

**Akcinės bendrovės „Invalda INVL“  
ATLYGIO POLITIKA**

**Preambulė ir Atlygio politikos tikslai**

Akcinės bendrovės „Invalda INVL“ (toliau – Bendrovė) atlygio politika (toliau – Atlygio politika) yra parengta atsižvelgiant į Bendrovės veiklos strategiją, ilgalaikius tikslus ir interesus bei tai, jog prie jų įgyvendinimo ir Bendrovės sėkmės reikšmingai prisideda Bendrovės ir Grupės įmonių Darbuotojai.

„Invalda INVL“ grupės prioritetą yra sėkmingas žmonių patikėto turto valdymas. Bendras Atlygio politikos tikslas yra aprašyti, kaip Darbuotojams yra atlyginama už jų darbą ir pasiektus rezultatus. Be to, siekiama pritraukti kvalifikuotus darbuotojus ir vadovus, juos išlaikyti ir motyvuoti, suderinti jų interesus su Bendrovės interesais, tuo kuriant ilgalaikę vertę „Invalda INVL“ grupės klientams, darbuotojams, partneriams, akcininkams ir kitoms suinteresuotoms šalims. Atlygio politika palaiko paprastą ir skaidrią atlyginimų struktūrą bei padidina Darbuotojų lojalumą, bei atsakingumą ir sumažina galimų interesų konfliktų riziką.

Bendrovės politika yra taikyti (i) fiksuotą atlyginimą ir/ar (ii) fiksuoto atlyginimo ir kintamos atlygio dalies derinį, kaip išsamiau aprašyta toliau. Fiksuoto atlyginimo ir kintamosios atlygio dalies derinys turėtų užtikrinti tinkamą interesų pusiausvyrą ir tuo pačiu motyvuoti siekti ilgalaikio augimo, neskatinant trumpalaikio ar rizikingo elgesio. Konkurencingas ir pagrįstas atlygis turi padėti pritraukti ir išlaikyti „Invaldos INVL“ vertybių besilaikančius, profesionalius, talentingus darbuotojus, būtinus Bendrovės ir Grupės verslo tęstinumui ir plėtrai. Siekiant išlaikyti minėtą konkurencingą ir pagrįstą atlygį, Bendrovės valdyba (ar jos įgaliotas Skyrimo ir atlygio komitetas) susipažįsta ir peržiūri Bendrovės ir, pagal poreikį, atskirų Grupės įmonių atlygio sistemas, metinių Pareiginių atlyginimų pokyčius bei premijas.

Bendrovės valdyba pagal poreikį gali sudaryti Skyrimo ir atlygio komitetą, kurio sudėtis, funkcijos, teisės, atsakomybė numatomos Bendrovės valdybos tvirtinamuose Skyrimo ir atlygio komiteto nuostatuose. Laikydamosi įstatymų normų Bendrovės valdyba gali įgalioti komitetą atlikti dalį šioje politikoje numatytų Bendrovės valdybos funkcijų.

Bendrovės taikoma darbo apmokėjimo ir motyvavimo sistema, 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.

Atlygio politika skirta „Invaldos INVL“ ir Grupės įmonių Darbuotojams. Ši politika yra privaloma Bendrovei ir rekomendacinė Grupės įmonėms. Siekiama, kad Grupės įmonių Atlygio politikos maksimaliai atitiktų šioje Atlygio politikoje išdėstytus principus.

**Naudojamos sąvokos**

Bendrovė – AB „Invalda INVL“.

Grupės įmonė – bet kuri įmonė, kurios daugiau kaip 50 proc. akcijų ir jų suteikiamų balsų tiesiogiai arba netiesiogiai priklauso Bendrovei.

Bendrovės vadovas – „Invaldos INVL“ vadovas.

Bendrovės darbuotojai – asmenys, dirbantys Bendrovėje pagal darbo sutartį.

Bendrovės ir Grupės darbuotojai kartu gali būti vadinami Darbuotojais.

