

AB AKOLA GROUP ATLYGIO POLITIKA

Ši AB Akola group atlygio politika (toliau – **Atlygio politika**) apibrėžia reikalavimus ir gaires AB Akola group (toliau – **Bendrovė**) vadovo (toliau – **Generalinis direktorius**), valdybos (toliau – **Valdyba**) ir stebėtojų tarybos (toliau – **Stebėtojų taryba**) narių atlyginimo nustatymui.

Atlygio politika turi būti reguliariai peržiūrima, kad atitiktų ilgalaikę Bendrovės strategiją. Atlygio politika peržiūrima ir atnaujinama reguliariai, teisės aktų nustatytais terminais ir tvarka (ne rečiau kaip kas ketverius metus arba esant esminių pasikeitimų). Atlygio politiką rengia ir peržiūri Generalinis direktorius ir teikia ją svarstyti Valdybai. Atlygio politika, kartu su atsiliepimais ir pasiūlymais teikiama Stebėtojų tarybai ir Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui. Atlygio politiką tvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.

1. Bendrosios nuostatos

- 1.1. Bendrovės atlygio sistema yra suderinta su pasirinkta Bendrovės strategija, trumpalaikiais ir ilgalaikiais tikslais bei interesais, kaip nurodyta žemiau:
 - 1.1.1. Atlygio politika atspindi Bendrovėje formuluojamas užduotis ir keliamus subalansuotus trumpalaikius bei ilgalaikius tikslus, priimtą atsakomybę.
 - 1.1.2. Atlygio politika siekia sąžiningo atstovavimo ir vertės kūrimo visoms suinteresuotoms šalims – darbuotojams, akcininkams, partneriams, vartotojams.
 - 1.1.3. Bendrovės atlygio sistema siekiama pritraukti talentingus darbuotojus, juos motyvuoti ir išlaikyti, tuo pačiu įgyvendinti Bendrovės ilgalaikę strategiją.
- 1.2. Rengiant Atlygio politiką atsižvelgta į Bendrovės darbuotojų atlygio ir įdarbinimo sąlygas tuo siekiant, kad Bendrovės organų nariams, kuriems mokamas atlygis, jis būtų išmokamas Bendrovėje nusistovėjusiomis sąlygomis.

2. Stebėtojų tarybos atlygis

- 2.1. Stebėtojų tarybos nariai gauna atlygį sutarčių dėl Stebėtojų tarybos nario veiklos pagrindu. Stebėtojų tarybos nariams yra mokamas fiksuotas mokestis, kurį tvirtina Bendrovės visuotinis

AB AKOLA GROUP REMUNERATION POLICY

This AB Akola Group Remuneration Policy (hereinafter referred to as **the Remuneration Policy**) establishes requirements and guidelines in determining the remuneration of the Head (hereinafter **the Chief Executive Officer**) and members of the board (hereinafter **the Board**) and supervisory board (hereinafter **the Supervisory Board**) of AB Akola Group (hereinafter referred to as **the Company**).

The Remuneration Policy shall be reviewed on a regular basis to be consistent with the Company's long-term strategy. The Remuneration Policy is reviewed and updated regularly, within the terms and in accordance with the procedures established by laws (at least every four years or when there are significant changes). The Policy is prepared and reviewed by the Chief Executive Officer and submitted to the Board for consideration. The Remuneration Policy, together with feedback and proposals, is submitted to the Supervisory Board and General Meeting of Shareholders of the Company. The Remuneration Policy shall be approved by the General Meeting of Shareholders of the Company.

1. General provisions

- 1.1. The Company's remuneration system is aligned with the Company's strategy, short-term and long-term objectives, as well as interests as set out below:
 - 1.1.1. The Remuneration Policy reflects the tasks formulated by the Company and the balanced short-term and long-term goals set, as well as the responsibilities undertaken.
 - 1.1.2. The Remuneration Policy seeks fair representation and value creation for all stakeholders – employees, shareholders, partners, consumers.
 - 1.1.3. The Company uses the remuneration system with the object to attract talented employees, motivate and retain them, while implementing the Company's long-term strategy.
- 1.2. By preparing the Remuneration Policy the conditions of the remuneration and recruitment of the Company's employees were considered, seeking that the remuneration for the members of the Company's bodies, who are remunerated, would be remunerated in accordance with the ordinary conditions established in the Company.

