



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

UAB „PZU LIETUVA GYVYBĖS DRAUDIMAS“ ATLYGIO POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ (toliau Bendrovės) atlygio politika (toliau – Politika) reglamentuoja atlyginimo sistemos (toliau – Atlygis) struktūrą, bendras nuostatas ir principus, kuriais remiantis siekiama skatinti darbuotojus nuolat didinti darbo efektyvumą ir tuo prisidėti prie Bendrovės tikslų įgyvendinimo, užtikrinant racionalų personalo lėšų valdymą.

1.1. Dokumentų keitimų istorija

Data	Keitimų aprašymas
2022-12-22	Reguliari dokumento peržiūra
2023-09-28	Reguliari dokumento peržiūra
2025-04-30	Reguliari dokumento peržiūra
2026-06-29	Reguliari dokumento peržiūra

1.3. Politikoje naudojamos sąvokos

Sąvoka, trumpinys	Apibrėžimas
Bendrovė	UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
Atlygio politika	UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ atlygio politika
Atlygis	Atlyginimo sistemą Bendrovėje sudaro darbuotojo piniginis atlygis (neatskaičius mokesčių) - bazinis atlyginimas, kintamas atlygis, ir nepiniginis atlygis.
Bazinis atlyginimas	Bazinis atlyginimas - tai kiekvienam darbuotojui pagal darbo sutartį garantuojamas piniginis atlygis neatskaičius mokesčių.

UAB „PZU LIETUVA GYVYBĖS DRAUDIMAS“ REMUNERATION POLICY

I. GENERAL PROVISIONS

1. This UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ (hereinafter referred to as the “Company“) Remuneration Policy (hereinafter referred to as the “Policy“) governs the structure of the remuneration (hereinafter referred to as the “Remuneration“) system and the general provisions and principles based on which the Company seeks to give incentives to its employees to continuously increase the efficiency of work thus contributing to the attainment of the Company’s objectives by ensuring rational management of personnel resources.

1.1. Document exchange history

Date	Description of the change
2022-12-22	Regular document review
2023-09-28	Regular document review
2025-04-30	Regular document review
2026-06-29	Regular document review

1.3. Definitions

Notion, abbreviation	Definition
Company	UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
Remuneration Policy	UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ remuneration Policy
Remuneration	In the company, the remuneration consists of the monetary compensation of the employee (with taxes), i. e. the basic salary, variable remuneration and non-monetary compensation.
Basic salary	The basic salary is the monetary compensation guaranteed to every employee under the labour contract with taxes included.



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
 UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
 2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
 Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
 General Manager as of 29 June 2026
 Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

Kintamas atlygis	Kintamas atlygis - tai atlygio dalis, priklausanti nuo individualių, padalinio (komandos) ar Bendrovės rezultatų.	Variable remuneration	Variable remuneration is the part of the remuneration which depends on the individual results or of the results of the department (the team) of the Company).
Nepiniginis skatinimas	Nepiniginis skatinimas – tai atlygio paketo dalis, papildomai suteikiama darbuotojui prie įvairių piniginių išmokų (piniginio atlygio) ir paprastai vadinama nepiniginiu atlygiu.	Non-monetary incentive	Non-monetary incentive is a part of the remuneration which is paid to the employee additionally to various cash benefits (monetary compensation). It is usually called non-monetary compensation.
Tvarumo rizika	Aplinkos, socialinis ar valdymo įvykis ar situacija, kuris (-i), jei įvyktų, galėtų padaryti realų ar galimą reikšmingą neigiamą poveikį investicijų vertei	Sustainability risk	Environmental, social or governance event or situation, which, in case it occurs, may cause negative impact for the value of investments

<p>2. Atlygio politikos tikslai-</p> <ul style="list-style-type: none"> - išlaikyti didžiausią Bendrovės turtą – darbuotojus, - skatinti patikimą ir veiksmingą darbuotojų rizikos valdymą, - skatinti vengti interesų konfliktų, - skatinti darbuotojus vykdyti tvarią, socialiai atsakingą veiklą, - atlyginti už tvarų ilgalaikį vertės kūrimą Bendrovėje, - siekti suderinti atlygio paskatas su tvariais veiklos rezultatais bei galimų tvarumo rizikų nustatymu ir valdymu. <p>3. Atlygio politika rengiama ir įgyvendinama:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vadovaujantis Bendrovės verslo strategija, Bendrovės Rizikos valdymo strategija (joje aprašytas ir reputacinės rizikos valdymas), pagrindinėmis vertybėmis, tvaraus augimo perspektyvomis, atsižvelgiant į visos Bendrovės ilgalaikius tikslus ir veiklos rezultatus, rizikos valdymo praktiką bei priemones, kuriomis siekiama išvengti interesų konflikto, - atsižvelgiant į ekonomikos, aplinkosaugos, socialinius veiklos ir valdymo aspektus. <p>4. Bendrovė taiko Atlygio politiką siekdama išlaikyti darbuotojų motyvaciją, lojalumą, skatinti darbuotojų</p>	<p>2. Remuneration Policy Objectives –</p> <ul style="list-style-type: none"> - to maintain the largest assets of the Company - employees, - to promote sound and efficient risk management of workers, - promoting the avoidance of conflicts of interest, - encourage employees to engage in sustainable, socially responsible activities, - to reward for sustainable long-term value creation in the Company; - seek to align reward incentives with sustainable performance and identification and management of potential sustainability risks. <p>3. Remuneration Policy is developed and implemented:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in accordance with the Company's business strategy, the Company's Risk Management Strategy (which also describes reputation risk management), core values, prospects for sustainable growth, taking into account the long-term goals and performance of the Company as a whole, risk management practices and measures to avoid conflicts of interest, - taking into account economic, environmental, social performance and governance aspects. <p>4. The Company applies the Remuneration Policy in order to maintain employee motivation, loyalty, promote</p>
---	---



