
	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b>
Dokumento būklė:			<b>Patvirtinta:</b>
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda			<b>Įsigalioja:</b>
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

## SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

### 1. TIKSLAS IR TAIKYMAS

- 1.1. UAB „INVL Asset Management“ (toliau – **Bendrovė**) sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika (toliau – **Politika**) nustato Bendrovės darbuotojų, išvardintų Politikos 2.1 punkte, 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.
- 1.2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Bendrovės Darbuotojų atlyginimų politika atitiktų ir skatintų patikimą ir veiksmingą Bendrovės rizikos valdymą. Politika parengta 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.
- 1.3. Politika parengta vadovaujantis Lietuvos banko valdybos 2012 m. liepos 12 d. nutarimu Nr. 03-166 patvirtintais Pensijų fondų valdymo įmonių darbuotojų atlyginimų politikos reikalavimais (toliau – **Reikalavimai**), Lietuvos Respublikos alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų valdytojų įstatymo 15 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 111 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos acinių bendrovių įstatymo 37<sup>3</sup> straipsnio nuostatomis, kitais įstatymais ir poįstatyminiais teisės aktais.
- 1.4. Rengiant Politiką ir ją taikant atsižvelgiama į Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos 2016 m. spalio 14 d. Gairės dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575-LT) ir 2013 m. liepos 3 d. Gairės dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal AIFVD (ESMA/2013/232-LT), kurios buvo pakeistos 2016 m. spalio 14 d. Gairėmis dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal AIFVD (ESMA/2016/579-LT).
- 1.5. Atlyginimų komitetas Bendrovėje nėra sudaromas, atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą ir veiklos pobūdį, jos mastą bei sudėtingumą, be kita ko įvertinant tai, kad: (i) priežiūros institucija šiuo metu nėra nustačiusi kriterijų, kuriais vadovaujantis valdymo įmonės priskiriamos svarbioms dėl savo ar jos valdymų kolektyvinio investavimo subjektų dydžio, organizacinės struktūros ir veiklos pobūdžio, apimties ir sudėtingumo; (ii) Bendrovės valdomas turtas (1,06mln. EUR) yra mažesnis nei 1,25 mlrd. EUR – pavyzdinis ESMA gairėse pateiktas dydis iki kurio valdymo įmonėms gali nereikėti steigti atlyginimo komiteto (įskaitant valdymo įmones, valdančias alternatyvius kolektyvinio investavimo subjektus ir teikiančias investicines paslaugas; (iii) nors Bendrovės darbuotojų skaičius (103 darbuotojai, iš kurių 3 yra vaiko priežiūros atostogose) yra didesnis nei 50 darbuotojų - ESMA pateiktas pavyzdinis skaičius iki kurio valdymo įmonėms gali nereikėti steigti atlyginimo komiteto (įskaitant valdymo įmones, valdančias alternatyvius kolektyvinio investavimo subjektus ir teikiančias investicines paslaugas), tačiau vertinant kartu su kitais ESMA gairėse nustatytais kriterijais (valdymo įmonės listingavimas biržos prekybos sąrašuose, teisinė valdymo įmonės struktūra, veiklos pobūdis, apimtis, sudėtingumas ir kt.), Bendrovės vertinimu, tai nesudaro pagrindo išvadai, kad vien darbuotojų skaičius pats savaime lemia būtinybę sudaryti atlyginimo komitetą.
- 1.6. Bendrovės valdyba tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir teisės aktų atitikties kontrolę atsakingų vadovaujančiųjų 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

	UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija
Dokumento būklė:		Patvirtinta:	
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja:	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			


vykdytojams. Kontrolės funkcijas vykdantiems Darbuotojams skiriami Priedai yra grindžiami konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais ir nenustatomas vadovaujantis vien tik visos Bendrovės veiklos rezultatų kriterijais.