2. Remuneration of the Supervisory Board

- 2.1. Members of the Supervisory Board get remuneration on the basis of the Supervisory Board membership agreements. Members of the Supervisory Board are paid a fixed fee approved by

- akcininkų susirinkimas. Stebėtojų tarybos pirmininkui yra mokamas fiksuotas mokestis, taikant iki 1,6 koeficientą.
- 2.2. Už veiklą Stebėtojų taryboje jos nariams gali būti mokamos tantjemos.
 - 2.3. Bendrovė Stebėtojų tarybos nariams nemoka jokių kitų papildomų išmokų už jų, kaip Stebėtojų tarybos narių, darbą.
 - 2.4. Stebėtojų tarybos nariams gali būti suteikiamos Bendrovės akcijos arba atlyginama akcijų opcionais tik vadovaujantis AB Akola group akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.
 - 2.5. Sutartys su Stebėtojų tarybos nariais sudaromos Stebėtojų tarybos nario kadencijos laikotarpiui. Sutartis su Stebėtojų tarybos nariu gali būti nutraukiama bet kuriai šaliai apie tai pranešus prieš 14 dienų. Sutartyse su Stebėtojų tarybos nariais nėra taikomos jokios papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygos, taip pat nėra nustatomi su sutarties nutraukimu susiję mokėjimai.
 - 2.6. Stebėtojų tarybos narys turi teisę gauti kompensaciją už visas pagrįstas išlaidas, jeigu jos iš anksto buvo suderintos su Stebėtojų tarybos pirmininku raštu, kurias jis patyrė vykdydamas Stebėtojų tarybos nario pareigas, įskaitant, bet neapsiribojant, kelionės, apgyvendinimo ne Bendrovės veiklos vietoje, transporto, maitinimo kelionės metu, esant būtinybei, protingumo kriterijus atitinkančias išlaidas atlygiui už išorinių patarėjų, auditorių, teisininkų paslaugas ir pan. Stebėtojų tarybos narys privalo turėti tokias išlaidas pagrindžiančius atsiskaitymo dokumentus ir kvitus, kurie privalomi pagal buhalterinės apskaitos principus ir kurių pagrįstai reikalauja Bendrovė.

3. Valdybos atlygis

- 3.1. Valdybos nariai, kurie kartu yra ir Bendrovės darbuotojai, gauna atlygį pagal darbo sutartį. Atskiros sutartys dėl Valdybos nario veiklos nėra sudaromos.
- 3.2. Už veiklą Valdyboje jos nariams gali būti mokamos tantjemos.
- 3.3. Bendrovė Valdybos nariams nemoka jokių kitų papildomų išmokų už jų, kaip Valdybos narių, darbą.
- 3.4. Valdybos nariams gali būti suteikiamos Bendrovės akcijos arba atlyginama akcijų opcionais tik vadovaujantis AB Akola group akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.
- 3.5. Valdybos narys turi teisę gauti kompensaciją už visas pagrįstas išlaidas, jeigu jos iš anksto buvo suderintos su Valdybos pirmininku raštu, kurias jis

the General Meeting of Shareholders of the Company. The Chairman of the Supervisory Board is paid a fixed fee which is subject to up to 1.6 coefficient.

- 2.2. Members of the Supervisory Board may be remunerated with the payments for their activities (tantiems).
- 2.3. The Company does not pay any other additional benefits to the members of the Supervisory Board for their work as members of the Supervisory Board.
- 2.4. Members of the Supervisory Board may be granted shares of the Company or remunerated with share options only in accordance with the rules of granting shares of AB Akola Group, which are approved by the General Meeting of Shareholders of the Company.
- 2.5. Agreements with the members of the Supervisory Board are concluded for the term of office of the member of the Supervisory Board. Agreement with the member of the Supervisory Board may be terminated by any party by giving 14 calendar days prior written notice. Agreements with the members of the Supervisory Board does not establish any additional pensions or early retirement conditions, as well as no payments related to termination of the agreement are established.
- 2.6. The Supervisory Board member shall be entitled to reimbursement of all reasonable expenses, provided that they have been agreed in advance in writing with the Chairman of the Supervisory Board, incurred by him in the performance of his duties as the Supervisory Board member, including, but not limited to, travel, accommodation away from the place of business of the Company, transport, meals during the journey, expenses for external advisors, auditors, lawyers, etc., where necessary, in accordance with the criteria of reasonableness. The Supervisory Board member shall be required to keep and produce supporting documents concerning such expenses.

