

AB „SNAIGĖ“ ATLYGIO POLITIKA
(taikoma Bendrovės vadovui ir valdybos nariams)

1. Bendrosios nuostatos

1.1. Akcinės bendrovės „Snaigė“ (toliau – Bendrovė) atlygio politika (toliau – Politika) parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymu (toliau - Akcinių bendrovių įstatymas), kuris numato, kad akcinės bendrovės, kurių akcijomis leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, turi patvirtinti atlygio politiką, taikomą bent bendrovės vadovui, valdybos ir stebėtojų tarybos nariams. Atsižvelgiant į tai, kad stebėtojų taryba Bendrovėje šiai dienai nėra sudaroma, ši Politika taikoma ir atitinkamus reikalavimus bei esminius principus, kuriais remiantis bus mokamas atlygis, ji nustato Bendrovės vadovui ir Bendrovės valdybos nariams.

1.2. Ši Politika parengta remiantis Bendrovės patirtimi bei nusistovėjusia atlygio mokėjimo atitinkamiems Bendrovės valdymo organų nariams praktika ir taip, kad visiškai atitiktų Bendrovės ilgalaikius tikslus ir veiklos strategiją, akcinkų interesų ir teisių užtikrinimą, Bendrovės veiklos plėtrą ir darbo efektyvumo skatinimą, skaidrumo ir atsakomybės užtikrinimą.

1.3. Politikos tikslas yra nustatyti bendras, aiškias ir skaidrias taisykles bei gaires nustatant Bendrovės vadovo, valdybos narių atlygį, kurias taikant būtų efektyviai ir racionaliai valdomos Bendrovės lėšos ir taip pat sukuriamos sąlygos surasti, pritraukti ir išlaikyti aukščiausio lygio profesionalus į valdymo organus.

1.4. Politika įgyvendinama joje ir atskiruose Bendrovės vidaus dokumentuose nustatyta tvarka. Vidaus dokumentuose nustatytos tvarkos turi atitikti šią Politiką bei galiojančių teisės aktų reikalavimus.

1.5. Rengiant atlygio politiką atsižvelgta į Bendrovės darbuotojų atlygio ir įdarbinimo sąlygas tuo siekiant, kad Bendrovės valdymo organų nariams, kuriems mokamas atlygis, jis būtų išmokamas Bendrovėje nusistovėjusiomis sąlygomis.

2. Darbo sutartis ir atlygio nustatymas bendrovės vadovui:

2.1. Bendrovės vadovą renka ir atšaukia bei atleidžia iš pareigų, nustato jo atlygį Bendrovės valdyba. Su Bendrovės vadovu sudaroma darbo sutartis. Sutartį su Bendrovės vadovu Bendrovės vardu pasirašo valdybos pirmininkas ar kitas valdybos įgaliotas narys.

2.2. Darbo sutartis su Bendrovės vadovu įprastai sudaroma neterminuotam laikotarpiui.

2.3. Darbo sutartis su Bendrovės vadovu sudaroma ir nutraukiama Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatyme, Darbo kodekse bei Bendrovės įstatuose nustatyta tvarka.

2.4. Darbo sutartyse su vadovu galimi išankstiniai susitarimai dėl iškeitinių išmokų dydžių, įprastai nėra taikomi susitarimai dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų.

REMUNERATION POLICY OF AB SNAIGĖ
(applies to the Manager of the Company and Members of the Management Board of the Company)

1. General provisions

1.1. The Remuneration Policy (hereinafter - the Policy) of AB Snaigė (hereinafter - the Company) has been prepared in accordance with the Law on Companies of the Republic of Lithuania (hereinafter - the Law on Companies), which stipulates that public limited liability companies shall approve remuneration policy applicable at least to the head of the company, members of the board and members of the supervisory board. Taking into account that the Supervisory Board is not formed in the Company to date, this Policy applies to the Head of the Company and Members of the Management Board of the Company in accordance with the relevant requirements and essential principles on the basis of which the remuneration will be paid.

1.2. This Policy has been prepared in accordance with the Company's experience and established practice for remunerating the relevant members of the Company's management bodies in such a way as to fully comply with the Company's long-term goals and business strategy, ensuring the interests and rights of shareholders, developing Company's activities and promoting efficiency, assurance of transparency and accountability.

1.3. The purpose of the Policy is to establish general, clear and transparent rules and guidelines for determining the remuneration for the Company's Manager and Board members, the application of which would allow effectively and rationally managing the Company's funds and thus creating conditions for finding, attracting and retaining top-level professionals to the management and supervisory bodies.

1.4. The Policy is implemented in accordance with the procedure laid down in it and in separate internal documents of the Company. The procedures set out in the internal documents must comply with this Policy and the requirements of the applicable legislation.

1.5. By preparing the Policy was taken into account the conditions of the remuneration and recruitment of the Company's employees, seeking that the remuneration for the Company's management bodies, who are remunerated, would be paid under the conditions established in the Company.

