



Antraštė	Sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Dokumento rūšis	Politika
Registracijos Nr.	T24-(5.10)-35
Dokumentas galioja nuo	2024-12-30
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis	Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
Dokumentą priėmusi įmonė	UAB "INVL Asset Management"
Dokumentą rengė	Personalo ir administravimo padalinys

SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANČIŲ DARBUOTOJŲ ATLYGIO POLITIKA

PASKIRTIS

1. UAB „INVL Asset Management“ sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politikos tikslas – užtikrinti, kad Politika atitiktų ir skatintų patikimą ir veiksmingą Bendrovės rizikų valdymą. Tai apima visus su Bendrovės veikla susijusius rizikos aspektus, įskaitant tvarumo riziką.
2. Politika atitinka Bendrovės ir jos valdomų kolektyvinio investavimo subjektų, ar jų investuotojų tikslus, Bendrovės verslo strategija, vertybes bei interesus ir apima priemones interesų konfliktams išvengti. Be to, šios Politikos laikymusi siekiama pritraukti kvalifikuotus darbuotojus ir vadovus, juos išlaikyti ir motyvuoti, suderinti jų interesus su Bendrovės interesais, taip kuriant ilgalaikę vertę Bendrovės klientams, darbuotojams, partneriams, akcininkams ir kitoms suinteresuotoms šalims. Politika palaiko paprastą ir skaidrią skatinimo struktūrą, kuri padidina Darbuotojų lojalumą, bei atsakingumą.

TAIKYMAS

3. Politika nustato darbo apmokėjimo ir skatinimo tvarką, sąlygas bei procedūras Darbuotojams, apibrėžtiems Politikos 7, 32, 34 punktuose. Šios Politikos nuostatos taip pat taikomos Bendrovės valdomoms UTIB, kurių akcijomis yra prekiaujama reguliuojamoje rinkoje, ir jų vadovams.

SAVOKOS

4. **AKISVJ** – Lietuvos Respublikos alternatyviųjų kolektyvinio investavimo subjektų valdytojų įstatymas;
5. **Bendrovė** – UAB „INVL Asset Management“;
6. **BRE** – specialiosios paskirties uždarojo tipo nekilnojamojo turto investicinė bendrovė „INVL Baltic Real Estate“;
7. **Darbuotojai** – tai Bendrovės darbuotojai, kurie eina arba užima pareigas, įtrauktas į Sąrašą;
8. **Draudimo įmokos** – gyvybės draudimo įmokos, mokamos Bendrovės naudai Darbuotojams;
9. **ESMA gairės** – 2013 m. liepos 3 d. gairės dėl patikimos atlyginimų nustatymo politikos pagal AIFVD (ESMA/2013/232-LT), vėliau iš dalies pakeistos 2016 m. spalio 14 d. gairėmis (ESMA/2016/579-LT);
10. **KIS** – kolektyvinio investavimo subjektas;
11. **Pareiginis atlyginimas** – bazinis, nekintamas darbo užmokestis, mokamas kiekvienam Bendrovės Darbuotojui;
12. **Pensijų įmokos** – įmokos į II ar III pakopos pensijų fondus, mokamos Bendrovės naudai Darbuotojams;
13. **Politika** – ši, sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio, politika;
14. **Pranešimas** – informacija apie pagrindinius Politikos principus ir su jų pakeitimais susijusi informacija, skelbiama kartu su vadovybės ataskaita;
15. **Premija** – kintamoji atlyginimo dalis, mokama Darbuotojams greta pareiginio atlyginimo, kaip nustatyta Politikos 37 punkte.
16. **Reglamentas** – 2019 m. lapkričio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2019/2088 dėl su tvarumu susijusios informacijos atskleidimo finansų paslaugų sektoriuje;



Antraštė
Dokumento rūšis
Registracijos Nr.
Dokumentas galioja nuo
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis
Dokumentą priėmusi įmonė
Dokumentą rengė