Atlygis - už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro: fiksuotas atlygis (pareiginis atlyginimas) ir, galimai, kintama atlygio dalis (premija, kitas piniginis atlygis bei kitos naudos).

Politika – ši Atlygio politika.

**Darbuotojų atlygio sistemos sudedamosios dalys**

**FIKSUOTAS ATLYGIS**

Kiekvienam Darbuotojui mokamas pareiginis mėnesinis atlyginimas, t. y., bazinis nekintamas darbo užmokestis (toliau – **Pareiginis atlyginimas**). Renkamų organų nariai, kurie nesudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti atlygį teisės aktu nustatyta forma ir pagal paslaugų sutartis.

Pareiginis atlyginimas Bendrovės ir Grupės Darbuotojams peržiūrimas ir nustatomas, paprastai, kartą per metus. Bendrovės Darbuotojams pareiginį atlyginimą nustato Bendrovės vadovas. Grupės įmonių darbuotojų pareiginis atlyginimas nustatomas ir peržiūrimas remiantis teisės aktais ir bendrovių vidinėmis tvarkomis. Nustatant atlygio dydį, atsižvelgiama į atsakomybių lygį, profesines kompetencijas, asmenines savybes bei objektyvias sąlygas darbo rinkoje. Bendrovės vadovui pareiginio atlyginimo dydį nustato Bendrovės valdyba. Grupės įmonių vadovų pareiginį atlyginimą nustato tos Grupės įmonės valdyba arba, jei valdyba nėra sudaryta, visuotinis akcininkų susirinkimas. Bendrovės valdyba yra informuojama apie numatomą metinių Pareiginių atlyginimų peržiūrėjimą ir metines Premijas, taipogi reikšmingus Pareiginių atlyginimų peržiūrėjimus, Premijas ir Kitą piniginį atlygį metų eigoje (Grupės įmonių vadovų ir jiems pavaldžių padalinių vadovų visas atlygis peržiūrimas nepriklausomai nuo reikšmingumo).

Bendrovė ir Grupės įmonės gali taikyti atlygio mokėjimo atidėjimą ir gali naudotis galimybe susigrąžinti kintamąją atlygio dalį.

Bendrovės ir Grupės įmonių sudaromose darbo sutartyse 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. Įvertinusi individualius susitarimus, reikšmingą indėlį į uždirbtą pelną ar kitas objektyvias aplinkybes, „Invalda INVL“ valdyba turi teisę taikyti išimtis.

## KINTAMA ATLYGIO DALIS

**Premija** – Darbuotojams greta Pareiginio mėnesinio atlyginimo gali būti taikomas ir paskatinimas – mokama premija. Premija – tai papildomas darbuotojo atlygis, kuris yra skiriamas ir mokamas Bendrovės ir/ar Grupės įmonės iniciatyva, kaip Darbuotojų skatinimo ir motyvavimo priemonė, siekiant paskatinti Darbuotojus už gerai atliktą darbą, Darbuotojo ar Bendrovės, ar jos padalinio veiklą ar veiklos rezultatus. Premija gali būti trumpalaikė (metinė piniginė premija), taip pat ilgalaikė (3 ir daugiau metai).

Sprendimą dėl premijos mokėjimo ar nemokėjimo priima Bendrovė bei Grupės įmonė savo nuožiūra. Bendrovės valdyba yra informuojama apie Grupės įmonių vadovams ir jiems pavaldžių padalinių vadovams siūlomus premijų dydžius. Metinė piniginė premija mokama kartą metuose po metinio darbuotojo darbo vertinimo patvirtinus Bendrovės konsoliduotą metinę finansinę ataskaitą.

Jeigu Bendrovė sudaro tokią galimybę, Darbuotojui vietoje metinės piniginės premijos (visos ar jos dalies) jo pasirinkimu gali būti skiriama ilgalaikė skatinimo priemonė – akcijų opcionai arba pensijų įmokos į pensijų fondus.

