



**TVARUMO  
ATASKAITA  
2021**

## Turinys

1. Bendroji informacija.....	- 3 -
1.1 Informacija apie organizaciją.....	- 3 -
2. Veiklos modelis ir personalas.....	- 3 -
2.1 Veiklos modelis.....	- 3 -
2.2 Personalas ir darbo užmokestis .....	- 4 -
3. Valdysena.....	- 5 -
3.1 Organizacinė struktūra .....	- 5 -
3.2 Atranka ir paskyrimas aukščiausių valdymo organų .....	- 5 -
3.3 Aukščiausi valdymo organai.....	- 6 -
3.4 Naujų darbuotojų priėmimas .....	- 10 -
3.5 Interesų konfliktai.....	- 10 -
3.6 Krizių komunikavimo planas.....	- 11 -
3.7 Kompetencijų užtikrinimas .....	- 11 -
3.8 Atlygio sistema.....	- 11 -
4. Strategija, politikos ir praktikos.....	- 12 -
4.1 Tvari plėtra.....	- 12 -
4.2 Įsipareigojimai.....	- 13 -
4.3 Įsipareigojimų priežiūra, kontrolė.....	- 13 -
4.4 Skundų nagrinėjimas.....	- 14 -
4.5 Atitikimas teisiniam reglamentavimui .....	- 15 -
4.6 Narystės asociacijose.....	- 15 -
5. Suinteresuotų šalių įtraukimas.....	- 16 -
6. Emisijos ir resursų naudojimas .....	- 17 -
6.1 Šiltnamio efektą sukeliančios dujos.....	- 17 -
6.2 Resursų naudojimas .....	- 19 -

## 1. Bendroji informacija

### 1.1 Informacija apie organizaciją

Akinė bendrovė (AB) „Mano bankas“ (toliau – Bankas) yra pirmasis specializuotas bankas Europos Sąjungoje. Banko būstinė įsikūrusi viename žaliausių Vilniaus mikrorajonų – Žvėryne (S. Moniuškos g. 27, LT-08115), kitų padalinių ir atstovybių Bankas neturi. AB „Mano bankas“ teikia paslaugas privatiems ir verslo klientams.

### 1.2 Ataskaitos rengimas ir publikavimas

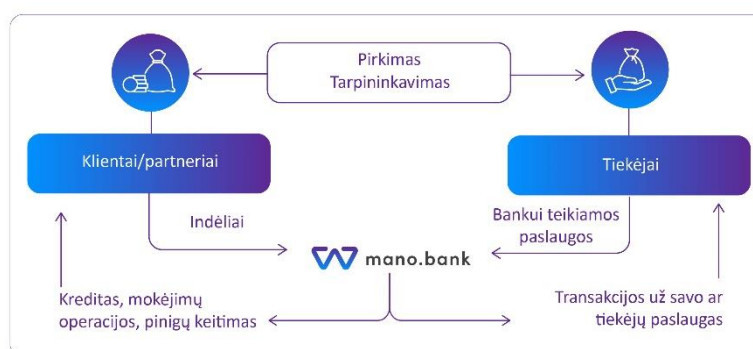
Banko tvarumo ataskaita (toliau – Ataskaita) yra parengta pagal „Global reporting initiative“ (GRI) standartą, kuris didžiąja dalimi sutampa su Europos Sąjungos nefinansinės informacijos atskleidimo direktyva (2014/95/EU). Tai pirmoji Banko tvarumo ataskaita, kuri apima 2021 m. Banko veiklą. Kadangi tokio tipo Ataskaita rengiama pirmą kartą, šioje tvarumo ataskaitoje nebus atliekama duomenų analizė lyginamuoju aspektu.

Siekiant įvertinti Banko veiklą aplinkos, socialinės ir valdysenos (angl. ESG) srityse, numatyta, kad Banko tvarumo ataskaita bus rengiama kiekvienas metais bei publikuojama Banko internetinėje svetainėje adresu [www.mano.bank](http://www.mano.bank) ne vėliau kaip iki kiekvienų metų gegužės 1 d. Tvarumo ataskaitos vertinamasis laikotarpis apima ir sutampa su finansiniais ir kalendoriniais metais (sausio 1 d. – gruodžio 31 d.). O tokią ataskaitą tvirtina Banko valdyba.

## 2. Veiklos modelis ir personalas

### 2.1 Veiklos modelis

AB „Mano bankas“ veikia pagal Europos Centrinio banko 2018 m. spalio 5 d. išduotą specializuoto banko licenciją. Bankas turi teisę verstis: indėlių ir kitų gražintinų lėšų priėmimu, skolinimusi, finansine nuoma, mokėjimo paslaugomis, mokėjimo priemonių išdavimu, finansiniu laidavimu ir finansinių garantijų teikimu, finansiniu tarpininkavimu, pinigų tvarkymu, kredito vertinimu, seifo kamerų nuoma, valiutos keitimu, elektroninių pinigų leidimu. Pagal Tarptautinį verslo veiklą klasifikavimo standartą (angl. ISIC) Banko veikla priskiriama finansiniam sektoriui. Pagrindinių Banko procesų tiekimo grandinė pateikta 1 paveiksle.



**1 pav.** Banko procesų tiekimo grandinė



## 2.2 Personalas ir darbo užmokestis

2022 metus Bankas pradėjo turėdamas 64 darbuotojus - tai 20 darbuotojų daugiau nei 2021 metų pradžioje. Ženklus darbuotojų skaičiaus didėjimas susijęs su Banko paslaugų plėtra. Atsižvelgiant į strateginį veiklos planą, kasmet yra numatomi naujų personalo pozicijų planai. Taip pat su visais Banko darbuotojais yra sudarytos neterminuotos darbo sutartys. Įprastas darbuotojų užimtumas - 40 valandų darbo savaitė. Bendras Banko darbuotojų savaitinis darbo laiko normos ekvivalentas - 0,95. Darbuotojams, kurių darbo funkcijoms vykdyti nėra būtinas fizinis buvimas Banko patalpose, yra numatyta galimybė pasirinkti mišrų darbo organizavimo būdą, t.y. suderinus su tiesioginiu vadovu, darbo funkcijas vykdyti Banko patalpose ar dalinai nuotoliniu būdu.



2021 metų pabaigoje Banke dirbo 50 proc. moterų ir 50 proc. vyrų. Vadovaujančių pareigų pasiskirstymas pagal lytį nėra žymus: 41 proc. moterys ir 59 proc. vyrai. Todėl Banke yra išlaikomas lyčių proporcingumo principas. Vidutinis išmokamas darbo užmokestis (DU) Banke siekia 4 161,35 Eur (moterų - 3 396,58 Eur; vyrų - 4 794,25 Eur). Atlyginimų mediana - 3 100 Eur.

