



SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

1. TIKSLAS IR TAIKYMAS

- 1.1. UAB „SB Asset Management“ (toliau – **Bendrovė**) sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika (toliau – **Politika**) nustato Bendrovės darbuotojų, nustatytų pagal Politikos 2.1 punkto nuostatas, darbo apmokėjimo ir skatinimo tvarką, sąlygas ir procedūras.
- 1.2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad ši politika atitiktų ir skatintų patikimą ir veiksmingą Bendrovės rizikų, su kuriomis Bendrovės susiduria ar gali susidurti savo veikloje, įskaitant tvarumo riziką, valdymą bei užtikrinti, kad kiekvieno Darbuotojo gaunamas atlygis būtų susietas su individualaus tokio Darbuotojo veiklos įvertinimu.
- 1.3. Politika parengta vadovaujantis Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos 2016 m. spalio 14 d. Gairėmis dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575-LT), Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-166 patvirtintais Pensijų fondų valdymo įmonių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimais, Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 12 straipsnio nuostatomis, kitais įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais, reglamentuojančiais valdymo įmonių atlyginimų klausimus (toliau bendrai – **Reikalavimai**). Rengiant Politiką taip pat atsižvelgiama į 2019 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2019/2088 Dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriuje (toliau – **Reglamentas**).
- 1.4. Atsižvelgiant į tai, kad Bendrovė yra AB Šiaulių banko grupės (toliau – Grupė) įmonė, Bendrovei yra taikoma ir AB Šiaulių banko Atlygio politika¹ joje numatyta apimtimi.
- 1.5. Atlyginimų komitetas Bendrovėje nėra sudaromas, atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, jos mastą bei sudėtingumą.
- 1.6. Bendrovės valdyba tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir teisės aktų atitikties kontrolę atsakingų vadovujančiųjų darbuotojų atlyginimų nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus.

2. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 2.1. Politikoje naudojamos sąvokos:
 - 2.1.1. **Bendrovės Nustatytieji darbuotojai** arba **Darbuotojai** – tai Bendrovės darbuotojai ir renkamų organų nariai, kurie eina arba užima pareigas, įtrauktas į Bendrovės pareigybių, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, sąrašą, kuris tvirtinamas ir (ar) keičiamas Bendrovės valdybos nutarimu ir yra šios Politikos dalis **1 priedas** (toliau – **Sąrašas**). Bendrovės Nustatytaisiais darbuotojais šioje Politikoje nėra laikomi **Grupės Nustatytieji** darbuotojai, kurie nustatomi AB Šiaulių banko valdybos sprendimu ir kuriems tiesiogiai taikoma AB Šiaulių banko Atlygio politika bei kiti Banko vidaus teisės aktai, susiję su atlygio Grupės Nustatytiesiems darbuotojams apskaičiavimu, paskyrimu ir išmokėjimu.
 - 2.1.2. **Bendrovės Nustatytosios pareigybės** arba **Darbuotojų pareigybės** – šios Politikos **1 priede** nurodytos darbuotojų pareigybės, kurios nustatomos Bendrovės valdybos, vadovaujantis teisės aktuose (įskaitant ESMA gairių 19 p.) nurodytomis Darbuotojų kategorijomis.
 - 2.1.3. **Atlygio sistema** - tai visuma atlygio paketo elementų, kuriuos Bendrovė naudoja, siekdama pritraukti, motyvuoti, išlaikyti geriausius darbuotojus, kurie padėtų įgyvendinti Bendrovės ilgalaikius tikslus, verslo strategiją. Atlygio Bendrovės nustatytiesiems darbuotojams sudedamosios dalys yra: (i) **fiksuotas atlygis**, kurį sudaro: pareiginis (mėnesinis) atlyginimas ir papildomos naudos (darbuotojams galimai skiriamos ilgalaikės naudos, išmokos, pašalpos, kurias gali gauti didelė dalis Bendrovės darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdantys darbuotojai), ir (ii) kintamasis atlygis, kuriuo laikomi metinis kintamasis atlygis (toliau – **Premijos** arba **MKA**) ir vienkartinės premijos (jei tokių būtų). Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojas negali būti skiriami kiti priedai, kaip kintamas atlygis už darbuotojų veiklos rezultatus už praėjusį ketvirtį ar kitą praėjusį laikotarpį. Garantuotas kintamasis atlygis Bendrovėje nėra mokamas.
 - 2.1.4. **Ex-post korekcijos** – apima Ex-post rizikos korekcijas, Ex-post korekcijas, susijusias su Darbuotojo veikla:
 - 2.1.4.1. **Ex-post rizikos korekcijos** – Atidėtos dalies, kuri nėra patvirtinta, koregavimas (mažinimas), kai iki patvirtinimo momento nustatoma, jog (i) Bendrovės ar Grupės finansinė būklė yra netvari (išvada, kad yra likvidumo problemų arba kyla reali grėsmė, kad turės likvidumo problemų, ar taps

