

AUGA group, AB vadovų atlygio politika

Bendrosios nuostatos

AUGA group, AB vadovų atlygio politika (toliau – **Atlygio politika**) nustato atlygio principus, struktūrą ir formas, papildomų naudų skyrimo principus, mokėjimo ir peržiūros procedūras bei kitus reikalavimus, kurių bendrovė laikosi nustatydamą ir išmokėdamą atlygį bendrovės Generaliniam direktoriui (toliau – **Generalinis direktorius**) ir bendrovės Valdybai (toliau – **Valdyba**).

Atlygio politika atspindi bendrovės akcininkų bei bendrovės interesus, atsižvelgiant į konkrečius dalykus, įskaitant užduotis ir prisiimamą atsakomybę. Bendrovė taiko Atlygio politiką siekdama nuolat išlaikyti vadovų motyvaciją siekiant AUGA group trumpalaikių ir ilgalaikių strateginių tikslų, išdėstytų ir patvirtintų AUGA strategijoje 2025, taip pat skatinti vertės kūrimą akcininkams. Atlygio politika prisideda prie bendrovės verslo strategijos skatindama atsakingą augimą ir vertės kūrimą suinteresuotosioms šalims – vartotojams, partneriams, akcininkams. Atlyginimų politika siekiama išvengti interesų konfliktų nustatant atlygį vadovams bei į bendrovės valdymą pritraukti aukšto lygio specialistus. Atlygio politika turi būti taikoma taip, kad būtų išvengta bet kokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, amžiaus ar bet kokių kitų diskriminacinių pagrindų.

Ši Atlygio politika yra taikoma tik Generaliniam direktoriui ir Valdybai.

Valdybos atlygis

Fiksuotas atlyginimas

Valdybos nariams yra mokamas fiksuotas mokestis, kurį tvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas vienai 2 metų kadencijai. Pirmininkui yra mokamas fiksuotas mokestis, taikant 1,32 koeficientą. Fiksuotas mokestis yra mokamas už kiekvieną Valdybos susirinkimą – 12 susirinkimų per metus. Tuo atveju, jeigu per metus įvyksta mažiau, negu 12 susirinkimų, Valdybos nariams yra sumokama už 12 susirinkimų, tuo atveju, jeigu susirinkimų įvyksta daugiau, fiksuotas mokestis yra mokamas už kiekvieną papildomą susirinkimą.

Skatinimo programa, premijų mokėjimas ir kt.

Valdybos nariai nedalyvauja jokiose skatinimo programose (akcijų opcionų programa, premijų skyrimo ar panašiose programose).

Kompensacija atsistatydinant

Atsistatydinantiems valdybos nariams nebus mokamos jokios kompensacijos ar papildomos išmokos už negautą atlygį už darbą Valdyboje

Išlaidų atlyginimas

Valdybos nariams, gyvenantiems užsienyje išlaidų atlyginimą tvirtina visuotinis akcininkų susirinkimas vienai kadencijai, trunkančiai 2 metus.

Pensijų programa, sveikatos draudimas

Valdybos nariai nedalyvauja jokioje AUGA group pensijų ar sveikatos draudimo programoje, jeigu tokios programos bendrovėje yra.

Kitos naudos ir kompensacijos

Valdybos nariai yra draudžiami vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimu.

Generalinio direktoriaus atlygis

Generalinio direktoriaus atlygis turi atitikti rinkos sąlygas, atspindėti pozicijai keliamus reikalavimus ir prisiimamą atsakomybę bei asmeninius rezultatus Atlygio paketą sudaro šios dalys:

- Fiksuotas atlyginimas;
- Metinė premija;
- Skatinamosios išmokos;
- Akcijų opcionai;
- Kitos asmeninės naudos.

Fiksuotas atlyginimas

Fiksuotą atlyginimą savo sprendimu nustato Valdyba, atsižvelgdama į rinkos sąlygas ir neviršydamą viršutinės ribos – 20.000 (dvidešimt tūkstančių) Eur per mėnesį, įskaitant visus taikomus mokesčius. Fiksuotas atlyginimas yra mokamas neatsižvelgiant į jokių diskriminacinius pagrindus ir yra nustatomas atsižvelgiant į Generalinio direktoriaus kompetenciją ir patirtį, atsakomybes (darbo procesų ir išteklių valdymo apimtį, už atliktų užduočių įtaką bendrovės rezultatams, už bendrovei būtinų sprendimų priėmimą), bendrovės finansinius rezultatus. Fiksuotas atlyginimas yra apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis bendrovėje galiojančiomis sąlygomis ir tvarkomis.

Metinė premija

Metinė premija, jeigu tokia yra taikoma, turi būti nustatoma taip, kad atitiktų bendrovės verslo strategiją, trumpalaikius bei ilgalaikius tikslus, vertybes bei vengtų interesų konflikto. Metinė premija yra mokama siekiant susieti Generalinio direktoriaus asmeninius veiklos tikslus su bendrovės tikslais siekiant užtikrinti nuolatinį ir efektyvų bendrovės darbą, skatinant Generalinį direktorių veikti skaidriai ir profesionaliai. Metinė premija yra nustatoma remiantis 2-3 iš anksto su Valdyba suderintų tikslų (**KPI**) vykdymu, įvertinant jų svorį išreikštą procentais bei faktiniais Generalinio direktoriaus pasiektais rezultatais. KPI pavyzdžiai, kuriuos Valdyba gali keisti savo sprendimu:

- Bendrovės finansinė veikla, pagrįsta metiniais rezultatais;
- Ekonominių, biudžeto ir gamybos planų vykdymas;
- Pardavimų plėtra tam tikruose regionuose;
- Rinkodaros rezultatų rodikliai;
- Įvykdyti komerciniai sandoriai, pasirašytos sutartys, finansiniai atsiskaitymai su partneriais, tiekimas, ir kt.;
- Bendrovės tikslų ir misijos įgyvendinimas, atsižvelgiant į akcininkų priimtus sprendimus;
- Pardavimai Lietuvoje;
- Pardavimai užsienio rinkose;
- EBITDA;
- Grynasis pelnas;
- Pajamos;
- Bendrasis pelnas (nuostolis);
- Kiti KPI.