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>mokymąsi bei tobulėjimą, bei siekdama vykdyti tvarią, socialiai atsakingą veiklą.</p> <p>5. Bendrovės Atlygio politika turi būti skatinamas patikimas ir veiksmingas rizikos valdymas.</p> <p>6. Atlygio komitetas Bendrovėje nėra steigiamas.</p> <p>7. Pagrindiniai Atlygio sistemos tikslai yra šie:</p> <p>7.1. pritraukti geriausius įmonei reikalingus darbuotojus, kurie atlieka darbą numatytą darbo sutartyje ir įgyvendina Bendrovės tikslus ir uždavinius,</p> <p>7.2. išlaikyti geriausius darbuotojus, motyvuoti juos, skatinti jų entuziazmą dirbti ir nukreipti juos Bendrovės tikslų įgyvendinimui,</p> <p>7.3. atspindėti kiekvienos pareigybės svarbą ir įtaką Bendrovės veiklos rezultatams bei diferencijuoti atlyginimą pagal veiklos rezultatus,</p> <p>7.4. užtikrinti teisingumą, įvertinant darbuotojų kompetenciją ir išlaikant įmonės atlyginimų konkurencingumą darbo rinkoje,</p> <p>7.5. nustatyti vieningai teisingus, aiškius ir skaidrius Bendrovės darbuotojų Atlygio už darbą principus ir jais paremtą darbuotojų Atlygio sistemą,</p> <p>7.6. laikytis aplinkos apsaugos, socialinės atsakomybės ir valdysenos kriterijų nustatant darbo užmokestį ar mokant priedus darbuotojams,</p> <p>7.7. Skatinti darbuotojus kaupiti lėšas senatvei, suteikti galimybę dalyvauti darbuotojams ilgalaikio kaupimo programose naudojant gyvybės draudimo produktus.</p> <p>8. Atlygiui skiriamas biudžetas yra nustatomas atsižvelgiant į Bendrovės veiklos strategiją, bendrą ekonominę situaciją, kaštų valdymo sprendimus, tačiau užtikrinant patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą bei tinkamą ir motyvuojantį atlygį Bendrovės darbuotojams.</p> <p>9. Atlygiui skiriamas biudžetas kaip sudėtinė biudžeto dalis tvirtinamas Bendrovės valdyboje, tvirtinant metinį biudžetą. Atlygiui skiriamas biudžetas gali būti sudaromas pagal Bendrovės padalinius ir pareigybes.</p> <p>10. Pagrindiniai Atlygio sistemos formavimo principai yra šie:</p> <ul style="list-style-type: none">- atlygio sistema yra skaidri, tvari ir paremta vienodu principų tos pačios pareigybės darbuotojams taikymu.	<p>employee learning and development, and to pursue sustainable, socially responsible activities.</p> <p>5. Under the Remuneration Policy of the Company, reliable and effective risk management must be promoted.</p> <p>6. The Remuneration Committee shall not be established.</p> <p>7. Main purposes of the remuneration system:</p> <p>7.1. attract best employees required by the Company to perform functions provided for in employment contracts and to implement the tasks and objectives of the Company,</p> <p>7.2. retain best employees, provide motivation to them, encourage them to work, and guide them toward attainment of the Company's objectives,</p> <p>7.3. identify the importance of each position as well as its effect on the operating results of the Company and differentiate pay based on performance results,</p> <p>7.4. ensure fair assessment of employees' competences and maintain competitiveness of salaries paid by the Company in the labour market,</p> <p>7.5. to establish unanimously correct, clear and transparent principles of the Company's Employee Remuneration and the employee Remuneration system based on them.</p> <p>7.6. comply with environmental protection, social responsibility and governance criteria when determining wages or paying bonuses to employees.</p> <p>7.7. Encourage employees to save for retirement, provide employees with the opportunity to participate in long-term savings programs using life insurance products.</p> <p>8. The remuneration budget is formed taking account of the Company's strategies, overall economic environment, and cost management solutions and seeking to ensure reliable and effective risk management and appropriate and motivating remuneration to the employees of the Company.</p> <p>9. The remuneration budget as an integral part of the budget is approved by the Management Board at the time of approval of the annual budget. The remuneration budget can be formed by divisions and positions of the Company.</p> <p>10. Main principles of formation of the remuneration system:</p>
--	---



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<ul style="list-style-type: none">- sprendimai dėl <i>Atlygio</i> Bendrovėje priimami remiantis lygių galimybių ir nediskriminavimo principais.- <i>atlygis</i> atitinka Bendrovės tikslus ir yra orientuotas į veiklos efektyvumą bei darbuotojų tobulėjimą.- <i>atlygis</i> atspindi darbuotojo turimos kompetencijos, patirties, žinių ir įgūdžių lygį.- <i>atlygis</i> atspindi konkretaus darbuotojo įnašą į Bendrovės rezultatus ir tikslų pasiekimą.- <i>atlygis</i> skatina siekti geresnių individualių ir komandos darbo rezultatų. <p>11. Siekiant išvengti interesų konflikto, <i>Atlygio</i> skyrimas ir išmokėjimas turi remtis šiais principais:</p> <p>11.1. Valdybos narių, Generalinio direktoriaus ir Generalinio direktoriaus pavaduotojų bazinis atlyginimas ir priedų dydžiai bei jų išmokėjimo tvarka yra nustatoma Bendrovės Stebėtojų tarybos sprendimu;</p> <p>11.2. Giminytės ir šeimyninių ryšių turintys asmenys privalo nusišalinti nuo sprendimo dėl savo giminaičio ar šeimos nario <i>Atlygio</i>.</p> <p>12. Bendrovės <i>atlygio</i> politika turi nekelti tvarumo rizikos nei aplinkosaugos, nei socialinėje, nei Bendrovės valdymo srityje. Tai reiškia, kad įvairios išmokos darbuotojams mokamos tik nustatytais pagrindais, laikantis lygybės ir nediskriminavimo principų.</p> <p>II. BAZINIS ATLYGINIMAS</p> <p>13. Bazinis atlyginimas sudaro didžiąją Bendrovės darbuotojų (išskyrus pardavimo darbuotojų) pilno <i>atlygio</i> už darbą dalį. Bazinis atlyginimas – tai kiekvienam darbuotojui pagal darbo sutartį garantuojamas piniginis atlygis neatskaičius mokesčių.</p> <p>14. Bendrovė, nustatydamą bazinį atlyginimą kiekvienai pareigybei, orientuojasi į Lietuvos darbo rinkos tendencijas ir strateginius Bendrovės tikslus, uždavinius bei vykdomą kaštų politiką.</p>	<ul style="list-style-type: none">- a transparent, sustainable remuneration system, based on the application of the same principles to employees in the same position,- decisions on Remuneration in the Company are made on the basis of the principles of equal opportunities and non-discrimination,- remuneration is consistent with the Company’s objectives and is aimed at increasing efficiency and development of employees,- remuneration reflects competences, experience, knowledge and skills of the employee,- remuneration reflects the employee’s contribution to the results and attainment of objectives of the Company,- remuneration encourages to strive for better performance in both individual and team work. <p>11. In order to avoid conflicts of interest, setting and payment of remuneration must be based on the following principles:</p> <p>11.1. The size of basic salary and extra pay to the Members of the Management Board, General Director and his Deputies as well as terms of payment are set by the Supervisory Board;</p> <p>11.2. A person must not participate in adopting a decision on the size of remuneration to his/her relative or family member.</p> <p>12. The Company’s remuneration policy must not pose a sustainability risk in the environmental, social or corporate governance areas. This means that various employee benefits are paid only on the established basis, in accordance with the principles of equality and non-discrimination.</p> <p>II. BASIC SALARY</p> <p>13. Basic salary accounts for the largest part of full remuneration for work to employees of the Company (except sales personnel). Basic salary is the amount of money guaranteed to each employee under the employment contract inclusive of taxes.</p> <p>14. In setting basic salaries for different positions the Company takes guidance from trends in the Lithuanian</p>
--	--