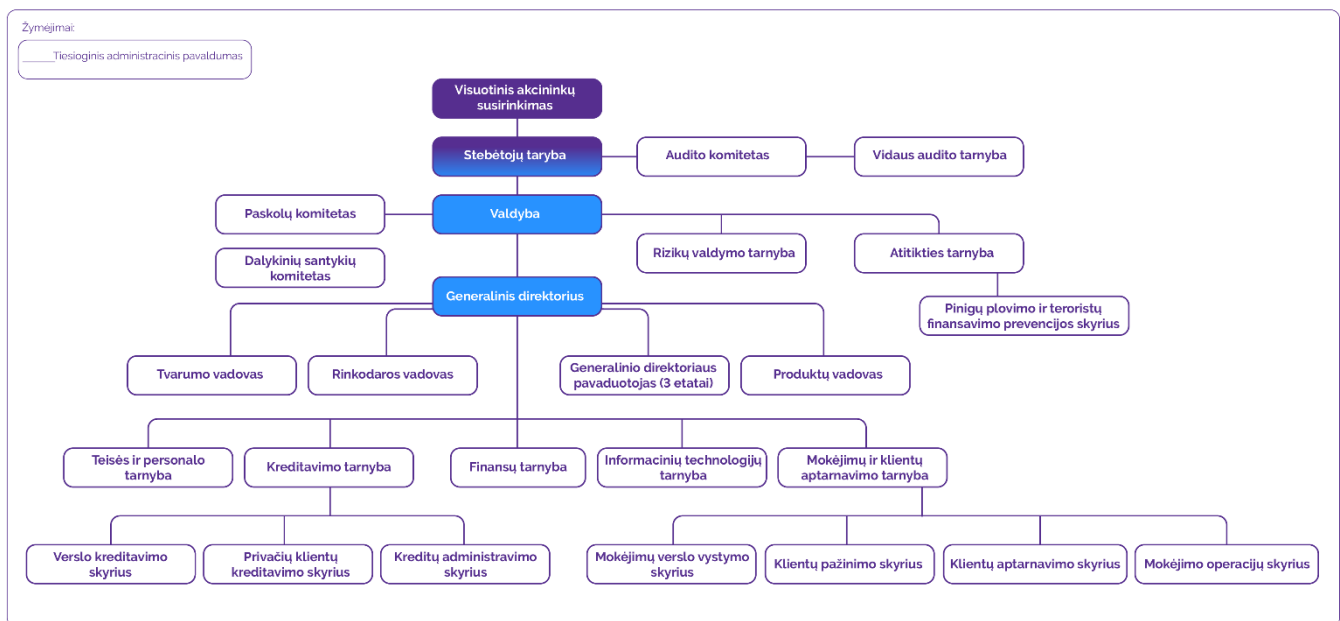
Visi Banko darbuotojai - lietuviai. Didžioji jų dalis gyvena Vilniuje ar Vilniaus rajone. Užsienyje dirbančių darbuotojų Bankas neturi. Atsižvelgiant į tai, diskriminacijos rizika etniniu ar regioniniu pagrindu - minimali.

## 3. Valdysena

### 3.1 Organizacinė struktūra

Banke veikia 4 narių Stebėtojų taryba ir 3 narių valdyba. Banko vienasmenis valdymo organas – generalinis direktorius. Banke įkurti trys komitetai: audito komitetas, paskolų komitetas ir dalykinių santykių komitetas.

Banko vadovais laikomi Banko Stebėtojų tarybos ir valdybos nariai, generalinis direktorius ir jo pavaduotojai. Vadovaujantis Banko personalo politika, pagrindines funkcijas atliekančiais darbuotojais laikomi Banko aukščiausio lygio vadovai (įskaitant padalinių vadovus), antro ir trečio lygio kontrolės funkcijas vykdantys darbuotojai ir investicinius sprendimus priimančios darbuotojai.



2 pav. Banko organizacinė struktūra.

### 3.2 Atranka ir paskyrimas aukščiausių valdymo organų

Banko vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų tinkamumas eiti pareigas vertinamas atsižvelgiant į jų reputaciją, kvalifikaciją ir patirtį, galimus interesų konfliktus, asmens nepriklausomumą ir gebėjimą eiti pareigas savarankiškai bei išvengti nederamos kitų asmenų įtakos. Taip pat atsižvelgiant į Lietuvos banko 2018 m. patvirtintas gaires dėl kompetencijų ir tinkamumo vertinimo.

Vertinant vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų kvalifikaciją ir patirtį, atsižvelgiama į jų išsilavinimo lygį ir pobūdį, išsilavinimo ryšį su Banko veikla, darbo patirtį finansų rinkos dalyviuose, eitas pareigas. Iš visų vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų tikimasi teorinių bankininkystės žinių, kurios leistų suprasti Banko veiklą ir kylančias rizikas.

### 3.3 Aukščiausi valdymo organai

Banko Stebėtojų taryba yra kolegialus valdymo organas, prižiūrintis Banko veiklos teisėtumą ir tikslingumą, bei kontroliuojantis Banko ir jo valdymo organų veiklą. Banko Stebėtojų tarybą sudaro 4 (keturi) nariai, kuriuos 4 (ketverių) metų kadencijai renka visuotinis akcininkų susirinkimas. Stebėtojų taryba renka ir atšaukia Banko valdybos narius, svarsto ar valdybos nariai tinka eiti pareigas.

**1 lentelė. Banko Stebėtojų tarybos nariai**

<b>Pijus Ralys</b>	IŠSIMOKSLINIMAS:
	Inžinierius (Vilniaus Civilinės inžinerijos institutas, 1969-1978)
	DARBO PATIRTIS:
	AB "Mano bankas", Stebėtojų tarybos pirmininkas, nuo 2019
	Lietuvos pramonininkų konfederacijos Energetikos komiteto vadovo pavaduotojas, nuo 1998 m.;
	Kredito unijos „Mano unija“, Stebėtojų tarybos pirmininkas, 2015-2019
	Kredito unijos „Mano unija“ valdybos pirmininkas, 2014-2015
	Kredito unijos „Mano unija“ valdybos narys, 2011-2014
	Lietuvos pramonininkų konfederacijos Energetikos komiteto vadovo pavaduotojas, 1998 – 2014 m.;
AB Achema konsultantas, 2004 – 2018 m.;	
AB Lietuvos energija valdybos narys, 2001-2004	
<b>Gintas Pošiūnas</b>	IŠSIMOKSLINIMAS:
	Gydytojas (Vilniaus universitetas, 1990-2000)
	DARBO PATIRTIS:
	AB "Mano bankas", Stebėtojų tarybos narys, nuo 2019
	UAB "Pošiūno klinika", gydytojas, nuo 2015 m.
	Kredito unijos „Mano unija“, Stebėtojų tarybos narys, 2014-2019
	Kredito unijos „Mano unija“, valdybos narys, 2012-2014
	VŠĮ Vilniaus universiteto ligoninė Santaros klinikos, padalinio vadovas, 2008-2019
	Kredito unijos „Mano unija“, Stebėtojų tarybos pirmininkas, 2014-2015
Kredito unijos „Mano unija“, valdybos narys, 2012-2014	