- 1.7. SUTNTIB „INVL Baltic Real Estate“ (toliau – **BRE**) ir SUTPKIB „INVL Technology“ (toliau – **Technology**) valdymas yra perduotas Bendrovei, kuri taip pat vykdo UTIB valdybų 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 akcininkams, potencialiems investuotojams ir suinteresuotiems asmenims susidaryti išsamų ir patikimą kiekvienam UTIB vadovui, nurodytam Politikos 1.8 punkte, skiriamo atlyginimo vaizdą.
- 1.8. Atsižvelgiant į Politikos 1.7 punkto nuostatas, šios Politikos taikymo tikslais UTIB vadovais laikomi: (i) Bendrovės generalinis direktorius, (ii) Bendrovės valdybos nariai bei (iii) Bendrovės paskirti UTIB Investicinio komiteto<sup>1</sup> nariai. 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.
- 1.9. Atsižvelgiant į Politikos 1.7 punkto nuostatas, dėl UTIB veiklos organizavimo ypatumų Politikoje nėra galimybės nurodyti ir nėra nurodoma informacija apie: (i) sutarčių su UTIB vadovu, valdybos ir stebėtojų tarybos nariais terminai ir taikomi įspėjimo terminai, esminės susitarimų dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygos, sutarties nutraukimo sąlygos ir su sutarties nutraukimu susiję mokėjimai, (ii) kaip, nustatant atlygio politiką, atsižvelgta į UTIB darbuotojų atlygio ir įdarbinimo sąlygas.

## 2. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 2.1. Šioje Politikoje vartojama sąvoka „Darbuotojai“ reiškia Bendrovės darbuotojus, einančius šias pareigas:
- 2.1.1. Generalinis direktorius;
  - 2.1.2. Valdybos narys;
  - 2.1.3. Investicinio komiteto narys;
  - 2.1.4. Rizikos valdymo komiteto narys;
  - 2.1.5. Finansų padalinio vadovas;
  - 2.1.6. Verslo plėtros vadovas;
  - 2.1.7. Partneris;
  - 2.1.8. Pensijų fondų ir mažmeninių pardavimų padalinio vadovas;
  - 2.1.9. Procesų vystymo ir priežiūros padalinio vadovas;
  - 2.1.10. E. kanalų vystymo vadovas;
  - 2.1.11. Institucinių pardavimų vadovas;
  - 2.1.12. Alternatyvių investicijų atrankos vadovas;
  - 2.1.13. Investicijų strategas;
  - 2.1.14. Investicijų valdymo padalinio vadovas;
  - 2.1.15. Obligacijų komandos vadovas;
  - 2.1.16. Akcijų ir KIS komandos vadovas;


<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.

	UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija
Dokumento būklė:		Patvirtinta:	
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja:	
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