Sprendimus dėl rizikos priėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Politika
T24-(5.10)-35
2024-12-30
Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
UAB "INVL Asset Management"
Personalo ir administravimo padalinys

17. **Reikalavimai** – AKISVĮ 15 straipsnio nuostatos, Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo 37³ straipsnio nuostatos, kiti įstatymai ir poįstatyminiai teisės aktai, reglamentuojantys valdymo įmonių, kurioms išduotos licencijos veikti pagal AKISVĮ, atlyginimų klausimus;
18. **Sąrašas** – Bendrovės pareigybių sąrašas, kurių profesinė veikla ir (arba) priimami sprendimai gali daryti reikšmingą įtaką Bendrovės ir (arba) jos valdomų KIS priimamos rizikos pobūdžiui ir dydžiui;
19. **Susitarimas** – tai formalus dokumentas, kurį Bendrovė ir Darbuotojas sudaro dėl lėšų susigrąžinimo priemonių taikymo. Pagal šį susitarimą Bendrovė ir Darbuotojas susitaria, kad, esant susitarime apibrėžtoms sąlygoms, išmokėta Premija ar jos dalis gali būti susigrąžinta.
20. **Technology** – specialiosios paskirties uždarojo tipo privataus kapitalo investicinė bendrovė „INVL Technology“;
21. **UTIB** – kartu BRE ir Technology.

BENDROSIOS NUOSTATOS

22. Politika parengta vadovaujantis Reikalavimais ir, rengiant bei taikant Politiką, taip pat atsižvelgiama į ESMA gairių bei Reglamento nuostatas.
23. Bendrovė, vadovaudamasi proporcingumo principu, gali naudotis išimtimis, nurodytomis ESMA gairėse dėl (i) išmokėjimo, t. y. kintamojo atlyginimo mokėjimo priemonėmis, užlaikymo¹, atidėjimo² ir *ex post* koregavimo pagal riziką, taikymo, ir (ii) atlyginimo komiteto sudarymo. Šios išimtys taikomos atsižvelgiant į Bendrovės dydį, organizacinę struktūrą, veiklos pobūdį, jos mastą ir sudėtingumą, t. y. atsižvelgiant į tai, kad:
- 23.1. Bendrovės teisinė forma yra uždaroji akcinė bendrovė;
 - 23.2. Bendrovės ir (arba) jos KIS vertybiniais popieriais nėra prekiaujama reguliuojamoje rinkoje, išskyrus UTIB;
 - 23.3. Bendrovė valdo tik alternatyviuosius KIS;
 - 23.4. Bendrovė veikia tik pagal AKISVĮ licenciją;
 - 23.5. Bendrovė neteikia investicinių portfelių valdymo paslaugos;
 - 23.6. Bendrovės valdomų KIS turtas neviršija 1,25 mlrd. EUR³.
24. 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 vykdytojams. Kontrolės funkcijas vykdančiams Darbuotojams skiriamos Premijos yra grindžiamos konkrečiais šioms funkcijoms nustatytais tikslais ir nenustatomos vadovaujantis vien tik visos Bendrovės veiklos rezultatų kriterijais.
25. BRE ir Technology valdymas yra perduotas Bendrovei, kuri taip pat vykdo UTIB valdybų ir vadovų funkcijas. UTIB valdymo organai nesudaromi, o pačios UTIB darbuotojų neturi. Atsižvelgiant į tai ir į tai, kad pagal LR akcinių bendrovių įstatymo 37³ straipsnio nuostatas UTIB turi patvirtinti atlygio politiką, nustatoma, kad UTIB galioja ši Politika, kurios nuostatos adaptuojamos siekiant kaip įmanoma geriau atskleisti UTIB vadovais

¹ Kaip ši sąvoka yra apibrėžta ESMA gairėse.

² Kaip ši sąvoka yra apibrėžta ESMA gairėse.

³ Bendras valdomo turto dydis (angl. Total AUM) – tai visos turto vertės, kurias valdo Bendrovės valdomi KIS, įskaitant ne tik tiesiogiai įsigytą, bet ir turtą, įgytą naudojant finansinį svėrą.