¹ [Svarbūs dokumentai | įstatai | taisyklės - Šiaulių bankas \(sb.lt\)](#)



nemokus) arba (ii) išmokėjus sukauptą Premijų fondą, Bendrovės ar Grupės finansinė būklė taptų netvaria arba (iii) įvyksta kiti esminiai įvykiai, keliantys grėsmę Bendrovės ar Grupės veiklos tęstinumui (pvz. patiriami ženklūs nuostoliai, veiklos riziką apibūdinantys Bendrovės ar Grupės rodikliai pažeidžia priežiūros institucijų nustatytus normatyvus ir pan.).

- 2.1.4.2. **Ex-post korekcijos, susijusios su Darbuotojo veikla** – Atidėtos dalies, kuri nėra patvirtinta, koregavimas, kai iki patvirtinimo (i) Darbuotojui inicijuojami arba jo atžvilgiu vykdomi vidaus tyrimai dėl Bendrovės / Grupės tvarkų, susijusių su rizikos valdymu, darbo pareigų pažeidimo, etikos kodekso nesilaikymo, jei tai sąlygoja nuostolius Bendrovei ar Grupei ar sukelia ženklų riziką, arba (ii) darbo santykiai su Bendrove pasibaigia dėl Darbuotojo kaltės, arba (iii) gaunamos vidaus, išorinio audito ar kito kontroliuojančio padalinio ar priežiūros institucijos išvados dėl Darbuotojo ar jo vadovaujamo padalinio veiklos esminių klaidų, padarytų valdant rizikas.
- 2.2. Darbuotojui mokamas fiksuotas atlygis, t.y. pareiginis mėnesinis atlyginimas (bazinis nekintamas) darbo užmokestis (toliau – **Pareiginis mėnesinis atlyginimas**). Renkamų organų nariai, kurie nesudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti fiksuotą atlygį teisės aktų nustatyta forma ir pagal paslaugų sutartis. Pareiginis mėnesinis atlyginimas ir jo dydis nustatomas darbo sutartyse ir mokamas įstatymų nustatyta tvarka.
- 2.3. Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams, šioje Politikoje nustatytais atvejais ir tvarka, mokamas Premija/MKA, kurio dydis ir mokėjimas dydis yra pagrįstas bendru Darbuotojo, padalinio bei Bendrovės iš anksto nustatytų tikslų ir pasiektų rezultatų vertinimu ir kurį skiriant atsižvelgiama į Bendrovės, padalinio/komandos ir (ar) darbuotojo veiklos rezultatus (kaip plačiau nurodyta 4.5 punkte) ir siekiama skatinti patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą. Siekiant įgyvendinti Bendrovei taikomus priežiūros reikalavimus, Premijai taikomi tokie pat reikalavimai ir apribojimai (įskaitant atitinkamų Pareiginio mėnesinio atlyginimo ir Premijos dalių proporcijų išlaikymą), kokie Reikalavimuose nustatyti kintamajai atlyginimo daliai. Sprendimą dėl MKA mokėjimo ar nemokėjimo Bendrovės Nustatytiesiems darbuotojams priima Bendrovės valdyba savo nuožiūra.
- 2.4. Tuo atveju, jeigu darbo sutartyje ar kitame rašytiniame susitarime yra įtvirtinti kiti susitarimai dėl atlygio mokėjimo, tokie rašytiniai Bendrovės įsipareigojimai Darbuotojui turi būti vykdomi ir sutartyje numatyti priedai ar kitos atlygio dalys mokami sutartyje nustatyta tvarka kaip fiksuotas atlygis.
- 2.5. Darbuotojams gali būti suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiams mokėjimais, t.y. nepiniginės naudos (dalies ar visų mokymų kainos kompensavimas, vidiniai Bendrovės renginiai, kt.). Netiesioginių finansinių naudų paketas, jei toks taikomas, parenkamas atsižvelgus į Bendrovės finansinę padėtį ir strategiją, taip pat teisingumo ir skaidrumo principus.
- 2.6. Atlygis visais atvejais turi būti nediskriminuojantis politinėmis pažiūromis, lyties ir kitomis galimomis priežastimis bei užtikrinantis lygiateisiškumo principą. Politika yra lyčių atžvilgiu neutrali atlygio politika, t. y. grindžiama vienodu atlygio nustatymu bet kurios lyties darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą.