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>15. Naujai priimamam į darbą konkrečios pareigybės darbuotojui atlyginimas nustatomas atsižvelgiant į:</p> <p>15.1. Lietuvos darbo rinkos tendencijas ir kitų įmonių mokamą darbo užmokestį panašių pareigybių darbuotojams,</p> <p>15.2. Bendrovėje dirbančių tos pačios ar panašios pareigybės darbuotojų atlyginimo dydį,</p> <p>15.3. būsimas naujo darbuotojo funkcijas ir atsakomybės lygį Bendrovėje,</p> <p>15.4. potencialų indėlį įgyvendinant Bendrovės strateginius tikslus,</p> <p>15.5. turimą priimamo darbuotojo kompetenciją, patirtį, žinias ir įgūdžius,</p> <p>15.6. atlyginimas yra nustatomas Personalo skyriaus atsakingo darbuotojo iš anksto suderinus su struktūrinio padalinio vadovu ir patvirtinamas pagal Bendrovėje galiojančias tvarkas.</p> <p>16. Reguliari metinė bazinio atlyginimo peržiūra Bendrovės darbuotojams atliekama šiomis sąlygomis ir principais:</p> <p>16.1. pasibaigus metiniam darbuotojų darbo atlikimo vertinimui;</p> <p>16.2. nėra aiškių ženklų, kad Bendrovės metinis Akcininkų susirinkimas nepatvirtins metinių Bendrovės veiklos rezultatų;</p> <p>16.3. Jei metinei atlyginimų peržiūrai yra numatytos lėšos einamųjų metų Darbo užmokesčio biudžete;</p> <p>16.4. Atlygio padidinimas priklauso nuo darbuotojo metinio darbo atlikimo vertinimo rezultatų, darbuotojo pareigybės lygio, atlyginimų rinkos tyrimų rezultatų bei darbuotojo įdarbinimo datos, jei darbuotojas dirba nepilnus metus.</p> <p>17. Nereguliari bazinio atlyginimo Bendrovės darbuotojams peržiūra gali būti atliekama šiais atvejais:</p> <p>17.1. perkėlus dirbti į daugiau/mažiau atsakomybės reikalaujančias pareigas,</p> <p>17.2. pasikeitus (padaugėjus/sumažėjus) atliekamoms darbo funkcijoms,</p> <p>17.3. esant reikšmingiems pokyčiams darbo rinkoje,</p> <p>17.4. atsižvelgiant į Bendrovės strateginius tikslus, siekiant išlaikyti svarbius Bendrovei darbuotojus.</p>	<p>labour market and strategic objectives, tasks and policies of the Company.</p> <p>15. Salary for a newly hired employee is set taking account of:</p> <p>15.1. Lithuanian labour market trends and salaries paid by peer companies to employees in similar positions,</p> <p>15.2. size of salaries paid to other employees of the Company in the same or similar positions,</p> <p>15.3. functions to be performed by the new employee and level of responsibility in the Company,</p> <p>15.4. potential contribution by the new employee to the attainment of strategic objectives of the Company,</p> <p>15.5. competences, experience, knowledge and skills of the new employee,</p> <p>15.6. the salary is determined in advance by the responsible employee of the Human Resources unit together with the head of the structural division following the procedures in force in the Company.</p> <p>16. The regular annual review of the basic salary for the Company's employees is performed under the following conditions and principles:</p> <p>16.1. at the end of the annual employee performance evaluation;</p> <p>16.2. there are no clear indications that the Company's Annual Shareholders' Meeting will not approve the Company's Financial results;</p> <p>16.3. if funds have been allocated for the annual salary review in the current year's salary budget;</p> <p>16.4. a pay raise depends on the results of the employee's annual performance assessment, employee position level, the results of salary market research and the employee's employment date, if the employee has been employed for less than a year.</p> <p>17. An irregular review of the basic salary of the Company's employees may be carried out in the following cases:</p> <p>17.1. transfer to work in a position that involves more/less responsibility,</p> <p>17.2. change in the work functions (increase/decrease in functions),</p> <p>17.3. in case of significant changes in the labor market,</p> <p>17.4. taking into account the Company's strategic goals, in order to retain employees important to the Company.</p>
--	--



