlyginimo politika**“ arba „**Politika**“) tikslas yra apibrėžti pagrindinius European Merchant Bank (toliau – **Bankas**) darbuotojų atlyginimo principus ir politiką. Ši Politika nustato pagrindinius atlygio principus, pagal kuriuos atlyginama už tvarų ilgalaikį vertės kūrimą, atitinkantį akcininkų, investuotojų ir klientų interesus, kad Bankas galėtų pritraukti, išlaikyti, motyvuoti, ugdyti ir mokyti talentingus darbuotojus bei skatinti ilgalaikių tikslų siekimą.
- 1.2. Stebėtojų taryba tvirtina Politikos įgyvendinimą.
- 1.3. Valdyba Politiką įgyvendina pagal stebėtojų tarybos suteiktus įgaliojimus.
- 1.4. Politika yra parengta ir atitinka Lietuvos banko valdybos nutarimus, Europos bankininkystės institucijos gaires ir kitus teisės aktus, reglamentuojančius banko, kaip finansų įstaigos, atlyginimų politikos reikalavimus.
- 1.5. Politika yra rengiama ir taikoma atsižvelgiant į Banko dydį, veiklos rūšį ir mastą, sudėtingumą, organizacinę struktūrą, prisiimamą riziką ir kitus veiksnius.
- 1.6. Šia Politika siekiama skatinti atsakingą verslą, sąžiningą elgesį su klientais ir vengti interesų konfliktų, skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, taip pat patikimą kovos su pinigų plovimu ir teroristų finansavimu rizikos valdymą, apibrėžti procesus ir principus, kurių reikia laikytis išmokant atlyginimą.
- 1.7. Politika yra įgyvendinama Banko vidaus dokumentuose nustatyta tvarka. Vidiniuose dokumentuose nustatytos darbuotojų skatinimo/motyvacijos sistemos turi atitikti Politikos principus ir kitus teisės aktus, reglamentuojančius Banko politikos reikalavimus.
- 1.8. Politikoje minimos vidaus kontrolės pareigos yra susijusios su vidaus audito vadovu, vyriausiuoju rizikos pareigūnu ir atitikties pareigūnu. Jei kuri nors iš šių pareigybių yra neužimta, aukščiausio rango darbuotojui, atliekančiam šias pareigas, taikomi tie patys nepriklausomo atlyginimo principai.
- 1.9. Ši Politika yra lyčiai neutrali Atlyginimo politika, grindžiama principu, kad už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą bet kurios lyties darbuotojams turi būti mokamas vienodas atlyginimas.
- 1.10. Atlyginimų principai, kuriuos reglamentuoja Politika, taikomi visiems Banko, taip pat Bankų stebėtojų tarybos ir valdybos darbuotojams, kurie nėra darbuotojai.

II. ATLYGINIMO PRINCIPAI IR SCHEMA

- 2.1. Atlyginimo politika rengiama atsižvelgiant ir taikant visus šiuos principus:
 - 2.1.1. Priimdamas verslo sprendimus, bankas atsižvelgia į aplinkosaugos, socialinius ir valdymo aspektus (toliau – **ESG**). Bankas atidžiai seka ir reguliariai į Atlygio politiką įtraukia geriausią ESG srities praktiką ir naujoves.
 - 2.1.2. Vidinis teisingumas vertinamas pagal darbuotojui pavestas pareigas, darbuotojo veiklos rezultatus, darbuotojo kompetencijas, žinias, įgūdžius ir pan., panašios pareigos apmokamos panašiai.
 - 2.1.3. Išorinis konkurencingumas reiškia, kad darbuotojams mokamas atlygis yra konkurencingas šalies, kurioje jie dirba, darbo rinkai, todėl Bankas gali pritraukti ir išlaikyti reikiamus darbuotojus.
 - 2.1.4. Skaidrumas svarbus aiškinantis, kaip nustatomas kiekvieno darbuotojo atlyginimas, atsižvelgiant į jo veiklą, kompetencijas ir kvalifikaciją.
 - 2.1.5. Turi būti užtikrintas lankstumas priimant ar išlaikant darbuotojus, kurie yra svarbūs banko tvarumui ir veiklai, nepažeidžiant pagrindinių fiksuoto kintamo atlygio santykio principų.
- 2.2. Darbo apmokėjimo principai turėtų būti taikomi taip:
 - 2.2.1. Neturėtų būti skatinama prisiimti rizikos, viršijančios Banko rizikos strategijoje ir susijusiuose

