

**PUBLIC LIMITED LIABILITY
COMPANY
“NOVATURAS”
REMUNERATION POLICY**

**AKCINĖS BENDROVĖS
„NOVATURAS“
ATLYGIO POLITIKA**

General information and objectives of the Remuneration Policy

This document sets out the remuneration policy applying to Public limited liability company “Novaturas” (hereinafter “Company”) and its subsidiaries (hereinafter “Subsidiaries”) (hereinafter Company and its Subsidiaries might refer to the “Group”).

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.

The remuneration policy of the Company corresponds the strategy of the Company, long-term and short-term goals and interest and is prepared considering the fact that the employees of the Company and its Subsidiaries, members of the bodies significantly contribute to their implementation and success.

The general objective of the remuneration policy is to establish general principles for the remuneration of the employees and members of the bodies of the Group companies for their work and results. Remuneration policy was prepared considering the present remuneration and employments conditions of the Group employees and compared them with market conditions. In addition, the aim is to attract, retain and motivate qualified employees and managers, to reconcile their interest with the interests of the Group companies, thereby creating long-term value for the customers, shareholders, members of the bodies, employees, partners and other stakeholders of the Group companies.

The remuneration policy is intended for the employees of the Company and its Subsidiaries (including CEO of the Company) and the members of the bodies of the Company and its Subsidiaries (including the members of the Board of the Company).

The Remuneration and Nomination Committees are not formed within the Company, their functions at the Group level are performed by the Board of the Company.

1. Terms used

“**Remuneration**” – the financial remuneration paid for the work performed, which consists of a fixed part of remuneration (PAD) and, possibly, a

Bendroji informacija ir Atlygio politikos tikslai

Šiame dokumente išdėstyta atlygio politika, taikoma Akcinės bendrovės „Novaturas“ (toliau „Bendrovė“) ir jos dukterinėms bendrovėms (toliau „Dukterinės bendrovės“) (Bendrovė ir jos dukterinės bendrovės toliau gali būti kartu vadinamos „Grupe“).

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.

Bendrovės atlygio politika atitinka Bendrovės veiklos strategiją, ilgalaikius ir trumpalaikius tikslus bei interesus bei yra parengta atsižvelgiant į tai, jog prie jų įgyvendinimo ir Bendrovės sėkmės reikšmingai prisideda Bendrovės ir jos Dukterinių bendrovių darbuotojai, organų nariai.

Bendras atlygio politikos tikslas yra nustatyti bendrus principus, kaip Grupės bendrovių organų nariams ir darbuotojams yra atlyginama už jų darbą ir pasiektus rezultatus. Rengiant atlygio politiką buvo atsižvelgta į Grupės darbuotojų dabartines atlygio ir įdarbinimo sąlygas, taip pat šio sąlygos buvo lyginamos su rinkos sąlygomis. Be to, siekiama pritraukti kvalifikuotus darbuotojus ir vadovus, juos išlaikyti ir motyvuoti, suderinti jų interesus su Grupės interesais, tuo kuriant ilgalaikę vertę Grupės bendrovių klientams, akcininkams, organų nariams, darbuotojams, partneriams ir kitoms suinteresuotoms šalims.

Atlygio politika yra skirta Bendrovės ir jos Dukterinių bendrovių darbuotojams (įskaitant Bendrovės vadovą) bei Bendrovės ir jos Dukterinių bendrovių organų nariams (įskaitant Bendrovės valdybos narius).

Bendrovė nesudaro Atlygio ir Skyrimo komitetų, jų funkciją Grupės mastu atlieka Bendrovės valdyba.

1. Naudojamos sąvokos

„**Atlygis**“ – už atliekamą darbą mokamas finansinis atlygis, kurį sudaro pastovioji atlygio dalis (PAD) ir, galimai, kintamoji atlygio dalis

variable part of the remuneration (KAD), other monetary remuneration (KPA) and other benefits; **“Remuneration Policy”**- this remuneration policy of AB “Novaturas”;

“The Company” – AB “Novaturas”;

“CEO” – the general manager of the Company;

“Employee” – a person working within the Company or its Subsidiary under the employment contract;

“Subsidiary” – the subsidiary of AB “Novaturas”;

“Group” – the Company and its Subsidiaries.

