
	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

## SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

### I. TIKSLAS IR TAIKYMAS

1. UAB „INVL Asset Management“ (toliau – **Bendrovė**) sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika (toliau – **Politika**) nustato Bendrovės darbuotojų, nustatytą pagal Politikos 13 punkto nuostatas, darbo apmokėjimo ir skatinimo tvarką, sąlygas ir procedūras. Šios Politikos nuostatos taip pat taikomos Bendrovės valdomoms SUTNTIB „INVL Baltic Real Estate“ (kodas 152105644) ir SUTPKIB „INVL Technology“ (kodas 300893533) (toliau abi kartu – **UTIB**), kurių akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje.
2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Bendrovės Darbuotojų atlyginimų politika atitiktų ir skatintų patikimą ir veiksmingą Bendrovės rizikų, su kuriomis Bendrovės susiduria ar gali susidurti savo veikloje, įskaitant tvarumo riziką, valdymą.
3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos banko valdybos 2012-07-12 nutarimu Nr. 03-166 patvirtintais Pensijų fondų valdymo įmonių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimais, Lietuvos Respublikos alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų valdytojų įstatymo 15 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 12 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos acinių bendrovių įstatymo 37<sup>3</sup> straipsnio nuostatomis, kitais įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais, reglamentuojančiais valdymo įmonių atlyginimų klausimus (toliau bendrai – **Reikalavimai**).
4. Rengiant Politiką ir ją taikant atsižvelgiama į Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos 2016-10-14 Gaires dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575-LT) ir 2013-07-03 Gaires dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal AIFVD (ESMA/2013/232-LT), kurios buvo pakeistos 2016-10-14 Gairėmis dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal AIFVD (ESMA/2016/579-LT), taip pat atsižvelgiama į 2019-11-27 Europos Parlamento ir Tarybos reglamentą (ES) 2019/2088 Dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansinių paslaugų sektoriuje (toliau – **Reglamentas**).
5. Atlyginimų komitetas Bendrovėje nėra sudaromas, atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, jos mastą bei sudėtingumą.
6. Bendrovės valdyba tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir teisės aktų atitikties kontrolę atsakingų vadovujančiųjų darbuotojų atlyginimų nustatymą, mokėjimą ir kitus su tuo susijusius klausimus. Kontrolės funkcijas vykdančių darbuotojų atlyginimo struktūra neturėtų kelti pavojaus jų nepriklausomumui ir dėl jos neturėtų kilti interesų konfliktų šių funkcijų vykdytojams. Kontrolės funkcijas vykdančiams Darbuotojams skiriamos Premijos yra grindžiamos konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais ir nenustatomos vadovaujantis vien tik visos Bendrovės veiklos rezultatų kriterijais.
7. SUTNTIB „INVL Baltic Real Estate“ (toliau – **BRE**) ir SUTPKIB „INVL Technology“ (toliau – **Technology**) valdymas yra perduotas Bendrovei, kuri taip pat vykdo UTIB valdybą ir vadovų funkcijas. UTIB valdymo organai nesudaromi, pačios UTIB darbuotojų neturi. Atsižvelgiant į tai, bei į tai, kad pagal LR acinių bendrovių įstatymo 37<sup>3</sup> straipsnio nuostatas UTIB turi patvirtinti atlygio politiką, nustatoma, kad UTIB galioja Politika, kurios nuostatos adaptuojamos siekiant kaip įmanoma geriau atskleisti UTIB vadovais laikomų asmenų atlyginimo skaidrumą, vadovybės atskaitomybę bei sudaryti sąlygas acininkams, potencialiems investuotojams ir suinteresuotiems asmenims susidaryti išsamų ir patikimą kiekvienam UTIB vadovui, nurodytam Politikos 9.1 – 9.4 punktuose, skiriamo atlyginimo vaizdą. Politika parengta taip pat atsižvelgiant į UTIB veiklos strategijas, ilgalaikius tikslus ir interesus bei tai, jog ilguoju laikotarpiu prie jų įgyvendinimo ir UTIB sėkmės ypatingai prisideda UTIB vadovais laikomi asmenys.
8. UTIB yra sudaryti kolegialūs priežiūros organai – stebėtojų tarybos. Stebėtojų tarybos užtikrina UTIB ir jų acininkų interesų atstovavimą, šių organų atskaitomybę acininkams ir objektyvią bei nešališką UTIB veiklos priežiūrą. Atsižvelgiant į LR acinių bendrovių įstatymo 19 straipsnio 2 dalies ir 37<sup>3</sup> straipsnio nuostatas, UTIB yra parengtos UTIB stebėtojų tarybų atlygio politikos, kurios yra patvirtintos UTIB visuotinių acininkų susirinkimų ir šios Politikos nuostatos UTIB stebėtojų taryboms nėra taikomos.