- dokumentuose nustatytus lygius ir kiekvienai atskirai atitinkamos rizikos rūšiai.
- 2.2.2. Banko galimybė sustiprinti įstatinį kapitalą neturėtų būti pažeista.
 - 2.2.3. Atitikti verslo planuose ir biudžeto planavime apibrėžtus verslo tikslus.
 - 2.2.4. Laikomasi elgesio kodekso, užkertamas kelias interesų konfliktams bei skatinamas apdairus ir efektyvus rizikos valdymas.
 - 2.2.5. Tai neprieštarauja kliento, akcininko ir kitų suinteresuotų asmenų interesams.
 - 2.2.6. Skiriant papildomas išmokas darbuotojams, atsižvelgiama į ESG principų taikymą ir įgyvendinimą priimant sprendimus.
- 2.3. Banko atlyginimų schemą sudaro:
- 2.3.1. Fiksuota atlygio dalis (fiksuotas atlyginimas);
 - 2.3.2. Papildomos naudos;
 - 2.3.3. Kintamoji atlygio dalis (metinis kintamasis atlygis ir vienkartiniai priedai). Garantuotas kintamasis atlygis netaikomas.
- 2.4. Darbuotojams taikoma vienodo darbo užmokesčio sistema, be diskriminacijos dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos, socialinės orientacijos ir kt. veiksnių.
- 2.5. Bendras darbuotojo atlygio paketas nustatomas atsižvelgiant į konkretaus darbuotojo vaidmenį ir pareigas, profesinę patirtį, stažą, išsilavinimą, atsakomybę, darbo sudėtingumą, rinkos sąlygas, verslo padalinio, kuriame darbuotojas dirba, rezultatus, asmens veiklos rezultatus ir darbo pareigų lygiui taikomą atlyginimo diapazoną.
- 2.6. Darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis galiojančia darbo teise, Lietuvos banko valdybos nutarimais, Europos bankininkystės institucijos gairėmis, kitais teisės aktais, reglamentuojančiais darbo užmokesčio reikalavimus (įskaitant, bet neapsiribojant, vidaus taisyklėmis ir banko sprendimais).

Banko fiksuoto atlyginimo principai

- 2.7. Fiksuotas atlyginimas yra pagrindinė atlyginimo dalis. Fiksuotas darbo užmokestis – tai darbo sutartyje nustatytas mėnesinis atlyginimas, kuris kiekvienu atveju atspindi darbuotojo profesinės patirties lygį, vaidmenį, pareigų aprašyme ir pareigų chartijoje nustatytas pareigas, darbo apmokėjimo principą, specifines žinias, įgūdžius ir kompetencijas, darbo užmokesčio biudžetą bei galimybes ir darbo pareigų lygiui taikomą atlyginimo diapazoną. Fiksuotas atlyginimas turi atitikti rinką ir atspindėti pareigybės reikalavimus bei ilgalaikius darbuotojo veiklos lūkesčius.
- 2.8. Metinis fiksuoto atlygio terminas – tai per finansinius metus išmokėtų mėnesinių fiksuotų atlyginimų suma. Tai neapima jokių papildomų išmokų (t. y. sveikatos draudimo ir pan.).
- 2.9. Stebėtojų tarybos nariams kaip atlygis mokamas fiksuotas atlyginimas.

