| | |
|---|---|
| Dokumento pavadinimas | **ATLYGIO POLITIKA** |
| Patvirtinta | **Stebėtojų taryba** |
| Patvirtinimo data | **2026-08-06** |
| Įsigaliojimo data | **2026-08-07** |
| Atsakomybė už įgyvendinimą | **Administracijos vadovas** |

## I.Bendrosios nuostatos

1. Ši RATO bankas, UAB (toliau – Bankas) *Atlygio politika* (toliau – Politika) nustato principus ir reikalavimus, kuriais Bankas vadovaujasi nustatydamas ir mokėdamas darbo užmokestį, priedus, premijas bei kitas darbuotojams skiriamas išmokas ir naudas. Politika siekiama užtikrinti tvarų ir efektyvų darbo užmokesčio išlaidų valdymą, skatinti darbuotojų motyvaciją ir įsitraukimą prisidedant prie Banko misijos, vizijos, vertybių, ilgalaikių tikslų ir strategijos įgyvendinimo.
2. Politika siekiama užtikrinti, kad darbuotojų atlygio sistema skatintų atsakingą ir profesionalų elgesį, orientuotą į klientų interesus, tvarius veiklos rezultatus bei Banko vertybes. Atlygio nustatymo ir skyrimo principai neturi sudaryti prielaidų interesų konfliktams ar skatinti sprendimų, kurie galėtų būti priimami klientų interesų sąskaita.
3. Politika atitinka Banko strateginius tikslus, vertybes, organizacinę ir rizikos valdymo kultūrą. Ji prisideda prie atsakingo rizikų valdymo, įskaitant pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos bei su aplinkosaugos, socialiniais ir valdysenos (ESG) aspektais susijusių rizikų valdymą. Politikoje nustatomi pagrindiniai atlygio nustatymo, skyrimo ir mokėjimo principai, kurie yra neatsiejama Banko valdymo ir rizikos valdymo sistemos dalis. Bankas, nustatydamas ir taikydamas atlygio sistemą, vadovaujasi proporcingumo principu, atsižvelgdamas į savo dydį, vidaus organizacinę struktūrą, veiklos pobūdį, mastą, sudėtingumą ir rizikos profilį.
4. Politika yra neutrali lyčių atžvilgiu, t. y. grindžiama vienodu atlygio nustatymu, bet kurios lyties darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą.
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, atlygio politikai.
6. Politika taikoma visiems Banko darbuotojams, taip pat Banko stebėtojų tarybos (toliau – Taryba) ir valdybos nariams, kurie nėra darbuotojai.

## II.Nustatytieji darbuotojai

7. Nustatytieji darbuotojai Banke identifikuojami vadovaujantis taikomais teisės aktų reikalavimais, įskaitant Deleguotąjį reglamentą (ES) 2021/923.
8. Nustatytųjų darbuotojų sąrašas peržiūrimas ne rečiau kaip kartą per metus arba dažniau, jei to reikalauja organizaciniai, veiklos ar rizikos profilio pokyčiai. Nustatymo procesą koordinuoja Administracijos vadovas, prireikus pasitelkdamas verslo ir kontrolės funkcijų atstovus.
9. Nustatytųjų darbuotojų sąrašą tvirtina Stebėtojų taryba.

## III.Atlygio sistema ir principai

10. Banko atlygio sistemą sudaro atlygio elementų ir jų nustatymo principų visuma, skirta užtikrinti konkurencingą, teisingą ir tvarią darbuotojų atlygio praktiką. Atlygio sistema padeda pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti darbuotojus, kurių kompetencijos ir veiklos rezultatai prisideda prie Banko strateginių tikslų įgyvendinimo.
11. Atlygio sistema grindžiama šiais principais:
    11.1. Teisingumo principas – atlygis nustatomas atsižvelgiant į darbuotojo atsakomybės lygį, pareigybės vertę, kompetencijas, profesinę patirtį, veiklos rezultatus ir kitus su atliekamu darbu susijusius kriterijus. Už vienodą ar lygiavertį darbą taikomi vienodi atlygio nustatymo principai.

