



ĮVAIROVĖS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 1.1. Ši įvairovės politika (toliau – **Politika**) numato reikalavimus, kurių akcinė bendrovė Šiaulių bankas (toliau – **Bankas**) ir jos patronuojamosios įmonės (toliau – **Grupės įmonės**) (toliau Bankas ir Grupės įmonės kartu – **Grupė**) laikosi skatindamos lygybę ir įvairovės kultūros puoselėjimą Grupėje. Valdymo organu/organais laikomas priežiūros funkciją atliekantis kolegialus valdymo organas – stebėtojų taryba (toliau – **Taryba**) ir valdymo funkciją atliekantis kolegialus valdymo organas – valdyba (toliau – **Valdyba**).
- 1.2. Įvairovė – tai padėtis, kuriai esant darbuotojų ir valdymo organų narių ypatybės, įskaitant amžių, lytį, geografinę kilmę, išsilavinimą ir profesinę patirtį, skiriasi taip, kad Grupėje ir atitinkamai valdymo organuose būtų galima užtikrinti pozityvių įvairovę. Įvairovė yra veiksnys, nuosekliai didinantis darbuotojų ir valdymo organų narių potencialą, organizacijos konkurencinį pranašumą, pelningumą ir užtikrinantis, kad Grupė išliktų patrauklus darbdavys darbuotojams ir partneris suinteresuotoms šalims.
- 1.3. Politikos tikslas yra puoselėti Grupės kultūrą, kurioje lyčių lygybė ir įvairovė būtų savaime suprantamos organizacijos dalys ir kur skirtumai būtų aktyviai naudojami kuriant verslo naudą. Politika siekiama užtikrinti platų Grupės darbuotojų ir valdymo organų narių savybių ir gebėjimų spektrą, siekiant užtikrinti nuomonių ir patirties įvairovę ir sudaryti palankesnes sąlygas nepriklausomoms nuomonėms ir patikimam sprendimų priėmimui. Lyderystė, kuri atpažįsta, vertina ir panaudoja darbuotojų ir valdymo organų narių skirtumus bei panašumus, suteikia žmonėms didesnes galimybes išnaudoti visą savo potencialą.
- 1.4. Banko vadovų tinkamumo ir vertinimo politika reglamentuojama taip, kad renkant / įdarbinant naujus Banko valdymo organų narius, taip pat planuojant pareigų perėmimą, būtų atsižvelgiama į šios Politikos tikslus ir uždavinius. Banko lygių galimybių įgyvendinimo ir diskriminacijos draudimo priežiūros principai bei įgyvendinimo taisyklės reglamentuojamos atskirais Banko vidaus dokumentais.
- 1.5. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos banko valdybos 2012 m. rugpjūčio 2 d. nutarimu Nr. 03-176 „Dėl bankų vidaus valdymo bendrųjų reikalavimų aprašo patvirtinimo“ ir 2013 m. lapkričio 14 d. nutarimu Nr. 03-181 „Dėl Lietuvos banko priežiūros finansų rinkos dalyvių vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų vertinimo nuostatų patvirtinimo“, 2021 m. liepos 2 d. Europos bankininkystės institucijos (EBA) ir Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos (ESMA) Gairėmis dėl valdymo organo narių ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų tinkamumo vertinimo (EBA/GL/2021/06) (angl. *Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders*), NASDAQ Vilnius listinguojamų bendrovių valdysenos kodeksu.
- 1.6. Politika taikoma visiems Banko ir Grupės įmonių darbuotojams ir valdymo organų nariams. Politika įgyvendinama Banko ir Grupės įmonių vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.

II. ĮVAIROVĖS POLITIKOS PRINCIPAI IR TIKSLAI

- 2.1. **Įvairovės kultūros puoselėjimas.** Bankas yra pasiryžęs gerinti visų kriterijų – amžiaus, lyties, išsilavinimo ir patirties įvairovę Grupės mastu. Geografinės kilmės kriterijus nėra privalomai nustatomas, nes nei Bankas, nei Grupės įmonės neveikia tarptautiniu mastu, tačiau Banko vertinamas kaip privalumas. Banko ir Grupės įmonių vadovai ir darbuotojai turi suvokti įvairovės teikiamas naudas, kurti ir skatinti įvairovės kultūrą. Grupės mastu yra siekiama didinti vadovų ir darbuotojų sąmoningumą apie įvairovės valdymo organe ir Grupėje naudas, organizuojant mokymus ar kitas komunikacines, švietėjiškas iniciatyvas.