3. PAREIGINIS MĖNESINIS ATLYGINIMAS

- 3.1. Pareiginis mėnesinis atlyginimas yra atlyginimas (darbo užmokestis), kuriuo Darbuotojui atlyginama už darbo sutartimi sutarto darbo atlikimą ir kuris yra susietas su Darbuotojo išsilavinimo lygiu, darbo stažo lygiu, reikalaujamos kompetencijos ir įgūdžių lygiu, darbo patirtimi, atitinkamu verslo sektoriumi ir regionu.
- 3.2. Įprastai Pareiginis mėnesinis atlyginimas peržiūrimas kartą metuose, metinių vertinamųjų pokalbių metu. Pareiginis mėnesinis atlyginimas skiriamas ir nustatomas pagal Bendrovėje taikomas tvarką ir sąlygas.
- 3.3. Tais atvejais, kai Darbuotojas greta Pareiginio mėnesinio atlyginimo turi teisę gauti ir Premiją, Pareiginis mėnesinis atlyginimas nustatomas taip, kad būtų užtikrinamos tinkamos Pareiginio mėnesinio atlyginimo ir Premijos dalių proporcijos. Pareiginis mėnesinis atlyginimas turi sudaryti pakankamai didelę viso Darbuotojui mokamo atlyginimo dalį, kad Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo politiką.

4. PREMIJŲ SKYRIMAS

- 4.1. Premijos paprastai skiriamos neviršijant Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo. Sprendimą dėl Darbuotojams už atitinkamus kalendorinius metus skiriamos bendros Premijų sumos Bendrovės generalinio direktoriaus teikimu priima Bendrovės valdyba. Kaip nurodyta AB Šiaulių banko Atlygio politikoje, Premijų fondo dydis turi būti patvirtintas Bendrovės vienintelio akcininko - AB Šiaulių banko.
- 4.2. Premijos, įskaitant ir atidėtąją jų dalį, Darbuotojams gali būti skiriamos ir (arba) išmokamos tik esant tvariai Bendrovės finansinei padėčiai. Visais atvejais apskaičiuotas Premijų mokėjimui skirtų lėšų fondas neturi riboti Bendrovės galimybių stiprinti kapitalo bazę.