Akcijų opcionai gali būti suteikiami vadovaujantis Bendrovės Akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina Bendrovės akcininkų susirinkimas ir kurios skelbiamos Bendrovės interneto tinklapyje. Konkretų akcijų opcionų skaičių konkrečiam Darbuotojui Bendrovės ar Grupės įmonės vadovo siūlymu skiria Bendrovės valdyba arba akcijų opcionai suteikiami kaip būsimais veiklos rezultatais pagrįstas atlygis su darbuotoju pasirašytos sutarties pagrindu.

**Kitas piniginis atlygis** – priemoka, kitos išmokos. Darbuotojui gali būti mokama priemoka už papildomą darbą, papildomų funkcijų vykdymą, papildomų užduočių atlikimą ar ypatingos reikšmės sprendimus Bendrovės rezultatams. Bendrovės valdyba yra informuojama apie Grupės įmonių vadovams ir jiems pavaldžių padalinių vadovams siūlomus priemokų dydžius. Priemoka nustatoma Bendrovės ar Grupės įmonės vadovo įsakymu. Priemoka nėra įskaičiuojama į darbuotojui nustatytą pareiginio atlyginimo dydį.

**Kitos naudos** – kitos galimos naudos, skiriamos darbuotojams kaip skatinamosios priemonės. Darbuotojų naudai gali būti mokamos pensijų įmokos į pensijų fondus ar suteikiamas sveikatos draudimas. Taip pat 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 ar Grupės finansinę padėtį ir strategiją, taip pat teisingumo ir skaidrumo principus. Bendrovės valdyba yra informuojama apie Grupės įmonių vadovams ir jiems pavaldžių padalinių vadovams siūlomus kitų naudų dydžius.

Kintama atlygio dalis (premija, kitas piniginis atlygis ir/ar kintamos naudos) gali būti taikoma arba netaikoma atskiroms Grupės bendrovėms, Darbuotojų grupėms ar pavieniams Bendrovės ir/ar Grupės įmonių Darbuotojams, priklausomai nuo jų darbo rezultatų įtakos bendrai Grupės veiklai, visų išorės ir vidaus teisės aktų reikalavimų laikymosi, pagarbos Grupės vertybėms ir jų laikymosi, bei pasirengimo dirbti Grupėje ilgą laiką.

### **Atlygis Bendrovės renkamų organų nariams**

Valdybos nariai skiriami ir/ar atšaukiami Bendrovės įstatuose numatyta kadencijai, o tantjemos skiriamos ir mokamos atitinkamos Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, teisės aktuose nustatyta tvarka. Visuotiniam akcininkų susirinkimui priėmus sprendimą dėl tantjėmų mokėjimo, konkrečiam valdybos nariui tenkanti tantjėmų dalis nustatoma valdybos sprendimu, atsižvelgiant į konkretaus valdybos nario indėlį į Bendrovės veiklą.

Bendrovės valdybos nariai gali gauti atlygį iš Bendrovės pagal darbo, paslaugų ar kitokias sutartis. Įsigaliojus šiai Atlygio politikai, visos Bendrovės valdybos narių gaunamos naujos atlygio formos ar esamų atlygio už darbą Bendrovės valdyboje dydžių pakeitimai, ar atlygis naujiems Bendrovės valdybos nariams, turi būti patvirtinti visuotiniame Bendrovės akcininkų susirinkime. Jei esamų valdybos narių atlygis už darbą Bendrovės valdyboje pakeičiamas ar naujų valdybos narių atlygis nustatomas be visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimo, tai tokie atlygio pokyčiai teikiami tvirtinti artimiausiam Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui. Akcininkų susirinkimui jų nepatvirtinus, valdybos narys turi kompensuoti Bendrovei jam išmokėtą atlygio dalį, kuri buvo paskirta be visuotinio akcininkų susirinkimo pritarimo.

Atlygio dydį Bendrovės audito komiteto nariams tvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.