Papildomos naudos

- 2.10. Banko iniciatyva išmokos darbuotojams gali būti skiriamos kaip ilgalaikės ar trumpalaikės išmokos ar pašalpos, kurias gali gauti darbuotojai (pvz., sveikatos draudimas, papildomos atostogų dienos ir kt.). Išmokos yra skirtos skatinti darbuotojo įsitraukimą, lojalumą, formuoti darbdavio išskirtinumą, didinti jo patrauklumą, padėti siekti geresnių rezultatų ir sudaryti konkurencingą bendrą atlygio paketą. Išmokos nustatomos Banko vidaus dokumentuose.
- 2.11. Išmokos taikomos nepriklausomai nuo individualių darbuotojų veiklos rezultatų, neskatinant rizikuoti, todėl jos nelaikomos atlyginimu už atliekamą darbą ar atliekamas funkcijas. Išmokos neatšaukiamos teikiamų išmokų galiojimo laikotarpiu ir (arba) tol, kol darbuotojas atlieka tam tikrą vaidmenį, kuriam priskirta konkreti išmoka.

Veiklos rezultatais pagrįstas kintamasis atlyginimas

- 2.12. Kintamasis atlyginimas – tai atlyginimo dalis, kurią sudaro tiesioginė dalis ir atidėta dalis (kai taikoma), siekiant skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą.
- 2.13. Kintamasis atlyginimas atspindi darbuotojo darbo rezultatus, atitinkančius pareigybės aprašyme nurodytas pareigas ir atspindintį rizikos prisiėmimo vertinimą.
- 2.14. Bankas nesiūlo garantuoto kintamo atlyginimo. Kintamojo atlyginimo fondas formuojamas tik įvertinus banko veiklą, esamą ir būsimą riziką, įdėto kapitalo sąnaudas bei likvidumo palaikymo poreikius. Kintamojo atlyginimo fondas ir jo dydis neturi riboti Banko galimybių stiprinti savo kapitalo bazę.
- 2.15. Kintamasis atlyginimas yra mokamas susiejant darbuotojo individualius veiklos tikslus su ilgalaikiais banko interesais. Darbuotojai skatinami veikti profesionaliai, sąžiningai ir skaidriai, atsižvelgiant į Banko ir jo klientų teises ir interesus.
- 2.16. Kintamojo atlyginimo dydis yra nustatomas pagal bendrą darbuotojo veiklos vertinimą atsižvelgiant į KPI pasiekimus, verslo padalinio, kuriame darbuotojas dirba, pasiekimus ir bendrą paties banko tikslų pasiekimą. Bet kokie darbuotojo Banko etikos politikos pažeidimai (Elgesio ir interesų konflikto kodeksas, Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir kt.) arba bet kokie neleistini darbuotojo rizikos prisiėmimai turės neigiamos įtakos kintamo atlyginimo dydžiui (jeigu nesumažinamas iki nulio), o bet koks neeilinis vienkartinis darbuotojo įnašas į banką, nepaminėtas KPI, gali jam turėti teigiamos įtakos.
- 2.17. Vidaus kontrolės skyrių, kaip antrosios ir trečiosios gynybos linijos, KPI neturėtų apimti pagrindinių su verslu susijusių KPI, kurie yra jų kontroliuojamų skyrių veiklos rezultatas, pavyzdžiui, pelnas, pajamos, klientų pritraukimas ir pan. Kintamasis atlyginimas už vidaus kontrolės pareigas daugiausia turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į kontrolės tikslus, pavyzdžiui, rizikos valdymo programų įvykdymą, KPI valdymą visoje organizacijoje, kontrolės aplinkos tinkamumą ir t. t. arba audito išvadas. Jų kintamasis atlyginimas taip pat gali būti tam tikru mastu grindžiamas viso Banko veiklos rezultatais.
- 2.18. Darbuotojų veiklos vertinimas apima tiek finansinius, tiek nefinansinius kriterijus (pvz., atitiktį su vidaus taisyklėms ir procedūroms, pramonės standartais, santykiais su klientais, kolegomis, iniciatyvumą, atsakomybę, veiklos pasiekimus ir kt.). Pramonės ir individualūs tikslai nustatomi, dokumentuojami ir darbuotojo veikla vertinama ne rečiau kaip kartą per metus. Laikotarpis, už kurį atliekamas darbuotojo vertinimas, yra lygus Banko finansiniams metams.
- 2.19. Kintamasis atlyginimas gali būti skiriamas visiems darbuotojams, išlaikant tinkamą pastoviosios ir kintamosios atlyginimo dalių pusiausvyrą bei galimybę įgyvendinti lanksčią politiką, susijusią su kintamomis atlygio dalimis.
- 2.20. Priskiriamas kintamasis atlyginimas darbuotojui per 1 (vienerius) kalendorinius metus (kurie yra lygūs Banko finansiniams metams) negali viršyti 100% gauto metinio fiksuoto atlyginimo tų pačių metų, už kuriuos buvo paskirtas kintamasis atlyginimas, sumos. Banko akcininkas (-ai), vadovaudamasis (-iesi) teisės aktų reikalavimais, gali priimti sprendimą padidinti maksimalaus kintamojo atlygio dydžio santykį su metiniu pastoviu atlygio lygiu iki 200% (atitinka dviejų darbuotojų metinio fiksuoto atlygio dydžio); 100% ir 200% skaičiai yra didžiausios atitinkamos institucijos patvirtintos ribos, todėl faktiškai skiriamas kintamasis atlygis gali būti mažesnis už šį dydį, tačiau ne didesnis.
- 2.21. Kintamasis atlyginimas gali būti skiriamas ir mokamas tik esant tvariai Banko finansinei būklei ir nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų. Kintamasis atlyginimas Banko nuožiūra gali būti mažinamas arba nemokamas, jeigu Bankas nesilaiko Banko strategijos tikslų arba Banko veikla yra nuostolinga, darbuotojas elgėsi nesąžiningai arba dėl darbuotojo veiklos buvo padaryta nuostolių Bankui, ar yra kitų objektyviai pateisinamų priežasčių.