- 4.3. Jei atitinkamų metų Bendrovės finansinės veiklos rezultatai yra neigiami ar Bendrovė nepasiekia užsibrėžtų veiklos tikslų, tai Bendrovės valdyba, Bendrovės generalini direktoriaus teikimu, turi teisę priimti sprendimą nemokėti Premijos ar jos dalies, arba sumažinti anksčiau nustatytos Premijos sumą, taip pat ir anksčiau skirtų tokių sumų išmokėjimą, iš anksto apibrėždamas tokio nemokėjimo arba sumažinimo laikotarpį.
- 4.4. Premija yra skiriama tik atlikus metinį Darbuotojo veiklos vertinimą ir remiantis paskutiniųjų metų veiklos vertinimo rezultatais. Metinis individualus Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Bendrovės vidaus teisės aktuose nustatyta tvarka. Darbuotojai tiesioginio vadovo turi būti iš anksto supažindinami su kriterijais, kuriais vadovaujantis būti skiriama Premija, vertinimo procesu ir jo rezultatais.
- 4.5. Premijos dydis nustatomas atsižvelgiant į šiuos principus:
 - 4.5.1. vertinamas Bendrovės veiklos metinių tikslų įvykdymas. Šiuo atveju atsižvelgiama į Bendrovės biudžeto ir (ar) kitų Bendrovės veiklos metinių tikslų, kurie pristatomi ir (arba) tvirtinami Bendrovės valdybos kartu su Bendrovės metiniu biudžetu, įvykdymą;
 - 4.5.2. vertinami Bendrovės padalinio ir (ar) komandos, kurioje dirba Darbuotojas, veiklos rezultatai ir tikslų įvykdymas;
 - 4.5.3. vertinamas individualių Darbuotojo planų ir užduočių, nurodytų Darbuotojo individualiame vertinimo plane arba darbo sutartyje ir (ar) kitame susitarime, įvykdymas. Sudarant Darbuotojo individualų veiklos planą ir vertinant individualius atskiro Darbuotojo veiklos rezultatus, turi būti atsižvelgiama ir į nefinansinius bei elgsenos („minkštuosius“) kriterijus, tokius kaip Bendrovės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais, taisyklių laikymasis, kvalifikacijos kėlimas ir pan. Individualaus vertinimo plano sudarymui ir vertinimui yra naudojama Veiklos vertinimo anketa, kaip tai nurodyta Bendrovės vidaus teisės aktuose.
- 4.6. Kontrolės funkcijas vykdančių darbuotojų atlyginimo struktūra neturėtų kelti pavojaus jų nepriklausomumui ir dėl jos neturėtų kilti interesų konfliktų šių funkcijų vykdytojams. Kontrolės funkcijas vykdančiams Darbuotojams skiriamos Premijos yra grindžiamos konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais, nepriklausomai nuo veiklos rezultatų, kuriuos pasiekė jų kontroliuojami Bendrovės padaliniai, ir nenustatomos vadovaujantis vien tik visos Bendrovės veiklos rezultatų kriterijais.
- 4.7. Nustatant Bendrovės, Bendrovės padalinio ir Darbuotojo veiklos tikslus bei vertinant jų įvykdymą, kai tai aktualu, atsižvelgiama į Bendrovės taikomus tvarumo principus ir tvarumo rizikos valdymą pagal Bendrovės Atsakingo investavimo ir tvarumo rizikos integravimo politikos nuostatas. Visais atvejais nustatant veiklos tikslus, Bendrovė neskaitina prisiimti per didelės su tvarumu susijusios rizikos.
- 4.8. Bendrovė, nedarant poreikio kitoms jos teisėms, gali savo nuožūra sustabdyti Premijos išmokėjimą, sumažinti paskirtos Premijos dalį ar Premijos nemokėti, jeigu Darbuotojas padaro darbo sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse, kituose Bendrovės vidaus dokumentuose ar teisės aktuose nurodytų pareigų pažeidimą.
- 4.9. Garantuotos Premijos yra nesuderinamos su patikimu rizikos valdymu ir mokėjimo už veiklos rezultatus principu, todėl negali būti įtraukiamos į būsimus atlygių planus.
- 4.10. Darbuotojas negali naudotis asmeninėmis apsidraudimo strategijomis arba draudimu nuo Premijos sumažėjimo, siekiant sumažinti rizikos poveikio įtaką, numatytą jo Premijos skaičiavimo modeliuose.