- 2.1.17. Portfelių valdytojas;
- 2.1.18. Fondų valdytojas;
- 2.1.19. Jaunesnysis fondų valdytojas;
- 2.1.20. Privataus kapitalo padalinio vadovas;
- 2.1.21. Nekilnojamojo turto fondo valdytojas;
- 2.1.22. Miškų fondo valdytojas;
- 2.1.23. Investicijų valdytojas;
- 2.1.24. Vidaus auditorius;
- 2.1.25. Atitikties vadovas;
- 2.1.26. Atitikties specialistas;
- 2.1.27. Žmogiškųjų išteklių vadovas.
- 2.2. Kiekvienam Darbuotojui mokamas pareiginis mėnesinis atlyginimas, t.y. bazinė nekintama darbo užmokesčio dalis (toliau – **Pareiginis mėnesinis atlyginimas**). Renkamų organų nariai, kurie nesudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti atlygį teisės aktų nustatyta forma ir pagal paslaugų sutartis.
- 2.3. Pareiginis mėnesinis atlyginimas ir jo dydis nustatomas Darbuotojų darbo sutartyse ir mokamas įstatymų nustatyta tvarka.
- 2.4. Darbuotojams, šioje Politikoje nustatytais atvejais ir tvarka, greta Pareiginio mėnesinio atlyginimo gali būti mokama ir papildoma dalis – metiniai priedai (toliau – **Priedai**), skiriami atsižvelgiant į Bendrovės ir (ar) Darbuotojo veiklos rezultatus. Kiek tai susiję su Bendrovei taikomais priežiūros reikalavimais, šioje Politikoje vartojama sąvoką „Priedas“ atitinka Reikalavimuose vartojamą sąvoką „Kintamoji atlyginimo dalis“.
- 2.5. Šioje Politikoje numatyti Priedai yra skiriami ir mokami 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 Priedų 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 Priedai mokamai kaip atlyginimas už Darbuotojo atliktą darbą pagal darbo sutartį ir (ar) tiesiogiai numatytas įsipareigojimas dėl Priedo mokėjimo.
- 2.6. Be to, Darbuotojų naudai Bendrovė gali mokėti pensijų įmokas į III pakopos pensijų fondus (toliau – SPF įmokos). Priklausomai nuo SPF įmokų pobūdžio – mokama kaip Priedas (ar jo dalis) ar pagal Bendrovėje įprastą pensijų įmokų mokėjimo sistemą (Bendrovės įmokų darbuotojų naudai į papildomo savanoriško pensijų kaupimo fondus politika) – šių įmokų mokėjimui taikomos atitinkamai Politikos 3 straipsnio („Pareiginis mėnesinis atlyginimas“) arba Politikos 5-6 straipsnių („Priedai ir jų dydis“ ir „Priedų mokėjimo tvarka“) nuostatos.
- 2.7. Taip pat, Bendrovės Darbuotojams gali būti suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiiais priedais, 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.

### 3. PAREIGINIS MĖNESINIS ATLYGINIMAS

- 3.1. Pareiginis mėnesinis atlyginimas yra atlyginimas (darbo užmokestis), kuriuo Darbuotojui atlyginama už darbo sutartimi sutarto darbo atlikimą.
- 3.2. 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.

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b>
Dokumento būklė:			<b>Patvirtinta:</b>
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda			<b>Įsigalioja:</b>
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

3.3. Tais atvejais, kai Darbuotojas greta Pareiginio mėnesinio atlyginimo turi teisę gauti ir Priedą, Pareiginis mėnesinis atlyginimas nustatomas taip, kad būtų užtikrinamos tinkamos Pareiginio mėnesinio atlyginimo ir Priedo dalių proporcijos. Pareiginis mėnesinis atlyginimas turi sudaryti pakankamai didelę viso Darbuotojui mokamo atlyginimo dalį, kad Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo politiką.