Antraštė	Sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Dokumento rūšis	Politika
Registracijos Nr.	T24-(5.10)-35
Dokumentas galioja nuo	2024-12-30
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis	Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
Dokumentą priėmusi įmonė	UAB "INVL Asset Management"
Dokumentą rengė	Personalo ir administravimo padalinys

laikomų asmenų atlyginimo skaidrumą, vadovybės atskaitomybę bei sudaryti sąlygas akcininkams, potencialiems investuotojams ir suinteresuotiems asmenims susidaryti išsamų ir patikimą kiekvienam UTIB vadovui, nurodytam Politikos 26.1 – 26.3 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.

26. Atsižvelgiant į Politikos 25 punkto nuostatas, UTIB vadovais laikomi:

- 26.1. Bendrovės generalinis direktorius;
- 26.2. Bendrovės valdybos nariai;
- 26.3. Bendrovės paskirti UTIB Investicinio komiteto⁴ nariai.

27. Ši Politika yra taikoma 26.1 – 26.3 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.

28. Darbo sutartyse su Politikos 26.1 – 26.3 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.

29. 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 valdybą ir vadovų funkcijas, taikomus Reikalavimus ir kitas reikšmingas aplinkybes.

SPRENDIMUS DĖL RIZIKOS PRISIĖMIMO PRIIMANTYS DARBUOTOJAI

30. Bendrovė privalo vesti Darbuotojų Sąrašą.

31. Sąrašą tvirtina ir keičia Bendrovės valdyba Bendrovės Personalo ir administravimo vadovės teikimu. Šis sąrašas peržiūrimas ir atnaujinamas bent kartą per metus.

32. Į Sąrašą įtraukiami šių kategorijų darbuotojai:

- 32.1. Bendrovės valdybos nariai, generalinis direktorius ir, jei tokie yra, kiti kolegialių organų nariai;
- 32.2. darbuotojai, vadovaujantys Bendrovės padaliniais (skyriams) ar užimantys kitas vadovaujamas pareigas, atsakingi už teisės reikalavimų atitikimą, apskaitos politiką, finansus, biudžeto sudarymą, ekonominę analizę, žmogiškuosius išteklius, informacines technologijas ir kt.;
- 32.3. kontrolės funkcijas vykdančios darbuotojai, atsakingi už rizikos valdymą, atitikties užtikrinimą ir vidaus auditą;
- 32.4. asmenys, priimančios investicinius sprendimus dėl Bendrovės valdomų KIS;
- 32.5. kiti su rizikos prisiėmimu susiję darbuotojai, kurių profesinė veikla – individualiai arba bendrai, kaip grupės (pvz., padalinio ar skyriaus dalies), – gali daryti esminį (didelį) poveikį Bendrovės ir (arba) jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui, įskaitant asmenis, galinčius sudaryti sutartis ar priimti kitus svarbius sprendimus;
- 32.6. kiti darbuotojai, kurių veikla gali daryti esminį poveikį Bendrovei ar jos KIS rizikai, jeigu jų atlyginimas priskiriamas prie tos pačios grupės kaip ir vyresniųjų vadovų bei riziką valdančių darbuotojų.

⁴ 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.



Antraštė	Sprendimus dėl rizikos priėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Dokumento rūšis	Politika
Registracijos Nr.	T24-(5.10)-35
Dokumentas galioja nuo	2024-12-30
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis	Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
Dokumentą priėmusi įmonė	UAB "INVL Asset Management"
Dokumentą rengė	Personalo ir administravimo padalinys

33. Bendrovė vertindama, ar darbuotojas gali turėti reikšmingą įtaką Bendrovės ar jos valdomų KIS rizikos pobūdžiui ir dydžiui, vadovaujasi šiais kriterijais: (i) ar darbuotojo veikla gali turėti didelį poveikį Bendrovės finansiniams rezultatams ir balansui; (ii) ar darbuotojo veikla gali turėti didelį poveikį KIS finansiniams rezultatams, kur didelis poveikis yra suprantamas kaip dydis, viršijantis 1/10 Bendrovės nuosavo kapitalo arba 1/10 KIS grynujų aktyvų vertės.