	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

9. Atsižvelgiant į Politikos 7 ir 8 punktų nuostatas, UTIB vadovais laikomi:
  - 9.1. Bendrovės generalinis direktorius;
  - 9.2. Bendrovės valdybos nariai;
  - 9.3. Bendrovės paskirti UTIB Investicinio komiteto<sup>1</sup> nariai;
  - 9.4. UTIB stebėtojų tarybos nariai.
10. Ši Politika yra taikoma 9.1–9.3 punktuose nurodytiems UTIB vadovams. Tuo atveju, jei UTIB investicinio komiteto narys yra ir Bendrovės generalinis direktorius ir (arba) Bendrovės valdybos narys, minėtas asmuo turi vadovautis Bendrovės interesų konfliktų valdymo politika.
11. Darbo sutartyse su Politikos 9.1 – 9.3 punktuose nurodytais UTIB vadovais nėra jokių susitarimų dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų, darbo sutarties nutraukimo sąlygos ir su darbo sutarties nutraukimu susiję mokėjimai nesiskiria nuo numatytų galiojančiuose teisės aktuose.
12. Rengiant šią Politiką atsižvelgta į UTIB vadovų atlygio ir įdarbinimo sąlygas, be kita ko vertinant UTIB veiklos formą ir jos nulemtus ypatumus (įskaitant tai, kad UTIB neturi darbuotojų), Bendrovei, vykdančiai UTIB valdybų ir vadovų funkcijas, taikomus Reikalavimus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

## II. BENDROSIOS NUOSTATOS

13. Šioje Politikoje vartojama sąvoka „Darbuotojai“ reiškia Bendrovės darbuotojus, kurie eina arba užima pareigas, įtrauktas į Bendrovės pareigybių, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui, sąrašą (toliau – Sąrašas). Sąrašą tvirtina ir (ar) keičia Bendrovės valdyba Bendrovės generalinio direktoriaus teikimu.
14. Į Sąrašą įtraukiami šių kategorijų darbuotojai:
  - 14.1. Bendrovės valdymo organų nariai (Bendrovės valdybos nariai ir Bendrovės generalinis direktorius);
  - 14.2. Bendrovės struktūrinių padalinių ir (ar) komandų vadovai, kurie tiesiogiai atskaitingi Bendrovės generaliniam direktoriui arba Valdybai, išskyrus atvejus, kuomet nustatoma, kad konkretaus darbuotojo įtaka Bendrovės prisiimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui yra ne tokia reikšminga kaip kitų šios kategorijos darbuotojų;
  - 14.3. Bendrovės veiklos vidinę kontrolę (rizikos valdymą, atitikties užtikrinimą, vidaus auditą ir panašias funkcijas) vykdančys darbuotojai;
  - 14.4. asmenys, priimančys ar reikšmingai dalyvaujantys priimančys sprendimus dėl Bendrovės, jos Klientų ir (ar) valdomų pensijų fondų ir kolektyvinių investavimo subjektų turto valdymo (įskaitant Partnerius);
  - 14.5. darbuotojai, Bendrovės vardu teikiantys investicines ar turto valdymo paslaugas, kurių metu Klientams rekomenduojama ar siūloma priimti sprendimus, darančius reikšmingą įtaką prisiimamai rizikai;
  - 14.6. Bendrovės darbuotojai, kurių atlyginimas priskiriamas prie tos pačios atlyginimų grupės kaip ir Darbuotojų, nurodytų Politikos 14.1 – 14.5 ir 14.7 punktuose, jeigu šių darbuotojų veikla turi esminį poveikį Bendrovės ir (ar) jos valdomų subjektų rizikos pobūdžiui;
  - 14.7. kiti Darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (ar) priimami sprendimai daro tiesioginę reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamai rizikai.
15. Kiekvienam Darbuotojui mokamas pareiginis mėnesinis atlyginimas, t. y. bazinis nekintamas darbo užmokestis (toliau – Pareiginis mėnesinis atlyginimas). Renkamų organų nariai, kurie nesudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti atlygį teisės aktų nustatyta forma ir pagal paslaugų sutartis. Įmonės taikoma sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika, įskaitant bet kurią jos dalį, lyčių atžvilgiu yra neutrali, t. y. grindžiama vienodu atlygio nustatymu bet kurios lyties Darbuotojams už vienodą arba vienodos vertės darbą.

