

## NOVATURAS REMUNERATION POLICY

### Background

This document sets out the remuneration policy applying to AB Novaturas (“Company”) and its subsidiaries (hereinafter Company and its subsidiaries might refer to “Group Companies”).

This document sets out general principles that are subject to specific provisions contained within the relevant plan/program terms and conditions as in force under Articles of Association of the Company or its subsidiaries.

### 1. Governance and Oversight

#### Remuneration and Nomination Committee

The Company strongly believes that its remuneration policy and its implementation fosters proper governance and regulatory compliance. That policy is subject to oversight and control by the Remuneration and Nomination Committee (“RNC”), a committee of the Supervisory Council of the Company.

The RNC is composed of 2 (out of 4) independent Supervisory Council members. The current membership can be found on the Company website <https://www.novaturasgroup.com/>

The RNC oversees the remuneration policy, programs and procedures on an ongoing basis throughout the year, which enables the policy, programs and procedures to be proactive in addressing both current and emerging developments or challenges. The key oversight responsibilities of the RNC relating to remuneration policy include:

- providing proposals and recommendations to the Supervisory Council regarding the remuneration procedure of the management bodies and remuneration policy of managing employees;
- making proposals to the Supervisory Council on individual remuneration for managing employees and members of the management bodies in order to ensure that their remunerations are consistent with the remuneration policy of the Company and with the evaluation of the performance of these persons;
- ensuring that the remuneration of individual managing employees and members of the management body is proportionate to the remuneration of other managing employees or members of the management bodies and other employees of the Company;

## NOVATURO ATLYGIO POLITIKA

### Bendroji informacija

Šiame dokumente išdėstyta atlygio politika, taikoma AB „Novaturas“ (toliau „Bendrovė“) ir jos dukterinėms bendrovėms (Bendrovė ir jos dukterinės bendrovės toliau gali būti vadinami „Grupės bendrovės“).

Šiame dokumente išdėstyti bendrieji principai, kurie taikomi specialiosioms nuostatomis, įtrauktoms į atitinkamas plano ar programos taisykles ir nuostatas, galiojančias pagal Bendrovės arba jos dukterinių bendrovių įstatus.

### 1. Valdymas ir priežiūra

#### Atlygio ir skyrimo komitetas

Bendrovė įsitikinusi, kad atlygio politika ir jos įgyvendinimas užtikrina tinkamą valdymą ir atitinkamą reguliacinei tvarkai. Politiką prižiūri ir kontroliuoja Atlygio ir skyrimo komitetas (toliau ASK), atskaitingas Bendrovės Stebėtojų tarybai.

ASK sudaro 2 (iš 4) nepriklausomi Stebėtojų tarybos nariai. Stebėtojų tarybos nariai nurodyti Bendrovės svetainėje:

<https://www.novaturasgroup.com/>.

ASK vykdo nuolatinę metinę atlygio politikos, programų ir tvarkų priežiūrą, kas leidžia užtikrinti jų proaktyvumą, reaguojant į esamus ir kylančius pokyčius ar iššūkius. Vykdam su atlygio politika susijusią priežiūrą, pagrindinės ASK pareigos yra šios:

- teikti stebėtojų tarybai svarstyti pasiūlymus ir rekomendacijas dėl valdymo organų narių atlygio tvarkos ir vadovaujančių darbuotojų atlyginimų politikos;
- teikti stebėtojų tarybai pasiūlymus dėl individualių atlyginimų vadovaujantiems darbuotojams ir valdymo organų nariams, siekiant, kad jie atitiktų Bendrovės atlyginimų politiką ir šių asmenų veiklos įvertinimą;
- užtikrinti, kad individualus atlyginimas vadovaujančiam darbuotojui ir valdymo organo nariui būtų proporcingas kitų Bendrovės vadovaujančių darbuotojų arba valdymo organų narių ir kitų Bendrovės darbuotojų atlyginimui;