2. The employment contract and determination of the Remuneration to the Company's Manager:

2.1. The Company's Manager shall be elected, revoked and removed from office by the Company's Board, which shall also determine his remuneration. An employment contract shall be concluded with the Company's Manager. The contract with the Company's Manager shall be signed on behalf of the Company by the Chairman of the Board or another authorized member of the Board.

2.2. The employment contract with the Manager of the Company usually is concluded for an indefinite period.

2.3. The employment contract with the Company's Manager shall be concluded and terminated in accordance with the procedure established by the Law on Companies, the Labour Code of the Republic of Lithuania, and the Company's Articles

2.5. Bendrovės vadovas savo veikloje vadovaujasi įstatymais, kitais teisės aktais, bendrovės įstatais, visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimais, taip pat valdybos sprendimais.

2.6. Bendrovės vadovo atlygis ir jo sudedamosios dalys:

2.6.1. Bendrovės vadovo atlygį sudaro fiksuotas (bazinis) mėnesinis darbo užmokestis, premijos ir/ar kitos naudos.

2.6.2. Konkretų Bendrovės vadovo fiksuotą (bazinį) mėnesinį darbo užmokestį nustato Bendrovės valdyba. Atlygio dydis nustatomas atsižvelgiant į siekį pritraukti, įdarbinti ir išlaikyti konkretų asmenį Bendrovės vadovo pareigose, motyvuotų jį sąžiningai, rūpestingai, kvalifikuotai ir lojaliai dirbti Bendrovėje siekiant Bendrovės tikslų, strategijos ir interesų įgyvendinimo.

2.6.3. Bendrovės valdybos sprendimu, Bendrovės vadovui gali būti skiriamos metinės premijos, priklausančios nuo Bendrovės finansinių veiklos rezultatų ir apskaičiuotos vadovaujantis Bendrovės valdybos patvirtinta premijavimo sistema orientuota į ilgalaikius rezultatus kuriant tvirtą vertę Bendrovei.

2.7. Sprendimą dėl Bendrovės vadovo atlygio peržiūros priima Įmonės valdyba.

3. Bendrovės valdybos narių atlygis

3.1. Bendrovės valdybos nariams atlygis už darbą valdyboje nėra mokamas, nebent nepriklausomiems valdybos nariams mokėtina atlygį nustatytų jį renkantys akcininkai savo sprendimu. Tokiu atveju į nepriklausomam valdybos nariui mokėtina atlygį įskaičiuoti visi taikytini mokesčiai ir įmokos, įskaitant pridėtinės vertės mokestį, jeigu valdybos nariui kyla nurodyto pobūdžio prievolės. Visus ir bet kokius galimus mokėtinus mokesčius ir įmokas iš gauto atlygio apskaičiuoja, išskaičiuota ir sumoka pats valdybos narys.

3.2. Sutartis su valdybos nariais dėl jų kaip valdybos narių veiklos Bendrovėje šiuo metu nėra sudaromos, bet gali būti sudaromos ateityje. Sutartis gali būti sudaryta su nepriklausomu valdybos nariu, jei akcininkai priimtų sprendimą dėl atlygio už darbą valdyboje mokėjimo. Šiuo atveju akcininkai patvirtintų pagrindines sutarties dėl atlygio mokėjimo sąlygas.

Civilinė sutartis dėl nepriklausomo valdybos nario valdymo veiklos/atlygintų paslaugų teikimo sudaroma laikantis Lietuvos Respublikos Civilinio kodekso, Akcinių bendrovių įstatymo bei Bendrovės įstatų reikalavimų. Tokia sutartis su nepriklausomu valdybos nariu galiotų iki anksčiausios iš šių datų:

- 1) baigiasi valdybos nario kadencija Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo ir Bendrovės įstatų nustatyta tvarka;
- 2) Valdybos narys Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo ir Bendrovės įstatų nustatyta tvarka yra atšaukiamas iš Bendrovės valdybos ar atšaukiama visa Bendrovės valdyba;
- 3) Valdybos narys Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo tvarka atsistatydina arba negali toliau eiti pareigų dėl kitų priežasčių;
- 4) Valdybos narys nustoja eiti Bendrovės valdybos nario

of Association.

2.4. Employment contracts with the Manager of the Company could be prior agreements on severance pay, but supplementary pensions or early retirement arrangements are not normally subject of prior agreements.

2.5. The Manager of the Company in his / her activities follows the laws, other legal acts, the Company's Articles of Association, decisions of the General Meeting of Shareholders, as well as decisions of the Management Board.

2.6. The remuneration of the Company's Manager and its components:

2.6.1. The remuneration of the Company's Manager shall consist of the fixed (base) monthly salary, bonuses, and/or other benefits.

2.6.2. The specific fixed (base) monthly salary of the Company's Manager shall be established by the Company's Board. The amount of remuneration shall be established taking into account the aim to attract, employ and retain a specific person in the position of the Company's Manager, motivate him or her to work in the Company in an honest, diligent, competent and loyal manner in implementing the Company's goals, strategy and interests.