<sup>1</sup> Siekiant veiklos efektyvumo ir investicijų kontrolės, Bendrovės sprendimu UTIB valdymui yra sudaromi investiciniai komitetai. Investicinis komitetas - kolegialus UTIB investicinių ir valdymo sprendimų priėmimo organas, atsakingas už sprendimų dėl UTIB turto valdymo priėmimą bei bendrovės interesų atstovavimą ir apsaugą.

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

16. Pareiginis mėnesinis atlyginimas ir jo dydis nustatomas Darbuotojų darbo sutartyse ir mokamas įstatymų nustatyta tvarka.
17. Darbuotojams, šioje Politikoje nustatytais atvejais ir tvarka, greta Pareiginio mėnesinio atlyginimo gali būti taikomas ir paskatinimas – mokama premija (toliau – **Premija**), kuri skiriama atsižvelgiant į Bendrovės, padalinio/komandos ir (ar) Darbuotojo veiklos rezultatus. Siekiant įgyvendinti Bendrovei taikomus priežiūros reikalavimus, Bendrovė Premijai taiko tokius pačius reikalavimus ir apribojimus (įskaitant atitinkamų Pareiginio mėnesinio atlyginimo ir Premijos dalių proporcijų išlaikymą), kokie Reikalavimuose nustatyti kintamajai atlyginimo daliai.
18. Ši Politika yra tvirtinama ir Premijos reglamentuojamos tik siekiant įgyvendinti Reikalavimus. Politikoje numatytos Premijos yra skiriamos ir mokamos Bendrovės iniciatyva kaip Darbuotojų skatinimo ir motyvavimo priemonė, siekiant paskatinti Darbuotojus už gerai atliktą darbą, jo ar Bendrovės ar jos padalinio veiklą ar veiklos rezultatus. Sprendimą dėl Premijų mokėjimo ar nemokėjimo priima Bendrovė savo nuožiūra. Šio punkto nuostatos netaikomos, jeigu su Darbuotoju sudarytoje darbo sutartyje ar kitame rašytiniame susitarime yra tiesiogiai numatyta, kad Darbuotojui yra mokami priedai kaip atlyginimas už Darbuotojo atliktą darbą pagal darbo sutartį.
19. Be to, Darbuotojų naudai Bendrovė gali mokėti pensijų įmokas į II ar III pakopos pensijų fondus (toliau – **Pensijų įmokos**) arba gyvybės draudimo įmokas (toliau – **Draudimo įmokos**). Pensijų įmokos gali būti dvejopo pobūdžio – mokamos kaip alternatyvi skatinimo priemonė Premijai (ar jos daliai) arba mokamos pagal Bendrovėje įprastą Pensijų įmokų mokėjimo sistemą (procesą tuomet reglamentuoja Bendrovės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus mokėjimo politika). Draudimo įmokos taip pat gali būti mokamos dviem skirtingais atvejais - kaip alternatyvi skatinimo priemonė Premijai (ar jos daliai) arba mokamos pagal Bendrovėje įprastą Draudimo įmokų mokėjimo sistemą, sudarant atitinkamą susitarimą dėl Draudimo įmokų mokėjimo. Pirmuoju atveju, šios Politikos tikslais, Pensijų įmokoms ir Draudimo įmokoms taikomas Politikos V-VI straipsniuose („Premijų skyrimas“ ir „Premijų mokėjimas“) nustatytas režimas, antruoju atveju - Politikos III straipsnyje („Pareiginis mėnesinis atlyginimas“) nustatytas režimas.
20. Taip pat, Bendrovės Darbuotojams gali būti suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiiais mokėjimais, t. y. nepiniginės naudos (dalies ar visų mokymų kainos kompensavimas, vidiniai Bendrovės renginiai, kt.). Netiesioginių finansinių naudų paketas parenkamas atsižvelgus į Bendrovės finansinę padėtį ir strategiją, taip pat teisingumo ir skaidrumo principus.