5. PREMIJŲ MOKĖJIMAS

- 5.1. Premija, apskaičiuota ir patvirtinta šioje Politikoje nustatyta tvarka, Bendrovės Nustatytajam Darbuotojui išmokama pinigais laikantis šių išmokėjimo terminų:
 - 5.1.1. 50 proc. Premijos sumos išmokama vienu mokėjimu Bendrovės valdybos sprendime nustatyta tvarka ir terminais;
 - 5.1.2. Likusi 50 proc. Premijos dalis (toliau – **Atidėta dalis**) išmokama Darbuotojui vadovaujantis pro rata principu per 3 (tris) metus, t. y. atidėta Premijos dalis turi būti proporcingai paskirstyta per visą atidėjimo laikotarpį, pradedama mokėti ne anksčiau kaip po 1 metų nuo Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos ir mokama kas metus (Bendrovės valdybos sprendime arba Bendrovės vidaus teisės aktuose nustatytu terminu), išmokant proporcingai tiems metams apskaičiuotą Premijos dalį. Atskirais atvejais sprendimą dėl Premijos skyrimo priimanti Bendrovės valdyba turi teisę nuspręsti dėl ilgesnio atidėjimo laikotarpio, paprastai ne ilgesnio kaip 5 metai, atsižvelgdamas į Bendrovės ir (ar) atitinkamo kolektyvinio investavimo subjekto ar pensijų fondo verslo ciklą, veiklos pobūdį, Darbuotojo prisiimamą riziką ir veiklos rezultatus bei kitus teisės aktuose numatytus kriterijus. Po Atidėtos dalies paskyrimo, Bendrovės valdyba už kiekvienus metus paskirtą Atidėtą dalį privalo patvirtinti per tris kartus (t.y. po 1 metų turi būti patvirtinta 1/3 Atidėtos dalies dalis, po 2 metų - papildoma 1/3 Atidėtos dalies dalis, po 3 metų - likusi 1/3 paskirtos Atidėtos dalies dalis). Patvirtinimo metu paskirta Atidėta dalis gali būti koreguojama ją mažinant (gali būti



mažinama iki nulio). Pakankamas pagrindas konkrečiam Darbuotojui atlikti paskirtos Atidėtos dalies korekcijas gali būti Ex-post rizikos korekcijos bei Ex-post korekcijos, susijusios su Darbuotojo veikla. Paskirtos Atidėtos dalies korekcijos atliekamos patvirtinimo metu Bendrovės valdybos.