<b>Kęstutis Olšauskas</b>	IŠSIMOKSLINIMAS:
	Inžinierius (Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 1971-1976 m.);
	Mokslų daktaras (Maskvos autokelių institutas, 1979-1982 m.);
	Docentas (Vilniaus Gedimino technikos universitetas, 1987 m.).
	DARBO PATIRTIS:
	AB "Mano bankas", Stebėtojų tarybos narys, nuo 2019
	Asociacija "Lietuvos kreditas", valdybos pirmininkas, nuo 2012 m.
<b>Rytis Laurinavičius</b>	Kredito unijos „Mano unija“, Stebėtojų tarybos narys, 2014-2019
	UAB "Medicinos bankas", administracijos vadovas, 2005-2010 m.
	Verslo teisės akademija, docentas, 2010-2012 m.
	Kazimiero Simonavičiaus universitetas, docentas, 2012- 2013 m.
	IŠSIMOKSLINIMAS:
	Politologija (Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institutas.
	DARBO PATIRTIS:
AB "Mano bankas", Stebėtojų tarybos narys, nuo 2019	
Kredito unijos „Mano unija“, Stebėtojų tarybos narys, 2012-2019	
UAB "Omnisend", direktorius, nuo 2010 m.	

Banko valdyba yra kolegialus valdymo organas, kuris priima pagrindinius sprendimus dėl Banko strategijos ir kasdienės veiklos, taip pat yra aukščiausias sprendimų priėmėjas. Valdybą sudaro 3 (trys) nariai, kuriuos renka Banko Stebėtojų tarybą 4 (ketverių) metų kadencijai.

Valdybos nariai yra atsakingi už atskirų strateginių veiklos sričių nuolatinę priežiūrą bei strateginių tikslų įgyvendinimą. Valdybos nariai pagal savo kuruojamas sritis betarpiškai dirba su Banko skyriais, tarnybomis. Banko valdybos narys Vytautas Olšauskas kuruoja tvarumo sritį. Tvarumas, kaip viena iš Banko prioritetinių sričių yra įtraukta į 2022 – 2024 m. Banko strateginį veiklos planą.

**2 lentelė. Banko valdybos nariai**

<b>Vytautas Olšauskas</b>	IŠSIMOKSLINIMAS:
	Teisė (Vilniaus universitetas 2001-2006 m.)
	DARBO PATIRTIS:
	AB "Mano bankas", generalinio direktoriaus pavaduotojas, nuo 2019 m.;
	AB "Mano bankas", valdybos pirmininkas, nuo 2019 m.;
	UAB "Vilniaus kapitalas", direktorius, nuo 2010 m.;
	Kredito unija "Mano unija", valdybos pirmininkas, 2017-2019 m.;
	Kredito unija "Mano unija", administracijos vadovo pavaduotojas, 2014-2019 m.;
	Kredito unija "Mano unija", paskolų komiteto pirmininkas 2014-2017 m.;
Kredito unija "Mano unija", projektų vadovas, 2012-2014 m.;	
Asociacija "Lietuvos kreditas", valdybos narys, 2012-2022 m. ;	
<b>Vytautas Jonas Lapienis</b>	IŠSIMOKSLINIMAS:
	Filosofija (Vilniaus universitetas 1991-1995 m.)
	DARBO PATIRTIS:
	AB "Mano bankas", generalinio direktoriaus pavaduotojas, nuo 2019 m.;
	AB "Mano bankas", valdybos narys, nuo 2019 m.;
	Asociacija "Lietuvos kreditas", valdybos narys, nuo 2011 m. ;
	Kredito unija "Mano unija", valdybos narys, 2017-2019 m.;
	Kredito unija "Mano unija", valdybos pirmininkas, 2015-2017 m.;
	Kredito unija "Mano unija", administracijos vadovo pavaduotojas, 2014-2019 m.;
Kredito unija "Mano unija", paskolų komiteto pirmininkas 2014-2017 m.;	
Kredito unija "Mano unija", konsultantas, 2012-2014 m.;	



<b>Aurimas Putna</b>	<b>IŠSIMOKSLINIMAS:</b>
	Ekonomika (Vadybos ir ekonomikos universitetas ISM, 2010-2015 m.)
	<b>DARBO PATIRTIS:</b>
	AB "Mano bankas", valdybos narys, nuo 2021 m.;
	AB "Mano bankas", kreditavimo tarnybos vadovas, nuo 2020 m.;
	AB "Mano bankas", paskolų komiteto narys, nuo 2020 m.;
	UAB Modus Grupė/ UAB CityBee Solutions, finansų direktorius, nuo 2018 iki 2020 m.;
	Lenus Trading Limited, Generalinis direktorius, 2015-2017 m.;
UAB "Gamma Trade International", direktorius, 2014-2015 m.;	
AB SEB bankas, atsiskaitymo paslaugų vadovas, 2011-2012 m.;	

Administracijos vadovas (generalinis direktorius) yra vienasmenis valdymo organas ir savo veiklą vykdo vadovaudamasis Banko įstatais, Lietuvos Respublikos Bankų įstatymu, kitais Lietuvos Respublikos įstatymais ir teisės aktais, Stebėtojų tarybos, valdybos bei visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimais, Banko vidaus darbo tvarkos taisyklėmis. Administracijos vadovas užtikrina kasdienį visų Banko veiklos sričių valdymą. Administracijos vadovą renka ir atleidžia Banko valdyba. Administracijos vadovas yra tiesiogiai pavaldus valdybai.