- 2.22. Kintamasis atlyginimas yra išmokamas pinigine forma. Kintamasis atlyginimas gali būti mokamas visas iš karto arba gali būti atidėtas dalimis (kai taikoma). Kintamasis atlyginimas yra nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas atsižvelgiant į šią Politiką bei Banko vidaus dokumentuose nustatytas sąlygas ir tvarką.
- 2.23. Esami Banko darbuotojai, kurie per veiklos vertinimo laikotarpį aktyviai dirbo ne mažiau kaip 6 mėnesius (atėmus nemokamas atostogas), turi teisę gauti su veiklos rezultatais susijusį kintamąjį atlyginimą.
- 2.24. Kai yra taikomas atidėjimas, pirmiausia reikia apskaičiuoti kintamo atlyginimo sumą, skirtą kiekvienam darbuotojui einamais finansiniais metais. Faktinis mokėjimas darbuotojui už tuos metus ir atidėjimo sumos bei grafikai turėtų būti vykdomi pagal šią schemą:
 - 2.24.1. Iki 25% darbuotojo metinio pastovaus darbo užmokesčio sumos, mokamas pinigais kaip kintamasis atlyginimas 1 metais (ataskaitiniais metais).
 - 2.24.2. Suma (jei taikoma), lygi 25–40 % darbuotojo metinio fiksuoto atlyginimo, atidedama iki 2 metų ir išmokama pinigine forma kaip kintamasis atlyginimas.
 - 2.24.3. Suma (jei taikoma), atitinkanti daugiau kaip 40% darbuotojo metinio fiksuoto atlyginimo, atidedama iki 3 metų ir išmokama pinigine forma kaip kintamasis atlyginimas.

Vienkartinės premijos

- 2.25. Vienkartinė premija yra laikoma kintamu atlyginimu. Vienkartinė premija mokama visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų darbo stažą, darbo patirtį Banke ir (ar) kitus darbo santykių tarp Banko ir darbuotojo aspektus. Vienkartinė premija visiems darbuotojams yra mokama vienoda procentine dalimi nuo kiekvieno darbuotojo mėnesinio atlyginimo.
- 2.26. Vienkartinė premija yra mokama pinigine forma ir negali viršyti paskutinio darbuotojo mėnesinio atlyginimo dydžio.
- 2.27. Atidėjimo laikotarpis netaikomas vienkartinėms premijoms.
- 2.28. Šie darbuotojai negali gauti vienkartinių priedų:
 - 2.28.1. Tie, kurie padavė prašymus atleisti iš darbo;
 - 2.28.2. Tie, kurie dirbo mažiau nei 6 mėnesius iki Stebėtojų tarybos sprendimo dėl vienkartinės premijos.
- 2.29. Vienkartinės premijos įtraukiamos į skaičiavimus, atsižvelgiant į 100% (arba 200% aukščiau paminėtu atveju) limitą arba atliekant atidėjimo skaičiavimus 2.24 skyriuje.