#### 4. ATLYGIS RENKAMŲ ORGANŲ NARIAMS

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

#### 5. PRIEDAI IR JŲ DYDIS

- 5.1. Priedai paprastai skiriami neviršijant Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo. Sprendimą dėl Bendrovės Darbuotojams už atitinkamus kalendorinius metus skiriamos bendros Priedų sumos Bendrovės generalinio direktoriaus teikimu priima Bendrovės valdyba. Laikoma, kad Bendrovės valdyba priėmė sprendimą dėl Priedų mokėjimo ir bendros Priedų sumos, jeigu ji nusprendė teikti Bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkinį tvirtinti Bendrovės vieninteliam akcininkui (ar visuotiniam akcininkų susirinkimui). Priedai, įskaitant ir atidėtają jų dalį, Darbuotojams gali būti skiriamas ir (arba) išmokamas tik esant tvariai Bendrovės finansinei padėčiai. Visais atvejais apskaičiuotas Priedų mokėjimui skirtų lėšų fondas neturi riboti Bendrovės galimybių stiprinti kapitalo bazę.
- 5.2. Jei atitinkamų metų Bendrovės finansinės veiklos rezultatai yra neigiami ar Bendrovė nepasiekia užsibrėžtų veiklos tikslų, tai Bendrovės generalinis direktorius turi teisę priimti sprendimą nemokėti Priedo ar jo dalies, arba sumažinti anksčiau nustatyto Priedo sumą, taip pat ir anksčiau uždirbtų tokių sumų išmokėjimą, iš anksto apibrėždamas tokio nemokėjimo arba sumažinimo laikotarpį, kuris negali būti trumpesnis kaip 1 metai.
- 5.3. Priedas Darbuotojui skiriamas ir konkretus jo 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 Priedas skiriamas ir jo dydis nustatomas Bendrovės valdybos sprendimu.
- 5.4. Metinis individualus Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas Bendrovės generalinio direktoriaus nustatyta tvarka. Darbuotojai, kuriems gali būti mokamas Priedas, tiesioginio vadovo turi būti iš anksto supažindinami su kriterijais, kuriais vadovaujantis bus skiriamas Priedas ir nustatomas jo dydis, vertinimo procesu ir jo rezultatais.
- 5.5. Priedo dydis nustatomas atsižvelgiant į šiuos principus:
  - 5.5.1. vertinamas Bendrovės veiklos metinių tikslų įvykdymas. Šiuo atveju atsižvelgiama į Bendrovės biudžeto ir (ar) kitų Bendrovės veiklos metinių tikslų, kurie pristatomi ir (arba) tvirtinami Bendrovės valdybos kartu su Bendrovės metiniu biudžetu, įvykdymą;
  - 5.5.2. vertinami Bendrovės padalinio, kuriame dirba Darbuotojas, veiklos rezultatai ir tikslų įvykdymas;
  - 5.5.3. vertinamas individualių Darbuotojo planų ir užduočių, nurodytų Darbuotojo individualiame vertinimo plane arba darbo sutartyje ir (ar) kitame susitarime, įvykdymas. Sudarant Darbuotojo individualų veiklos planą ir vertinant individualius atskiro Darbuotojo veiklos rezultatus, turi būti atsižvelgiama ir į nefinansinius kriterijus, tokius kaip Bendrovės vidaus taisyklių ir procedūrų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais, taisyklių




	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b>
Dokumento būklė:			<b>Patvirtinta:</b>
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda			<b>Įsigalioja:</b>
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

laikymasis, kvalifikacijos kėlimas ir pan. Individualaus vertinimo plano sudarymui ir vertinimui yra naudojama Veiklos vertinimo forma, nurodyta Bendrovės patvirtintuose Personalo valdymo reikalavimuose arba tie tikslai nustatomi Darbuotojo darbo sutartyje ir (ar) kitame susitarime.

- 5.5.4. 100 proc. Priedo Darbuotojui skiriama tik tuo atveju, jeigu yra visiškai įvykdomi ir (ar) viršijami tiek Bendrovės veiklos metiniai tikslai, tiek Darbuotojo individualus veiklos planas;
- 5.5.5. Jeigu Bendrovės veiklos metiniai tikslai yra įvykdomi mažiau arba daugiau kaip 100 proc., dėl Priedo skyrimo ir jo dydžio sprendžia Bendrovės generalinis direktorius;
- 5.5.6. Jeigu Darbuotojo individualus veiklos planas yra įvykdomas mažiau kaip 100 proc., dėl Priedo skyrimo ir jo dydžio sprendžia Bendrovės generalinis direktorius arba Bendrovės valdyba (pagal organizacinį pavaldumą). Priedas, atsižvelgiant į Darbuotojo nepasiektų veiklos vertinimo rezultatų dalį, gali būti proporcingai mažinamas.
- 5.6. Darbuotojui sistemingai ar šiurkščiai nesilaikant darbo sutartyje, darbo tvarkos taisyklėse, kituose Bendrovės vidaus dokumentuose ar teisės aktuose nurodytų pareigų, Bendrovė gali savo nuožiūra sustabdyti Priedo išmokėjimą, sumažinti paskirto Priedo dalį ar Priedo nemokėti.
- 5.7. Jei Darbuotojo darbo santykiai su Bendrove prasidėjo tokia data, kuri nesutampa su kalendorinių metų pradžia, tai Priedas apskaičiuojamas proporcingai dirbtam laikotarpiui.