### **Atlygio politikos parengimo, priėmimo ir keitimo tvarka**

Atlygio politika sudaroma 4 (ketverių) metų laikotarpiui ir galioja iki ketvirtaisiais metais įvyksiančio eilinio Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo.

Atlygio politikos (jos pakeitimo) projektą rengia Bendrovės vadovas. Inicijuoti Atlygio politikos pakeitimus turi teisę akcininkai, kuriems priklausančios akcijos suteikia daugiau kaip 1/10 balsų, Bendrovės valdyba.

Atlygio politiką (jos pakeitimus) tvirtina visuotinis Bendrovės akcininkų susirinkimas. Atlygio politika yra patvirtinta, kai jai pritariama ne mažesne kaip 2/3 visuotiniame Bendrovės susirinkime dalyvaujantiems akcininkams priklausančių balsų dauguma.

Kai Vadovai (bet kuris iš jų) yra ir Bendrovės akcininkai (atstovauja akcininkus), dalyvaujantys visuotiniame akcininkų susirinkime, kuriame svarstomas klausimas dėl Atlygio politikos (jos pakeitimų) tvirtinimo, ši informacija turi būti atskleista prieš pradėdant minėto klausimo svarstymą.

Patvirtinus Atlygio politiką, atlyginimas Darbuotojams mokamas tik pagal Bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime patvirtintą Atlygio politiką. Jeigu visuotinis akcininkų susirinkimas nepatvirtina siūlomos Atlygio politikos, Bendrovė atlyginimus moka pagal atitinkamų organų sprendimus, kuriais atlyginimai paskirti iki Atlygio politikos svarstymo, tačiau tokių sprendimų negali pakeisti iki bus patvirtinta Atlygio politika.

Jeigu Atlygio politika yra patvirtinta, o Bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime siūlomi Atlygio politikos pakeitimai (nauja Atlygio politika) nepatvirtinami, Bendrovė atlyginimą Vadovams toliau moka pagal esamą patvirtintą Atlygio politiką ir pateikia persvarstytą politiką tvirtinti kitame Bendrovės visuotiniame akcininkų susirinkime.

Bendrovė gali nukrypti nuo Atlygio politikos, jeigu toks nukrypimas nuo Atlygio politikos būtinas siekiant užtikrinti Bendrovės ilgalaikius interesus ir veiklos tęstinumą. Apie tokius nukrypimus nedelsiant paskelbiama tokia pačia tvarka, kaip skelbiama pati Atlygio politika. Jeigu Bendrovė Atlygio politikos nuostatų negali taikyti ilgiau kaip 6 mėnesius, Bendrovės vadovas, atsižvelgdamas į pasikeitusias sąlygas, privalo peržiūrėti Atlygio politiką, parengti atitinkamai patikslintą jos projektą, pateikti Bendrovės valdybai peržiūrėti, ir, valdybai pritarus, sušaukti Bendrovės visuotinį akcininkų susirinkimą, kuriam pateikiama tvirtinti pakeista Atlygio politika.

Atlygio politika (bet kurie jos pakeitimai ar papildymai) po Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo, kuriame ji (jie) patvirtinta (patvirtinti), nedelsiant paskelbiama (paskelbiami) Bendrovės interneto svetainėje, kartu nurodant visuotinio akcininkų susirinkimo, patvirtinusio Atlygio politiką, datą ir balsavimo rezultatus.

Už Atlygio politikos parengimą atsakingas Bendrovės vadovas. Už Atlygio politikos nuolatinę peržiūrą bei jos nuostatų įgyvendinimą atsakinga Bendrovės valdyba.

Keičiant Atlygio politiką, kartu su pakeitimais Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui pateikiami (i) esminių Atlygio politikos pakeitimų apibūdinimai ir paaiškinimai, (ii) tuo atveju, jeigu keičiama Atlygio politika jau buvo svarstyta visuotiniame akcininkų susirinkime, bet jai nepritarta, – visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime nurodyti argumentai ir (iii) visos Atlygio ataskaitos, patvirtintos po paskutinio Bendrovės visuotinio akcininkų susirinkimo balsavimo dėl Atlygio politikos.