### III. PAREIGINIS MĖNESINIS ATLYGINIMAS

21. Pareiginis mėnesinis atlyginimas yra atlyginimas (darbo užmokestis), kuriuo Darbuotojui atlyginama už darbo sutartimi sutarto darbo atlikimą.
22. Įprastai Darbuotojo pareiginis mėnesinis atlyginimas peržiūrimas kartą metuose, metinių vertinamųjų pokalbių metu. Pareiginis mėnesinis atlyginimas Darbuotojams skiriamas ir nustatomas Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politikoje nustatyta tvarka ir sąlygomis.
23. Tais atvejais, kai Darbuotojas greta Pareiginio mėnesinio atlyginimo turi teisę gauti ir Premiją, Pareiginis mėnesinis atlyginimas nustatomas taip, kad būtų užtikrinamos tinkamos Pareiginio mėnesinio atlyginimo ir Premijos dalių proporcijos. Pareiginis mėnesinis atlyginimas turi sudaryti pakankamai didelę viso Darbuotojui mokamo atlyginimo dalį, kad Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo politiką.

### IV. ATLYGIS RENKAMŲ ORGANŲ NARIAMS

24. Valdybos nariai, kurie neturi sudarę darbo sutarčių, gali gauti tantjemas ar atlygį pagal paslaugų sutartis.
25. Investicinio komiteto nariai, kurie neturi sudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti fiksuotą atlygį pagal paslaugų sutartis.


