
 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĒL RIZIKOS PRISIĒMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

SPRENDIMUS DĒL RIZIKOS PRISIĒMIMO 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, nustatytų pagal Politikos 2.1 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.
- 1.2. Politikos tikslas – užtikrinti, kad Bendrovės Darbuotojų atlyginimų politika atitiktų ir skatintų patikimą ir veiksmingą Bendrovės rizikos valdymą.
- 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, Lietuvos Respublikos alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų valdytojų įstatymo 15 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos kolektyvinio investavimo subjektų įstatymo 12 straipsnio nuostatomis, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37³ straipsnio nuostatomis, kitais įstatymais ir poįstatymiais teisės aktais, reglamentuojančiais valdymo įmonių atlyginimų klausimus (toliau bendrai – **Reikalavimai**).
- 1.4. Rengiant Politiką ir ją taikant atsižvelgiama į Europos vertybinių popierių ir rinkų institucijos 2016 m. spalio 14 d. Gaires dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal KIPVPS direktyvą (ESMA/2016/575-LT) ir 2013 m. liepos 3 d. Gaires 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 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 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; iv) Bendrovė šiuo metu nėra suformavusi stebėtojų tarybos, todėl yra objektyviai apsunkinta galimybė atlyginimų nustatymo komitetą suformuoti iš vykdomųjų funkcijų nevykdančių priežiūros funkcijos vykdytojų; v) Bendrovės valdyba tiesiogiai dalyvauja formuojant ir vykdančią atlygio politiką, įskaitant atlygio nustatymą tam tikrų kategorijų darbuotojams ir Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo tvirtinimą.


 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Isigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

- 1.6. Bendrovės valdyba tiesiogiai prižiūri už rizikos valdymą ir teisės aktų atitikties kontrolę atsakingu 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 vykdytojams. Kontrolės funkcijas vykdančioms Darbuotojams skiriamos Premijos yra grindžiamos konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais ir nenustatomos 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 akcinių bendrovių įstatymo 37³ 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. 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.
- 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 komiteto¹ 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, 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.
- 2.2. Į Sąrašą įtraukiami šių kategorijų darbuotojai:
 - 2.2.1. Bendrovės valdymo organų nariai (Bendrovės valdybos nariai ir Bendrovės generalinis direktorius);
 - 2.2.2. 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;

¹ 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 T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

- 2.2.3. Bendrovės veiklos vidinę kontrolę (rizikos valdymą, atitikties užtikrinimą, vidaus auditą ir panašias funkcijas) vykdančys darbuotojai;
- 2.2.4. asmenys, priimančys ar reikšmingai dalyvaujantys priimančys sprendimus dėl Bendrovės, jos Klientų ir (ar) valdomų pensijų fondų ir kolektyvinių investavimo subjektų turto valdymo (įskaitant Partnerius);
- 2.2.5. darbuotojai, Bendrovės vardu teikiantys investicines ar turto valdymo paslaugas, kurių metu Klientams rekomenduojama ar siūloma priimti sprendimus, darančius reikšmingą įtaką prisiimamai rizikai;
- 2.2.6. Bendrovės darbuotojai, kurių atlyginimas priskiriamas prie tos pačios atlyginimų grupės kaip ir Darbuotojų, nurodytų Politikos 2.2.1 – 2.2., jeigu šių darbuotojų veikla turi esminį poveikį Bendrovės ir (ar) jos valdomų subjektų rizikos pobūdžiui;
- 2.2.7. kiti Darbuotojai, kurių profesinė veikla ir (ar) priimami sprendimai daro tiesioginę reikšmingą įtaką Bendrovės prisiimamai rizikai.
- 2.3. 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.
- 2.4. Pareiginis mėnesinis atlyginimas ir jo dydis nustatomas Darbuotojų darbo sutartyse ir mokamas įstatymų nustatyta tvarka.
- 2.5. 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.
- 2.6. 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.
- 2.7. Be to, Darbuotojų naudai Bendrovė gali mokėti pensijų įmokas I ar III pakopos pensijų fondus (toliau – Pensijų įmokos). Šios 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 politika). Pirmuoju atveju, šios Politikos tikslais, Pensijų įmokoms taikomas Politikos 5-6 straipsniuose („Premijų skyrimas“ ir „Premijų mokėjimas“) nustatytas režimas, antruoju atveju - Politikos 3 straipsnyje („Pareiginis mėnesinis atlyginimas“) nustatytas režimas.
- 2.8. Taip pat, Bendrovės Darbuotojams gali būti suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiomis 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.

 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

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.
- 3.3. 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.