3. Remuneration of the Board

- 3.1. Members of the Board, who are also employees of the Company, get remuneration according to the signed employment contracts. Separate agreements for the activities of the Board member are not concluded.
- 3.2. Members of the Board may be remunerated with the payments for their activities (tantiems).
- 3.3. The Company does not pay any other additional benefits to the members of the Board for their work as members of the Board.
- 3.4. Members of the Board may be granted shares of the Company or remunerated with share options only in accordance with the rules of granting shares of AB Akola Group, which are approved by the General Meeting of Shareholders of the Company.
- 3.5. The Board member shall be entitled to reimbursement of all reasonable expenses,

patyrė vykdydamas Valdybos nario pareigas, įskaitant, bet neapsiribojant, kelionės, apgyvendinimo ne Bendrovės veiklos vietoje, transporto, maitinimo kelionės metu, esant būtinybei, protingumo kriterijus atitinkančias išlaidas atlygiui už išorinių patarėjų, auditorių, teisininkų paslaugas ir pan. Valdybos narys privalo turėti tokias išlaidas pagrindžiančius atsiskaitymo dokumentus ir kvitus, kurie privalomi pagal apskaitos principus ir kurių pagrįstai reikalauja Bendrovė.

4. Generalinio direktoriaus atlygis

- 4.1. Generalinio direktoriaus atlygis turi atitikti rinkos sąlygas ir kompetenciją, atspindėti pozicijai keliamus reikalavimus ir prisiimamą atsakomybę bei Bendrovės finansinius rezultatus.
- 4.2. Generalinio direktoriaus atlygį sudaro fiksuota bei kintama dalis.
- 4.3. Fiksuota dalis yra nustatoma ir tvirtinama Valdyboje bei mokama pagal Bendrovėje galiojančias taisykles.
- 4.4. Kintama atlygio dalis yra mokama pasibaigus finansiniams metams Valdybos sprendimu, atsižvelgiant į patvirtintą strategiją, nustatytus finansinius ir nefinansinius tikslus, kurie gali būti: Bendrovės finansinė veikla, metinis rezultatas, biudžeto vykdymas, strateginė verslo plėtra, įvykdyti projektai bei sandoriai, prisidedantys prie Bendrovės strategijos įgyvendinimo, Bendrovės tikslų ir misijos įgyvendinimas, pasiekti atitinkami finansiniai rodikliai arba konkretūs finansiniai tikslai. Valdybos iniciatyva Generaliniam direktoriui gali būti skiriama skatinamoji išmoka siekiant įvertinti gerai atliktą darbą, įgyvendintą svarbų projektą, užtikrinant Bendrovės strategijos įgyvendinimą. Skatinamoji išmoka nėra Bendrovės garantuojama ir (arba) privaloma.
- 4.5. Generaliniam direktoriui gali būti suteikiamos Bendrovės akcijos arba atlyginama akcijų opcionais tik vadovaujantis AB Akola group akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.
- 4.6. Bendrovė gali teikti kitas naudas Generaliniam direktoriui ir jos priklauso nuo rinkoje susiklosčiusių sąlygų bei gali keistis. Papildomos naudos gali būti teisė į Bendrovės automobilį, sveikatos ir medicininės paslaugas, pensijų programos ir kitos.
- 4.7. Paskirta kintama atlygio dalis už metinius rezultatus nėra atidedama. Premija gali būti susigrąžinama per 12 mėnesių nuo paskyrimo, jeigu paaiškėja, jog buvo paskirta pagal pateiktą Generalinio direktoriaus klaidingą arba melagingą informaciją. Sprendimą priima Valdyba.

provided that they have been agreed in advance in writing with the Chairman of the Board, incurred by him in the performance of his duties as the Board member, including, but not limited to, travel, accommodation away from the place of business of the Company, transport, meals during the journey, expenses for external advisors, auditors, lawyers, etc., where necessary, in accordance with the criteria of reasonableness. The Board member shall be required to keep and produce supporting documents concerning such expenses, which are required by accounting principles and which are reasonably required by the Company.

4. Remuneration of the Chief Executive Officer

- 4.1. The remuneration of the Chief Executive Officer shall be in line with market conditions and competence, as well as reflect the requirements and responsibilities that the position entails and financial results of the Company.
- 4.2. The remuneration package of the Chief Executive Officer consists of a fixed and a variable parts.
- 4.3. The fixed part is determined and approved by the Board and paid in accordance with the rules applicable in the Company.
- 4.4. The variable part is paid after closing of the financial year by the decision of the Board, taking into account the approved strategy, financial and non-financial objectives, such as: Company's financial activity, annual results, budget execution, strategic business development, performance of transactions and projects that contribute to implementation of the Company's strategy, goals and mission, achievement of relevant financial ratios or specific financial objectives. At the initiative of the Board, the Chief Executive Officer may be additionally granted an incentive payment to encourage a well-done work or well-performed important project that ensures the implementation of the Company's strategy. The incentive payment is not guaranteed and/or not binding on the Company.
- 4.5. The Chief Executive Officer may be granted shares of the Company or remunerated with the share options only in accordance with the rules of granting shares of AB Akola Group, which are approved by the General Meeting of Shareholders of the Company.
- 4.6. The Company may provide other benefits to the Chief Executive Officer, which are subject to market conditions and may change from time to time. Additional benefits may include entitlement to the Company's car, health and medical services, pension schemes, other.
- 4.7. The allocated annual variable portion of the remuneration shall not be deferred. However it might be recovered within 12 months after allocation, if it transpires that allocation was calculated on the basis of false or misleading information provided by the Chief Executive Officer. The decision is taken by the Board.