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

III. KINTAMAS ATLYGIS	III. VARIABLE REMUNERATION
<p>18. Kintamas atlygis – tai piniginė atlygio dalis, priklausanti nuo individualių, padalinio (komandos) ar Bendrovės rezultatų bei nusistatytų tvarumo tikslų įgyvendinimo, profesionalaus, sąžiningo ir skaidraus elgesio su klientais, siekiant, kad klientai gautų objektyviai gerą ir sąžiningą paslaugą, atitinkančią kliento poreikius ir lūkesčius. Kintamasis atlygis yra struktūruotas taip, kad neskatinėtų prisiimti pernelyg didelės tvarumo rizikos. Kintamojo atlygio dydis atspindi ne tik tvarumo tikslų pasiekimą, bet ir būdą, kuriuo tie tikslai buvo siekiami, atsižvelgiant į tai, ar šio proceso metu buvo prisiimta nepagrįsta tvarumo rizika. Bendrovė stebi tvarumo rizikas naudodamasi nustatytais pagrindiniais rizikos rodikliais (KRI). Kintamojo atlygio sprendimai priimami atsižvelgiant į tvarumo KRI būklę per atitinkamą vertinimo laikotarpį. Tuo atveju, kai tvarumo KRI buvo viršyti arba kai darbuotojo elgesys prisidėjo prie reikšmingo tvarumo rizikos įvykio, tai yra vertinama kaip neigiamas veiksnys to darbuotojo kintamojo atlygio vertinime ir gali lemti kintamojo atlygio sumažinimą arba jo neišmokėjimą.</p> <p>19. Kintamo atlygio dydis konkrečiam darbuotojui ar padaliniiui gali skirtis.</p> <p>20. Kintamas atlygis gali būti:</p> <p>20.1. Priedai – už mėnesinius, ketvirtinius, metinius ir kitus laimėjimus, dėl padidėjusio darbų krūvio ar kitų svarbių priežasčių skiriamas piniginis atlygis;</p> <p>20.2. Komisinis atlyginimas – tai pagal bendrovėje galiojančias tvarkas, už konkrečios rūšies draudimo sutartį nustatytas pastovus procentas, kuris mokamas darbuotojams, tiesiogiai aptarnaujantiems Bendrovės klientus bei sudarinėjantiems draudimo sutartis, nuo sudarytų draudimo sutarčių gautų draudimo įmokų. Pardavimo darbuotojams komisinis atlyginimas gali sudaryti visą darbuotojo piniginio atlygio už darbą sumą.</p> <p>21. Padalinių vadovai, planuodami padalinio veiklą, turi tinkamai (įvertinant darbuotojo kompetenciją atlikti konkretų darbą) paskirstyti ne tik einamuosius, bet ir papildomus ar itin reikšmingus Bendrovės rezultatams darbus, ypač darbus, kuriais prisidedama prie tvarios Bendrovės veiklos, už kuriuos darbuotojai turi galimybę gauti priedus.</p> <p>22. Priedas nėra garantuotai išmokamas darbuotojui – jis gali būti ir visai neišmokėtas, jeigu darbuotojas ar padalinys nepasiekė nustatytų tvarių tikslų ar neįvykdė užduočių. Taip pat priedas neskiriamas arba gali būti sumažintas, jeigu darbuotojo elgesys prisidėjo prie pernelyg didelės</p>	<p>18. Variable remuneration is a monetary part of remuneration that depends on individual, departmental (team) or Company results and the implementation of set sustainability goals, professional, fair and transparent behavior with clients, with the aim of ensuring that clients receive an objectively good and fair service that meets the client's needs and expectations. Variable remuneration is structured so as not to encourage excessive sustainability risk-taking. The level of variable remuneration reflects not only the achievement of sustainability objectives but also the manner in which those objectives were pursued, taking into account whether undue sustainability risks were assumed in the process. The Company monitors sustainability risks through established Key Risk Indicators (KRIs). Variable remuneration decisions are made taking into account the status of sustainability KRIs during the relevant performance period. Where sustainability KRIs have been breached, or where an employee's conduct has contributed to a material sustainability risk event, this is taken into account as a negative factor in the assessment of that employee's variable remuneration, and may result in reduction or non-payment of variable pay components.</p> <p>19. Different employees/divisions may receive variable remuneration of different size.</p> <p>20. Variable remuneration includes:</p> <p>20.1. Extra pay may be paid for monthly, quarterly, annual and other achievements, for increased workload, or for any other grounded reasons.</p> <p>20.2. Commission shall mean a fixed percentage set following the procedures applicable in the Company for a certain type of insurance contracts and paid to employees who work directly with customers of the Company and conclude insurance contracts. In case of sales employees, commission may comprise 100% of their total remuneration.</p> <p>21. In planning work of divisions, division heads must distribute (taking account of employees' competences) both current and extra or works highly important in regard to the results of the Company, especially work that contributes to the sustainable operation of the Company; employees can receive extra pay for such extra works.</p> <p>22. Payment of an extra pay is not guaranteed – it may not be paid if the employee or the division has failed to attain the set sustainable objectives or targets. In addition, extra pay shall not be granted, or may be reduced, where an employee's conduct has contributed to, or failed to prevent, the assumption of excessive sustainability risks.</p>