## 6. PRIEDŲ MOKĖJIMO TVARKA

- 6.1. Priedas, apskaičiuotas ir patvirtintas šioje Politikoje nustatyta tvarka, Darbuotojui išmokamas pinigais laikantis šių išmokėjimo terminų:
  - 6.1.1. 60 proc. Priedo sumos išmokama vienu mokėjimu Bendrovės generalinio direktoriaus įsakyme arba Bendrovės valdybos sprendime nustatyta tvarka ir terminais;
  - 6.1.2. Likusi 40 proc. Priedo dalis išmokamas Darbuotojui vadovaujantis *pro rata* principu per tris metus, t. y. atidėta Priedo 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 Priedo dalį. Atskirais atvejais sprendimą dėl Priedo 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.
- 6.2. Bendrovė netaiko reikalavimo dėl privalomo Priedo mokėjimo finansinėmis priemonėmis, vadovaudamasi proporcingumo principu, be kita ko įvertinant: (i) Politikos 1.5 punkte numatytas aplinkybes; (ii) tai, kad Bendrovės valdomų suderintųjų kolektyvinio investavimo subjektų ar alternatyviųjų kolektyvinių investavimo subjektų turtas sudaro mažiau kaip 50 proc. viso Bendrovės valdomo turto (Reikalavimų 31.1 punktą); (iii) tai, kad mokėjimas finansinėmis priemonėmis atitiktų savo tikslus, joms turi būti taikomas teisės jas perleisti apribojimas (Reikalavimų 32 punktą), tačiau tokio reikalavimo įgyvendinimas, atsižvelgiant į valdomų atviro tipo kolektyvinio investavimo subjektų ir pensijų fondų steigimo dokumentų sąlygas, yra komplikotas; (iv) Bendrovės vertinimu, tie patys tikslai gali būti pasiekti ir kitomis Politikoje numatytais priemonėmis (taikant atidėjimo laikotarpį, vykdant ex ante ir ex post koregavimą pagal riziką ir kt.).
- 6.3. Jeigu Bendrovė sudaro tokią galimybę, Darbuotojui paskirtas Priedas (visas ar jo dalis) jo pasirinkimu gali būti skiriamas AB „Invalda INVL“ opcionais (kaip tai apibrėžta Motyvacinėje politikoje) arba pensijų kaupimo įmokomis į Bendrovės valdomus III pakopos pensijų fondus.


	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b>
Dokumento būklė:			<b>Patvirtinta:</b>
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda			<b>Įsigalioja:</b>
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

Politikos 6.1 punkte numatyti principais taikomi ir tai atvejais, kai Priedas ar jo dalis Bendrovėje nustatyta tvarka yra mokama šiame punkte numatytomis priemonėmis ar kitomis finansinėmis priemonėmis. 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), opcionų sutartyse nustatyta tvarka ir sąlygomis.

- 6.4. Pasibaigus darbo santykiams, nepriklausomai nuo darbo santykių pasibaigimo pagrindų, atidėta mokėtina Priedo dalis Darbuotojui nebemokama.
- 6.5. Investicinio komiteto nariams, kurie priima sprendimus dėl uždaro tipo kolektyvinio investavimo subjekto, kurio veiklos terminas apribotas (toliau – **apriboto veiklos termino KIS**), valdymo, Priedas yra atidedamas ir gali būti išmokamas pinigais laikantis šių terminų:
- 6.5.1. Kai Bendrovė gauna sėkmės mokestį apriboto veiklos termino KIS steigimo dokumentuose nustatyta tvarka; arba
- 6.5.2. Kai pasibaigia apriboto veiklos termino KIS veiklos terminas ir yra teigiamas šio kolektyvinio investavimo subjekto rezultatas.
- 6.5.3. 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, atidėtas (Politikos 6.2.1.- 6.2.2. punktai) šiems nariams mokėtinas Priedas mokamas tuo atveju, jei Bendrovė gauna sėkmės mokestį šio kolektyvinio investavimo subjekto steigimo dokumentuose nustatyta tvarka. Pasibaigus Bendrovės darbo ar kitiems sutartiniams santykiams su Investicinio komiteto nariais kitais nei šiame papunktyje numatytais pagrindais (pvz., nario iniciatyva, esant jo kaltei) atidėtas šiems nariams mokėtinas Priedas ar jo dalis nemokamas.
- 6.6. Bendrovės valdyba turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas grąžintų visą arba dalį jam išmokėto Priedo, jei vėliau paaiškėja, kad Priedas jam buvo išmokėtas dėl to, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta sąskaitybos klaidų.