2. Changes in the Remuneration Policy

This new version of the Remuneration Policy contains the following significant changes compared to the previous version: (i) the Company no longer has a Remuneration and Nomination Committee which performs the functions of supervision and control of the Remuneration Policy; (ii) considering that the Company no longer has a Supervisory Board, changes are made to the Remuneration Policy in this regard; (iii) the terms and forms of payment of the variable remuneration are specified.

3. Management and Supervision

CEO of the Company is responsible for the preparation of the Remuneration Policy. The Board of the Company is responsible for the continuous supervision of the Remuneration Policy and the implementation of its provisions.

The Remuneration Policy must be submitted to the general meeting of shareholders for approval at least every four years, as well as if there are significant changes in the Remuneration Policy.

The Company may deviate from the Remuneration Policy if such deviation is necessary to ensure the long-term interest and business continuity of the Group. Such deviations shall be announced immediately in the same manner as the Remuneration Policy.

4. Remuneration Principles

The Company provides guiding principles that drive remuneration-related decision-making across every level of the Company and its subsidiaries.

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

(KAD), kitas piniginis atlygis (KPA) bei kitos naudos;

„Atlygio politika“ – ši AB „Novaturas“ atlygio politika;

„Bendrovė“ – AB „Novaturas“;

„Bendrovės vadovas“ – Bendrovės generalinis direktorius;

„Darbuotojas“ – asmuo, dirbantis Bendrovėje ar jos Dukterinėje bendrovėje pagal darbo sutartį;

„Dukterinė bendrovė“ – AB „Novaturas“ dukterinė bendrovė;

„Grupė“ – Bendrovė ir jos Dukterinės bendrovės.

2. Atlygio politikos pasikeitimai

Šioje naujai išdėstytoje Atlygio politikos redakcijoje atsiranda šie esminiai pakeitimai palyginus su ankstesne redakcija: (i) Bendrovėje nebelieka Atlygio ir Skyrimo komiteto, atliekančio Atlygio politikos priežiūros ir kontrolės funkciją; (ii) atsižvelgiant į tai, kad Bendrovėje nebėra Stebėtojų tarybos, atliekami su tuo susiję Atlygio politikos pakeitimai; (iii) patikslinamos kintamojo atlygio mokėjimo sąlygos ir formos.

3. Valdymas ir priežiūra

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

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

Bendrovė gali nukrypti nuo Atlygio politikos, jeigu toks nukrypimas būtinas siekiant užtikrinti Grupės ilgalaikius interesus ir veiklos tęstinumą. Apie tokius nukrypimus nedelsiant paskelbiama tokia pačia tvarka, kaip skelbiama pati Atlygio politika.

4. Atlygio principai

Bendrovė nustato pagrindinius principus, kurie taikomi priimant sprendimus dėl atlygio visuose Bendrovės ir jos Dukterinių bendrovių lygiuose.

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

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 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, promote loyalty.

- **Integrating risk management and remuneration**

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 inside rules and regulations.

The Board of the Company shall adopt risk management, remuneration recovery, and repayment policies reliable enough to deter excessive risk-taking.

- **Good corporate governance**

Good corporate governance is fostered by oversight by Board of the Company 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

ir atlygina už rezultatus, kurie sukuria Grupei 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 Grupės mastu, verslo padaliniuose ir individualiame lygmenyje.

- **Gabiausių darbuotojų pritraukimas ir išlaikymas**

Ilgalaikę Grupės sėkmę lemia jos darbuotojų kompetencija. Grupės 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 Grupės verslo augimui ir palaikymui, skatinti lojalumą.

- **Rizikos valdymo ir atlygio integracija**

Bendrovės 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 vidines taisykles ir reglamentus.

Bendrovės valdyba nustatys patikimą rizikos valdymo, atlygio išieškojimo ir grąžinimo politiką, galinčią sulaukyti nuo per didelės rizikos.

- **Geros valdysenos praktika**

Geras įmonės valdymas palaikomas Bendrovės valdybos prižiūrint vadovų atlygio programą, įskaitant Grupės atlygio principų laikymąsi, bendrų Grupės išteklių, naudojamų skatinamajam atlygiui, peržiūrėjimą ir tvirtinimą.