11.2. Konkurencingumo principas – Bankas siekia užtikrinti darbo rinkos sąlygas atitinkantį atlygį, kuris leistų pritraukti ir išlaikyti reikiamų kompetencijų darbuotojus.

11.3. Skaidrumo principas – darbuotojams turi būti aiškūs pagrindiniai atlygio nustatymo kriterijai, atlygio struktūra ir veiksniai, galintys turėti įtakos atlygio pokyčiams.

11.4. Lankstumo principas – išimtiniais atvejais, siekiant užtikrinti kritinių funkcijų vykdymą, veiklos tęstinumą ar suvaldyti su darbuotojų kaita susijusias rizikas, gali būti priimami individualūs sprendimai dėl atlygio, nepažeidžiant šioje Politikoje nustatytų pagrindinių atlygio valdymo principų.

12. Banke taikomi vienodi ir nediskriminaciniai atlygio nustatymo principai. Atlygis nustatomas atsižvelgiant į pareigybės lygį, darbuotojo kompetencijas, profesinę patirtį, atsakomybės apimtį, veiklos rezultatus ir kitus objektyvius kriterijus. Bankas periodiškai vertina atlygio praktiką ir, esant poreikiui, imasi priemonių nepagrįstiems atlygio skirtumams mažinti.

13. Darbo sutartys su darbuotojais sudaromos neterminuotam laikotarpiui, išskyrus atvejus, kai pagal teisės aktus ar veiklos poreikius sudaromos terminuotos darbo sutartys. Su valdymo organų nariais, kurie nėra Banko darbuotojai, sutartys sudaromos jų įgaliojimų laikotarpiui.

14. Bankas netaiko papildomos pensijų sistemos ir nesudaro susitarimų dėl išankstinio išėjimo į pensiją. Išankstiniai susitarimai dėl išeitinių išmokų ar nekonkuravimo kompensacijų dydžių sudaromi tik išimtiniais atvejais, kai tai pagrįsta verslo poreikiais ir neprieštarauja teisės aktų reikalavimams.

15. Su darbo santykių ar įgaliojimų pasibaigimu susijusios išmokos ir kompensacijos nustatomos vadovaujantis teisės aktų reikalavimais ir šia Politika.

16. Sprendžiant dėl papildomų išmokų skyrimo, vertinama darbuotojo veikla, atsakomybės lygis, veiklos rezultatai bei kitos reikšmingos aplinkybės. Nustatytiesiems darbuotojams taikomos papildomos kontrolės ir tvirtinimo procedūros pagal šios Politikos ir kitų Banko vidaus dokumentų reikalavimus. Išeitinės išmokos negali skatinti perteklinės rizikos prisiėmimo ar atlygio už netinkamą veiklą.

17. Garantuotas kintamasis atlygis Banke netaikomas, išskyrus teisės aktuose aiškiai numatytus atvejus.

18. Pasibaigus Stebėtojų tarybos nario įgaliojimams, papildomos išmokos ar kompensacijos dėl pareigų netekimo nemokamos, išskyrus teisės aktuose ar sutartyse numatytus atvejus. Stebėtojų tarybos nariui išmokamas atlygis už faktiškai vykdytas funkcijas, jei toks atlygis dar nėra išmokėtas.

19. Banke taikomas fiksuotojo ir kintamojo atlygio modelis.

20. Fiksuotąjį atlygį darbuotojams sudaro pareiginis atlygis, teisės aktuose numatytos su darbo santykiais susijusios išmokos ir Banko suteikiamos papildomos naudos.

21. Fiksuotąjį atlygį Stebėtojų tarybos ir Valdybos nariams, kurie nėra Banko darbuotojai, sudaro atlygis už Stebėtojų tarybos arba Valdybos nario funkcijų vykdymą ir kitos su šiomis funkcijomis susijusios išmokos, jei tokios nustatytos.

22. Kintamąjį atlygį gali sudaryti metinis kintamasis atlygis, premijos, priedai ir kitos išmokos, kurios pagal taikomus teisės aktus ar vidaus dokumentus priskiriamos kintamajam atlygiui.