- periodically reviewing the remuneration policy and remuneration procedure for managing employees and members of the management bodies and its implementation;
- making proposals to the Supervisory Council on suitable forms of contracts for managing employees and members of the management bodies;
- assisting the Supervisory Council in overseeing how the Company complies with applicable provisions regarding the remuneration-related information disclosure;
- making general recommendations to the managing employees and (or) members of the management bodies on the level and structure of remuneration for managing employees and (or) members of the management bodies with regard to the respective information provided by the managing employees and (or) members of the management bodies;
- obtaining reliable, up-to-date information about remuneration in other companies of comparable scale and complexity;
- approving the design of, and determining targets for, any performance-related pay schemes operated by the Company and approving the total annual payments made under such schemes.
- With respect to stock options and other share-based incentives which may be granted to the members of the management bodies or other employees, the RNC should:
  - consider general policy regarding the granting of the above-mentioned schemes, in particular stock options, and make any related proposals to the Supervisory Council;
  - examine the related information that is given in the Company's annual report and documents, intended for the use during the General Meeting of Shareholders;
  - make proposals to the Supervisory Council regarding the choice between granting options to subscribe shares or granting options to purchase shares, specifying the reasons for its choice as well as the consequences that this choice has.
- reguliariai peržiūrėti vadovaujančių darbuotojų ar valdymo organų narių atlyginimų nustatymo politiką, atlygio tvarką bei jų įgyvendinimą;
- teikti stebėtojų tarybai pasiūlymus dėl tinkamų sutarčių su vadovaujančiais darbuotojais ir (ar) valdymo organų nariais formų;
- padėti stebėtojų tarybai prižiūrėti, kaip Bendrovė laikosi galiojančių nuostatų dėl informacijos, susijusios su atlyginimais, skelbimo;
- teikti vadovaujantiems darbuotojais ir (ar) organų nariams bendras rekomendacijas dėl šių darbuotojų ir (ar) organų narių atlyginimų dydžio ir struktūros, taip pat stebėti vadovaujančių darbuotojų atlyginimų dydį ir struktūrą, remiantis atitinkama informacija, kurią pateikia vadovaujantys darbuotojai ir (ar) organų nariai;
- įgyti patikimą, aktualią informaciją apie atlyginimus kitose panašaus dydžio ir kompleksiskumo bendrovėse;
- tvirtinti Bendrovės valdomų su veiklos rezultatais grindžiamų darbo užmokesčių schemų projektus ir nustatyti jų tikslus ir patvirtinti maksimalias metines išmokas pagal tokias schemas.
- Sprendžiant skatinimo klausimą, susijusį su akcijų pasirinkimo sandoriais ar kitomis su akcijomis susijusiomis skatinimo priemonėmis, kurios gali būti taikomos organų nariams ar Bendrovės darbuotojams, ASK turėtų:
  - apsvarstyti bendrą tokių skatinimo sistemų taikymo politiką, ypatingą dėmesį skiriant skatinimui, susijusiam su akcijų pasirinkimo sandoriais, ir pateikti stebėtojų tarybai su tuo susijusius pasiūlymus;
  - išnagrinėti informaciją, kuri pateikta šiuo klausimu Bendrovės metiniame pranešime ir dokumentuose, skirtuose Bendrovės akcininkų susirinkimui;
  - pateikti stebėtojų tarybai pasiūlymus dėl pasirinkimo sandorių pasirašant akcijas arba pasirinkimo sandorių perkant akcijas alternatyvos apibrėžiant tokios alternatyvos suteikimo priežastis ir pasekmes.

## Remuneration Principles

The Company provides guiding principles that drive remuneration-related decision-making across

## Atlygio principai

Bendrovė nustato pagrindinius principus, kurie taikomi priimant sprendimus dėl atlygio visuose

every level of the Company and its subsidiaries. The Company strives to clearly communicate its remuneration principles to promote fairness and consistency.

Bendrovės ir jos dukterinių bendrovių lygiuose. Bendrovė aiškiai nurodo atlygio principus, siekdama skatinti teisingumą ir nuoseklumą.

#### Company's remuneration principles:

- **Linking remuneration to performance and aligning with shareholders' interests**

In making remuneration-related decisions, the Company focuses on long-term, risk-adjusted performance and rewards performance that generate sustained value for the Company.

- **"Shared success" culture encouragement**

Teamwork should be encouraged and rewarded to foster a "shared success" culture.

Contributions should be considered across the Company, within business units, and at an individual level when evaluating an employee's performance.

- **Attracting and retaining top talents**

The Company's long-term success depends on the competence of its employees. The Company's remuneration system plays a significant role in its ability to attract, properly motivate and retain top talent.

Competitive and reasonable remuneration should help attract and retain the best talent to grow and sustain the Company's business.