### 3 lentelė. Banko administracijos vadovas

<b>Povilas Sadaunykas</b>	<b>IŠSIMOKSLINIMAS:</b>
	Vadyba ir verslo administravimas (Vadybos ir ekonomikos universitetas ISM, 2001-2006)
	<b>DARBO PATIRTIS:</b>
	AB „Mano bankas“ administracijos vadovas, nuo 2020 m.;
	AB „Swedbank“ Elektroninių kanalų departamento direktorius, 2015-2020 m.;
Banko „Nordea“ Verslo vystymo vadovas, 2011 – 2015 m.;	

### 3.4 Naujų darbuotojų priėmimas

Darbuotojų paieška Banke vykdoma šiais kanalais: vidiniais resursais, talpinant skelbimus internetiniuose paieškos portaluose ir socialiniuose tinkluose, vadovaujantis darbuotojų rekomendacijomis, jiems mokant premijas už pritrauktus kandidatus, taip pat išorinių darbuotojų paieškos paslaugas teikiančių partnerių pagalba. Banke dirba labai įvairaus profilio darbuotojai, kurių paieškai reikalinga speciali kompetencija todėl tikslinga bendradarbiauti su skirtingomis darbuotojų paieškos agentūromis, kurios specializuojasi atitinkamo profilio darbuotojų paieškoje.

Darbuotojai Banke įdarbinami vadovaujantis vidinėse darbo tvarkos taisyklėse nustatyta tvarka. Šios taisyklės nustato darbuotojų darbo laiką ir jo panaudojimą, darbo atlikimo vietą ir būdą, Banko darbuotojų bendrąsias pareigas ir kitus su darbo tvarka susijusius klausimus. Su darbuotoju pasirašomi su darbo santykiais susiję dokumentai, kuriais apibrėžiamos darbuotojo teisės, pareigos, atsakomybės, pavaldumas, darbo specifiška bei konfidencialumas. Taip pat darbuotojas prieš pradėdamas vykdyti darbo funkcijas Banke, yra supažindinamas su kitais vidiniais Banko dokumentais, susijusiais su Banko veikla. Užduotys darbuotojams skiriamos pagal jų darbo pobūdį ir turimas kompetencijas, siekiant įgyvendinti iškeltus Banko tikslus, užtikrinti atitiktą vidaus ir išorės teisės aktams bei atsižvelgiant į rinkos pokyčius.

2021 metais Banke buvo patvirtinta lygių galimybių politika. Politikos tikslas - užtikrinti, kad Banke įdarbinant darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo. Lygios galimybės užtikrinamos, nepriklausomai nuo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

### 3.5 Interesų konfliktai

Banke nuo 2018 m. galioja Interesų konfliktų vengimo ir valdymo politika. Politikoje aprašyti pagrindiniai interesų konfliktų identifikavimo, valdymo, dokumentavimo ir atskleidimo principai. Atsakomybės už jos nesilaikymą. Tinkamai organizuojamas interesų konfliktų valdymo procesas yra viena iš Banko veiklos valdymo proceso dalių. Tai leidžia formuoti ir palaikyti visų suinteresuotų šalių - klientų, darbuotojų, akcininkų, investuotojų, visuomenės - pasitikėjimą Banko vykdoma veikla.

Banko darbuotojai privalo įvertinti realius ir galimus interesų konfliktus, kurie yra ar gali kilti dėl šių asmenų santykių ir veiksmų, susijusių su Banku suinteresuotais asmenimis ir jų vengti. Bankas savo veikloje siekia valdyti situacijas, dėl kurių gali kilti interesų konfliktas: kuomet darbuotojas naudojasi savo tarnybine padėtimi, kuomet atskleidžiama konfidenciali informacija, kyšininkavimas, šališkumas, prekyba poveikiu, turto užvaldymas, netinkamas sandorių sudarymas, konkuravimas. Taip pat Bankas siekia valdyti tiek realius, tiek galimus interesų konfliktus, kurie vienodai veikia Banko reputaciją.

Interesų konfliktai Banke identifikuojami bei valdomi taip, kad jų galimas neigiamas poveikis suinteresuotiems asmenims būtų eliminuotas arba maksimaliai sumažinamas. Rizikų valdymo tarnybos vadovas atsakingas už: Banko valdybos narių, komitetų vadovų ir narių bei Banko struktūrinių padalinių vadovų interesų konfliktų identifikavimą, vertinimą ir dokumentavimą. Banko vidaus audito vadovas yra atsakingas už Banko

administracijos vadovo, rizikų valdymo tarnybos vadovo, atitikties tarnybos vadovo ir informacijos saugos specialisto interesų konfliktų indentifikavimą, vertinimą ir dokumentavimą. Nurodyta informacija yra teikiama Banko valdybai.

Po ataskaitinio periodo Banke buvo patvirtintas etikos kodeksas, kuriame aptariami verslo etikos ir darbuotojų elgesio bei veiklos principai, vykdam savo pareigas bei funkcijas Banke. Organizacijos vertybėmis paremtas etikos kodeksas yra pagrindinis dokumentas, nubrėžiantis ribas tarp tinkamo ir netinkamo elgesio ir kuriantis pagrindą formuoti etišką elgesio kultūrą.

### **3.6 Krizių komunikavimo planas**

Bankas savo veikloje užtikrina nuolatinę komunikaciją, kuri turi būti vykdoma tiek esant palankiomis, tiek nepalankiomis aplinkybėms ir sąlygoms, įskaitant krizės valdymo situacijas. Išorės komunikacijos priemonės esant ypatingoms ir krizinėms situacijoms turi užtikrinti, kad būtų tinkamai ir koordinuotai informuoti visi suinteresuoti asmenys bei būtų išvengtas ar sumažintas galimų neigiamų pasekmių poveikis Banko turtui ir reputacijai. Komunikacija kritiniais atvejais vykdoma atsižvelgiant į Veiklos tęstinumo plane nurodytus reikalavimus. Atskiro krizių komunikavimo plano Bankas neturi.

### **3.7 Kompetencijų užtikrinimas**

Vertinant Banko vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų kvalifikaciją bei patirtį, atsižvelgiama į jų išsilavinimo lygį ir pobūdį, išsilavinimo ryšį su Banko veikla, darbo patirtį finansų rinkos dalyviuose, eitas pareigas. Iš visų vadovų ir pagrindines funkcijas atliekančių asmenų tikimasi teorinių bankininkystės žinių, kurios leistų suprasti Banko veiklą ir kylančias rizikas. Matant atskirų kompetencijų trūkumą, darbuotojams siūlomi mokymai.

Atsižvelgiant į nuolatinio darbuotojų kvalifikacijos kėlimo svarbą, Bankas yra numatęs augantį biudžetą mokymams. Pagrindinės mokymų kryptys – pinigų plovimo ir teroristų finansavimo prevencijos (PPTFP) specialistų ir bendrųjų vadovų kompetencijų ugdymo mokymai.