### V. PREMIJŲ SKYRIMAS

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

26. Premijos paprastai skiriamos neviršijant Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo. Sprendimą dėl Bendrovės Darbuotojams už atitinkamus kalendorinius metus skiriamos bendros Premijų sumos Bendrovės generalinio direktoriaus teikimu priima Bendrovės valdyba. Laikoma, kad Bendrovės valdyba priėmė sprendimą dėl Premijų mokėjimo ir bendros Premijų sumos, jeigu ji nusprendė teikti Bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkinį tvirtinti Bendrovės vieninteliam akcininkui (ar visuotiniam akcininkų susirinkimui).
27. Premijos paprastai skiriamos neviršijant Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo. Sprendimą dėl Bendrovės Darbuotojams už atitinkamus kalendorinius metus skiriamos bendros Premijų sumos Bendrovės generalinio direktoriaus teikimu priima Bendrovės valdyba. Laikoma, kad Bendrovės valdyba priėmė sprendimą dėl Premijų mokėjimo ir bendros Premijų sumos, jeigu ji nusprendė teikti Bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkinį tvirtinti Bendrovės vieninteliam akcininkui (ar visuotiniam akcininkų susirinkimui).
28. Premijos, įskaitant ir atidėtają jų dalį, Darbuotojams gali būti skiriamos ir (arba) išmokamos tik esant tvariai Bendrovės finansinei padėčiai. Visais atvejais apskaičiuotas Premijų mokėjimui skirtų lėšų fondas neturi riboti Bendrovės galimybių stiprinti kapitalo bazę.
29. Bendrovės valdyba gali priimti sprendimą dėl Premijų mokėjimo ir bendros Premijų sumos išmokėjimo pinigais, Darbuotojams, kurių pagrindinė veikla Bendrovėje yra dalyvavimas priimant investicinius sprendimus dėl alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų (toliau – „**AKIS**“) turto valdymo, atsižvelgiant į AKIS gyvavimo ciklą, nesant patvirtintam Bendrovės finansiniam ataskaitų rinkiniui, jeigu išpildomos visos žemiau nurodytos sąlygos:
  - 29.1. Apribotos veiklos termino AKIS dalyviams gražinta jų investuota suma, sumokėta minimali gražna (angl. *hurdle rate*), bei Bendrovė gavo sėkmės mokesčių AKIS steigimo dokumentuose nustatyta tvarka;
  - 29.2. realizuoti visi AKIS investavimo objektai, už juos gautos lėšos įskaitytos AKIS lėšų sąskaitoje (ir jomis galima nevaržomai disponuoti) ir AKIS baigė investicinę veiklą;
  - 29.3. Bendrovė, Bendrovės padalinys ir (arba) komanda bei Bendrovės darbuotojas tinkamai įgyvendino AKIS investavimo strategiją, pasiekė / įvykdė AKIS veiklos tikslus (AKIS investuotojams sumokėta minimali gražna) bei metinius tikslus, susijusius su AKIS dėl kuriuo išmokama Premija;
  - 29.4. Bendrovės darbuotojas AKIS veiklos termino metu vykdydamas savo funkcijas laikėsi Bendrovės nustatytą tvarką ir procedūrų bei atitiko kitus nefinansinius bei elgsenos („minkštuosius“) kriterijus, numatytus Politikos 32.3 punkte;
  - 29.5. su Darbuotoju sudaromas susitarimas dėl lėšų susigrąžinimo priemonių taikymo<sup>2</sup> iki AKIS panaikinimo (likvidavimo).
30. Jei atitinkamų metų Bendrovės finansinės veiklos rezultatai yra neigiami ar Bendrovė nepasiekia užsibrėžtų veiklos tikslų, tai Bendrovės generalinis direktorius turi teisę priimti sprendimą nemokėti Premijos ar jos dalies, arba sumažinti anksčiau nustatytos Premijos sumą, taip pat ir anksčiau skirtų tokių sumų išmokėjimą, iš anksto apibrėždamas tokio nemokėjimo arba sumažinimo laikotarpį.
31. Premija Darbuotojui skiriama ir konkretus jos dydis nustatomas Bendrovės generalinio direktoriaus sprendimu, išskyrus Bendrovės generalinį direktorių, vidaus auditorių ir kitus Darbuotojus, kurių pavaldumas (atskaitomybė) pagal Bendrovės valdybos patvirtintą valdymo struktūrą yra priskirtas Bendrovės valdybai. Pastariesiems Darbuotojams Premija skiriama ir jos dydis nustatomas Bendrovės valdybos sprendimu.
32. Metinis individualus Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Bendrovės generalinio direktoriaus nustatyta tvarka. Darbuotojai, kuriems gali būti mokama Premija, tiesioginio vadovo turi būti iš anksto supažindinami su kriterijais, kuriais vadovaujantis būti skiriama Premija, vertinimo procesu ir jo rezultatais.
33. Premijos dydis nustatomas atsižvelgiant į šiuos principus:
  - 33.1. vertinamas Bendrovės veiklos metinių tikslų įvykdymas. Šiuo atveju atsižvelgiama į Bendrovės biudžeto ir (ar) kitų Bendrovės veiklos metinių tikslų, kurie pristatomi ir (arba) tvirtinami Bendrovės valdybos kartu su Bendrovės metiniu biudžetu, įvykdymą;
  - 33.2. vertinami Bendrovės padalinio ir (ar) komandos, kurioje dirba Darbuotojas, veiklos rezultatai ir tikslų įvykdymas;

<sup>2</sup> Šalių susitarimas, pagal kurį Bendrovė ir Darbuotojas susitaria, kad esant tam tikroms sąlygoms, premija arba jos dalis gali būti susigrąžinama.