- **Integrating risk management and remuneration**

Risk management, remuneration recovery, and repayment policies should be robust and disciplined enough to deter excessive risk-taking.

Management bodies of the Company should generate honest, fair and objective evaluations and identify individuals responsible for meaningful risk-related events and their accountability.

Remuneration practices must comply with applicable rules and regulations.

- **Strong governance**

Strong corporate governance is fostered by oversight by the RNC and Supervisory

#### Bendrovės atlygio principai:

- **Atlygio susiejimas su rezultatais ir suderinimas su akcininkų interesais**

Priimdama su atlygiu susijusius sprendimus Bendrovė sutelkia dėmesį į ilgalaikius, pagal riziką įvertintus rezultatus ir atlygina už rezultatus, kurie sukuria Bendrovei ilgalaikę vertę.

- **Bendros sėkmės kultūros skatinimas**

Reikia skatinti ir apdovanoti už komandinį darbą, siekiant puoselėti bendros sėkmės kultūrą.

Vertinant darbuotojo rezultatus, reikia atsižvelgti į indėlį visos Bendrovės mastu, verslo padalinuose ir individualiame lygmenyje.

- **Gabiausių darbuotojų pritraukimas ir išlaikymas**

Ilgalaikę Bendrovės sėkmę lemia jos darbuotojų kompetencija. Bendrovės atlygio sistema daug prisideda prie jos gebėjimo pritraukti, tinkamai motyvuoti ir išlaikyti gabiausius žmones.

Konkurencingas ir protingas atlygis turi padėti pritraukti ir išlaikyti gabiausius žmones, reikalingus Bendrovės verslo augimui ir palaikymui.

- **Rizikos valdymo ir atlygio integracija**

Reikia nustatyti patikimą ir pakankamai griežtą rizikos valdymo, atlygio išieškojimo ir grąžinimo politiką, galinčią sulaukyti nuo per didelės rizikos.

Bendrovės valdymo organai turi atlikti vertinimus sąžiningai, teisingai ir objektyviai bei nustatyti asmenis, atsakingus už reikšmingus su rizika susijusius įvykius, ir jų atskaitomybę.

Atlygio skyrimo praktika turi atitikti atitinkamas taisykles ir reglamentus.

- **Griežtas valdymas**

Griežtas įmonės valdymas palaikomas ASK ir Stebėtojų tarybos prižiūrint vadovų

Council of the executive remuneration program, including defining the Company's remuneration principles, reviewing and approving the Company's overall incentive remuneration pools.

#### ▪ **Transparency with shareholders**

Transparency to shareholders regarding the Company's remuneration policy is essential. In order to provide shareholders with enough information and context to assess its programs and practices, and their effectiveness, the Company discloses the material terms of its remuneration program, and any actions on the part of the Company in response to significant events, as appropriate.

The Company's remuneration policy, and its implementation, are reviewed at least annually by the RNC to ensure that it remains aligned to the Company's business strategy and long-term interests and complies with the relevant requirements.

The Internal Audit function is responsible for a review of the implementation of the relevant policy under request of the management but at least once every 2 (two) years; its findings are presented to the relevant management body of the Company.

#### **Measures taken to avoid conflicts of interest**

The Company's remuneration governance practices contain a number of measures to avoid conflicts of interest, including the following:

- Two of four members of RNC are independent and provides both independent oversight and control of the Company's Remuneration Policy and pay practices.
- The Company conducts robust performance management reviews for all employees. For employees holding certain regulatory designations, part of this process includes soliciting additional feedback directly from RNC/Supervisory Council who independently assess the employee's risk and control behavior.
- There is active engagement, transparency and assessments of risk and control issues by control function heads, senior management across the Company.
- Individual remuneration decisions are subject to oversight and governance, including HR (Human Resource) review. Highly paid individuals (top management) are subject to review by the management bodies of the Company - RNC and Supervisory Council.

atlygio programą, įskaitant Bendrovės atlygio principų nustatymą, bendrų Bendrovės išteklių, naudojamų skatinamajam atlygiui, peržiūrėjimą ir tvirtinimą.

#### ▪ **Skaidrumas akcininkams**

Labai svarbu, kad akcininkai būtų skaidriai informuojami apie Bendrovės atlygio politiką. Siekdama akcininkams suteikti pakankamai informacijos ir konteksto, kad galėtų įvertinti Bendrovės programas, praktiką ir jų efektyvumą, Bendrovė atskleidžia esmines taikomos atlygio programos sąlygas ir, prireikus, visus veiksmus, kurių Bendrovė ėmėsi svarbių įvykių atveju.