## IV.Fiksuotas atlygis

23. Fiksuotas atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir kituose 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 galėtų vykdyti lanksčią atlygio politiką, įskaitant galimybę nemokėti kintamojo atlygio dalies.

24. Fiksuotas atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis šia Politika ir kituose Banko vidaus dokumentuose nustatytomis sąlygomis ir tvarka.

25. 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, atlyginimų biudžeto galimybėmis.

26. Pareiginį atlygį Banko darbuotojams nustato Banko administracijos vadovas. Stebėtojų taryba dalyvauja nustatant Banko valdybos narių ir Stebėtojų tarybos narių, užimančių kitas pareigas Banke pagal darbo sutartį, Banko administracijos vadovo, jo pavaduotojų, Vidaus audito tarnybos vadovo pareiginį atlygį.

27. Stebėtojų tarybos nariams ir Valdybos nariams, kurie nėra Banko darbuotojai mokamas fiksuotas atlygis.
28. Fiksuotas atlygis Valdybos nariui yra nustatomas Stebėtojų tarybos sprendimu.
29. Fiksuotas atlygis Stebėtojų tarybos nariui yra nustatomas Banko visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu.
30. Fiksuotas atlygis Stebėtojų tarybos ir Valdybos nariams nustatomas nepriklausomai nuo nario lyties, amžiaus ar pilietybės ir mokamas proporcingai už praėjusį mėnesį, ketvirtį arba kitu periodiškumu, kaip nustatyta veiklos sutartyse.
31. Papildomos naudos - tai Banko iniciatyva darbuotojams galimai skiriamos ilgalaikės naudos, išmokos, pašalpos, kurias gali gauti dalis Banko darbuotojų arba konkrečias funkcijas vykdantys darbuotojai. Papildomos naudos nustatomos Banko Valdybos arba Administracijos vadovo sprendimu:
    31.1. 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. Bankas siekia būti socialiai atsakingas, rūpintis darbuotojų gerove, sveikata, gyvenimo kokybe, ir turėti efektyvias motyvuojančias papildomas naudas, atsižvelgiant į darbo rinkoje taikomas praktikas.
    31.2. papildomos naudos nėra tiesiogiai susiejamos su individualiais veiklos rezultatais ir neskatina prisiimti perteklinės rizikos.

## V.Kintamas atlygis

32. Kintamojo atlygio sistema turi būti suderinta su Banko strategija, vertybėmis, ilgalaikiais tikslais ir rizikos valdymo principais. Kintamasis atlygis negali skatinti perteklinės rizikos prisiėmimo, interesų konfliktų ar sprendimų, neatitinkančių klientų, investuotojų ir Banko interesų.
33. Kintamąjį atlygį sudaro priedai, vienkartinės premijos ir kitos išmokos, kurių dydis priklauso nuo darbuotojo, padalinio ar Banko veiklos rezultatų arba kitų iš anksto nustatytų kriterijų.
34. Priedai – tai kintamojo atlygio dalis, kuri gali būti skiriama Banko darbuotojams už Banko, atskirų Banko padalinių ar individualius veiklos rezultatus už praėjusį ketvirtį ar kitą Banko nustatytą laikotarpį. Priedai gali būti ketvirtiniai, metiniai ar kitokio dažnumo, kurį nustato Banko valdyba. Nustatytiesiems darbuotojams skiriami priedai laikomi metinio kintamojo atlygio dalimi.
35. Vienkartinės premijos – tai Banko 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 ir pan. Vienkartinės premijos skiriamos ir mokamos pinigais, atsižvelgiant į sukurtą pridėtinę vertę, darbų apimtį, projekto reikšmingumą Bankui, projekto vykdymo terminą, skirtą asmeninį laiką pasiruošimui, dalyvavimui, pagal darbuotojų apdovanojimų programas ir pan.
36. Priedų biudžetą darbuotojams, kurie nėra Nustatytieji darbuotojai, tvirtina Banko valdyba. Sprendimą dėl priedų skyrimo konkretiems darbuotojams ir jų dydžio priima Administracijos vadovas, vadovaudamasis šia Politika, Banko valdybos patvirtintu priedų biudžetu ir kitais Banko vidaus dokumentais.
37. Nustatytiesiems darbuotojams skiriamos vienkartinės premijos laikomos metinio kintamojo atlygio dalimi. Sprendimą dėl jų skyrimo priima Stebėtojų taryba šios Politikos VI skyriuje nustatyta tvarka.
38. Kintamasis atlygis skiriamas siekiant skatinti tvarius veiklos rezultatus, atsakingą sprendimų priėmimą ir darbuotojų indėlį į Banko strateginių tikslų įgyvendinimą. Kintamojo atlygio sistema turi skatinti profesionalų, etišką ir klientų interesus atitinkantį elgesį.
39. Kintamojo atlygio dydis nustatomas atsižvelgiant į Banko, atitinkamo padalinio ar veiklos srities rezultatus bei individualų darbuotojo veiklos vertinimą. Vertinimo kriterijai ir jų reikšmė gali skirtis priklausomai nuo darbuotojo pareigų, atsakomybės lygio ir galimo poveikio Banko veiklos rezultatams bei rizikos profiliui.
40. Vertinant darbuotojo veiklą atsižvelgiama tiek į finansinius, tiek į nefinansinius rezultatus. Vertinami ne tik