	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

33.3. vertinamas individualių Darbuotojo tikslų ir užduočių, nurodytų Darbuotojo individualiame vertinimo plane arba darbo sutartyje ir (ar) kitame susitarime, įvykdymas. Sudarant Darbuotojo individualų veiklos planą ir vertinant individualius atskiro Darbuotojo veiklos rezultatus, turi būti atsižvelgiama ir į nefinansinius bei elgsenos („minkštuosius“) kriterijus, tokius kaip Bendrovės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais, taisyklių laikymasis, kvalifikacijos kėlimas ir pan., Individualaus vertinimo plano sudarymui ir vertinimui yra naudojama Veiklos vertinimo anketa, nurodyta Bendrovės patvirtintuose Personalo valdymo reikalavimuose arba tie tikslai nustatomi Darbuotojo darbo sutartyje ir (ar) kitame susitarime.

34. Nustatant Bendrovės, Bendrovės padalinio ir Darbuotojo veiklos tikslus bei vertinant jų įvykdymą, kai tai aktualu, atsižvelgiama į Bendrovės taikomus tvarumo principus ir tvarumo rizikos valdymą pagal Bendrovės Atsakingo investavimo ir tvarumo rizikos integravimo politikos nuostatas. Visais atvejais nustatant veiklos tikslus, Bendrovė neskatina prisiimti per didelės su tvarumu susijusios rizikos.
35. Bendrovė, nedarant poreikio kitoms jos teisėms, gali savo nuožiūra sustabdyti Premijos išmokėjimą, sumažinti paskirtos Premijos dalį ar Premijos nemokėti, jeigu Darbuotojas padaro darbo sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse, kituose Bendrovės vidaus dokumentuose ar teisės aktuose nurodytų pareigų pažeidimą. Darbuotojui mokamo atlyginimo dalį, kad Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo politiką.

## VI. PREMIJŲ MOKĖJIMAS

36. Premija, apskaičiuota ir patvirtinta šioje Politikoje nustatyta tvarka, Darbuotojui išmokama pinigais laikantis šių išmokėjimo terminų:
  - 36.1. 60 proc. Premijos sumos išmokama vienu mokėjimu Bendrovės generalinio direktoriaus įsakyme arba Bendrovės valdybos sprendime nustatyta tvarka ir terminais;
  - 36.2. Likusi 40 proc. Premijos dalis išmokama Darbuotojui vadovaujantis *pro rata* principu per tris metus, t. y. atidėta Premijos dalis turi būti proporcingai paskirstyta per visą atidėjimo laikotarpį, pradedama mokėti ne anksčiau kaip po 1 metų nuo Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos ir mokama kas metus, išmokant proporcingai tiems metams apskaičiuotą Premijos dalį. Atskirais atvejais sprendimą dėl Premijos skyrimo priimančias kompetentingas Bendrovės organas turi teisę nuspręsti dėl ilgesnio atidėjimo laikotarpio, paprastai ne ilgesnio kaip 5 metai, atsižvelgdamas į Bendrovės ir (ar) atitinkamo kolektyvinio investavimo subjekto ar pensijų fondo verslo ciklą, veiklos pobūdį, Darbuotojo prisiimamą riziką ir veiklos rezultatus bei kitus Reikalavimuose numatytus kriterijus.
37. Politikos 36.2 punkte numatytas atidėjimo laikotarpis netaikomas, jeigu Darbuotojui paskirta metinė Premija sudaro iki 20 proc. metinio pareiginio mėnesinio atlyginimo ir yra mažesnė kaip 15 000 Eur. prieš mokesčius („gross“). Tokiu atveju visa Premija išmokama vienu mokėjimu.
38. Premijos atidėjimo laikotarpis, numatytas Politikos 35.2 punkte, gali būti trumpinamas atsižvelgiant į alternatyviųjų kolektyvinių investavimo subjektų gyvavimo ciklus, t. y. Bendrovė gali nustatyti arba sutrumpinti nustatytą atidėjimo laikotarpį, atsižvelgdama į atitinkamo alternatyvaus kolektyvinio investavimo subjekto, dėl kurio Darbuotojui mokama Premija, rūšį, tipą, veiklos trukmę, Bendrovės įsipareigojimus jo dalyviams ir kitas veiklos sąlygas.
39. Bendrovė, Politikos 28 punkte numatytu atveju, gali netaikyti reikalavimo dėl atidėjimo laikotarpio ir kintamojo atlyginimo dalies atidėjimo, vadovaudamasi proporcingumo principu, be kita ko įvertinant, kad tai dera su Bendrovės ir jos valdomų AKIS rizikos pobūdžiu, jiems priimtina rizika ir strategija bei tai atitinka ESMA gairėse nustatytus apribojimus.
40. Bendrovė netaiko reikalavimo dėl privalomo Premijos mokėjimo finansinėmis priemonėmis, vadovaudamasi proporcingumo principu.
41. Jeigu Bendrovė sudaro tokią galimybę, Darbuotojui vietoje Premijos (visos ar jos dalies) jo pasirinkimu gali būti skiriama kita skatinimo priemonė - AB „Invalda INVL“ opcionai (kaip tai apibrėžta Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politikoje), Pensijų įmokos į Bendrovės valdomus II ar III pakopos pensijų fondus arba Draudimo įmokos pagal su "INVL Life", uždarąja akcine draudimo bendrove, sudarytas gyvybės draudimo sutartis. Politikos 35.2 punkte numatytas atidėjimas taikomas ir tais atvejais, kai Darbuotojui yra skiriamos šiame punkte numatytos skatinimo priemonės ar kitos finansinės priemonės. Kiek tai susiję su AB „Invalda INVL“ opcionais, išmokėjimas *pro rata* principu yra realizuojamas vykdant akcijų priskyrimą (t. y. teisės įsigyti atitinkamus akcijų kiekius skirtingais terminais suteikimą ar įgijimą),