- 4.8. Išėjimo iš darbo atveju, savo noru ar Bendrovės iniciatyva, kompensacija nėra nustatyta, tačiau negali viršyti 24 nustatytų fiksuotų atlyginimų. Kitos sąlygos nustatomos pagal galiojančius teisės aktus.
- 4.9. Sutartyje su Generaliniu direktoriumi nėra taikomos jokios papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygos.

5. Akcijų išlaikymo sąlygos vadovaujamas pareigas einantiems asmenims

- 5.1. Šio punkto taisyklės taikomos tik vadovaujamas pareigas einantiems asmenims pagal Piktnaudžiavimo rinka reglamento nuostatas.
- 5.2. Vadovaujamas pareigas einantiems asmenims draudžiama parduoti ar kitokiu būdu perleisti pagal Akcijų opciono sutartis įgytas Akcijas tretiesiems asmenims 3 (trejus) metus nuo Akcijų įgijimo arba iki jų išbraukimo iš vadovaujamas pareigas einančių asmenų sąrašo, pasibaigus kadencijai arba darbo sutarčiai. Ši nuostata taikoma ir įtraukiama į naujai sudaromas Akcijų opciono sutartis.

6. Baigiamosios nuostatos

- 6.1. Rengiant, analizuojant ir vertinant Atlygio politikos projektą bei teikiant siūlymus dėl jo, taip pat prižiūrint Atlygio politiką ir inicijuojant Atlygio politikos pakeitimus, Generalinis direktorius, Valdybos ir Stebėtojų tarybos nariai privalo veikti objektyviai, nešališkai, sąžiningai ir lojaliai Bendrovės ir visų jos akcininkų atžvilgiu, negali piktnaudžiauti savo teisėmis bei įgaliojimais, privalo vengti realių ar potencialių interesų konfliktų tarp jų ir Bendrovės. Atsiradus aplinkybėms, dėl kurių galėtų kilti valdymo, priežiūros organo nario ir Bendrovės interesų konfliktas, atitinkamo organo narys apie tokias aplinkybes privalo nedelsiant raštu informuoti Bendrovę ir organą, kurio narys jis yra ir (arba) nusišalinti norminių ir Bendrovės teisės aktų nustatyta tvarka.
- 6.2. Atlygio politika įsigalioja, kai ją savo sprendimu patvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.
- 6.3. Atlygio politika ir informacija apie Atlygio politikos įgyvendinimą skelbiama Bendrovės interneto tinklalapyje.

4.8. In the event of termination of employment, voluntarily or on the initiative of the Company, there is no agreed compensation, yet in each case the redundancy pay may not exceed the sum of 24 fixed salaries. Other conditions are determined by the effective legal acts.

4.9. Agreement with the Chief Executive Officer does not establish any additional pensions or early retirement conditions.

5. Share retention conditions for persons holding managerial positions

- 5.1. The rules in this section apply only to persons holding managerial positions in accordance with the Market Abuse Regulation.
- 5.2. The persons holding managerial positions are prohibited from selling or otherwise transferring Shares, acquired under Share Option Agreements to third parties for 3 (three) years from the acquisition of the Shares or until their removal from the list of persons holding managerial positions, upon the expiration of their term of office or employment contract. This provision applies and is included in newly concluded Share Option Agreements.

6. Final provisions

- 6.1. The Chief Executive Officer, members of the Board and the Supervisory board shall act objectively, impartially, honestly and loyally in respect of the Company and all of its shareholders while drafting, analysing and evaluating the Remuneration Policy project and submitting feedback regarding it, as well as while reviewing the Remuneration Policy and initiating the amendments of the Remuneration Policy, they shall not abuse their rights and authorisations, must avoid any real or potential conflict of interests between them and the Company. In case of any circumstances due to which conflict of interests may occur between a member of the governing or supervisory body and the Company, respective body's member shall inform regarding such circumstances in writing the Company and the respective body, member of which he/she is, and/or withdraw in accordance with the laws and internal rules of the Company.
- 6.2. The Remuneration Policy enters into force after its approval by the General Meeting of Shareholders of the Company.
- 6.3. The Remuneration Policy and information on the implementation of the Remuneration Policy are published on the Company's website.