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. PREMIJŲ SKYRIMAS


- 5.1. 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 vieninteliui akcininkui (ar visuotiniam akcininkų susirinkimui). Premijos, įskaitant ir atidėtąją 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.
- 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 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.
- 5.3. 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.
- 5.4. 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.
- 5.5. Premijos dydis nustatomas atsižvelgiant į šiuos principus:

 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

- 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 ir (ar) komandos, kurioje 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 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.
- 5.6. 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.

6. PREMIJŲ MOKĖJIMAS

- 6.1. Premija, apskaičiuota ir patvirtinta šioje Politikoje nustatyta tvarka, Darbuotojui išmokama pinigais laikantis šių išmokėjimo terminų:
- 6.1.1. 60 proc. Premijos sumos išmokama vienu mokėjimu Bendrovės generalinio direktoriaus įsakyme arba Bendrovės valdybos sprendime nustatyta tvarka ir terminais;
- 6.1.2. 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.
- 6.1.3. Politikos 6.1.2 punkte numatytas atidėjimo laikotarpis netaikomas, jeigu Darbuotojui paskirta metinė Premija sudaro iki 20 proc. metinio pareiginio mėnesinio atlyginimo ir yra mažesnė kaip 8 000 Eur. Tokiu atveju visa Premija išmokama vienu mokėjimu.
- 6.2. Premijos atidėjimo laikotarpis, numatytas Politikos 6.1.2 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.
- 6.3. Bendrovė netaiko reikalavimo dėl privalomo Premijos 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; (iii) tai, kad mokėjimas finansinėmis priemonėmis atitiktų savo tikslus,


 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

joms turi būti taikomas teisės jas perleisti apribojimas, tačiau tokio reikalavimo įgyvendinimas, atsižvelgiant į valdomų atviro tipo kolektyvinio investavimo subjektų ir pensijų fondų steigimo dokumentų sąlygas, yra komplikuoatas; (iv) Bendrovės vertinimu, tie patys tikslai gali būti pasiekti ir kitomis Politikoje numatytomis priemonėmis (taikant atidėjimo laikotarpį, vykdant ex ante ir ex post koregavimą pagal riziką ir kt.).

- 6.4. 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) arba pensijų kaupimo įmokos į Bendrovės valdomus II ar III pakopos pensijų fondus. Politikos 6.1 punkte numatyti principais taikomi 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), opcionų sutartyse nustatyta tvarka ir sąlygomis.
- 6.5. Pasibaigus darbo santykiams, nepriklausomai nuo darbo santykių pasibaigimo pagrindų, atidėta mokėtina Premijos dalis Darbuotojui nebemokama.
- 6.6. Darbuotojams, kurių pagrindinė veikla Bendrovėje yra dalyvavimas priimant investicinius sprendimus dėl alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų turto valdymo, išskyrus Alternatyvių investicijų atrankos komandos narius, Premija yra atidedama ir gali būti išmokama pinigais ir (ar) finansinėmis priemonėmis laikantis šių terminų:
 - 6.6.1. Kai Bendrovė gauna sėkmės mokestį apriboto veiklos termino KIS steigimo dokumentuose nustatyta tvarka; arba
 - 6.6.2. Kai pasibaigia apriboto veiklos termino KIS veiklos terminas, KIS dalyviams gražinta jų investuota suma ir sumokėta minimali graža (angl. *hurdle rate*) ir yra teigiamas šio kolektyvinio investavimo subjekto rezultatas.
 - 6.6.3. 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 6.6.1.- 6.6.2. 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.
- 6.7. Bendrovės valdyba turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas gražintų 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.

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**). Pranešimo turinys ir apimtis turi atitikti Reikalavimuose nustatytus reikalavimus.
- 7.2. Pranešimas skelbiamas pateikiant reikalingą informaciją Bendrovės metiniame pranešime. Bendrovės generalinis direktorius gali nuspręsti skelbimo pareigą įgyvendinti pateikiant atskirą


 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

pranešimą apie Bendrovės atlyginimų politiką arba kita pasirinkti forma, atitinkančia Reikalavimų sąlygas.

- 7.3. Skelbiant informaciją apie UTIB, pasibaigus finansiniams metams, parengiamos atskiros UTIB atlygio ataskaitos, kuriose analogiškai 7.1. 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.
- 7.4. 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.
- 7.5. 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 jokiam 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.
- 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.
- 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 nepritaikiama, – visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime nurodytus argumentus.

 UAB "INVL Asset Management"	SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA	Numeris/ versija T20-(5.11.)-44
Dokumento būklė: PATVIRTINTA		Patvirtinta: 2020-12-21 valdybos sprendimu Nr. 89
Dokumentą rengė: Žmogiškųjų išteklių komanda		Įsigalioja: 2020-12-18
Dokumentas susijęs su šiais dokumentais: Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politika		
Dokumentu naudojasi: Visi darbuotojai		

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 bei UTIB interneto svetainėse: <https://bre.invl.com/>; <https://www.invltechnology.lt/>.