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĒL RIZIKOS PRISIĒMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

opcionų sutartyse nustatyta tvarka ir sąlygomis. Kiek tai susiję su Pensijų įmokomis arba Draudimo įmokomis, šios skatinimo priemonės dalis, kuriai netaikomas atidėjimas, Bendrovės sprendimu gali būti papildomai išdėstoma lygiomis dalimis iki 12 mėnesių laikotarpiui.


42. Pasibaigus darbo santykiams anksčiau nei išmokama Premija, nepriklausomai nuo darbo santykių pasibaigimo pagrindų, atidėta mokėtina Premijos dalis Darbuotojui nebemokama.
43. Darbuotojams, kurių pagrindinė veikla Bendrovėje yra dalyvavimas priimant investicinius sprendimus dėl alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų turto valdymo, išskyrus Alternatyviųjų investicijų atrankos komandos narius, Premija yra atidedama ir gali būti išmokama pinigais ir (ar) finansinėmis priemonėmis laikantis šių terminų:
  - 43.1. Kai Bendrovė gauna sėkmės mokestį apriboto veiklos termino KIS steigimo dokumentuose nustatyta tvarka; arba
  - 43.2. Kai pasibaigia apriboto veiklos termino KIS veiklos terminas, KIS dalyviams grąžinta jų investuota suma ir sumokėta minimali grąža (angl. *hurdle rate*) ir yra teigiamas šio kolektyvinio investavimo subjekto rezultatas.
  - 43.3. Bendrovės iniciatyva nesant Darbuotojo kaltės pasibaigus darbo ar kitiems sutartiniams santykiams su Investicinio komiteto nariais, kurie priima sprendimus dėl apriboto veiklos termino KIS turto valdymo, atidėta (Politikos 35.1 – 35.2 punktai) šiems nariams mokėtina Premija mokama tuo atveju, jei Bendrovė gauna sėkmės mokestį šio kolektyvinio investavimo subjekto steigimo dokumentuose nustatyta tvarka (Premijos išmokėjimo taisyklės taip pat gali būti nustatytos su Darbuotoju sudarytoje atskiroje sutartyje). Pasibaigus Bendrovės darbo ar kitiems sutartiniams santykiams su Investicinio komiteto nariais kitais nei šiame papunktyje numatytais pagrindais (pvz., nario iniciatyva, esant jo kaltei) atidėta šiems nariams mokėtina Premija ar jos dalis nemokama.
44. Bendrovės valdyba turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas grąžintų visą arba dalį jam išmokėtos Premijos, jei vėliau paaiškėja, kad Premija jam buvo išmokėta dėl to, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