## **Atlygio ataskaita**

Pasibaigus finansiniams metams, Bendrovė parengia atlygio ataskaitą, kurioje išsamiai apžvelgiami Vadovo ir akcininkų susirinkimo renkamų organų narių atlyginimai, įskaitant visas bet kokios formos priemokas, nenumatytas Atlygio politikoje, skirtas per paskutinius finansinius metus, kuri pateikiama eiliniam Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui.

Atlygio ataskaitoje pateikiama informacija apie Bendrovės vadovo ir kiekvieno konkretaus akcininkų susirinkimo renkamų organų nario atlyginimą:

- visas atlyginimas, suskirsčius pagal komponentus, santykinės fiksuoto ir kintamo atlyginimo dalys, paaiškinimas, kaip visas atlyginimas atitinka patvirtintą Atlygio politiką, įskaitant tai, kaip jis prisideda prie Bendrovės ilgo laikotarpio rezultatų, ir informacija apie tai, kaip buvo taikomi rezultatų kriterijai;
- metiniai atlyginimo pokyčiai, Bendrovės rezultatų ir vidutinio atlyginimo, remiantis bendrovės darbuotojų, jei Bendrovėje yra kitų darbuotojų, kurie nėra direktoriai, darbo visą darbo laiką ekvivalentu, pokyčiai per mažiausiai paskutinius penkerius finansinius metus, pateikti taip, kad būtų galima palyginti;
- bet koks atlyginimas, gautas iš bet kurios įmonės, kurios daugiau kaip 50 proc. akcijų priklauso Bendrovei;
- informacija apie bet kokius nukrypimus nuo Atlygio politikos įgyvendinimo.

Į Atlygio ataskaitą taip pat įtraukiama informacija apie Bendrovės akcijų opcionus;

- nurodoma tais metais visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtintas maksimalus akcijų skaičius, dėl kurio einamaisiais metais gali būti siūloma Darbuotojams sudaryti opcionų sutartis;
- nurodomas bendras akcijų skaičius, dėl kurio tais metais buvo pasirašytos opcionų sutartys, sutarta akcijų įsigijimo kaina ir akcijų įsigijimo metai;
- nurodomas bendras akcijų skaičius, kurį tais metais darbuotojai įsigijo pagal opcionų sutartis.

Eiliniame visuotiniame akcininkų susirinkime, kuriam teikiama Atlygio ataskaita, dalyvaujantys akcininkai turi teisę pateikti savo pastabas. Kitų metų Atlygio ataskaitoje Bendrovė paaiškina, kaip atsižvelgta į akcininkų pateiktas pastabas.

Kad akcininkai galėtų lengvai gauti atlygio ataskaitą, o potencialūs investuotojai ir suinteresuotieji asmenys galėtų susipažinti su vadovų atlyginimų informacija, po visuotinio susirinkimo Bendrovės atlygio ataskaitą viešai paskelbia Bendrovės interneto svetainėje.

Bendrovė Atlygio ataskaitoje nenurodo konkrečių Vadovų specialių kategorijų asmens duomenų (kaip apibrėžta Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 (14) 9 straipsnio 1 dalyje), arba asmens duomenų, kurie parodo konkrečių asmenų šeimos padėtį. Į Atlygio ataskaitą įtrauktus asmens duomenis Bendrovė tvarko Bendrovės skaidrumo, susijusio su vadovų atlyginimais, didinimo tikslu, siekdama didinti vadovų atskaitomybę ir gerinti akcininkų vykdomą vadovų atlyginimų priežiūrą.

Į atlygio ataskaitą įtrauktus Vadovų asmens duomenis Bendrovė saugo ne ilgiau kaip dešimt metų nuo atlygio ataskaitos paskelbimo dienos. Pasibaigus dešimties metų laikotarpiui, Bendrovė pašalina visus asmens duomenis iš atlygio ataskaitos ir nebeskelbia viešai visos atlygio ataskaitos.