Metinių Banko darbuotojų veiklos vertinimo pokalbių metu nustatytas kvalifikacijos tobulinimo poreikis yra aptariamas padalinio lygmenyje ir, vadovaujantis kiekvieno padalinio poreikiais, sudaromas visos organizacijos metinis mokymų planas. Mokymų biudžetas yra skirstomas atsižvelgiant į minėtą planą ir aukščiau nurodytas svarbiausias mokymų kryptis.

### **3.8 Atlygio sistema**

Bankui labai svarbu priimti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, todėl Banke skatinama mokėti didesnį nei rinkos vidurkis darbo užmokestį. Augantis darbo užmokestis rinkoje sukuria poreikį papildomoms išlaidoms. Banko darbuotojų atlyginimams skirtas biudžetas yra suplanuotas ne tik atsižvelgiant į reikiamų darbuotojų pareigybes, bet ir jų skaičių, rinkoje mokamus atlyginimus, įdarbinimo ir išdarbinimo kaštus.

Bankas savo darbuotojų veiklą periodiškai vertina vadovaudamasis principu „iš viršaus į apačią“ (angl. top-down). Pagal šį principą Banko valdyba nustato tikslus ir vertina administracijos vadovo bei sau pavaldžių tarnybų vadovų veiklą, administracijos vadovas vertina sau tiesiogiai pavaldžių darbuotojų veiklą ir taip toliau. Su

darbuotojais, nepasiekusiais nustatyto minimalaus veiklos vertinimo rezultato, vykdomas veiklos tobulinimo procesas, o darbuotojai, kurių veiklos vertinimo rezultatas atitinka Banko lūkesčius, yra papildomai motyvuojami. Darbuotojų finansinės motyvacinės priemonės įgyvendinimui skirto biudžeto dydis tiesiogiai priklauso nuo Banko finansinių rezultatų.

Bankas darbuotojams taip pat teikia papildomas naudas: apmoka už visų darbuotojų papildomą sveikatos draudimą, skatina dalyvauti sveikatos tikrinimo programose, skiria išmokas vestuvių, vaiko gimimo bei artimojo netekties atveju, skiria papildomas poilsio dienas.



## 4. Strategija, politikos ir praktikos

### 4.1 Tvari plėtra

Bankas 2021 metais skyrė papildomų žmogiškųjų išteklių (įdarbino tvarumo vadovą) ir finansinių resursų tvarumui vystyti. Valdybos patvirtintame Banko strateginiame veiklos plane 2022-2024 m. tvarumas išskiriamas kaip viena iš pagrindinių vertybių. Aplinkos, socialinių, valdysenos (angl. ESG) sričių stiprinimas prisideda kuriant papildomas naudas suinteresuotoms šalims, rizikų prevenciją ir papildomą verslo potencialą.

Planuojama, kad didžiausia Banko augimo dalis 2022-2023 metais teks su atsinaujinančia energetika ir žaliaja ekonomika susijusiems verslams. Tokios prielaidos daromos atsižvelgiant į Europos Sąjungos žaliojo kurso tikslus. Pagrindiniai įtaką darantys faktoriai – siekis sušvelninti neigiamą poveikį pasaulio klimatui, noras itin stipriai mažinti priklausomybę nuo iškastinio kuro vartojimo ir jį eksportuojančių valstybių.

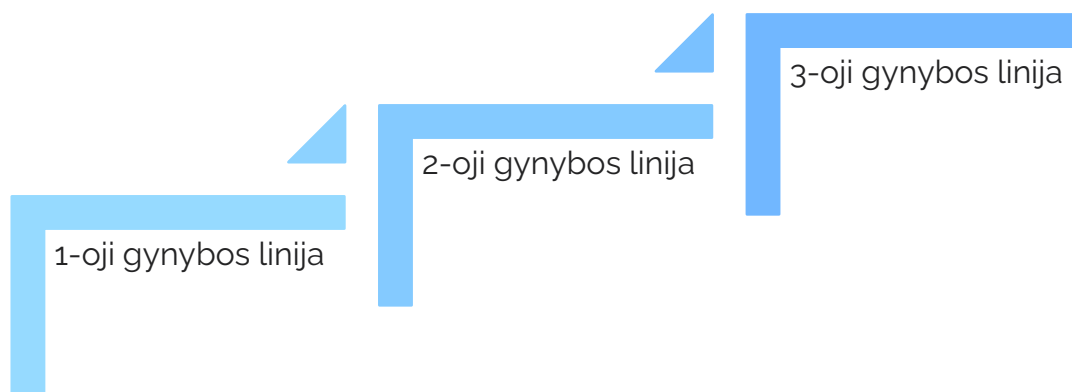
Atsižvelgiant į planuojamus reguliacinius pokyčius ir Banko strateginius tikslus, su tvarumu susijusios rizikos bus įtrauktos į bendrą Banko rizikų portfelį.

## 4.2 Įsipareigojimai

Bankas vykdydamas savo veiklą laikosi: Lietuvos Respublikos, Lietuvos banko (LB), Europos Sąjungos Europos Centrinio Banko (ECB), Europos bankininkystės institucijos (EBA) reglamentų ir kitų su bankų veikla susijusių teisės aktų. Taip pat Bankas įsipareigoja laikytis tarptautiniu lygiu pripažintų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos principų. 2021 metais Banke generalinio direktoriaus potvarkiu buvo patvirtinta Aplinkosaugos strategija. Šioje strategijoje iškeltas pagrindinis tikslas – prižiūrint procesus nuolat mažinti Banko veikloje išskiriamą neigiamą poveikį aplinkai, taip prisidedant prie dalies Jungtinių Tautų nustatytų darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimo. Ši Aplinkosaugos strategija taikoma visoms Banko veikloms ir procesams: bankinėms operacijoms, darbui biure, administravimui, biuro aplinkai, atliekamiems pirkimams ir kt. Banko vadovybė yra atsakinga už tai, kad būtų skiriama pakankamai finansinių išteklių, siekiant įgyvendinti minėtoje strategijoje nurodytus tikslus. Šių tikslų įgyvendinimas bus atliekamas nuolat stebint Banko poveikį aplinkai. Už šioje dalyje nurodytų veiksmų atlikimą yra atsakingas Banko tvarumo vadovas.