- 2.2. **Valdymo organo narių įvairovės didinimas.** Banko ir Grupės įmonių valdymo organai, užtikrinant teisės aktuose nustatytų reikalavimų, taikomų Bankui ir Grupės įmonei, laikymąsi, turi būti pakankamai įvairūs pagal jų narių amžių, lytį, profesinį išsilavinimą ir patirtį, kad galėtų pateikti įvairių požiūrių, nepriklausomų nuomonių ir su tuo susijusių iššūkių. Priimant sprendimą dėl skyrimo / įdarbinimo turi būti atsižvelgiama į atrinktų tinkamų kandidatų sąrašą, bei įvertinama, kad įvairesnis valdymo organas skatina konstruktyvią kritiką ir įvairiomis nuomonėmis grindžiamas diskusijas. Vis dėlto neturi būti skiriami / įdarbinami valdymo organo nariai vien siekiant padidinti įvairovę, jei dėl to suprastėtų kolektyvinis valdymo organo veikimas ir sumažėtų jo narių kolektyvinis arba individualus tinkamumas.
- 2.3. **Lygybė.** Visi Grupės darbuotojai ir valdymo organų nariai, neatsižvelgiant į lytį, etninę kilmę, religiją ar kitus įsitikinimus, amžių, seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę ir lytinę raišką ar fizinius gebėjimus, turi vienodas galimybes įsidarbinti, dirbti, tobulėti ir siekti karjeros. Grupė užtikrina, kad per visą darbo Grupėje laikotarpį būtų suteiktos lygios sąlygos, atlyginimas ir karjeros galimybės.
- 2.4. **Lygaus lyčių pasiskirstymo siekimas.** Grupė siekia tolygaus lyčių pasiskirstymo didindama nepakankamai atstovaujamos lyties dalį visais lygiais – nuo aukščiausios vadovybės iki darbuotojų. Tačiau net ir siekiant didinti lyčių pasiskirstymą pirmiausia atsižvelgiama į asmens išsilavinimą, darbinę kvalifikaciją, patirtį, įgūdžius, sugebėjimus, dalykines ir asmenines savybes bei kitus reikšmingus kriterijus, susijusius su asmens gebėjimu operatyviai bei kokybiškai atlikti darbą.
- 2.5. **Nepakankamai atstovaujamos lyties dalies valdymo organuose didinimas.** Bankas atsižvelgia į nepakankamai atstovaujamos lyties dalį Banko Taryboje, Valdyboje renkant / įdarbinant naujus narius, taip pat planuojant pareigų perėmimą, ir taip siekia didinti nepakankamai atstovaujamos lyties dalį Banko valdymo organuose. Didinant lyčių pasiskirstymą valdymo organuose turi būti užtikrinama valdymo organų narių kvalifikacijų ir kompetencijų įvairovė. Būtina sąlyga, kad kartu valdymo organo nariai turėtų pakankamai žinių, profesinių kompetencijų ir patirties, kad suprastų Grupės veiklą ir su tuo susijusias rizikas, taip pat kad valdymo organo sudėtis atitiktų teisės aktų keliamus reikalavimus. Bankas aktyviais veiksmais ir nuosekliai siekia didinti skirtingų lyčių pasiskirstymą Banko valdymo organuose ir šia Politika nustato, kad 25 proc. yra minimalus nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų Banko Taryboje ir Valdyboje kriterijus, kuris nuo 2028 metų, t. y. Banko Tarybos ir Valdybos naujos kadencijos pradžios, turi būti ne mažesnis kaip 30 proc. Kiekybiniai tikslai dėl lyčių pasiskirstymo Grupės įmonių valdymo organuose nėra nustatomi, tačiau esant lygiaverčiams kandidatams į Grupės įmonių valdymo organų narius, prioritetas turi būti teikiamas nepakankamai atstovaujamos lyties atstovui.
- 2.6. **Nulinė tolerancija diskriminacijai.** Grupėje taikoma nulinė tolerancija diskriminacijai ir keliamas reikalavimas imtis aktyvių pastangų siekiant įvairovės ir lygybės. Niekas neturi būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, odos spalvos, etninės ar socialinės kilmės, genetinių ypatybių, religijos ar tikėjimo, priklausymo nacionalinei mažumai, turto, gimimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Netoleruojamos bet kokio pobūdžio patyčios ir priekabiavimas. Visi asmenys turi jaustis laisvai reikšdami atvirai savo nuomonę ir jausti galintys savo nuomone daryti įtaką pokyčiams. Tikimasi, kad vadovai savo aktyviais veiksmais neutralizuos ir sustabdys bet kokias patyčias, priekabiavimą ar diskriminaciją.

III. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

- 3.1. Įvairovė laikoma integruota Banko ir Grupės valdymo dalimi, ir turi atsispindėti tiek kasdieninėje veikloje, tiek Grupės strategijoje.
- 3.2. Įvairovė ir pozityvus požiūris į įvairovę yra skatinami Grupėje visuose lygiuose – nuo aukščiausios vadovybės iki darbuotojų. Kiekvienas vadovas turi skatinti įvairovę vadovaujamame padalinyje, užtikrinti lygybę ir nulinę toleranciją diskriminacijai bei visų kitų Politikos principų tinkamą laikymąsi. Vadovams per mokymus turi būti suteikiama daugiau informacijos apie įvairovės valdymo organe ir organizacijoje naudą.

- 3.3. Politikos tikslai įgyvendinami ir įvairovės balanso siekiama stiprinant žmogiškųjų resursų valdymą Grupės mastu - pradedant atrankos ir įdarbinimo procesu, veiklos vertinimu, vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų pamainumo, kandidatų į valdymo organo nario pareigas rezervo sudarymo procesais.
- 3.4. Visi darbuotojai ir valdymo organų nariai, manantys, kad pažeidžiami Politikos principai, turi teisę pildyti anoniminį pranešimą Banko atitikties pareigūnui arba Banko skyrimo komiteto pirmininkui su prašymu ištirti susiklosčiusią situaciją, taip pat teikti pranešimą pagal Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymą. Bankas, bet koku kanalu gavęs informacijos apie Politikos nesilaikymą, nedelsiant turi imsis veiksmų tokiems galimiems pažeidimams ištirti bei jiems pašalinti ir reguliariai apie tai informuoti Banko Tarybą. Draudžiamas ir netoleruojamas bet koks persekiojimas, priekabiavimas ar priešiškas elgesys prieš informaciją apie Politikos principų nelaikymą pateikusį asmenį.
- 3.5. Atliekant reguliarią Banko valdymo organo sudėties peržiūrą, turi būti dokumentuojamas Politikos tikslų įgyvendinimas. Jei Politikos tikslai ar uždaviniai neįgyvendinti laiku, turi būti dokumentuojamos jų neįgyvendinimo priežastys, taikytinos priemonės ir laikotarpis, per kurį šios priemonės turėtų būti taikomos, siekiant užtikrinti įvairovės tikslų, uždavinių įgyvendinimą.

IV. ATSAKOMYBĖ IR ATSKAITOMYBĖ

- 4.1. Bankas reguliariai stebi ir vertina Politikos įgyvendinimą.
- 4.2. Už Banko pažangą įvairovės srityje ir Politikos laikymąsi atsakinga Banko Valdyba, išskyrus šia Politika nustatyto nepakankamai atstovaujamos lyties atstovų Banko valdymo organuose kriterijaus užtikrinimą, už kurį atsakinga Banko Taryba. Įvairovės politikos įgyvendinimą Banko valdymo organuose stebi ir vertina Banko Skyrimo komitetas, kuris, esant poreikiui, teikia rekomendacijas Banko Tarybai.
- 4.3. Kiekviena Grupės įmonė atsakinga už Politikos įgyvendinimą Grupės įmonėje ir atskaitinga Banko Valdybai.
- 4.4. Banko vidaus audito tarnyba reguliariai, savo veiklos planuose nustatytais terminais tikrina, kaip Politika įgyvendinama Banko valdymo organų įvairovės apimtyje.
- 4.5. Apie visus identifikuotus nukrypimus nuo Politikos turi būti informuojama Banko valdyba, išskyrus – apie nukrypimus Banko valdymo organo narių įvairovės apimtyje turi būti informuojama Banko Taryba tiesiogiai arba per Banko Skyrimo komitetą.
- 4.6. Bankas reguliariai, bet ne rečiau kaip kartą per metus skelbia informaciją apie Politiką, taikomą atrenkant valdymo organo narius, jos tikslus ir išdėstytus Politikos svarbius uždavinius, taip pat koku mastu šie tikslai ir uždaviniai įgyvendinti. Ši informacija Banko atskleidžiama per metinę finansinę atskaitomybę.

V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 5.1. Politiką ir jos pakeitimus rengia Banko personalo departamentas ir teikia ją svarstyti Banko Valdybai ir Skyrimo komitetui. Politika, kartu su Banko Valdybos, Skyrimo komiteto atsiliepimais ir pasiūlymais teikiama tvirtinti Banko Tarybai. Politika įsigalioja ją patvirtinus Banko Tarybai.
- 5.2. Tvirtinant, keičiant ir naikinant Politiką, turi būti iš anksto informuojama Banko darbo taryba ir, esant poreikiui, su ja konsultuojamasi.
- 5.3. Politika peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama Banko vidaus dokumentuose nustatytais terminais ir tvarka.
- 5.4. Politika skelbiama Banko interneto svetainėje.
- 5.5. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.