pasiekti veiklos tikslai, bet ir profesinis elgesys, Banko vertybių bei vidaus taisyklių laikymasis, bendradarbiavimas, santykiai su klientais ir kolegomis, iniciatyvumas, lyderystė, veiklos tobulinimo iniciatyvos bei kiti su darbuotojo veikla susiję kriterijai.

41. Darbuotojams draudžiama naudoti asmenines apsidraudimo ar kitas priemones, kuriomis būtų siekiama sumažinti ar eliminuoti rizikos koregavimo poveikį kintamajam atlygiui.

## VI.Metinis kintamas atlygis Nustatytiems darbuotojams

42. Stebėtojų tarybos nariams už Stebėtojų tarybos nario funkcijų vykdymą kintamasis atlygis neskiriamas. Jeigu Stebėtojų tarybos narys kartu yra Banko darbuotojas, kintamasis atlygis jam neskiriamas nei už Stebėtojų tarybos nario funkcijų vykdymą, nei už Banko darbuotojo funkcijų vykdymą.

43. Metinio kintamojo atlygio fondą Nustatytiesiems darbuotojams tvirtina Stebėtojų taryba, atsižvelgdama į patvirtintą atlygio biudžetą, Banko finansinę padėtį, veiklos rezultatus, rizikos profilį, kapitalo ir likvidumo būklę. Banko valdyba Stebėtojų tarybai teikia motyvuotą siūlymą dėl fondo dydžio ir paskirstymo, išskyrus siūlymus dėl savo narių metinio kintamojo atlygio.

44. Kintamojo atlygio apskaičiavimo metodai rengiami taip, kad atitiktų Banko 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 prisiimti per didelę Bankui nepriimtiną riziką, taip pat užtikrintų investuotojų ir klientų apsaugos principus Bankui teikiant paslaugas bei nepažeistų klientų interesų.

45. Banko rizikos valdymo ir atitikties kontrolės funkcijas vykdantys asmenys pagal savo kompetenciją teikia nepriklausomą nuomonę dėl kintamojo atlygio fondo sudarymo, veiklos rezultatų vertinimo kriterijų ir kintamojo atlygio skyrimo, jeigu tai susiję su jų prižiūrimomis rizikomis.

46. Metinis kintamasis atlygis, įskaitant atidėtą jo dalį, gali būti mažinamas, neskiriamas arba neišmokamas, jeigu Banko veiklos rezultatai neatitinka nustatytų strateginių tikslų, Banko veikla yra nuostolinga, darbuotojas pažeidė teisės aktų ar vidaus dokumentų reikalavimus, veikė nesąžiningai arba jo veiksmai sukėlė reikšmingų neigiamų pasekmių Bankui. Sprendimą priima kompetentingas Banko organas, turintis teisę priimti sprendimą dėl konkretaus darbuotojo metinio kintamojo atlygio.