## 7. INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS


- 7.1. Bendrovė, per 4 mėnesius nuo finansinių metų pabaigos, kartu su metiniu pranešimu, privalo paskelbti savo interneto svetainėje pagrindinius Politikos principus ir su jų pakeitimais susijusią informaciją už praėjusius metus (toliau – **Pranešimas**).
- 7.2. Pranešime turi būti pateikta:
- 7.2.1. informacija apie atlyginimų politikos rengimo ir sprendimų priėmimo procesą, įskaitant informaciją apie atlyginimų komiteto sudarymą, jo sudėtį ir įgaliojimus, apie išorės konsultantą, kurio paslaugomis buvo naudojamosi rengiant atlyginimų politiką, taip pat apie suinteresuotų asmenų indėlį rengiant atlyginimų politiką;
- 7.2.2. informacija apie atlyginimų ir veiklos rezultatų tarpusavio ryšį;
- 7.2.3. svarbiausi atlyginimų politikos struktūros požymiai, įskaitant informaciją apie kriterijus, naudojamus veiklos rezultatams ir rizikai įvertinti, atlyginimų koregavimą pagal riziką, atidėjimo politiką ir skyrimo kriterijus, informacija apie veiklos rezultatų vertinimo kriterijus, kuriais grindžiama asmens teisė į akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ar kitas kintamąsias atlyginimo dalis;
- 7.2.4. pagrindiniai kriterijai ir jų taikymo priežastys nustatant kintamo darbo užmokesčio sistemą ir visus kitus nepiniginio skatinimo būdus;
- 7.2.5. bendroji kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal verslo sritis (viso atlyginimo suma, viso kintamo darbo užmokesčio suma, darbuotojų skaičius);
- 7.2.6. apibendrinta kiekybinė informacija apie atlyginimus, suskirstyta pagal vadovybės ir Darbuotojų, kurių veiksmai daro esminį poveikį Bendrovės rizikos pobūdžiui, gaunamus atlyginimus, nurodant:

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b>
Dokumento būklė:			<b>Patvirtinta:</b>
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda			<b>Įsigalioja:</b>
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

- 7.2.6.1. finansinių metų atlyginimų sumas, suskaidytas į Pareiginį mėnesinį atlyginimą ir kintamą darbo užmokesčio dalį, bei gavėjų skaičių;
- 7.2.6.2. kintamo darbo užmokesčio dalies, suskaidytos į grynuosius pinigus, akcijas, su akcijomis susijusias finansines priemones ir kitas dalis, sumas ir formą;
- 7.2.6.3. likusio neišmokėto atidėto atlyginimo, suskaidyto į paskirtas ir nepaskirtas dalis, sumas;
- 7.2.6.4. finansiniais metais paskirto atidėto atlyginimo, išmokėto atlyginimo ir sumažinto koreguojant pagal veiklos rezultatus atlyginimo sumas;
- 7.2.6.5. finansiniais metais išmokėtų išmokų pagal naujai sudarytas darbo sutartis bei su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas ir tokių išmokų gavėjų skaičių;
- 7.2.6.6. su darbo santykių nutraukimu susijusių išmokų sumas, paskirtas finansiniais metais, tokių išmokų gavėjų skaičių ir didžiausią sumą, paskirtą vienam asmeniui;
- 7.2.7. kita, Bendrovės nuomone, reikšminga informacija.
- 7.3. 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.
- 7.4. Skelbiant informaciją apie UTIB, pasibaigus finansiniams metams, parengiamos atskiros UTIB atlygio ataskaitos, kuriose analogiškai 7.2 punkto reikalavimams, 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.
- 7.5. Eiliniame visuotiniame UTIB akcininkų susirinkime, kuriam teikiama UTIB atlygio ataskaita, dalyvaujantys akcininkai turi teisę pateikti savo pastabas. Kitoje atlygio ataskaitoje Bendrovė paaikšina, kaip atsižvelgta į UTIB akcininkų pateiktas pastabas.
- 7.6. 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.