2.6.3. By a decision of the Board of the Company, the Company's Manager may be granted annual bonuses depending on the operational financial results of the Company and calculated in accordance with the bonus system approved by the Board of the Company and orientated to long-term results that generate sustainable value for the Company.

2.7. The decision regarding the review of the remuneration to the Company manager shall be taken by the Board of the Company.

3. Remuneration of the Management Board Members of the Company

3.1. The Members of the Management Board of the Company are not remunerated for their work at the Board, unless the remuneration for independent members of the Board shall be determined by the shareholders electing them decision. Then the remuneration payable to an independent member of the Board shall include all applicable taxes and charges, including value added tax, if the member of the Board bears such duties. All and any possible taxes and charges payable from the remuneration received shall be calculated, deducted and paid by the member of the Board himself or herself.

3.2. No agreements are concluded with the Members of the Management Board regarding their activities as Members of the Management Board in the Company at this moment but could be concluded in the future. An agreement may be concluded with an independent member of the Board if the shareholders will make a decision for the remuneration payable for the work on the Board. In such case, shareholders would approve the essential terms of the remuneration agreement.

A civil agreement on management activities / provision of services for consideration by the independent member of the Board shall be concluded in accordance with the requirements of the Civil Code, the Law on Companies of the Republic of Lithuania, and the Articles of Association of the Company.

Such an agreement with the independent member of the Board shall be valid until the earliest of the following dates:

- 1) The term of office of the member of the Board expires in accordance with the procedure established by the Law on Companies of the Republic of Lithuania and the Articles of Association of the Company;

pareigas kitu pagrindu;

5) Bendrovei ir valdybos nariui susitarimu nutraukus civilinę sutartį tokiame susitarime nurodytomis sąlygomis.

3.3. Visiems Bendrovės valdymo organų nariams galioja ir taikomi įstatyminiai konfidencialumo įsipareigojimai: t.y. jie privalo saugoti bendrovės komercines (gamybines) paslaptis, konfidencialią informaciją, kurias sužinojo eidami atitinkamas (vadovo ir/ar valdybos nario) pareigas.

3.4. Už veiklą Valdyboje jos nariams akcininkų sprendimu gali būti mokamos tantžemos.

2) The member of the Board is revoked from the Board of the Company or the entire Board of the Company is revoked in accordance with the procedure established by the Law on Companies of the Republic of Lithuania and the Articles of Association of the Company;

3) The member of the Board resigns or is unable to continue to perform the duties for other reasons in accordance with the procedure established by the Law on Companies of the Republic of Lithuania;

4) A member of the Board ceases to hold the position of a member of the Board of the Company on another basis;

5) The Company and the member of the Board terminate the civil agreement by their agreement on the terms and conditions specified in such agreement.

3.3. All members of the Company's management bodies are subject to legal confidentiality obligations: i.e. they must keep the company's commercial (industrial) secrets, confidential information, which they learned while performing the respective (Head's of the Company and / or Management Board member's) duties.

3.4. Members of the Board by the decision of shareholders may be remunerated with the payments (tantiems) for their activities.

4. Baigiamosios nuostatos

4.1. Bendrovės valdyba ir Bendrovės vadovas negauna jokių kitų atlygio dalių, premijų, priemonių, skatinimo priemonių nei numatytos šioje Politikoje.

4.2. Politika peržiūrima ir atnaujinama reguliariai, teisės aktų nustatytais terminais ir tvarka (ne rečiau kaip kas ketverius metus arba esant esminių pasikeitimų). Politiką rengia ir peržiūri Bendrovės vadovas ir teikia ją svarstyti Bendrovės valdybai. Politika, kartu su atsiliepimais ir pasiūlymais teikiama tvirtinti Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui.

4.3. Už Politikos įgyvendinimą Bendrovėje atsakinga Bendrovės valdyba.

4.4. Politika įsigalioja ją patvirtinus Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui.

4.5. Politika skelbiama Bendrovės interneto puslapyje www.snaige.lt įstatymų nustatyta tvarka ir terminais.

4. Final Provisions

4.1. The Management Board members and the Manager of the Company do not receive any other parts of remuneration, bonuses, premiums, incentives other than those provided for in this Policy.

4.2. The Policy is reviewed and updated regularly, within the terms and in accordance with the procedures established by legal acts (at least every four years or when it is significant changes). The Policy is prepared and reviewed by the Manager of the Company and submitted to the Management Board of the Company for consideration. The Policy, together with feedback and proposals, is submitted to the Company's General Meeting of Shareholders for approval.

4.3. The Management Board of the Company is responsible for the implementation of the Policy in the Company.

4.4. The Policy enters into force upon its approval by the Company's General Meeting of Shareholders.

4.5. The Policy is published on the Company's website www.snaige.lt in accordance with the procedure and terms established by law.