47. Kintamasis atlygis mokamas, siekiant susieti darbuotojų individualius veiklos tikslus su ilgalaikiais Banko interesais, kad užtikrintų tvarią verslo plėtrą, skatintų darbuotojus veikti garbingai, sąžiningai, skaidriai ir profesionaliai, atsižvelgiant į klientų teises ir interesus.

48. Kintamojo atlygio dydis yra pagrįstas bendru darbuotojo bei Banko rezultatų vertinimu. Darbuotojui skiriamas kintamasis atlygis gali priklausyti ir nuo darbuotojo užimamos pareigybės, sprendimų priėmimo svarbos, kurie gali turėti reikšmingą įtaką Banko prisiimamai rizikai. Vertinant individualius darbuotojo metinius 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, atsakingumas, veiklos tobulinimas, dalyvavimas projektinėje veikloje, lyderystė).

49. Faktinis kintamojo atlygio ir pastovaus atlygio santykis Banke apskaičiuojamas sudėjus visas kintamąsias atlygio dalis, paskirtas už tam tikrą laikotarpį ir jų sumą padalinus iš per tą patį laikotarpį skirtų pastovių atlygio elementų sumos.

50. Su darbo sutarties nutraukimu susijusios išmokos nelaikomos kintamuoju atlygiu, išskyrus atvejus, kai pagal jų ekonominę esmę ar teisės aktų reikalavimus jos priskiriamos kintamajam atlygiui. Bankas turi teisę šioje Politikoje nustatytais atvejais sumažinti dar neišmokėtą metinį kintamąjį atlygį arba susigrąžinti visą ar dalį jau išmokėto metinio kintamojo atlygio.

51. Metinis kintamasis atlygis gali būti skiriamas Nustatytiesiems darbuotojams, išlaikant tinkamą kintamojo ir fiksuotojo atlygio dalių pusiausvyrą ir galimybę vykdyti lanksčią kintamojo atlygio politiką. Bendras už vienus kalendorinius metus Nustatytajam darbuotojui skiriamas kintamasis atlygis negali viršyti 100 proc. tam

pačiam laikotarpiui darbuotojui priskirto fiksuotojo atlygio.

52. Vidaus kontrolės funkcijas vykdančių Nustatytųjų darbuotojų kintamojo ir fiksuoto atlygio santykis nustatomas taip, kad būtų užtikrintas jų nepriklausomumas nuo jų prižiūrimų verslo padalinių rezultatų ir išvengta interesų konfliktų.

53. Skaičiuojant kintamojo ir fiksuoto atlygio dalių santykį Nustatytajam darbuotojui, kintamojo atlygio dalimi laikomas išeitinės išmokos dydis, viršijantis išeitinės išmokos dydžius, nustatytus pagal galiojančius teisės aktus arba valstybės institucijų (teismo ir pan.) sprendimus.

54. Metinis kintamasis atlygis, išskyrus atvejus, kai taikoma šios Politikos 56 punkte numatyta proporcingumo išimtis, skaidomas į dvi dalis:

    54.1. 50 procentų paskirto metinio kintamojo atlygio išmokama pinigais iš karto po sprendimo skirti metinį kintamąjį atlygį priėmimo.

    54.2. likę 50 procentų paskirto metinio kintamojo atlygio suteikiama Banko akcijomis. Šios atlygio dalies suteikimas atidedamas ketverių metų laikotarpiui. Teisė į pirmąją atidėto atlygio dalį įgyjama ne anksčiau kaip po 12 mėnesių nuo sprendimo skirti metinį kintamąjį atlygį priėmimo dienos, o likusi atidėto atlygio dalis – proporcingomis dalimis per likusį ketverių metų atidėjimo laikotarpį, jeigu nėra pagrindo taikyti šioje Politikoje nustatytų rizikos koregavimo priemonių.