## 4.3 Įsipareigojimų priežiūra, kontrolė

Banko išskirti tikslai ir įsipareigojimai yra nuolat prižiūrimi. Vidinę priežiūrą atlieka numatyti Banko padaliniai. Išorinė - valstybės institucijos. Banko kontrolės priežiūrai užtikrinti sukurta rizikų valdymo sistema, grindžiama trijų grandžių kontrolės principu:



- **1-oji gynybos linija** – verslo procesų dalyviai, prisiimantys riziką ir užtikrinantys jos įsipareigojimų vykdymą.
- **2-oji gynybos linija** – rizikų valdymo, atitikties ir kontrolės funkcijų dalyviai, atsakingi už rizikos valdymo politikos nustatymą, rizikos vertinimą ir rizikos valdymo priemonių taikymą;
- **3-oji gynybos linija** – vidaus audito funkcijos dalyviai, atsakingi už organizacijos valdymo, rizikų valdymo ir vidaus kontrolės procesų ir priemonių testavimą ir jų efektyvumo vertinimą.

Trijų grandžių kontrolės principą papildo rizikos vertinimu grįsta kontrolės sistema, kurioje Banko veiklos srities ar atskiro proceso kontrolę atlieka skirtingi struktūriniai lygiai – kuo aukštesnis rizikos lygis, tuo aukštesnis struktūrinis lygis vykdo rizikos kontrolę.



Rizikos valdymas yra kiekvieno Banko darbuotojo ir vadovo atsakomybė, kurią šie asmenys pasidalina laikantis Banko vidaus politikų ir tvarkų:

1. **Stebėtojų taryba** – atsakinga už Banko rizikos valdymo strategijos nustatymą ir bendrą rizikos valdymo proceso priežiūrą ir užtikrina, kad Banke būtų veiksminga vidaus kontrolės sistema.
2. **Audito komitetas** (atskaitingas Stebėtojų tarybai) stebi ir vertina Banko vidaus kontrolės ir rizikos valdymo sistemų bei vidaus audito veiksmingumą.
3. **Valdyba** – atsakinga už rizikos valdymą Banke, nustato atskirų rizikų valdymo politiką ir prižiūri jos įgyvendinimą. Valdyba taip pat kontroliuoja kitų Banko padalinių veiklą valdant riziką.
4. **Rizikų valdymo tarnyba** užtikrina Banko veiklos rizikos valdymą, prižiūri ir vertina rizikų valdymo procesus Banke.
5. **Atitikties tarnyba** užtikrina Banko veiklos atitiktį Banko vidaus ir išorės teisės aktams, atlieka reputacinės, pinigų plovimo ir teroristų finansavimo rizikos valdymą.
6. **Finansų tarnyba** vykdo likvidumo rizikos valdymo pirmosios gynybos linijos funkciją, užtikrina, kad Banko veikloje būtų įdiegtos tinkamos finansų valdymo procedūros ir procesai.
7. **Vidaus audito tarnyba** atsako už Banko vidaus kontrolės sistemos veiksmingumo vertinimą, prisiimdama rizikos valdymo priemonių ir rizikos vertinimo metodų tinkamumo vertinimą ir Banko veiklos atitikimo teisės aktų reikalavimams vertinimą.
8. **Kitos banko tarnybos** savo vykdomų funkcijų ribose veikia kaip pirmoji gynybos linija, užtikrina, kad jų priimama rizika atitiktų rizikos limitus.

#### 4.4 Skundų nagrinėjimas

Nuo 2019 m. Banke galioja klientų skundų nagrinėjimo taisyklės. Šiomis taisyklėmis nustatomos asmenų skundų dėl Banko teikiamų finansinių paslaugų pateikimo, priėmimo, registravimo bei nagrinėjimo procedūros. Taip pat Banko atsakymų į skundus bei informacijos skundą pateikusiam asmeniui pateikimo tvarka. Banko taisyklėse naudojamos sąvokos sutampa su Lietuvos banko patvirtintomis Finansų rinkos dalyvių gaunamų skundų nagrinėjimo taisyklėmis.

Valdydami skundus, Banko darbuotojai privalo vadovautis pagarbos, žmogaus teisių, teisingumo, sąžiningumo, protingumo, objektyvumo, nešališkumo ir operatyvumo principais. Skundai banke nagrinėjami neatlygintinai.

Kiekvienas fizinis arba juridinis asmuo, kuriam Bankas teikia finansines paslaugas, manydamas, kad Bankas pažeidė jo teises ar įstatymų saugomus interesus, turi teisę raštu kreiptis į Banką nurodydamas skundo priežastį. Skundas gali būti pateikiamas per 3 mėnesius nuo skundo pagrindo dienos. Skundai teikiami užpildant Banko formą.

Tinkamai užpildytą skundą Bankas registruoja skundų žurnale. Kiekvienas skundas Banke privalo būti išnagrinėtas. Išnagrinėjus skundą ne vėliau kaip per 14 kalendorinių dienų (jei skundą pateikia vartotojas) arba per 30 kalendorinių dienų (jei skundą pateikia klientas, kuris nėra vartotojas) pateikiamas skundą nagrinėjusio asmens arba komisijos sprendimas.

Siekiant nustatyti Banko veiklos trūkumus ir potencialią teisinę arba operacinę riziką, Banko valdyba nuolat, bet ne rečiau kaip kartą per metus, vertina skundų nagrinėjimo rezultatus. Banko teisės ir personalo tarnybos darbuotojai ne vėliau kaip per 2 mėnesius pasibaigus kalendoriniams metams Lietuvos bankui pateikia gautų skundų nagrinėjimo rezultatų vertinimą.

2021 metais iš klientų buvo gauti 2 skundai. Skundai buvo svarstyti pagal Banke galiojančią tvarką. Vienas skundas buvo tenkintas iš dalies, kitas netenkintas. Skundai po sprendimo nebuvo apskūsti bankų priežiūros institucijai.

#### **4.5 Atitikimas teisiniam reglamentavimui**

2021 m. Banke Lietuvos bankas atliko du tikslinius inspektavimus. Bankas gavo dvi Lietuvos banko tikslinio inspektavimo ataskaitas, kuriose buvo nurodyti neatitikimai ir veiklos trūkumai. Dėl vienoje inspektavimo ataskaitoje nustatytų trūkumų Lietuvos bankas skyrė poveikio priemonę - įspėjimą bei įpareigojo pašalinti nustatytus trūkumus. Poveikio priemonės skyrimas dėl antro inspektavimo metu nustatytų trūkumų 2021 m. nebuvo svarstytas. Iki metų pabaigos dalis Lietuvos banko nustatytų trūkumų buvo pašalinti, o kiti nustatytų trūkumų dalies šalinimo terminai 2021 m. dar nebuvo suėję.