Atidėtieji mokėjimai

- 2.30. Visiems darbuotojams yra taikomas atidėjimas, remiantis 2.24 punkte nurodytais skaičiavimais.
- 2.31. Darbuotojai, net ir pasibaigus darbo sutarčiai, turi teisę gauti anksčiau suteiktas atidėtas išmokas. Tokie mokėjimai atskleidžiami naudojant tą pačią lentelę (REM 3 lentelė **2 priede**); tačiau atskira atskleidimo lentelė yra pateikiama pildomai nutrauktiems darbo santykiams.
- 2.32. Banko akcininkas (-ai), stebėtojų tarybos siūlymu, gali priimti sprendimą panaikinti tų finansinių metų atidėtus mokėjimus visam personalui (įskaitant buvusius darbuotojus), iškilus Banko finansinio nestabilumo rizikai. Tokiu atveju, jei buvęs darbuotojas prašo atitinkamo akcininko sprendimo, Teisės skyrius turi teisę pateikti nutarimą arba sprendimo santrauką.

„Malus“ susitarimas

- 2.33. „Malus“ susitarimai yra aiškūs rizikos koregavimo mechanizmai, kai įstaiga pati koreguoja darbuotojų atlyginimą remdamasi tokiais mechanizmais (pvz., sumažindama skiriamą kintamąjį piniginių atlyginimą iki 100 % viso kintamojo atlyginimo pagal 2013 m. birželio 26 d. Direktyvą 2013/36/ES ir

2019 m. gegužės 20 d. Direktyvą (ES) 2019/878 dėl galimybės verstis kredito įstaigų veikla ir kredito įstaigų riziką ribojančia priežiūra, neatsižvelgiant į tai, koks mokėjimo būdas, pvz., grynaisiais pinigais, atidėtas mokėjimas, yra taikomas).

- 2.34. „Malus“ susitarimas visada yra susijęs su veiklos rezultatais arba rizika. Siekiama reaguoti į realius Banko, verslo linijos ar nustatytos personalo veiklos rizikos padarinius arba išliekančių rizikų pokyčius.
- 2.35. Dėl „Malus“ susitarimo jokiais aplinkybėmis negali padidėti iš pradžių paskirtas kintamasis atlyginimas arba, jei „Malus“ jau buvo taikomas praeityje, padidinti sumažintas kintamasis atlyginimas.
- 2.36. Stebėtojų taryba gali priimti sprendimą atšaukti atidėtą esamo ar buvusio darbuotojo mokėjimas už atidėtus mokėjimus iki trejų metų, jei:
- Yra įrodymų, kad darbuotojas netinkamai elgėsi ar padarė rimtą klaidą (t. y. „Elgesio kodekso ir interesų konflikto politikos“, „Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos“ ir (arba) kitų vidaus taisyklių, ypač susijusių su rizika, pažeidimas).
 - Darbuotojas tyčia ar neatsargiai dalyvavo arba buvo atsakingas už sukčiavimą ar elgesį, dėl kurio Bankas patyrė didelių nuostolių.
 - Yra bet kokių norminių sankcijų (t. y., baudžiamosios, administracinės, drausminės ir pan.), kai darbuotojo elgesys prisidėjo prie sankcijos skyrimo.
- 2.37. Jei asmuo, kuriam skirtas „Malus“ susitarimas, yra valdybos narys, jis negali dalyvauti diskusijose, sprendimuose ar veiksmuose, susijusiuose su šiuo klausimu.