- **Skaidrumas akcininkams**

Labai svarbu, kad akcininkai būtų skaidriai informuojami apie Atlygio politikos taikymą. Siekdama akcininkams suteikti pakankamai informacijos ir konteksto, kad

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.

- **Transparency with employees**

It must be clear to each Employee how his remuneration is determined and what performances, competencies and qualifications determine the amount of remuneration.

- **Flexibility**

In the event of the need to hire or retain an Employee who has a significant impact on the Group's operations or to manage the risks arising from the change of Employees, decisions may be made by the Group companies applying exceptions to this Remuneration Policy.

Employees are subject to equal system of remuneration without discrimination on grounds of sex, age, nationality, race, social status, religion, social orientation, etc.

Employment contracts are concluded for an indefinite period and, if necessary, for a temporary period. The employment contracts set the notice periods established in the legal acts regulating the legal relations of employment, the notice periods for CEO of the Company are set by the Board, taking into account the valid legal regulations and interest of the Company. Agreements with the members of the Board of the Company are concluded for the term of their cadence.

In order to attract and retain qualified executives and board members, they are insured by directors' and officers' liability insurance (D&O insurance). Decisions on insurance and its conditions at the Group level are made and implemented by the Board. The Group undertakes to reimburse the members of the supervisory and management bodies of the Group companies for legal cost arising from claims made by third parties in connection with performance of their functions, except in the event of willful misconduct or gross negligence approved by the competent national authority.

Deferred payments periods have not been set (except for the Company's share options).

Measures taken to avoid conflicts of interest

galėtų įvertinti Grupės atlygio programas, praktiką ir jų efektyvumą, Bendrovė atskleidžia esmines taikomos atlygio programos sąlygas ir įgyvendinimo rezultatus.

- **Skaidrumas darbuotojams**

Kiekvienam Darbuotojui turi būti aišku, kaip nustatomas jo atlygis ir nuo kokių Darbuotojo darbo rezultatų, kompetencijų ir kvalifikacijos priklauso jo dydis.

- **Lankstumas**

Esant būtinybei pasamdyti ar išlaikyti svarbią reikšmę Grupės veiklai turintį Darbuotoją ar suvaldyti kylančias rizikas dėl Darbuotojų kaitos, Grupės bendrovėse gali būti priimami sprendimai taikant išimtis iš šios Atlygio politikos.

Darbuotojams taikoma vienoda atlygio apmokėjimo sistema, nediskriminuojant jų dėl lyties, amžiaus, tautybės, rasės, socialinės padėties, religijos, socialinės orientacijos ir pan.

Darbo sutartys sudaromos neterminuotam ir, pagal poreikį, terminuotam laikotarpiui. Darbo sutartyse nustatomi darbo teisinius santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose nustatyti įspėjimo terminai, su Bendrovės vadovu sudaromoje darbo sutartyje įtvirtinti įspėjimo terminai yra nustatomi valdybos, atsižvelgiant į galiojančią teisinį reglamentavimą ir Bendrovės interesus. Sutartys su Bendrovės valdybos nariais sudaromos jų kadencijos laikotarpiui.

Siekiant pritraukti ir išlaikyti kvalifikuotus vadovus ir valdybos narius, jie yra draudžiami direktorių ir vadovų civilinės atsakomybės draudimu (*D&O insurance*). Sprendimus dėl draudimo ir jo sąlygų Grupės mastu priima ir įgyvendina valdyba. Grupės įmonių priežiūros ir valdymo organų nariams, Grupė įsipareigoja atlyginti bylinėjimosi išlaidas, kylančias dėl trečiųjų asmenų jiems reikiamų reikalavimų, susijusių su jų funkcijų atlikimu, išskyrus valstybės kompetentingai institucijai pripažinus tokio asmens tyčią arba didelį neatsargumą.

Paskirto atlygio mokėjimo atidėjimo laikotarpiai (išskyrus Bendrovės akcijų opcionus) nėra nustatyti.