Kitų poveikio priemonių iš kontroliuojančių institucijų 2021 metais Bankui nebuvo skirta

#### **4.6 Narystės asociacijose**

Bankas nuo 2012 m. – Asociacijos „Lietuvos kreditas“ narys. Ši asociacija priklauso Jungtinių Tautų judėjimui „Global Compact“. Asociacijos tikslai: burti finansines įstaigas problemų sprendimui, kelti finansinių įstaigų kvalifikaciją, atstovauti asociacijos narių interesams. Asociacija „Lietuvos kreditas“ ir jos nariai veikia atsakingai: nedarydami žalos aplinkai, bendruomenei, kitoms suinteresuotoms šalims. Taip pat nurodyta asociacija atstovauja savo nariams kurdama ryšius su valstybinėmis ir kitomis institucijomis, organizuoja mokymus, mėnesinius susitikimus, kurių metu keičiamasi patirtimi, aptariamos rinkos aktualijos ir kiti nariams aktualūs klausimai. Bankas būdamas Asociacijos nariu yra įpareigotas laikytis šios įstatuose nustatytų nuostatų.

Nuo 2021 metų Bankas – Lietuvos atsakingo verslo asociacijos narys (LAVA). Ši asociacija vienija įmones ir organizacijas, kurios vadovaujasi atsakingos ir tvarios veiklos principais: gerbia darbuotojų, žmogaus ir darbo teises, tausoja aplinką, rūpinasi klimato kaitos iššūkiais, kovoja su korupcija ir siekia pilietinės visuomenės įsitraukimo. Banko tvarumo vadovas yra tiesiogiai susijęs su nurodyta asociacija bei aktyviai dalyvauja jos veikloje, kadangi jis yra šios asociacijos valdybos narys.

Po ataskaitinio laikotarpio Bankas įstojo į Asociaciją „Fintech HUB LT“. Ši asociacija šiuo metu vienija 60 „Fintech“ sektoriaus dalyvių Lietuvoje. Asociacija nuolat bendrauja su reguliatoriais, tokiais kaip Lietuvos banko ar Vyriausybės atstovais bei kitomis atsakingomis institucijomis. Taip pat minėta asociacija siekia padėti sudaryti palankias sąlygas „Fintech“ įmonių veiklai ir prisidėti prie to, kad Lietuva taptų šios srities įmonių traukos centru ne tik Baltijos regione, bet ir visoje Europos Sąjungoje. Bankas, tapęs „Fintech Hub“ nariu, galės dar sparčiau tobulėti ir gerinti savo procesus, nes turės galimybę dalintis žiniomis ir gerosiomis praktikomis su pažangiausiomis „Fintech“ įmonėmis.

## 5. Suinteresuotų šalių įtraukimas

Bankas, skelbdamas su Banku susijusią informaciją plačiai visuomenei ir visiems Banku suinteresuotiesiems subjektams: visuomenė, verslo partneriai, investuotojai. Oficiali informacija skelbiama Banko internetinėje svetainėje [www.mano.bank](http://www.mano.bank), kurioje suinteresuoti asmenys gali rasti informaciją apie Banko teikiamas paslaugas, metines finansines atskaitomybes, viešas politikas, taip pat darbo laiką, darbuotojų kontaktus.

Pasibaigus metų ketvirčiui darbuotojai kviečiami užpildyti anoniminę darbdavio vertinimo apklausą. Apklausa siekiama įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbo sąlygomis, vadovybe. Tuo pačių darbuotojai teikia pasiūlymus darbo sąlygų gerinimui. Administracijos vadovas apklausos rezultatus ir pasiūlymus pristato visiems Banko darbuotojams. Pristatoma atlikta lyginamoji analizė, aptariami pasiūlymai ir jų įgyvendinimas.

2021 metais Banke buvo išrinkta trijų asmenų darbo taryba - darbuotojų atstovaujamas organas. Tarybos rinkimus, sudėtį, teisią ir pareigas reglamentuoja Lietuvos respublikos darbo tarybų įstatymu (nr. IX-2500 Vilnius). Funkcijos - ginti darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises, atstovaujant darbuotojų interesams. Darbuotojai pasiūlymus tarybai teikia tiesiogiai, jie svarstomi nustatyta tvarka.

Bankas neturi suinteresuotų šalių įtraukimo politikos. Ją numatyta parengti iki 2024 m. Politikoje bus apibrėžta, kas yra Banku suinteresuotos šalys, suinteresuotų šalių įtraukimo tikslai ir kaip organizacija siekia užtikrinti prasmingą bendradarbiavimą su suinteresuotomis šalimis.



## 6. Emisijos ir resursų naudojimas

### 6.1 Šiltnamio efektą sukeliančios dujos

Banko Šiltnamio efektą sukeliančių dujų (ŠESD) skaičiavimas buvo atliktas pagal 1 ir 2 „Greenhouse gas“ (angl. GHG) protokolo dalis: ŠESD emisijų skaičiavimams naudoti Tarptautinės energetikos agentūros (angl. IEA)  $CO_{2e}$  ( $CO_{2e}$  – anglies dioksido ekvivalentas) koeficientai.

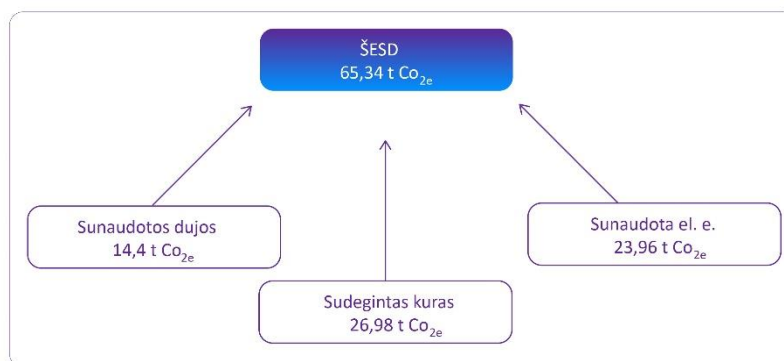
#### 1. Emisijos, kurias organizacija gali kontroliuoti: iškastinio kuro sunaudojimas, dujų naudojimas pastato šildymui.

- Gamtinės dujos įmonėje naudojamos dujinio kuro katilinėje, kuri skirta padengti šilumos nuostolius šaltuoju metų laiku, kai išjungiamas šilumos siurblys. Metinis gamtinių dujų sunaudojimas – 79,9 MWh. . Apskaičiuotas ŠESD išmetimas – 14,4 t  $CO_{2e}$ .
- Sudeginamas kuras yra didžiausias ŠESD išmetimų šaltinis. Per 2021 metus Banko automobiliai suvartojo ~10 546 l. kuro, dėl to į atmosferą išsiskyrė 26,98 t  $CO_{2e}$ .