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>tvarumo rizikos prisiėmimo arba nebuvo imtasi veiksmų šiai rizikai užkirsti.</p> <p>23. Priedai per metus negali sudaryti daugiau kaip 50 % darbuotojo metinio bazinio atlyginimo.</p> <p>24. Metinių priedų biudžeto dydį ir metinių priedų skyrimo tvarką nustato ir tvirtina Bendrovės valdyba. Kitų priedų taikymo sąlygos konkrečiam padaliniiui, pareigybei ar darbuotojui priimamos Bendrovės Generalinio direktoriaus įsakymu.</p> <p>25. Net ir įgyvendinus tikslus, už kuriuos turėtų būti mokamas priedas, darbuotojui, turinčiam galiojančių drausminių nuobaudų ar galiojančius dokumentus, kurių pagrindu inicijuojamas darbo santykių su Bendrove nutraukimas, priedas gali būti skiriamas tik Bendrovės Generalinio direktoriaus sprendimu, gavus Generalinio direktoriaus pavadootojo, kuruojančio konkretų padalinį sprendimu.</p> <p>26. Priedai gali būti skiriami:</p> <p>26.1. Už mėnesinius ar ketvirtinius rezultatus. Priedai mokami darbuotojui už pasiektus kokybinius ir kiekybinius darbo rezultatus ir yra susieti su individualiais ar padalinio (komandos), ar Bendrovės rezultatais bei nustatytais bendrovės tvarumo tikslais, iškeltų tikslų pasiekimu bei darbo atlikimo kokybe;</p> <p>26.1.1. Darbuotojai yra skatinami nuolat gerinti savo veiklą, mokant jiems atitinkamo dydžio priedą, atsižvelgiant į individualių darbuotojo ar padalinio tikslų įvykdymą.</p> <p>26.2. Už ataskaitinių (finansinių) metų rezultatus, susietus su ilgalaikė Bendrovės strategija. Priedai gali būti mokami Bendrovei pasiekus suplanuotus tikslus bei yra susieti su Bendrovės finansiniais bei darbuotojo individualiais ar padalinio (komandos) rezultatais, iškeltų tikslų pasiekimu bei darbo atlikimo kokybe.</p> <p>26.2.1. Darbuotojai yra skatinami nuolat gerinti savo veiklą, išmokant jiems atitinkamo dydžio priedą, atsižvelgiant į Bendrovės veiklos rezultatus ataskaitiniais metais, Bendrovės finansinių ir individualių darbuotojo arba komandos tikslų įvykdymą;</p> <p>26.2.2. Ne visus ataskaitinius metus Bendrovėje dirbusiems darbuotojams priedas gali būti mokamas proporcingai jų dirbtam laikui.</p> <p>26.3. Už papildomai atliktus darbus:</p>	<p>23. Extra pay may not account for more than 50% of aggregate annual salary of the employee.</p> <p>24. The size and the basic conditions of the extra pay are set and approved by the Management Board on an annual basis. Decisions on extra pay for a specific division, position or employee are adopted by the Management Board of the Company or by order of the Director General.</p> <p>25. Even if the set extra-paid objectives have been attained, extra pay may be assigned to an employee who has disciplinary penalties that have not expired or with respect to whom there exist valid grounds for termination of labour relations with the Company only by decision of the Director General after getting provision from Deputy Director General in charge of the relevant division.</p> <p>26. Extra pay may be granted for:</p> <p>26.1. Monthly or quarterly performance results. Extra pay is paid for qualitative and quantitative achievements and are linked to individual or division/team or corporate results, as well as established Company sustainability goals, attainment of the set objectives, and quality of work.</p> <p>26.1.1. The employees are encouraged to continuously improve their work by paying them an extra pay the size of which depends on the performance of the employee or the division.</p> <p>26.2. For the results of the accounting year linked to long-term strategies of the Company. Employees receive extra pay if the Company has attained the planned results, linking the extra pay to financial results of the Company and individual or division/team results, attainment of the set objectives and quality of work.</p> <p>26.2.1. The employees are encouraged to continuously improve their work by paying them an extra pay the size of which depends on the results of the Company in the accounting year and the individual performance of the employee or the team, as well as finances of the Company;</p> <p>26.2.2. For employees who have worked with the Company only part of the accounting year, extra pay may be paid in proportion to the period worked.</p> <p>26.3. For additional works performed:</p> <p>26.3.1. For substitution.</p> <p>26.3.2. For increased workload.</p>
---	---



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>26.3.1. Už pavadavimą;</p> <p>26.3.2. Dėl padidėjusio darbo krūvio;</p> <p>26.3.3. Įgyvendinus Bendrovei svarbų projektą;</p> <p>26.3.4. Dėl kitų priežasčių, susijusių su Bendrovės tikslų siekimu.</p> <p>26.4. Vienkartinė išmoka – Bendrovės generalinio direktoriaus sprendimu išskirtiniais atvejais darbuotojui skirta vienkartinė pinigų suma.</p> <p>27. Bendrovė turi teisę reikalauti darbuotojo, kad jis gražintų visas ar dalį jam sumokėtų sumų, kurios buvo jam skirtos už darbuotojo veiklos rezultatus, kai vėliau paaiškėjo, kad minėti duomenys yra akivaizdžiai neteisingi.</p> <p>28. Pagrindines funkcijas atliekantiems asmenims kintamas atlygis gali būti sudaromas tik iš neatidėtosios dalies, jeigu tenkinamos šios sąlygos:</p> <p>28.1. Metinio kintamo atlygio suma negali viršyti 50 000 Eur;</p> <p>28.2. Metinio kintamo atlygio suma negali viršyti pagrindines funkcijas atliekančio asmens trečdalis metinio atlyginimo tų metų, už kuriuos kintamas atlygis yra skiriamas.</p> <p>IV. NEPINIGINIS SKATINIMAS (NAUDOS)</p> <p>29. Nepiniginis skatinimas – tai atlygio paketo dalis, papildomai suteikiama darbuotojui prie įvairių piniginių išmokų (piniginio atlygio) ir paprastai vadinama nepiniginiu atlygiu.</p> <p>30. Skatinimo priemonių paketas, jo piniginė vertė ir atskirų skatinimo priemonių skyrimo sąlygos yra periodiškai peržiūrimos ir patvirtinamos Bendrovės valdybos sprendimu.</p> <p>31. Bendrovėje gali būti taikomos šios skatinimo priemonės:</p> <p>31.1. Skatindama nuolatinį darbuotojų tobulėjimą ir kompetencijos augimą, Bendrovė savo lėšomis organizuoja darbuotojams įvairius profesinius ir asmenybės ugdymo mokymus;</p> <p>31.2. Visi darbuotojai gali naudotis išskirtiniais Bendrovės partnerių teikiamais pasiūlymais, skelbiamais Bendrovės vidiniame puslapyje.</p> <p>31.3. Darbuotojų ir jų šeimų draudimas.</p> <p>31.4. Kaupiamasis / Investicinis gyvybės draudimas – darbuotojų lojalumo skatinimo programa.</p>	<p>26.3.3. On completion of a project significant to the Company.</p> <p>26.3.4. For other reasons related to the Company's objectives.</p> <p>26.4. One-off benefit – amount of money paid to the employee once, in exceptional cases, by decision of the Director General.</p> <p>27. The Company may require that the employee repays the amounts paid to him/her for performance results in full or in part if it comes to light that the results data were incorrect.</p> <p>28. A variable remuneration granted to employees performing key functions for a given year may consist only of Non-deferred payment if all the following conditions are met:</p> <p>28.1. the variable remuneration for the year shall not exceed EUR 50,000;</p> <p>28.2. the variable remuneration for the year does not exceed one third of the total annual remuneration of the relevant employee performing key functions in the year for which the variable remuneration shall be awarded.</p> <p>IV. NON-MONETARY INCENTIVES (FRINGE BENEFITS)</p> <p>29. Non-monetary incentives form part of the remuneration package and are provided to employees in non-monetary form in addition to various cash payments.</p> <p>30. The incentives package, its value and terms of giving individual incentives are reviewed and approved by the decision of the Management Board on periodic basis.</p> <p>31. The Company may apply the following incentives (fringe benefits):</p> <p>31.1. To promote continuous development and competences of its employees, the Company organises professional and development training for employees at its own cost.</p> <p>31.2. All employees can use exclusive offers by the Company's partners published on the Company's Intranet.</p> <p>31.3. Insurance for employees and their families.</p> <p>31.4. Endowment / investment life insurance - an employee loyalty incentive program.</p> <p>31.5. Health insurance.</p> <p>31.6. Telemedicine services.</p>
---	--