## 8. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 8.1. Jokia šios Politikos dalis nesuteikia jokiai Darbuotojui teisės reikalauti priedų mokėjimo tol, kol nėra Bendrovės valdybos ar Bendrovės generalinio direktoriaus sprendimo skirti Priedą išmokėjimui kiekvienu konkrečiu atveju konkretaus Darbuotojo atžvilgiu. Paskyrus bet kokį Priedą, laikoma, kad tai yra vienkartinis mokėjimas, net jeigu sprendime ir nenurodyta, už kokį laikotarpį jis skiriamas.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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.
- 8.4. Už Politikos peržiūrėjimą ir Lietuvos Banko informavimą teisės aktuose numatytais atvejais ir apimtimi atsakinga Bendrovės Žmogiškųjų išteklių komanda.
- 8.5. Politika teikiama tvirtinimui Bendrovės valdybai, eiliniams visuotiniams UTIB akcininkų susirinkimams ne rečiau kaip kas ketverius metus, taip pat, jeigu Politikoje yra reikšmingų pokyčių.

	<b>UAB "INVL Asset Management"</b>	<b>SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA</b>	<b>Numeris/ versija</b>
Dokumento būklė:			<b>Patvirtinta:</b>
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda			<b>Įsigalioja:</b>
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Motyvacinės sistemos nustatymo politika			
Dokumentu naudojasi: <b>Visi darbuotojai</b>			

- 8.6. Jeigu visuotinis atitinkamos UTIB akcininkų susirinkimas nepatvirtina siūlomos Politikos, UTIB vadovais laikomiems asmenims atlygis mokamas pagal iki Politikos svarstymo priimtus sprendimus dėl atlygio nustatymo, tačiau tokių sprendimų negalima pakeisti iki bus patvirtinta Politika.
- 8.7. Jeigu Politika yra patvirtinta, o UTIB visuotiniame akcininkų susirinkime siūlomi Politikos pakeitimai (nauja Politika) nepatvirtinami, atlygis UTIB vadovais laikomiems asmenims toliau mokamas pagal esamą patvirtintą Politiką iki UTIB akcininkų susirinkimas patvirtins naują Politiką.
- 8.8. Jeigu Politika keičiama nedarant tiesioginės įtakos UTIB vadovais laikomų asmenų atlygiui – šie Politikos pakeitimai nėra tvirtinami UTIB visuotinio akcininkų susirinkimo.
- 8.9. Keičiant Politiką Bendrovė kartu su pakeitimais UTIB visuotiniams akcininkų susirinkimams pateikia (i) esminių Politikos pakeitimų apibūdinimus ir paaiškinimus, (ii) tuo atveju, jeigu keičiama Politika jau buvo svarstyta visuotiniame UTIB akcininkų susirinkime, bet jai nepritarta, – visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime nurodytus argumentus.
- 8.10. Vadovaujantis UTIB įstatais, Politika yra patvirtinta, kai jai pritariama ne mažesne kaip 3/4 visų UTIB susirinkime dalyvaujančių akcininkų akcijų suteikiamų balsų (išskyrus Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatyme numatytas išimtis ir išimtis numatytas UTIB įstatuose). Politika, kartu su UTIB atlygio ataskaitomis, viešai skelbiama Bendrovės interneto svetainėje adresu [www.invl.com](http://www.invl.com) bei UTIB interneto svetainėse: <https://bre.invl.com/>; <https://www.invltechnology.lt/>.