34. Gali būti atvejų, kai bendra Darbuotojo atlyginimo suma nėra didelė, bet tas Darbuotojas dėl savo konkrečios darbo funkcijos ar pareigų galėtų daryti esminį Bendrovei ar jos valdomo KIS rizikos pobūdžiui. Tuomet toks Darbuotojas turi būti taip pat įtraukiamas į Sąrašą.

PAREIGINIO ATLYGINIMO IR PREMIJŲ POLITIKA

35. Kiekvienam Darbuotojui mokamas Pareiginis atlyginimas. Renkamų organų nariai, kurie nesudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti atlygį teisės aktų nustatyta forma ir pagal paslaugų sutartis. Politika lyčių atžvilgiu yra neutrali: vienodas atlygis mokamas visiems Darbuotojams už vienodo pobūdžio ar vertės darbą.

36. Pareiginis atlyginimas ir jo dydis nustatomas Darbuotojų darbo sutartyse ir mokamas įstatymų nustatyta tvarka.

37. Darbuotojams, šioje Politikoje nustatyta tvarka, greta Pareiginio atlyginimo gali būti mokama Premija. Premija suprantama kaip:

37.1. Darbuotojo skatinimas, kuris skiriamas atsižvelgiant į Bendrovės, padalinio/komandos ir (ar) Darbuotojo veiklos rezultatus arba tam tikrais atvejais – į kitus sutartinius kriterijus;

37.2. įvairūs mokėjimai ar išmokos, kurie nėra dalis Pareiginio atlyginimo;

37.3. bet kokia suma, mokama paties KIS, įskaitant sėkmės mokesčių;

37.4. KIS vienetų ar akcijų perleidimas Darbuotojui už suteiktas paslaugas.

Bendrovė, vadovaudamasi ESMA gairių V skyriumi, aiškiai atskiria Pareiginį atlyginimą nuo Premijos, taikydama tokius pačius reikalavimus ir apribojimus Premijai, kaip nustatyta Reikalavimuose ir ESMA gairėse.

38. Premijos skiriamos Bendrovės iniciatyva kaip Darbuotojų motyvavimo priemonė, remiantis jų darbo kokybe ir rezultatais. Sprendimą dėl Premijų mokėjimo priima Bendrovė savo nuožiūra, išskyrus atvejus, kai darbo sutartyje ar kitame susitarime nurodyta kitaip.

39. Be to, Bendrovė gali mokėti Darbuotojams Pensijų ir Draudimo įmokas. 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 skyriuose „PREMIJŲ SKYRIMAS“ ir „PREMIJŲ MOKĖJIMAS“ nustatytas režimas, antruoju atveju – Politikos skyriuje „PAREIGINIS ATLYGINIMAS“ nustatytas režimas.

40. Darbuotojams taip pat gali būti suteikiamos įvairios nepiniginės naudos, pavyzdžiui, mokymų išlaidų kompensavimas ar vidiniai renginiai. Šios naudos parenkamos atsižvelgiant į Bendrovės finansinę padėtį ir strategiją, laikantis teisingumo ir skaidrumo principų.

41. Vadovaujantis Politikos 23 punktu, Atlygio komitetas Bendrovėje nėra sudaromas.



Antraštė
Dokumento rūšis
Registracijos Nr.
Dokumentas galioja nuo
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis
Dokumentą priėmusi įmonė
Dokumentą rengė

Sprendimus dėl rizikos priėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Politika
T24-(5.10)-35
2024-12-30
Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
UAB "INVL Asset Management"
Personalo ir administravimo padalinys

PAREIGINIS ATLYGINIMAS

42. Pareiginis atlyginimas yra darbo užmokestis, mokamas Darbuotojui už darbo arba paslaugų sutartimi sutarto darbo atlikimą.