## VII. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

45. Bendrovė, per 4 mėnesius nuo finansinių metų pabaigos, kartu su metiniu pranešimu, privalo paskelbti savo interneto svetainėje pagrindinius Politikos principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją už praėjusius metus (toliau – **Pranešimas**). Pranešimo turinys ir apimtis turi atitikti Reikalavimuose nustatytus reikalavimus.
46. Pranešimas skelbiamas pateikiant reikalingą informaciją Bendrovės metiniame pranešime. Bendrovės generalinis direktorius gali nuspręsti skelbimo pareigą įgyvendinti pateikiant atskirą pranešimą apie Bendrovės atlyginimų politiką arba kita pasirinkti forma, atitinkančia Reikalavimų sąlygas.
47. Skelbiant informaciją apie UTIB, pasibaigus finansiniams metams, parengiamos atskiros UTIB atlygio ataskaitos, kuriose apžvelgiami UTIB vadovais laikomų asmenų atlyginimai skirti per paskutinius finansinius metus. Šios ataskaitos įtraukiamos į Bendrovės metinį pranešimą. Šios atlygio ataskaitos pateikiamos eiliniams UTIB visuotiniams akcininkų susirinkimams.
48. Eiliniame visuotiniame UTIB akcininkų susirinkime, kuriam teikiama UTIB atlygio ataskaita, dalyvaujantys akcininkai turi teisę pateikti savo pastabas. Kitoje atlygio ataskaitoje Bendrovė paaiškina, kaip atsižvelgta į UTIB akcininkų pateiktas pastabas.
49. Kad akcininkai galėtų lengvai gauti atlygio ataskaitą, o potencialūs investuotojai ir suinteresuotieji asmenys galėtų susipažinti su UTIB vadovais laikomų asmenų atlygio informacija, po visuotinio susirinkimo Bendrovės atlygio ataskaitą viešai paskelbia UTIB interneto svetainėse.

## VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

50. Jokia šios Politikos dalis nesuteikia jokiai Darbuotojui teisės reikalauti Premijų mokėjimo tol, kol nėra Bendrovės valdybos ar Bendrovės generalinio direktoriaus sprendimo skirti Premiją išmokėjimui kiekvienu konkrečiu atveju konkretaus Darbuotojo atžvilgiu. Paskyrus bet kokią Premiją, laikoma, kad tai yra vienkartinis mokėjimas, net jeigu sprendime ir nenurodyta, už kokį laikotarpį ji skiriama.

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b> T23-(5.11)-2
Dokumento būklė: PATVIRTINTAS		<b>Patvirtinta:</b> 2023-01-03 valdybos sprendimu Nr. SP23-(6.4)-1	
Dokumentą rengė: Personalo ir administravimo padalinys		<b>Įsigalioja:</b> 2022-12-30	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Įmonės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

51. Santykiams, kurių nereglamentuoja ši Politika, kartu taikomos ir Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politikos nuostatos. Esant prieštaravimų tarp minėtų dokumentų – šios Politikos nuostatos turi viršenybę.
52. Vidaus auditorius arba pasitelkti išorės ekspertai ne rečiau kaip kartą per metus privalo atlikti Bendrovės vidaus patikrinimą, siekiant nustatyti, ar Politikos įgyvendinimas atitinka Bendrovės valdybos patvirtintas Bendrovės vidaus tvarkas ir procedūras. Apie šio patikrinimo rezultatus informuojama Bendrovės valdyba.
53. Už Politikos peržiūrėjimą ir Lietuvos Banko informavimą teisės aktuose numatytais atvejais ir apimtimi atsakinga Bendrovės Personalo ir administravimo padalinys.
54. Politiką tvirtina ir keičia Bendrovės valdyba.
55. Ši Politika, kurioje yra įtraukta Reglamente nurodyta informacija apie tai, kaip Politika dera su tvarumo rizikos integravimu, viešai skelbiama Bendrovės interneto svetainėje adresu [www.invl.com](http://www.invl.com).