#### 2. Netiesioginės emisijos, kurių negalima kontroliuoti, bet jos tiesiogiai dalyvauja banko procesuose. Banko atveju – ŠESD dėl elektros suvartojimo.

- Biuro pastato reikmėms buvo sunaudota 57 040 kWh elektros energijos, dėl to susidarė 23,96 t netiesioginių  $CO_{2e}$  išmetimų. Pagrindiniai elektros energijos vartojimo šaltiniai: patalpų apšvietimas, elektroninė įranga, vedinimo ir šildymo sistema.

Didžiausi ŠESD taršos šaltiniai ir išsiskyręs kiekis 2021 m. pateiktas 3 pav. Kiti ŠESD išmetimai kurie įtraukti į GHG protokolo 1 ir 2 dalis nesudaro 1% nuo pagrindinių išmetimų.



**3 pav.** Pagrindiniai Banko ŠESD emisijų šaltiniai

2021 metais Banke buvo atliekama analizė dėl Banko veikloje išskiriamų ŠESD sumažinimo. Atlikus analizę ir remiantis jos išvadomis, didžiausią ŠESD kiekį pavyko sumažinti pradėjus vartoti elektros energiją tik iš atsinaujinančių energijos šaltinių, o tai leido sumažinti emisijas ~20 t  $CO_{2e}$ .

Emisijų skaičiavimus auditavo Belgijos kompanija „CO2 logic“. Audito metu nustatytas emisijų kiekis – 65,34 t.  $CO_{2e}$ . „CO2 logic“ Bankui pateikė „Gold“ standartą atitinkančių projektų pasiūlymus. Pagal šį standartą atitinkančius projektus „CO2 logic“ gali pardavinėti emisijų kompensavimo kreditus. Atsižvelgiant į pateiktus

pasiūlymus Bankas įsigijo 33 t. CO<sub>2e</sub> neutralizavimo kreditų (ang. carbon offset credit) Ruandoje ir 33 t. CO<sub>2e</sub> neutralizavimo kreditų Bolivijoje. Įvykdžius visus neutralios organizacijos statuso reikalavimus, Bankui 2021-07-16 buvo suteiktas CO<sub>2</sub> neutralios organizacijos statusas. Bankas ir toliau įsipareigoja kiekvienais metais matuoti savo ŠESD emisijas, siekiant jas kontroliuoti ir mažinti, o likusią taršą kompensuoti CO<sub>2e</sub> neutralizavimo kreditais, prisidedamas prie tarptautinių projektų.



## CO<sub>2</sub>-NEUTRAL "COMPANY"

CO<sub>2</sub>logic certifies that



is conscious of its CO<sub>2</sub> emissions and by supporting certified climate projects it has offset 42 tCO<sub>2e</sub>. This corresponds to the offsetting of its Scope 1 and Scope 2 emissions during FY2020. Achieving CO<sub>2</sub>-Neutrality by obtaining this CO<sub>2</sub>-NEUTRAL label in line with the PAS 2060, the international standard for CO<sub>2</sub>-Neutrality, is a guarantee for credible climate action.

Antoine Geerinckx  
Founder

CO<sub>2</sub>logic NV/SA  
Rue d'Accolay straat 15-17  
1000 Brussels  
Belgium



Individual Transaction Certificate N° 21/355  
Certification cycle start date: 16/07/2021  
Certification end date: 15/07/2022

CO<sub>2</sub>-Neutrality & the "CO<sub>2</sub> NEUTRAL" label are reviewed and validated by Vincotte, an independent international certifying authority. Through in-depth audits, Vincotte controls the implementation of the CO<sub>2</sub>logic approach: calculate, reduce & offset CO<sub>2</sub> emissions. All CO<sub>2</sub>-NEUTRAL companies, organisations, entities, services or products must undergo the same approach in order to achieve any "CO<sub>2</sub> NEUTRAL" status. This approach is in line with the PAS2060, the international standard for CO<sub>2</sub> neutrality by the British Standard Institute (BSI).

### 4 pav. Banko ŠESD neutralumo sertifikatas



## 6.2 Resursų naudojimas

Banke siekiama minimizuoti perteklinį resursų naudojimą, todėl taikomos visos prieinamos priemonės efektyvinti resursų panaudojimą ir mažinti taršą.

1. Banke sumontuotas LED apšvietimas, kuris laikomas efektyviausiu apšvietimu biuro patalpoms. Bendrose patalpose, kuriose nebūtinai pastovus apšvietimas yra sumontuoti judesio davikliai, taip užtikrinama, kad nebūtų švaistoma elektros energija. Darbuotojams periodiškai pateikiamos elektros vartojimo mažinimo gerosios praktikos.
2. Banko pastatas šildomas ir vėdinamas išmania rekuperacine sistema. Sistema automatiškai fiksuoja atskirų Banko patalpų temperatūrą ir perskirsto oro srautus, užtikrindama higienos normas atitinkančią temperatūrą. Sistema leidžia nustatyti, kad Banko patalpose po darbo valandų temperatūra būtų sumažinama, o prieš prasidedant darbui ji vėl pasiektų nustatytą lygį, kuris atitinka higienos normas. Tokios sistemos šildymo sąnaudos yra 20-30% mažesnės nei centralizuoto šildymo.
3. 2021 metais Banke buvo paskelbta iniciatyva, skirta per mėnesį sumažinti popieriaus suvartojimą. Akcijos metu kasdienis popieriaus suvartojimas sumažėjo dvigubai. Bankas siekia visiškai eliminuoti popieriaus naudojimą. Nors šiuo metu to pilnai padaryti negali dėl reguliavimo ir techninių priežasčių, tačiau ir toliau stengiamasi skatinti dokumentų skaitmenizavimą. 2021 metais skaitmenizuota didžioji dalis Banko dokumentų, o dokumentų pasirašymo sistema didžiąja dalimi perkelta į elektroninę erdvę, kas šiuo atveju sumažino popieriaus vartojimą iki minimalaus.
4. Bankas taip pat rūšiuoja susidariusias atliekas. 2021 metais atsisakyta šiukšliadėžių darbuotojų darbo vietose ir biuro patalpose pastatyti specializuoti konteineriai, kurie skirti popieriui, plastikui, mišrioms komunalinėms ir elektronikos atliekoms. Tara, kuri dalyvauja depozito sistemoje, surenkama atskirai. Šis pakeitimas leido tinkamai išrūšiuoti susidariusias atliekas, o 2022 metais bus siekiama dar labiau sumažinti visų atliekų susidarymą.