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>31.5. Sveikatos draudimas.</p> <p>31.6. Telemedicinos paslaugos.</p> <p>31.7. Apmokėjimas už studijas. Bendrovės darbuotojams gali būti kompensuojamos išlaidos (ar jų dalis) už studijas aukštesiose mokymo įstaigose, jei studijos tiesiogiai susijusios su atliekamomis darbuotojo funkcijomis, darbuotojo kvalifikacijos tobulinimu ir darbo efektyvumo didinimu.</p> <p>31.8. Darbuotojų pripažinimo programos:</p> <p>31.8.1. Metų darbuotojo rinkimas ir apdovanojimas;</p> <p>31.8.2. Ketvirčio, mėnesio ir kitų geriausių darbuotojų bei komandų rinkimas ir apdovanojimas;</p> <p>31.8.3. Bendrovėje paskelbtų akcijų nugalėtojų įvertinimas;</p> <p>31.8.4. Įvertinimas už pasiūlytas geriausias idėjas.</p> <p>31.9. Bendrovėje rūpinamasi darbuotojų sveikata, organizuojant darbuotojų skiepimą nuo gripo ir erkinio encefalito už Bendrovės lėšas.</p> <p>31.10. Bendrovės renginiai:</p> <p>31.10.1. Vasaros ir Kalėdų šventės darbuotojams;</p> <p>31.10.2. Kalėdinė šventė ir/ar dovanos darbuotojų vaikams.</p> <p>31.11. Kitos skatinimo priemonės, atsižvelgiant į darbo rinkos poreikius ir Bendrovės galimybes.</p> <p>V. ATLYGIO NUSTATYMO PRINCIPAI VALDYMO ORGANŲ NARIAMS IR KITIEMS REIKŠMINGOS ĮTAKOS TURINTIEMS DARBUOTOJAMS</p> <p>32. Valdymo organų narių, pagrindines funkcijas atliekančių asmenų ir asmenų, kurių profesinė veikla turi reikšmingos įtakos Bendrovės rizikos pobūdžiui, atlygis nustatomas atsižvelgiant į jiems pavestas užduotis ir veiklos rezultatus.</p> <p>33. Šios Politikos V dalies nuostatos taikomos šioms Bendrovės atsakingų asmenų grupėms:</p> <p>33.1. Atsakingų asmenų grupė Nr. 1:</p> <p>Bendrovės valdybos nariai, Generalinis direktorius, Generalinio direktoriaus pavaduotojai;</p> <p>33.2. Atsakingų asmenų grupė Nr. 2:</p> <p>Finansų direktorius, Vyriausiasis aktuaras, Operacijų ir IT direktorius, Pardavimų direktorius, Vidaus audito tarnybos vadovas, rizikos valdymo funkciją</p>	<p>31.7. Payment for studies. Employees of the Company may be compensated for the costs of their studies at higher educational establishments (in full or in part) if the studies are directly related to the employee's work functions, skills improvement and increase in efficiency of work.</p> <p>31.8. Employee recognition programmes:</p> <p>31.8.1. Selection and awarding The Employee of the Year.</p> <p>31.8.2. Selecting and awarding best employees and teams of the quarter and month.</p> <p>31.8.3. Recognition of winners of campaigns announced by the Company.</p> <p>31.8.4. Recognition for the best ideas proposed.</p> <p>31.9. In each year the Company organises vaccination of its employees against influenza and tick-borne encephalitis at the Company's cost.</p> <p>31.10. Events organised by the Company:</p> <p>31.10.1. Summer and Christmas festivities organised for the employees.</p> <p>31.10.2. Christmas party and/or gifts to the employees' children.</p> <p>31.11. Other incentives, taking into account the needs of the labor market and the Company's capabilities.</p> <p>V. THE PRINCIPLES OF DETERMINATION OF THE REMUNERATION FOR THE MEMBERS OF THE MANAGEMENT BODIES AND OTHER EMPLOYEES WITH SIGNIFICANT INFLUENCE</p> <p>32. Remuneration for the members of the management bodies of the Company, the employees who perform the key functions and the employees with significant influence to the type of risk of the Company shall be determined in accordance with their tasks and results.</p> <p>33. The provisions of Part V of this Policy apply to the following groups of responsible persons of the Company:</p> <p>33.1. Group of Responsible Persons No. 1:</p> <p>Members of the Management Board of the Company, General Director, Deputy General Directors;</p> <p>33.2. Group of Responsible Persons No. 2:</p>
--	--