43. Įprastai Darbuotojo Pareiginis atlyginimas peržiūrimas kartą metuose metinių vertinamųjų pokalbių metu. Pareiginis atlyginimas Darbuotojams skiriamas ir nustatomas pagal Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politikoje nustatytą tvarką ir sąlygas.

44. Tais atvejais, kai Darbuotojas turi teisę gauti Pareiginį atlyginimą kartu su Premija, Pareiginis atlyginimas nustatomas taip, kad būtų užtikrinamos tinkamos Pareiginio atlyginimo ir Premijos dalių proporcijos. Pareiginis atlyginimas turi sudaryti pakankamai didelę viso Darbuotojui mokamo atlyginimo dalį, kad Bendrovė galėtų vykdyti lanksčią skatinimo politiką.

ATLYGIS RENKAMŲ ORGANŲ NARIAMS

45. Valdybos nariams gali būti mokamas atlygis pagal sutartis, sudarytas dėl jų veiklos valdyboje, bei (arba) mokamos metinės išmokos (tantjemos).

46. Investicinio komiteto nariai, kurie neturi sudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti atlygį pagal paslaugų sutartis.

PREMIJŲ SKYRIMAS

47. Premija Darbuotojui gali būti skiriama ir mokama iš:

47.1. Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo;

47.2. paties KIS lėšų.

Premijų skyrimas iš Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo

48. Premijos Darbuotojams paprastai skiriamos neviršijant Bendrovės darbo apmokėjimui skirtų lėšų metinio fondo. Sprendimą dėl Bendrovės Darbuotojams už atitinkamus kalendorinius metus skiriamos bendros Premijų sumos, generalinio direktoriaus teikimu, priima Bendrovės valdyba. Valdyba laikoma priėmusia sprendimą dėl Premijų mokėjimo ir bendros Premijų sumos, kai ji nusprendžia teikti Bendrovės metinių finansinių ataskaitų rinkinį tvirtinti Bendrovės vieninteliui akcininkui ar visuotiniam akcininkų susirinkimui.

49. Premijos, įskaitant ir atidėtają jų dalį (jei taikoma), skiriamos ir (arba) išmokamos tik esant tvariai Bendrovės finansinei padėčiai ir turi būti pagrįstos atitinkamo Bendrovės verslo padalinio ir Darbuotojo veiklos rezultatais. Apskaičiuotas Premijų mokėjimui skirtų lėšų fondas neturi riboti Bendrovės galimybių stiprinti kapitalo bazę. Sprendimas dėl Premijų mokėjimo turi būti pagrįstas ir įvertintas atsižvelgiant į šiame Politikos punkte nustatytus rezultatus.

50. Jei Bendrovės finansinės veiklos rezultatai yra neigiami ar Bendrovė nepasiekia užsibrėžtų veiklos tikslų, generalinis direktorius turi teisę priimti sprendimą nemokėti Premijos ar jos dalies, sumažinti anksčiau nustatytą Premijos sumą, taip pat sustabdyti išmokėjimą, nuroydamas tokio sprendimo laikotarpį.

51. Metinis individualus Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas generalinio direktoriaus nustatyta tvarka. Darbuotojai, kuriems gali būti mokama Premija, tiesioginio vadovo iš anksto supažindinami su kriterijais, pagal kuriuos ji skiriama, vertinimo procesu ir jo rezultatais.

52. Premijos dydis nustatomas atsižvelgiant į šiuos principus:



Antraštė
Dokumento rūšis
Registracijos Nr.
Dokumentas galioja nuo
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis
Dokumentą priėmusi įmonė
Dokumentą rengė

Sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Politika
T24-(5.10)-35
2024-12-30
Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
UAB "INVL Asset Management"
Personalo ir administravimo padalinys