55. Ne mažiau kaip 50 proc. viso metinio kintamojo atlygio turi sudaryti šiame punkte nurodytos finansinės arba nepiniginės priemonės. Šis reikalavimas įgyvendinamas pagal šios Politikos 54 punkte nustatytą metinio kintamojo atlygio išmokėjimo tvarką.

    55.1. Banko akcijos, su akcijomis susijusios finansinės priemonės arba kitos lygiavertės nepiniginės priemonės;

    55.2. kitos finansinės priemonės, kaip apibrėžta Reglamento (ES) Nr. 575/2013 52 arba 63 straipsniuose, arba kitos finansinės priemonės, kurios kritinėmis situacijomis turi būti konvertuojamos, o bet kuriuo kitu metu teisės aktų nustatyta tvarka gali būti konvertuojamos, remiantis emitento finansine ir mokumo padėtimi, į kredito įstaigos 1 lygio nuosavo kapitalo priemones arba nurašomos.

56. Jeigu metinis kintamasis atlygis Nustatytajam darbuotojui neviršija 50 000 EUR ir nesudaro daugiau kaip vieno trečdalio (1/3) viso Nustatytojo darbuotojo metinio atlygio ir Bankui pagal taikomus teisės aktus leidžiama taikyti proporcingumo išimtį, Stebėtojų taryba gali nuspręsti visą metinį kintamąjį atlygį išmokėti pinigais ir jo neatidėti.

57. Bankas, taikydamas ex ante ir ex post rizikos koregavimo priemones, turi teisę sumažinti dar neišmokėtą metinį kintamąjį atlygį (malus) arba susigrąžinti visą ar dalį jau išmokėto metinio kintamojo atlygio (clawback), jeigu paaiškėja reikšmingi neigiami faktai apie darbuotojo veiklą arba Banko veiklos rezultatus.

58. Sprendimą dėl metinio kintamojo atlygio skyrimo Nustatytiesiems darbuotojams, identifikuotiems šioje Politikoje nustatyta tvarka, priima Stebėtojų taryba.

59. Sprendžiant dėl metinio kintamojo atlygio skyrimo gali būti atsižvelgiama į darbuotojo faktinį darbo laikotarpį per vertinamuosius metus.

60. Sprendimą dėl šios Politikos 56 punkte nustatytos proporcingumo išimties taikymo konkrečiam Nustatytajam darbuotojui priima Stebėtojų taryba.

61. Nustatytajam darbuotojui suteiktų Banko akcijų apskaita ir kiti su jų suteikimu susiję veiksmai atliekami vadovaujantis Banko vidaus dokumentuose nustatyta tvarka.

62. Papildomai prie šios Politikos 57 punkte nustatytų atvejų Bankas turi teisę susigrąžinti iki 100 proc. Nustatytajam darbuotojui suteiktų Banko akcijų arba jų vertės, jeigu nustatomas Nustatytojo darbuotojo sukčiavimas ar kitas tyčinis arba dėl didelio aplaidumo padarytas pažeidimas, dėl kurio Bankas patyrė reikšmingų nuostolių.

## VII.Baigiamosios nuostatos

63. Politiką ir jos pakeitimus tvirtina Stebėtojų taryba Valdybos teikimu.
64. Už Politikos principų ir atlygio sistemos modelių nustatymą, Politikos palaikymą, jos įgyvendinimo priežiūrą ir periodišką, ne rečiau kaip kartą per metus, peržiūrą atsakinga Stebėtojų taryba, o už Politikos įgyvendinimą – Administracijos vadovas. Banko vidaus audito tarnyba reguliariai, ne rečiau kaip kartą per metus, patikrina, kaip įgyvendinama Politika.
65. Politika skelbiama Banko interneto svetainėje.
66. Bankas informaciją apie Politikos įgyvendinimą paviešina tik laikantis imperatyvių teisės aktų reikalavimų ir nepažeisdamas konfidencialumo nuostatų bei asmens duomenų teisinės apsaugos reikalavimų.