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>atliekantys specialistai, atitikties funkciją atliekantys teisininkai.</p> <p>34. Kai pagal atlygio sistemas numatyta ir fiksuotoji, ir kintamoji atlygio dalys, Bendrovė užtikrina, kad tokios dalys turi būti subalansuotos, kad fiksuotoji arba garantuota dalis sudarytų pakankamai didelę viso atlygio dalį, siekiant užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų per daug priklausomi nuo kintamosios atlyginimo dalies ir Bendrovė galėtų vykdyti visiškai lanksčią premijų (priedų) politiką, įskaitant galimybę nemokėti kintamosios atlyginimo dalies.</p> <p>35. Kai kintamas atlygis susietas su veiklos rezultatais, visa kintamo atlygio suma yra pagrįsta bendru atskiro asmens ir atitinkamo verslo padalinio veiklos rezultatų ir bendrų Bendrovės rezultatų vertinimu. Darbuotojų, atliekančių pagrindines funkcijas, kintama atlygio dalis nepriklauso nuo jų kontroliuojamų veiklos padalinių ir sričių veiklos rezultatų.</p> <p>36. Didelę kintamosios atlyginimo dalies mokėjimo dalį, nepriklausomai nuo to, kokia forma ji bus išmokama, sudaro lanksti atidėtoji dalis, kuria atsižvelgiama į įmonės veiklos pobūdį ir jos vykdymo laikotarpį; atidėjimo laikotarpis neturi būti trumpesnis nei treji metai ir turi būti teisingai suderintas su veiklos pobūdžiu, rizika ir atitinkamo darbuotojo veikla (Deleguotojo reglamento 275 str. 2 d. (c) p.). Šis principas Bendrovėje realizuojamas šia tvarka:</p> <p>36.1. metinis priedas (pagal Politikos 26.2. p.) išmokamas pinigais (arba skiriamas kaip gyvybės draudimo įmoka darbuotojo naudai) ir susideda iš dviejų dalių:</p> <p>36.1.1. Neatidėtosios dalies, kuri sudaro 60% metinio priedo;</p> <p>36.1.2. Atidėtosios dalies, kuri sudaro 40% metinio priedo, sąlyginai skiriamo darbuotojui po Bendrovės metinių rezultatų ir pelno paskirstymo patvirtinimo eiliniame visuotiniame akcininkų susirinkime ir atidedamos 3 metų laikotarpiui, išmokamos trimis lygiomis dalimis po 12, 24 ir 36 mėnesių nuo skyrimo datos, jeigu šiuo laikotarpiu neatsiras Politikos 36.3. punkte nurodytų prielaidų sumažinti išmokos dydį;</p> <p>36.2. Politikos 36.1 punkte numatytas metinio priedo išmokėjimas, skirstant į 60% neatidėtąją dalį ir 40% atidėtąją dalį, yra taikomas šia tvarka:</p>	<p>Chief financial officer, Chief Actuary, Operations and IT director, Sales director, Head of Internal Audit Division, the specialists performing risk management function and the lawyers performing compliance function.</p> <p>34. If according to the remuneration procedures both fixed and variable parts of the salary are determined, the Company must ensure the balance of these parts so that the fixed or the guaranteed part would make the part of the remuneration large enough to ensure that the employees would not be too dependent on the variable part of the remuneration and the company could implement fully flexible premium policy, including the possibility not to pay the variable part of the remuneration.</p> <p>35. When the variable remuneration is related to the results, the amount of the flexible salary is based on the separate assessment of the results of the individual person, as well as the corresponding business unit and the Company. The variable remuneration of the employees with the main functions does not depend on the results of their controlled departments of fields.</p> <p>36. Big part of the variable salary, regardless of the type of the payment, consists of the flexible deferred part which reflects the type of activities of the Company and implementation period of the activities; the implementation period must not be shorter than three years and it must be properly coordinate with the type of the activity, risk and activity of the relevant employee (Article 275 (2) (d) (c) of the Delegated Regulation). In the Company this principle shall be implemented under the following procedure:</p> <p>36.1. The annual premium (under Article 26.2 of the Policy) shall be paid in cash (or as a life insurance premium in favor of the employee) and consists of two parts:</p> <p>36.1.1. Non-deferred part which consists of 60% of the annual premium;</p> <p>36.1.2. Deferred part which consists of 40% of the annual premium. The premium is conditionally granted for the employee after the approval of the annual results and division of the profit during the General Meeting of the Shareholders and deferred for the period of 3 years. The parts shall be paid in three equal instalments during the 12th, 24th and 36th month of the granting date if under article 36.3 of the Policy the reasons to reduce the mentioned premium would not rise;</p> <p>36.2. The payment of the annual benefit which is mentioned in Article 36.1 of the Policy by dividing it</p>
--	---