ASK mažiausiai kasmet peržiūri Bendrovės atlygio politiką ir jos įgyvendinimą, kad tai nenukryptų nuo Bendrovės verslo strategijos ir ilgalaikių interesų bei atitiktų keliamus reikalavimus.

Vidaus auditas privalo vadovų prašymu, bet ne rečiau kaip kartą per 2 (dvejus) metus, peržiūrėti, kaip įgyvendinama atitinkama politika; audito išvados pateikiamos atitinkamam Bendrovės valdymo organui.

#### **Priemonės interesų konfliktams išvengti**

Bendrovės atlygio valdymo praktikoje numatomos įvairios priemonės, kaip išvengti interesų konfliktų, įskaitant nurodytas toliau:

- Du iš keturių ASK narių yra nepriklausomi ir vykdo tiek nepriklausomą Bendrovės atlygio politikos ir mokėjimo praktikų priežiūrą, tiek kontrolę.
- Bendrovė patikimai įvertina visų darbuotojų veiklos valdymą. Kai darbuotojų pareigos apima tam tikrus su reguliavimu susijusius aspektus, vykdam šį procesą taip pat prašoma papildomų atsiliepiamų tiesiogiai iš ASK ar Stebėtojų tarybos, kuri nepriklausomai įvertina su rizika ir kontrole susijusį darbuotojo elgesį.
- Kontrolės funkcijas vykdydantys vadovai ir aukšti Bendrovės vadovai aktyviai dalyvauja, užtikrina skaidrumą ir vertina rizikos ir kontrolės klausimus.
- Sprendimai dėl individualaus atlygio turi būti prižiūrimi ir valdomi, taip pat peržiūrimi personalo skyriaus. Didelį atlyginimą gaunančius asmenis (aukščiausius vadovus) tikrina Bendrovės valdymo organai – ASK ir Stebėtojų taryba.

- To avoid potential conflicts of interest, the remuneration policy provides that members of the collegial bodies which perform the supervisory functions do not receive remuneration based on the company's performance.
- Siekiant išvengti galimų interesų konfliktų, atlygio politikoje numatoma, kad priežiūros funkcijas vykdančių kolegialių organų nariai negauna atlygio, priklausančio nuo Bendrovės rezultatų.

## 2. Remuneration Structure

The Company and its subsidiaries ensure for its employees a competitive and fair remuneration for results achieved by the Company and/or Company's Group and the employee individually. The purpose of the remuneration policy is to retain existing and attract new employees to ensure business success.

### Main components of remuneration:

- Basic part – a monthly remuneration the scales of which are set for the groups of employees in respect to the applicable laws, necessary competencies, job functions, the level of responsibility and other components, influencing the amount of remuneration;
- Variable part – the part depending on the achievement of the Company's financial, long-term and/or short-term goals and employee's individual and/or department/unit results the amount of which and payment periods are set out in the Company's or Group remuneration regulations. The goals, objectives for employees should be objective and clearly measurable. The variable part may vary from 5 to 30% of the employee's basic part of the remuneration, paid according to the Company's or Group remuneration regulations;
- Annual additionally is a motivational part of the pay, payment of which depends on whether:
  - Exceptional personal objectives set for the employee have been achieved;
  - High-performance of the individual employees;
  - objectives of the Company of the particular year have been achieved ("shared success remuneration").

Remuneration is reviewed for all the employees once in a year, during the annual interview with the Managing Director.

The top management motivation system is based on the Group EBITDA target, strategic goals achievement and individual targets. Individual targets together with their weight in valuation are defined every year by the Supervisory Council. The Supervisory Council of the Company makes

## 2. Atlygio struktūra

Bendrovė ir jos dukterinės bendrovės darbuotojams užtikrina konkurencingą ir teisingą atlygį už Bendrovės ir (arba) Bendrovės grupės, taip pat darbuotojo asmeniškai pasiektus rezultatus. Atlygio politikos tikslas – išlaikyti esamus ir pritraukti naujų darbuotojų, siekiant užtikrinti verslo sėkmę.