Išėtinė išmoka

- 2.38. Tai speciali išmoka, kuri pagal įstatymą turi būti mokama darbuotojui, kai darbdavys nutraukia darbo santykius. Vadovaujantis Darbo kodeksu, atleidžiamiesiems darbuotojams išmokamos išėtinės išmokos, skaičiuojamos pagal vidutinį mėnesinį darbo užmokestį ir atsižvelgiant į nutraukimo priežastis, darbo stažą, sutarties pobūdį ir kitus veiksnius. Išėtinės išmokos yra išmokamos pagal principus ir apibrėžimus, nustatytus „Darbo kodekso Nr. XII-2603“, „Garantijų darbuotojams darbdavio nemokumo atveju ir išmokų už ilgalaikę tarnybą įstatyme Nr. XII-2604“, „Darbo kodekso Nr. Lietuvos Respublikos Vyriausybė dėl Ilgalaikių pašalpų fondo nuostatų patvirtinimo“.
- 2.39. Išėtinės išmokos pagal **2 priede** pateiktus apibrėžimus turi būti atskleistos

III. VIRŠVALANDŽIŲ PRINCIPAI

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

IV. VAIDMENYS IR ATSAKOMYBĖS

- 4.1. Banko akcininkas (-ai) yra įgaliotas (-i) nustatyti Stebėtojų tarybos pirmininko fiksuoto atlygio dydį.
- 4.2. Stebėtojų tarybos narių fiksuotą atlyginimą nustato pirmininkas.
- 4.3. **Stebėtojų taryba** yra įgaliota:
- 4.3.1. Patvirtinti atlyginimų politiką ir ją peržiūrėti bent kartą per metus.
 - 4.3.2. Patvirtinti „Rizikuojančiojo“ pareigybių sąrašą (**1 priedas**) valdybos teikimu.
 - 4.3.3. Patvirtinti metinį atlyginimų biudžetą (fiksuotas + kintamasis).
 - 4.3.4. Patvirtinti kintamojo atlygio mokėjimą ir bendrą sumą.
 - 4.3.5. Administracijos vadovo teikimu tvirtina valdybos narių bendrą kintamo atlyginimo dydį.
 - 4.3.6. Nustatyti administracijos vadovo, atitikties pareigūno ir vyriausiojo rizikos pareigūno kintamo atlyginimo dydį.

- 4.3.7. Patvirtinti pagrindinius veiklos rodiklius („KPI“) administracijos vadovui, atitikties pareigūnui ir vyriausiajam rizikos pareigūnui, nes visi jie yra pavaldūs stebėtojų tarybai.
- 4.3.8. Patvirtinti pagrindinius veiklos rodiklius („KPI“) valdybos nariams; valdybos narių, išskyrus generalinį direktorių ir vidaus kontrolės funkcijų vadovus, KPI gali būti perduoti administracijos vadovui nustatytam laikotarpiui.
- 4.3.9. Administracijos vadovo siūlymu patvirtinti vienkartinį premijų mokėjimą ir bendrą sumą.
- 4.4. **Audito komitetas** yra įgaliojamas:
 - 4.4.1. Patvirtinti KPI ir kintamąjį vidaus audito vadovo atlyginimą, kadangi vidaus audito vadovas yra pavaldus audito komitetui.
- 4.5. **Valdyba** yra įgaliojama:
 - 4.5.1. Nustatyti atlyginimo dydį kiekvienam darbuotojui (išskyrus administracijos vadovą ir vidaus kontrolės pareigų vadovus), neviršijant bendros stebėtojų tarybos patvirtintos kintamosios atlyginimo dalies arba perduoti šią teisę administracijos vadovui nurodytam laikotarpiui.
- 4.6. **Administracijos vadovas** yra įgaliojamas:
 - 4.6.1. Nustatyti atlyginimų diapazonus darbuotojo lygiu.
 - 4.6.2. Nustatyti visų darbuotojų (įskaitant valdybos narius, neįskaitant jo paties ir vidaus kontrolės pareigų vadovų) kintamo atlyginimo dydį pagal valdybos suteiktą įgaliojimą.
 - 4.6.3. Tvirtinti KPI darbuotojams, išskyrus valdybos narius (išskyrus atvejus, kai tai daryti įgalioja stebėtojų taryba), vidaus kontrolės pareigų vadovus ir jį patį.
 - 4.6.4. Patvirtinti vienkartinę premiją pagal atitinkamą personalo skyriaus pasiūlymą. Administracijos vadovo sprendimui dėl vienkartinės premijos turi pritarti stebėtojų taryba.
- 4.7. **Personalo skyrius** yra atsakingas už:
 - 4.7.1. Atlyginimų politikos įgyvendinimo koordinavimą Banke.
 - 4.7.2. Atitinkamo atskleidimo ir interneto svetainių publikacijų koordinavimą.
- 4.8. **Finansų departamentas** yra įgaliojamas:
 - 4.8.1. Nustatyti premijų fondą, atsižvelgiant į banko finansinio stiprumo ir pelningumo rodiklius.
 - 4.8.2. Atlikti mokėjimus gavę patvirtinimą minėtais valdžios lygiais.
- 4.9. Patvirtinimo organai ir įgaliojimai pavaizduoti **3 priede**.

V. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

- 5.1. Politika turi būti prieinama darbuotojams, kuriems ji yra taikoma. Darbuotojai iš anksto informuojami apie kintamo atlyginimo nustatymo kriterijus ir metodus.
- 5.2. Informacija apie atlyginimų politiką ir praktiką turi būti atskleidžiama pagal 2013 m. birželio 26 d. Reglamentą ES Nr. 575/2013 dėl rizikos ribojimo reikalavimų kredito įstaigoms ir investicinėms įmonėms ir skelbiama EMBank interneto svetainėje, atsižvelgiant į personalo skyriaus parengtą atlyginimo išmokėjimo politikos internetinę versiją iki kiekvienų metų balandžio 30 d. Internetinės versijos, kaip stebėtojų tarybos patvirtintos atlyginimo išmokėjimo politikos pogrupio, pakartotinai tvirtinti valdybai nereikia.
- 5.3. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą atskleidžia tik laikydamasis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas asmens duomenų konfidencialumo nuostatų bei teisinės apsaugos reikalavimų.
- 5.4. Personalo skyrius yra atsakingas už atskleidimo duomenų pagal **2 priedą** parengimą ir Politikos bei atskleidimo duomenų paskelbimo Banko interneto svetainėje koordinavimą.

VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 6.1. Personalo skyrius ne rečiau kaip kartą per metus peržiūri ir atnaujina šią Politiką, o stebėtojų taryba ją tvirtina.
- 6.2. Vidaus audito departamentas ne rečiau kaip kartą per metus turi tikrinti, kaip įgyvendinami Politikos

- principai. Politikos įgyvendinimui patikrinti gali būti pasitelktos nepriklausomos trečiosios šalys.
- 6.3. Jei Politika keičiama, ji Lietuvos bankui pateikiama kiekvienais metais iki einamųjų metų balandžio 30 d.

VII. PRIEDŲ SĄRAŠAS

- 7.1. 1 priedas: Rizikos pozicijų sąrašas.
- 7.2. 2 priedas: Duomenų atskleidimo lentelės.
- 7.3. 3 priedas: Patvirtinimų / įgaliojimų suvestinė lentelė (įterpta)

1 priedas: RIZIKOS POZICIJŲ SĄRAŠAS

1. Stebėtojų tarybos nariai.
2. Valdybos nariai.
3. Kredito komiteto nariai.
4. Šios pareigos yra rizikingos, nepaisant to, ar esate minėtų valdybų ir komitetų nariai:

Generalinis direktorius,

Generalinio direktoriaus pavaduotojas,

Vyriausiasis finansų pareigūnas,

Vyriausiasis rizikos pareigūnas,

Vyriausiasis operacijų pareigūnas,

Vietinių pardavimų vadovas,

Pasaulinių pardavimų vadovas,

Iždo vadovas,

Vidaus audito vadovas,

Atitikties pareigūnas,

Rizikos skyriaus vadovas,

Kreditų vadovas,

AML / CFT atitikties vadovas,

MLRO vadovas,

FI vadovas.

*** Kai kuri nors iš šių pareigybių yra neužimta, asmuo, turintis didžiausią darbo stažą ir atliekantis šias užduotis pagal minėtą funkciją, laikomas prisiimančiu riziką.

2 priedas: DUOMENŲ ATSKLEIDIMO LENTELĖS

Atskleidimo duomenys turi būti atnaujinami iki kiekvienų metų balandžio 30 d. už baigtus finansinius metus.
2024 m. gruodžio 31 d. „EMBank“ turi 20 rizikuojančių asmenų.