- 52.1. vertinamas Bendrovės veiklos metinių tikslų įvykdymas. Atsižvelgiama į Bendrovės biudžeto ir (ar) kitų Bendrovės veiklos metinių tikslų, kurie pristatomi ir (arba) tvirtinami Bendrovės valdybos kartu su Bendrovės metiniu biudžetu, įvykdymą;
- 52.2. vertinami KIS ir (ar) Bendrovės padalinio ir (ar) komandos, kurioje dirba Darbuotojas, veiklos rezultatai, tikslų įvykdymas ir rizikos rodikliai;
- 52.3. 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, procedūrų ir Valdybos nurodymų laikymasis, bendravimo su klientais ir investuotojais, taisyklių laikymasis, įsitraukimas į Bendrovės veiklos gerinimą, kvalifikacijos kėlimas ir pan. Individualaus vertinimo plano sudarymui (tikslų nustatymui) ir vertinimui yra naudojama Darbuotojų vertinimo platforma UNLOCK Test arba tie tikslai nustatomi Darbuotojo darbo sutartyje ir (ar) kitame susitarime.
53. Nustatant veiklos tikslus ir juos vertinant, taip pat atsižvelgiama į Bendrovės tvarumo principus ir rizikos valdymą pagal Atsakingo investavimo ir tvarumo rizikos integravimo politiką, siekiant neprisiimti per didelės rizikos ir skatinti atsakingo investavimo praktikas.
54. Tvarumo principų įtraukimas prie kitų nefinansinių bei elgsenos („minkštųjų“) kriterijų, atspindi Bendrovės požiūrį ir pastangas siekti tvarumo tikslų. Tvarumo tikslų pasiekimo rezultatai gali skirtis priklausomai nuo Darbuotojo pareigų ir vietos organizacijoje, todėl veiklos vertinime bus siekiama atspindėti kiekvieno unikalų indėlį ir poveikį.

Premijų skyrimas iš KIS lėšų

55. Bendrovės valdyba priima sprendimą dėl Premijų mokėjimo ir skyrimo, Darbuotojams, kurių veikla yra susijusi su KIS turto valdymu, vadovaudamasi KIS steigimo dokumentų nuostatomis ir Politikos 52.2 - 52.3 punktuose nustatytais rodikliais.

PREMIJŲ MOKĖJIMAS

56. Premija, apskaičiuota ir patvirtinta pagal šioje Politikoje nustatytą tvarką, Darbuotojui išmokama pinigais. Išmokėjimo terminai yra šie:

- 56.1. 60 proc. Premijos sumos išmokama vienu mokėjimu pagal Bendrovės generalinio direktoriaus įsakymą arba Bendrovės valdybos sprendimą;
- 56.2. likusi 40 proc. Premijos dalis išmokama vadovaujantis *pro rata* principu per tris metus, pradedant mokėti ne anksčiau kaip po metų nuo Darbuotojo veiklos rezultatų vertinimo pabaigos, mokant kasmet proporcingą sumą. Kompetentingas Bendrovės organas gali nuspręsti dėl ilgesnio, iki 5 metų, atidėjimo laikotarpio, atsižvelgiant į Bendrovės arba atitinkamo KIS gyvavimo ciklą ir veiklos ypatybes. Jeigu Premijos dydis yra ypač didelis, gali būti nuspręsta atidėti ne mažiau kaip 60% sumos.

57. Jeigu Darbuotojui paskirta metinė Premija sudaro iki 25 proc. jo metinio pareiginio atlyginimo ir yra mažesnė nei 50 000 EUR prieš mokesčius, visa Premija išmokama vienu mokėjimu, netaikant atidėjimo laikotarpio, numatyto 56.2 punkte.



Antraštė
Dokumento rūšis
Registracijos Nr.
Dokumentas galioja nuo
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis
Dokumentą priėmusi įmonė
Dokumentą rengė

Sprendimus dėl rizikos prisiėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Politika
T24-(5.10)-35
2024-12-30
Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
UAB "INVL Asset Management"
Personalo ir administravimo padalinys

58. Premijos atidėjimo laikotarpis, numatytas Politikos 56.2 punkte, gali prailginamas arba sutrumpinamas atsižvelgiant į KIS gyvavimo ciklus. Bendrovė, priklausomai nuo KIS tipo, veiklos trukmės ir kitų sąlygų, gali keisti nustatytą atidėjimo laikotarpį.