### Pagrindinės atlygio dalys

- Bazinė dalis – mėnesinis atlyginimas, kurio dydis nustatomas darbuotojų grupėms pagal atitinkamus įstatymus, reikiamas kompetencijas, pareigas, atsakomybės lygį ir kitus komponentus, nuo kurių priklauso atlygio dydis;
- Kintamoji dalis – dalis, kuri priklauso nuo Bendrovės pasiektų finansinių, ilgalaikių ir (arba) trumpalaikių tikslų ir darbuotojo individualių ir (arba) skyriaus rezultatų, o jos suma ir mokėjimo periodai nustatomi Bendrovės arba Grupės atlygio skyrimo taisyklėse. Darbuotojams keliami tikslai turėtų būti objektyvūs ir aiškiai pamatuojami. Kintamoji dalis gali sudaryti 5–30 proc. nuo bazinės darbuotojo atlyginimo dalies, mokamos pagal Bendrovės arba Grupės atlygio skyrimo taisykles;
- Metinis priedas – tai motyvuoti skirta užmokesčio dalis, išmokama atsižvelgiant į šiuos aspektus:
  - įvykdytus išskirtinius asmeninius darbuotojui iškeltus uždavinius;
  - aukštus atskirų darbuotojų rezultatus;
  - pasiektus konkrečių metų Bendrovės uždavinius („atlygis už bendrą sėkmę“).

Visų darbuotojų atlyginimai peržiūrimi kartą per metus, kai vyksta metiniai pokalbiai su vadovu.

Aukščiausių vadovų motyvacijos sistema priklauso nuo Grupės EBITDA tikslo, pasiektų strateginių tikslų ir asmeninių tikslų. Asmeninius tikslus, taip pat jų svorį vertinime kiekvienais metais nustato Stebėtojų taryba. Bendrovės Stebėtojų taryba sprendimą, kokią sumą sumokėti, priima po

decision on the amounts to be paid after annual meeting and evaluation of each manager to whom the individual targets were set.

The bonus is paid in cash or as a contribution to the pension fund selected by the respective employee, if and when applicable.

### Indirect financial benefits

It is a benefit given to an employee that has financial value, but is not a direct monetary payment. It is referred to as a non-cash benefits. The package of indirect financial benefits shall correspond to Company's financial situation and strategy as well as to the principles of fairness, equality and transparency.

### Severance payments

In accordance with the national legal acts of the respective Company, employees might be entitled to severance payments upon termination of their employment (except for certain termination grounds, such as on ones own will, due to the reasons attributable to the employees fault, etc.).

The remuneration paid to Board members, Supervisory Council and Committees members shall not be considered as wages, bonuses or other similar payments that could be linked to the official subordination of respective management body or would depend on the profit (loss) of the Company or Company's Group. The remuneration shall be paid only for the activity within the respective management body and no termination benefits are paid upon resignation or removal of the respective member of management body.

### Long-term financial incentives

#### Share options

Granting of shares to the management and employees of the Company is intended to advance the interests of the Company by providing certain employees of the Company with additional incentive to promote the success of the Company, to increase their proprietary interest in the Company, and to encourage them to remain in the Company's employ.

The number of share options to be granted will be based on a fair value approach. The management and employees shall be entitled to granted shares provided the EBITDA targets are met.

All options granted shall be non-transferable and may be exercised only by the person to whom the option is granted. No option granted or any of the rights and privileges conferred shall be transferred, assigned, pledged, or hypothecated in any way (whether by operation of law or otherwise).

The Supervisory Council, taking into account the prevailing economic conditions, competitive

metinio susitikimo ir kiekvieno vadovo, kuriam buvo iškelti asmeniniai tikslai, įvertinimo.

Premija sumokama pinigais arba, kai ir jei taikoma, kaip įmoka į atitinkamo darbuotojo pasirinktą pensinį fondą.

### Netiesioginės finansinės naudos

Tai darbuotojui suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiiais priedais, t.y. nepiniginės naudos. Netiesioginių finansinių naudų paketas parenkamas atsižvelgus į Bendrovės finansinę padėtį ir strategiją, taip pat teisingumo, lygybės ir skaidrumo principus.

### Išaitinės išmokos

Pagal atitinkamos Bendrovės nacionalinius teisės aktus, išeidami iš darbo darbuotojai gali turėti teisę į išaitinę išmoką (išskyrus tuos atvejus, kai darbo sutartis nutraukiama esant tam tikriems pagrindams, pavyzdžiui, kai išeinama savo noru, darbuotojas atleidžiamas dėl su jo kalte susijusių priežasčių ir pan.).