- 5.2. Atidėta dalis Darbuotojui yra patvirtinama Bendrovės valdybos sprendimu, Bendrovės generalinio direktoriaus teikimu, kasmet proporcingai arba patvirtinimas nėra vykdomas, kai tikslai reikšmingai nepasiekiami arba paaiškėja aplinkybės, dėl kurių tikslų vertinimas koreguojamas, net ir tuo atveju, jei Bendrovės finansiniai rodikliai yra pasiekti. Patvirtinant Atidėtą dalį, vadovaujamosi ne mažiau kaip 3 paskutiniųjų metų veiklos vertinimo rezultatais (jei Darbuotojas dirba Bendrovėje ilgiau kaip 3 metus). Darbuotojui viršijant nustatytus tikslus, paskirta Atidėta dalis negali būti didinama, t. y. Bendrovės valdyba negali patvirtinti Darbuotojui daugiau Atidėtos dalies nei jam yra paskirta.
- 5.3. Politikos 5.1.2 punkte numatytas atidėjimo laikotarpis netaikomas, jeigu Darbuotojui paskirta metinė Premija sudaro iki 20 proc. metinio pareiginio mėnesinio atlyginimo ir yra mažesnė kaip 15 000 Eur prieš mokesčius („gross“). Tokiu atveju visa paskirta Premija išmokama vienu mokėjimu Bendrovės valdybos sprendime nustatyta tvarka ir terminu.
- 5.4. Atsižvelgus į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą, veiklos pobūdį, mastą ir sudėtingumą ir vadovaudamasi proporcingumo principu Bendrovė netaiko reikalavimo dėl privalomo Premijos mokėjimo finansinėmis priemonėmis.
- 5.5. Jeigu Bendrovė (Bendrovės valdybos sprendimu Bendrovėje nustatyta tvarka) sudaro tokią galimybę, Darbuotojui vietoje patvirtintos Premijos mokėjimo pinigais, Darbuotojo pasirinkimu, jam patvirtinta Premija pinigais gali būti pakeičiama į atitinkamos sumos Darbuotojo pensijų kaupimo įmokas į Bendrovės valdomus II ar III pakopos pensijų fondus ar kitas Bendrovės nustatytas priemones. Šiuo atveju privalo būti išlaikoma Politikoje nustatyta Premijos mokėjimo tvarka, t.y. įmokos mokamos tokia pat tvarka, dalimis ir terminais, kaip kad būtų mokama Premija pinigais.
- 5.6. Išmokėta Premija (ar jos dalis) ją paskyrusio Bendrovės organo sprendimu gali būti iš Darbuotojo susigrąžinama, jeigu:
 - 5.6.1. paaiškėja, kad ji buvo išmokėta dėl to, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai;
 - 5.6.2. ji buvo išmokėta vadovaujantis informacija, kuri, kaip vėliau paaiškėja, buvo klaidinga;
 - 5.6.3. Darbuotojo veikla ar neveikimas lėmė Bendrovės nuostolį; arba
 - 5.6.4. skiriant ir (arba) išmokant Premiją buvo padaryta sąskaitybos klaidų.
- 5.7. Mokesčiai, pagal LR gyventojų pajamų mokesčio bei kitus įstatymus, kurie turi būti mokami nuo Darbuotojui išmokamos Premijos pinigais, išskaičiuojami ir sumokami iš MKA dalies, arba, jei Darbuotojas yra siejamas darbo santykiais su Bendrove, iš Darbuotojui mokėtino darbo užmokesčio ar kitų pagal darbo santykius mokėtinų sumų arba kitais šalių susitarimu užfiksuotais būdais.

6. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

- 6.1. Bendrovė, per 4 mėnesius nuo finansinių metų pabaigos, kartu su metiniu pranešimu, privalo paskelbti savo interneto svetainėje pagrindinius Politikos principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją už praėjusius metus (toliau – **Pranešimas**). Pranešimo turinys ir apimtis turi atitikti 2016 m. spalio 14 d. ESMA Gairėse dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575) ir 2012 m. liepos 12 d. Lietuvos banko valdybos nutarimo Nr. 03-166 „Dėl Pensijų fondų valdymo įmonių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimų patvirtinimo“ 43 punkte nurodytą informaciją nustatytus reikalavimus.
- 6.2. Pranešimas skelbiamas pateikiant reikalingą informaciją Bendrovės metiniame pranešime. Bendrovė gali nuspręsti skelbimo pareigą įgyvendinti pateikiant atskirą pranešimą apie Bendrovės atlyginimų politiką arba kita pasirinkti forma, atitinkančia Reikalavimų sąlygas.

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 7.1. Vidaus auditorius arba pasitelkti išorės ekspertai ne rečiau kaip kartą per metus privalo atlikti Bendrovės vidaus patikrinimą, siekiant nustatyti, ar Politikos įgyvendinimas atitinka Bendrovės valdybos patvirtintas Bendrovės vidaus tvarkas ir procedūras. Apie šio patikrinimo rezultatus informuojama Bendrovės valdyba.
- 7.2. Už Politikos peržiūrėjimą ir Lietuvos Banko informavimą teisės aktuose numatytais atvejais ir apimtimi atsakinga Bendrovės Personalo ir administravimo padalinys.
- 7.3. Politiką tvirtina ir ją keičia Bendrovės valdyba. Priedas - sąrašas gali būti keičiamas atskirai, Banko valdybos sprendimu.