59. Bendrovė valdyba, skirdama 55 punkte numatytą Premiją, gali priimti sprendimą netaikyti Politikos 56.2 punkte numatyto atidėjimo laikotarpio, remdamasi Politikos 23 punkte nustatytu proporcingumo principu, jei tai yra suderinama su Bendrovės ir jos valdomų KIS rizikos pobūdžiu, KIS gyvavimo ciklu, išpirkimo politika ir įvykdytos visos žemiau nurodytos sąlygos:

59.1. KIS baigė investicinę veiklą (KIS investavimo periodas yra pasibaigęs);

59.2. KIS dalyviams gražinta jų investuota suma, sumokėta minimali graža (angl. *hurdle rate*), bei įgyta teisė į sėkmės mokestį KIS steigimo dokumentuose nustatyta tvarka;

59.3. Bendrovė, KIS komanda ir (ar) Darbuotojas tinkamai įgyvendino KIS investavimo strategiją, pasiekė / įvykdė KIS veiklos tikslus;

59.4. Darbuotojas KIS veiklos termino metu vykdydamas savo funkcijas laikėsi Bendrovės nustatytų tvarkų ir procedūrų bei atitiko kitus nefinansinius bei elgsenos („minkštuosius“) kriterijus, numatytus Politikos 52.3 punkte;

59.5. su Darbuotoju sudaromas Susitarimas iki KIS panaikinimo (likvidavimo) arba ilgesniam terminui, jeigu tai nurodo KIS steigimo dokumentai.

60. Prieš išmokant atidėtąją Premijos dalį, būtina pakartotinai įvertinti veiklos rezultatus ir atlikti koregavimą pagal riziką. Koregavimas turi būti atliktas, jei nuo Premijos skyrimo laiko iki mokėjimo momento pasireiškė klaidos ar rizika. Taip pat turi būti įvertinta, ar neatsirado kitos sąlygos Premijos mokėjimo sustabdymui, numatytos Politikos 65 punkte. Grupės rizikos valdymo vadovas dalyvauja šiame procese.

61. Vadovaujantis Politikos 23 punktu, Bendrovė netaiko reikalavimo dėl privalomo Premijos mokėjimo finansinėmis priemonėmis ir užlaikymo.

62. Jeigu Bendrovė sudaro tokią galimybę, Darbuotojas gali pasirinkti kitas skatinimo priemones vietoje Premijos ar jos dalies, tokias kaip AB „Invalda INVL“ opcionai (kaip tai apibrėžta Darbo apmokėjimo ir motyvacinės sistemos nustatymo politikoje), Pensijų įmokos arba Draudimo įmokos. Politikos 56.2 punkte numatytas atidėjimas taikomas ir šioms skatinimo priemonėms. 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. 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.

63. Jeigu darbo santykiai su Darbuotoju baigiasi anksčiau nei išmokama Premija, kompetentingas Bendrovės organas sprendžia dėl atidėtos Premijos dalies mokėjimo. Jei darbo santykiai nutrūksta dėl Darbuotojo kaltės, jis praranda teisę į Premiją.

64. Bendrovės kompetentingas organas turi teisę reikalauti, kad Darbuotojas gražintų visą arba dalį jam išmokėtos Premijos, jei paaiškėja, kad Premija jam buvo išmokėta dėl to, kad Darbuotojas veikė nesąžiningai arba buvo padaryta klaidų.



Antraštė	Sprendimus dėl rizikos priėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Dokumento rūšis	Politika
Registracijos Nr.	T24-(5.10)-35
Dokumentas galioja nuo	2024-12-30
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis	Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
Dokumentą priėmusi įmonė	UAB "INVL Asset Management"
Dokumentą rengė	Personalo ir administravimo padalinys

65. Bendrovė, gali sustabdyti Premijos mokėjimą, sumažinti jos dydį arba nuspręsti Premijos nemokėti, jeigu Darbuotojas pažeidžia darbo sutartyje ar kituose dokumentuose nurodytas pareigas. Priimant sprendimą dėl Premijos išmokėjimo sustabdymo, turi dalyvauti Grupės rizikos valdymo vadovas.