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>36.2.1. Atsakingų asmenų grupei Nr. 1 – visais atvejais, neatsižvelgiant į per ataskaitinius kalendorinius metus uždirbtos kintamosios atlygio dalies (bet kokios formos metinių priedų) dydį;</p> <p>36.2.2. Atsakingų asmenų grupei Nr. 2 - jeigu jų maksimali per ataskaitinius kalendorinius metus uždirbta kintamoji atlygio dalis (bet kokios formos metiniai priedai) atitinka bent vieną iš šių sąlygų:</p> <p>36.2.2.1. viršija 50.000 Eur (penkiasdešimt tūkstančių eurų);</p> <p>36.2.2.2. viršija vieną trečdalį viso metinio atlygio tais ataskaitiniais kalendoriniais metais, už kuriuos skiriamas kintamasis atlygis (metinis priedas).</p> <p>36.3. Atidėtojo priedo, kuris buvo skirtas darbuotojui sąlyginai už atitinkamus kalendorinius metus, atskiros dalys, į kurias darbuotojas dar neturi teisės, gali būti mažinamos, jeigu Valdyba nustatys, kad atsirado žemiau nurodytų reikšmingų ir ypatingų aplinkybių, kurios pagrindžia tokį išmokos dydžio sumažinimą:</p> <p>36.3.1. atidėtas priedas buvo skirtas pagal iš esmės neteisingas Bendrovės finansines ataskaitas, arba</p> <p>36.3.2. darbuotojas sąmoningai dalyvavo perduodant iš esmės neteisingą informaciją apie Bendrovės finansines ataskaitas, arba</p> <p>36.3.3. darbuotojas šturkščiai pažeidė savo pareigas, tame tarpe šturkščiai pažeidė teisės normas, arba</p> <p>36.3.4. įvyko rimta rizikos valdymo klaida;</p> <p>36.4. Atidėtojo priedo atskiros dalys už atitinkamus kalendorinius metus, į kurias darbuotojas įgijo teisę dėl to, kad nebuvo 36.3. punkte nurodytų prielaidų išmokos dydžio mažinimui, yra mokamos per neatidėtosios priedo dalies už kitus metus mokėjimo terminą;</p> <p>36.5. Darbo sutarties nutraukimo atveju arba darbuotojui pakeitus Bendrovėje pareigas į tokias, kurioms, netaikomos šios Politikos V. dalies nuostatos, darbuotojas išsaugo teisę į atidėtą priedo dalį, skirtą jam sąlyginai darbo santykių laikotarpiu (ar pareigų, kurioms taikomos šios Politikos V. dalies nuostatos, ėjimo laikotarpiu), pagal Politikos V. dalyje nustatytą grafiką ir sąlygas. Pasibaigus darbo sutarčiai darbuotojo mirties atveju, paveldėtojai turi teisę į atidėtąjį priedą, kuris buvo sąlyginai skirtas darbo santykių laikotarpiu ir į kurį teisės nebuvo įgytos prieš pasibaigiant darbo sutarčiai, pagal šios Politikos V. dalyje nustatytą grafiką ir sąlygas. Teisę į darbo santykių laikotarpiu sąlyginai skirtą atidėtąjį priedą, į kurį darbuotojas dar neįgijo teisės, darbuotojas gali prarasti Valdybos sprendimu, nutraukus darbo sutartį dėl darbuotojo kaltės;</p>	<p>into the non-deferred part of 60% and the deferred part of 40% is applied :</p> <p>36.2.1. For the Group of Responsible Persons No. 1 – in all cases regardless of the amount of the variable remuneration (any form of bonuses) earned during the reporting calendar year;</p> <p>36.2.2. For the Group of Responsible Persons No. 2 – if the maximum variable remuneration (any form of bonuses) earned during the reporting calendar year meets at least one of the following conditions:</p> <p>36.2.2.1. exceeds EUR 50.000 (fifty thousand euro);</p> <p>36.2.2.2. exceeds one third of the total annual remuneration in the reporting calendar year for which the variable remuneration (bonus) is awarded.</p> <p>36.3. Separate parts of the deferred benefit which was relatively granted to the employee for the relevant calendar year to which the employee still has no right can be reduced if the Management notices any of the following significant and special circumstances which justify the reduction of the benefit:</p> <p>36.3.1. The deferred benefit has been granted in accordance with basically wrong financial accounts of the Company, or</p> <p>36.3.2. The employee has deliberately participated in transferring is basically wrong information about the financial accounts of the Company, or</p> <p>36.3.3. The employee has grossly violated his obligations and the legal norms, or</p> <p>36.3.4. Serious risk management problem has occurred.</p> <p>36.4. Separate parts of the deferred benefit for the relevant calendar year which belong to the employee because of the absence of the grounds for reduction of the benefits mentioned in the Article 36.3 shall be paid during the term of the payment of the deferred benefit for the other year.</p> <p>36.5. In the case of termination of the labour agreement or if the employee changes his position to the one which is not subject to the provisions of Part V of the Policy, the employee reserves the right to the part of the deferred benefit which was relatively applied to him during the employment (or during the period when he held the position mentioned in Part V of the</p>
--	--



PATVIRTINTA/APPROVED BY:
UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“ gen. direktoriaus
2026 m. birželio 29 d. įsakymu Nr. 01-02-57/
Order No 01-02-57 of UAB „PZU Lietuva gyvybės draudimas“
General Manager as of 29 June 2026
Galioja nuo / Valid from 2026-06-29

<p>36.6. Atidėtas priedas yra apmokestinamas jos išmokėjimo metu. Nuo išmokėtų sumų mokamas gyventojų pajamų mokestis ir socialinio draudimo įmoka pagal tokias pat taisykles, kaip darbuotojo pajamos iš darbo santykių, nebent įstatymai nustato kitaip.</p> <p>37. Vertinant atskiro asmens rezultatus, atsižvelgiama ir į finansinius, ir į nefinansinius kriterijus.</p> <p>VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS</p> <p>38. Politiką tvirtina ir atsako už jos įgyvendinimo priežiūrą Bendrovės valdyba.</p> <p>39. Už Politikos įgyvendinimą atsako Bendrovės Personalo skyrius.</p> <p>40. Bendrovės Personalo skyrius turi peržiūrėti Politiką bent kartą per metus ir, jeigu būtina, inicijuoti jos keitimą. Politikos keitimą inicijuoti gali ir Bendrovės valdyba.</p> <p>41. Atskirų padalinių ir/ar pareigybių atlygi reglamentuoja papildomos tvarkos, neprieštaraujančios šios Politikos nuostatoms.</p> <p>42. Šia Politika privalo vadovautis visi Bendrovės darbuotojai.</p> <p>43. Ši Politika įsigalioja nuo Bendrovės valdybos nutarimo patvirtinimo dienos.</p>	<p>Policy). After the end of the labour agreement or in the case of the death of the employee, his heirs are entitled to the deferred benefit which had been relatively granted during the employment, provided that the rights to the mentioned benefit were not granted before the end of the labour agreement, as determined under the schedule and conditions of the Part V of the Policy. The employee may lose the right to the deferred benefit which was granted during the employment under the decision of the Management, in case of termination of the labour agreement or due to the fault of the employee.</p> <p>36.6. Deferred benefit shall be made taxable at the moment of its payment. It is subject to the income tax and social insurance contribution according to the same rules which are applied to the income of the employee from the employment, unless the laws determine otherwise.</p> <p>37. In assessment of the results of the individual, both financial and non-financial criteria shall be taken into account.</p> <p>VI. FINAL PROVISIONS</p> <p>38. The Policy is approved by the Management Board of the Company which is also responsible for its realisation.</p> <p>39. The Human Resources Unit of the Company is responsible for the implementation of the Policy.</p> <p>40. The Human Resources Unit of the Company must review the Policy at least once a year and, if necessary, initiate its amendment. Amendment of the Policy may be also initiated by the Management Board of the Company.</p> <p>41. Remuneration for work to individual divisions and/or positions is governed by additional procedures that must be in line with this Policy.</p> <p>42. This Policy is binding upon all employees of the Company.</p> <p>43. The Policy takes effect from the date of approval of the relevant resolution of the Management Board.</p>
--	---