- 7.4. Bendrovė savo interneto svetainėje adresu skelbia informacija apie tai, kaip Politika dera su tvarumo rizikos integravimu. Ši pareiga gali būti įgyvendinama ir skelbiant šią Politiką, kurioje yra įtraukta Reglamente nurodyta informacija
- 7.5. Darbuotojai supažindinami su šia Politika laikantis įprastos Bendrovėje komunikavimo tvarkos.



Priedas Nr. 1
prie Sprendimus dėl rizikos prisiėmimo primančių darbuotojų atlygio politikos

Sprendimus dėl rizikos prisiėmimo primančių darbuotojų sąrašas

Eil. Nr.	Pareigybė	Pagrindas*
1.	Vadovas (Generalinis direktorius)	Valdymo organo narys
2.	Valdybos nariai	Valdymo organo narys
3.	Investicijų valdymo padalinio vadovas	Darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams
4.	Obligacijų komandos vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
5.	Akcijų ir KIS komandos vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
6.	Fondų valdytojai	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
7.	Jaunesnieji fondų valdytojai	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
8.	Investicinio komiteto nariai	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
9.	Atitikties komandos vadovas (CCO)	Kontrolės funkcijos vykdytojas
10.	Atitikties ekspertas (Pinigų plovimo prevencijos pareigūnas, MLRO)	Kontrolės funkcijos vykdytojas
11.	Vidaus auditorius	Kontrolės funkcijos vykdytojas
12.	Finansų padalinio vadovas	Darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams
13.	Mažmeninių pardavimų padalinio vadovas	Darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams
14.	Klientų konsultavimo centro vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
15.	Teisės komandos vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
16.	Žmogiškųjų išteklių ir administravimo komandos vadovas	Darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams
17.	Veiklos vystymo ir IT padalinio vadovas	Darbuotojai, atsakingi už vadovavimą investicijų valdymui, administravimui, platinimui, žmogiškiesiems ištekliams
18.	IT vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
19.	Produktų komandos vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai
20.	Marketingo ir komunikacijos komandos vadovas	Kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai

* Į Sąrašą įtraukiami šių kategorijų Darbuotojai:

- 1) Bendrovės valdymo organų nariai (Bendrovės valdybos nariai ir Bendrovės generalinis direktorius);
- 2) Bendrovės struktūrinių padalinių ir (ar) komandų vadovai, kurie tiesiogiai atskaitingai Bendrovės generaliniam direktoriui arba Bendrovės valdybai, išskyrus atvejus, kuomet nustatoma, kad konkretaus Darbuotojo įtaka Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui yra ne tokia reikšminga kaip kitų šios kategorijos darbuotojų;
- 3) Bendrovės veiklos vidinę kontrolę (rizikos valdymą, atitikties užtikrinimą, vidaus auditą ir panašias funkcijas) vykdančys darbuotojai;
- 4) asmenys, priimančys ar reikšmingai dalyvaujantys priimant sprendimus dėl Bendrovės ir (ar) valdomų pensijų fondų ir kolektyvinių investavimo subjektų turto valdymo;
- 5) darbuotojai, Bendrovės vardu teikiantys konsultavimo ar turto valdymo paslaugas, kurių metu klientams rekomenduojama ar siūloma priimti sprendimus, darančius reikšmingą įtaką prisiimamai rizikai;
- 6) darbuotojai, kurių atlyginimas priskiriamas prie tos pačios atlyginimų grupės kaip ir Darbuotojų, nurodytų 1-5, 7 punktuose, jeigu šių darbuotojų veikla turi esminį poveikį Bendrovės ir (ar) jos valdomų subjektų rizikos pobūdžiui;
- 7) kiti Darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (ar) priimami sprendimai daro tiesioginę reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamai rizikai.