Metinė premija yra išmokama už metus per ateinančius du mėnesius nuo atitinkamų finansinių metų metinės ataskaitos paskelbimo ir suderintų KPI įvykdymo įvertinimo.

Metinė premija negali viršyti 50 (penkiasdešimt) procentų metinio fiksuoto atlyginimo.

Metinės premijos atidėjimas ir susigrąžinimas

Įprastai metinė premija nėra atidedama. Valdybos sprendimu bendrovė gali atidėti metinės premijos Generaliniam direktoriui mokėjimą dėl bendrovės sunkios finansinės ar dėl kitų svarbių aplinkybių, tačiau ne daugiau kaip 50 (penkiasdešimt) procentų metinės premijos sumos. Maksimalus galimas atidėjimo terminas yra 1 metai.

Generaliniam direktoriui išmokėta metinė premija gali būti susigrąžinta, jei per 12 mėnesių nuo išmokėjimo paaiškėjo, kad ji buvo apskaičiuota remiantis Generalinio direktoriaus pateiktais duomenimis, kurie yra iš esmės

neteisingi dėl sąmoningai pateiktos klaidinančios ar melagingos informacijos. Sprendimus dėl metinės premijos susigrąžinimo priima Valdyba.

Skatinamosios išmokos

Valdybos iniciatyva Generaliniam direktoriui gali būti skiriama, tačiau nėra privaloma, skatinamoji išmoka siekiant paskatinti Generalinį direktorių už jo labai gerai atliktą darbą, už inicijavimą ir įgyvendinimą ypač svarbių užduočių ar projektų, užtikrinančių verslo tvarumą, plėtrą ar Bendrovės vystymosi strategiją.

Skatinamosios išmokos nėra įtraukiamos į Generalinio direktoriaus vidutinio atlyginimo skaičiavimą.

Skatinamosios išmokos nėra privaloma atlygio paketo dalis ir / arba nėra privalomos bendrovei. Generalinis direktorius neturi teisės reikalauti tokių išmokų skirti ar išmokėti, jų skyrimas yra išimtinė Valdybos teisė.

Akcijų opcionai

Generaliniam direktoriui gali būti taikomos akcijų opcionų programos. Akcijų opcionų programų tikslas yra kurti ilgalaikę vertę akcininkams bei didinti Generalinio direktoriaus motyvaciją bei lojalumą bendrovei.

Tokių priemonių tikslas yra užtikrinti vertės kūrimą bei ilgalaikių bendrovės tikslų įgyvendinimą. Opcionai yra skiriami kiekvienais metais Valdybos sprendimu remiantis metine ataskaita ir gali būti įgyvendinami tuo atveju, jeigu Generalinis direktorius yra bendrovės darbuotojas.

Kitos išmokos ir kompensacijos

Generalinis direktorius gali naudotis kitomis su darbu susijusiomis lengvatomis, įskaitant bendrovės automobilį, telefoniją, pensijų schemas, draudimus:

- Draudimas nuo nelaimingų atsitikimų;
- Sveikatos draudimas;
- Vadovaujančių asmenų civilinės atsakomybės draudimas.

Atleidimo iš darbo politika ir įspėjimo laikotarpis

Nėra susitarta dėl išėtinės kompensacijos, išmokamos išėinant iš darbo savo noru ar bendrovės iniciatyva. Generaliniam direktoriui išėtinė kompensacija gali būti mokama. Išėtinės kompensacijos dydis negali viršyti sumos, lygios 12 (dvylikai) nustatytų fiksuotų atlyginimų. Įspėjimo laikotarpis yra taikomas pagal galiojančius teisės aktus.

Baigiamosios nuostatos

Siekiant išvengti interesų konflikto konkrečiam Vadovui nustatant atlygį, jo dydį, vertinant Generalinio direktoriaus KPI įvykdymą, atitinkamas Vadovas turi nusišalinti nuo diskusijos apie jo atlygį ar KPI įvykdymą. Tam, kad būtų išvengta bet kokių interesų konfliktų, atlygis privalo atitikti Atlygio politikoje išdėstytas nuostatas.

Valdyba peržiūri atlygio politiką kas ketverius metus ir teikia visuotinam akcininkų susirinkimui tvirtinti. Atlygio politika gali būti keičiama įvertinus bendrą ekonominę situaciją rinkoje, finansinius bendrovės rezultatus, pasikeitimus teisės aktuose, reglamentuojančiuose atlygio mokėjimo tvarką.

Atlygio politika įsigalioja ją patvirtinus visuotiniam akcininkų susirinkimui. Visuotinio akcininkų susirinkimo patvirtinta Atlygio politika yra skelbiama Bendrovės tinklapyje lietuvių ir anglų kalbomis.