INFORMACIJOS ATSKLEIDIMAS

66. Bendrovė privalo paskelbti Pranešimą savo interneto svetainėje per keturis mėnesius nuo finansinių metų pabaigos, kartu su vadovybės ataskaita. Pranešimo turinys ir apimtis turi atitikti Reikalavimuose nustatytas sąlygas.

67. Pranešimas skelbiamas pateikiant reikalingą informaciją Bendrovės vadovybės ataskaitoje. Generalinis direktorius gali nuspręsti įgyvendinti skelbimo pareigą pateikiant atskirą pranešimą apie Bendrovės Politiką arba pasirinkti kitą formą, laikydamasis Reikalavimų.

68. Skelbiant informaciją apie UTIB, po finansinių metų pabaigos rengiamos atskiros UTIB atlygio ataskaitos, apžvelgiančios per paskutinius finansinius metus skirtus atlyginimus UTIB vadovams. Šios ataskaitos įtraukiamos į UTIB vadovybės ataskaitą ir pateikiamos eiliniams UTIB visuotiniams akcininkų susirinkimams.

69. Eiliniame visuotiniame UTIB akcininkų susirinkime, kuriam teikiama UTIB atlygio ataskaita, dalyvaujantys akcininkai turi teisę pateikti pastabas. Kitoje atlygio ataskaitoje Bendrovė paaiškina, kaip buvo atsižvelgta į UTIB akcininkų pateiktas pastabas.

70. Kad UTIB akcininkai galėtų lengvai gauti atlygio ataskaitą ir potencialūs investuotojai bei suinteresuotieji asmenys galėtų susipažinti su UTIB vadovais laikomų asmenų atlygio informacija, po visuotinio susirinkimo atlygio ataskaita viešai paskelbiama UTIB interneto svetainėse.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

71. Jokia šios Politikos dalis nesuteikia Darbuotojams teisės reikalauti Premijų mokėjimo, kol Bendrovės valdyba arba generalinis direktorius nenusprendžia skirti Premijos konkretaus Darbuotojo atveju. Bet kuri paskirta Premija laikoma vienkartinė, nepriklausomai nuo to, ar sprendime nurodytas jos laikotarpis.

72. 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..

73. 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.

74. Bendrovės valdyba, kuri taip pat atlieka Politikos priežiūros funkcija, tvirtina ir periodiškai peržiūri bendruosius šios Politikos principus ir atsako už jų įgyvendinimą.

75. Jeigu atliekant periodinę peržiūrą nustatoma, kad atlyginimo sistema neveikia taip, kaip numatyta, Bendrovės valdyba turi užtikrinti, kad būtų nustatytas taisomųjų priemonių planas, kuris būtų laiku įgyvendintas.

76. Už Politikos peržiūrėjimą ir Lietuvos banko informavimą teisės aktuose numatytais atvejais ir apimtimi atsakinga Bendrovės Personalo ir administravimo padalinys.

77. Politiką tvirtina ir keičia Bendrovės valdyba.



Antraštė	Sprendimus dėl rizikos priėmimo priimančių darbuotojų atlygio politika
Dokumento rūšis	Politika
Registracijos Nr.	T24-(5.10)-35
Dokumentas galioja nuo	2024-12-30
Dokumentas patvirtintas vadovaujantis	Valdybos sprendimu Nr. SP24-(6.4)-137
Dokumentą priėmusi įmonė	UAB "INVL Asset Management"
Dokumentą rengė	Personalo ir administravimo padalinys

78. 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 bei UTIB svetainėse <https://bre.invl.com/>, <https://invltechnology.lt/>.

79. Ši politika parengta naudotis UAB "INVL Asset Management" darbuotojams, Dokumento tekstas lietuvių kalba turi pirmenybę prieš tekstą anglų kalba.