Valdybos, Stebėtojų tarybos ir Komitetų nariams mokamas atlygis nelaikomas darbo užmokesčiu, premijomis ar kitais panašiais mokėjimais, kuriuos galima susieti su oficialiu atitinkamo valdymo organo pavaldumu arba kurie priklausytų nuo Bendrovės arba Bendrovės grupės pelno ar nuostolių. Atlygis mokamas tik už veiklą atitinkamame valdymo organe ir atitinkamam valdymo organo nariui atsistatydinus arba jį pašalinus išaitinės išmokos nėra mokamos.

### Ilgalaikės finansinės skatinimo priemonės

#### Akcijų opcionai

Suteikiant akcijų Bendrovės vadovams ir darbuotojams siekiama užtikrinti Bendrovės interesus, papildomomis priemonėmis skatinant tam tikrus Bendrovės darbuotojus prisidėti prie Bendrovės sėkmės, didinant darbuotojų finansinį, turtinį interesą bei skatinant ilgalaikį darbą Bendrovėje.

Suteikiamų akcijų opcionų kiekis grindžiamas tikrosios vertės principu. Vadovai ir darbuotojai turi teisę gauti akcijų, jei pasiekiami EBITDA tikslai.

Visi opcionai yra neperleidžiami, jais gali naudotis tik tas asmuo, kuriam suteiktas opcionas. Jokiais atvejais opcionai ar su jais susijusios teisės ar privilegijos negali būti perleisti, priskirti ar įkeisti įkeitimu ar hipoteka (pagal įstatymus ar kitu pagrindu).

situation, input of each employee into Company's financial results, their period of employment in the Company and other circumstances (as the case may be), shall have the power to decide upon granting and distribution of the granted shares following the Regulation of Granting Shares.

The Supervisory Council shall provide status report about granting of shares to annual Shareholders Meetings.

### 3. Language

The original text of this policy is in English and it prevails against Lithuanian or any other translations.

### 4. Disclosure

#### External Disclosure

This policy is available on the website of the company <https://www.novaturasgroup.com/>, and a paper version will be made available upon the request to the Company. Extended information is available in the financial statements of the Company.

#### Internal Disclosure

The Remuneration Policy is part of the Company's policies and procedures and as such the main principles are available to all staff. The employees are regularly informed about their remuneration, criteria used to measure performance and the link between performance and pay.

The Remuneration Policy shall be submitted for approval to the General Meeting of Shareholders at least every four years, also if there are significant changes in the Remuneration Policy.

Stebėtojų taryba, vadovaudamasi akcijų suteikimo taisyklėmis, sprendžia, kam suteikti ir kaip paskirstyti suteiktas akcijas, atsižvelgdama į vyraujančias ekonomines sąlygas, konkurencinę padėtį, kiekvieno darbuotojo indėlį į Bendrovės finansinius rezultatus, Bendrovėje išdirbtus metus ir kitas aplinkybes (priklausomai nuo atvejo).

Metiniams akcininkų susirinkimams Stebėtojų taryba pateikia ataskaitą apie akcijų suteikimą.

### 3. Kalba

Originalus šios politikos tekstas yra anglų kalba ir jam teikiama pirmenybė prieš vertimus į lietuvių ar kitas kalbas.

### 4. Paskelbimas

#### Išorinis paskelbimas

Ši politika prieinama Bendrovės svetainėje adresu <https://www.novaturasgroup.com/>, o pateikus Bendrovei prašymą galima gauti popierinę jos kopiją. Išsamesnė informacija pateikiama Bendrovės finansinėse ataskaitose.

#### Vidinis paskelbimas

Atlygio politika yra Bendrovės politikų ir tvarkų dalis, todėl su pagrindiniais principais gali susipažinti visi darbuotojai. Darbuotojai reguliariai informuojami apie jų atlyginimą, pagal kokius kriterijus vertinami rezultatai ir kaip rezultatai yra susiję su darbo užmokesčiu.

Atlygio politika turi būti teikiama tvirtinti visuotiniam akcininkų susirinkimui ne rečiau kaip kas ketverius metus, taip pat, jei atlyginimų nustatymo politikoje yra reikšmingų pokyčių.