REMI – už finansinius metus paskirtas atlyginimas

			A	B	C	D
			Priežiūros funkcija	Valdymo funkcija	Kita vyresnioji vadovybė	Kiti identifikuoti darbuotojai
1	Fiksuotas atlyginimas	Identifikuotų darbuotojų skaičius	4	5	8	3
2		Visas fiksuotas atlyginimas	526,499	736,411	563,242	113,809
3		Iš kurių grynaisiais pinigais	526,499	736,411	563,242	113,809
4		(Netaikoma ES)				
ES-4a		Iš jo: akcijos arba lygiavertės nuosavybės teisės				
5		Iš jo: su akcijomis susietos priemonės arba lygiavertės nepiniginės priemonės				
ES-5x		Iš jo: kitos priemonės				
6		(Netaikoma ES)				
7	Kintamasis atlyginimas	Iš jo: kitos formos				
8		(Netaikoma ES)				
9		Identifikuotų darbuotojų skaičius	4	5	8	3
10		Bendras kintamasis atlyginimas*	0	124,268	83,395	13,766
11		Iš jų grynaisiais pinigais	0	124,268	83,395	13,766
12		Iš jų: atidėtas mokėjimas				
ES-13a		Iš jo: akcijos arba lygiavertės nuosavybės teisės				
ES-14a		Iš jų: atidėtas				
ES-13b	Kintamasis atlyginimas	Iš jo: su akcijomis susietos priemonės arba lygiavertės nepiniginės priemonės				
ES-14b		Iš jų: atidėtas				
ES-14x		Iš jo: kitos priemonės				
ES-14m		Iš jų: atidėtas mokėjimas				
15		Iš jo: kitos formos				
16		Iš jų: atidėtas				
17		Visas atlyginimas (2*10)	526,499	860,679	646,637	127,575

Bendras kintamasis atlyginimas*: Šis mokėjimas bus atliktas 2025 m. balandžio mėn.

REM5 – informacija apie darbuotojų, kurių profesinė veikla turi esminės įtakos įstaigos rizikos profiliui, atlyginimą (nustatyti darbuotojai)

		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
		Valdančių narių atlyginimas			Verslo sritys						
		MB priežiūros funkcija	MB Valdymo funkcija	Iš viso MB	Investicinė bankininkystė	Mažmeninė bankininkystė	Turto valdymas	Įmonės Funkcijos	Nepriklausomos valdymo funkcijos	Visa kita	Iš viso
1	Bendras identifikuotų darbuotojų skaičius										20
2	Iš jų: MB nariai	4	5	9							
3	Iš jų: kita vyresnioji vadovybė				0	0	0	0	2	6	
4	Iš jų: kiti nurodyti darbuotojai				0	0	0	0	1	2	
5	Visas identifikuotų darbuotojų atlyginimas	526,499	860,679	1,387,178	0	0	0	0	209,703	564,508	
6	Iš jų: kintamasis atlyginimas*	0	124,268	124,268	0	0	0	0	21,690	75,471	
7	Iš jų: fiksuotas atlyginimas	526,499	736,411	1,262,910	0	0	0	0	188,013	489,037	

Iš jų: kintamasis atlyginimas*: Šis mokėjimas bus atliktas 2025 m. balandžio mėn.

3 priedas: PATVIRTINIMŲ / ĮGALIOJIMŲ LENTELĖ

	KPI	Atlyginimas	Įgaliojimas
Generalinis direktorius	Stebėtojų taryba	Stebėtojų taryba	Ne
Atitikties ir rizikos kontrolės vadovo pareigos	Stebėtojų taryba	Stebėtojų taryba	Ne
Vidaus audito vadovo pareigos	Audito komitetas	Audito komitetas	Ne
Valdybos narys (kuris NĖRA vidaus kontrolės pareigų vadovas)	ST / įgalioja generalinį direktorių	Valdybos narys / įgalioja generalinį direktorių	Taip
Kiti darbuotojai	Generalinis direktorius	Valdybos narys / įgalioja generalinį direktorių	Taip