Priemonės interesų konfliktams išvengti

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

- Part Board members of the Company are independent and together with the Board provides both independent oversight and control of the Company's Remuneration Policy and pay practices.
- Decisions on individual remuneration of Employees are made by the head of the respective Group company. The remuneration of the CEO and CFO is determined/approved by the Board of the Company. The Board of the Company also reviews the remuneration of high-paid (top level management) Employees as necessary.

5. Remuneration Structure

The Company and its Subsidiaries ensure for its Employees a competitive and fair remuneration for results achieved by the Company, its Subsidiary and/or 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:

- **Fixed part of remuneration (PAD)** – is the monthly salary specified in the employment contract, i.e. basic part of wage. PAD and its amount shall be determined in the Employees' employment contracts and shall be paid in accordance with the procedures established by law. Members of the elected bodies who have not concluded employment contracts with the Company may receive remuneration in the form prescribed by legal acts and in accordance with service provision contracts.

PAD for Employees of Group companies are reviewed and determined normally once a year. PAD for the Employees of the Company is determined by the CEO. PAD for the Employees of other Group companies is determined by the head of the Group company.

PAD is determined in accordance with the law and the internal procedures of the companies.

PAD for the Company's CEO and CFO is established by the Company's Board.

PAD is determined considering the level of responsibility, professional experience,

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

- Dalis Bendrovės valdybos narių yra nepriklausomi ir kartu su Valdyba vykdo nepriklausomą Atlygio politikos ir mokėjimų praktikos priežiūrą bei kontrolę.
- Sprendimus dėl darbuotojų individualaus atlygio priima atitinkamos Grupės bendrovės vadovas. Bendrovės vadovo ir Bendrovės finansų direktoriaus atlyginimą nustato/tvirtina Bendrovės valdyba. Bendrovės valdyba, reikalui esant, taip pat peržiūri didelį atlyginimą gaunančių Darbuotojų (aukščiausių vadovų) atlygį.

5. Atlygio struktūra

Bendrovė ir Dukterinės bendrovės Darbuotojams užtikrina konkurencingą ir teisingą atlygį už Bendrovės, Dukterinės bendrovės ir (arba) Grupės, taip pat darbuotojo asmeniškai pasiektus rezultatus. Atlygio politikos tikslas – išlaikyti esamus ir pritraukti naujus darbuotojus, siekiant užtikrinti verslo sėkmę.

Pagrindinės atlygio dalys:

- **Pastovioji atlygio dalis (PAD)** – darbo sutartyje nustatytas kas mėnesinis darbo užmokestis, t.y. bazinė darbo užmokesčio dalis. PAD ir jo dydis nustatomas Darbuotojų darbo sutartyse ir mokamas įstatymų nustatyta tvarka. Renkamų organų nariai, kurie nesudarę darbo sutarčių su Bendrove, gali gauti atlygį teisės aktų nustatyta forma ir pagal paslaugų sutartis.

PAD Grupės bendrovės Darbuotojams peržiūrimas ir nustatomas paprastai kartą per metus. Bendrovės Darbuotojams PAD nustato Bendrovės vadovas. Kitų Grupės bendrovių PAD nustato tos Grupės bendrovės vadovas.

PAD nustatomas remiantis teisės aktais ir bendrovių vidinėmis tvarkomis.

Bendrovės vadovui ir finansų direktoriui PAD nustato Bendrovės valdyba.

PAD nustatomas atsižvelgiant į atsakomybės lygį, profesinę patirtį,

personal qualities required for the position, market conditions.

- **Variable part of remuneration (KAD)** – annual, quarterly or monthly bonus or share options. KAD – is an additional remuneration for the Employee which is granted and paid at the initiative of the Company as a means of promoting and motivating Employees. KAD can be short-term (bonuses, supplements for additional project) and long-term (share options). The purpose of KAD is to motivate Employees for his good performance, for good performance or results of Company or its department or all the Group. KAD may form significant part of the annual PAD and, in exceptional cases, may exceed the PAD for top management.

Short – term incentives. Annual bonuses are paid to top management based on the achievement of Group's net profit (or EBITDA) result (or other profitability indicator) and/or considering the change in the share price. The Board of the Company determines the specific results to be achieved by top-management, award criteria and the procedures for calculating bonuses.

Bonuses are paid to other Employees depending on the Group's net profit (or EBITDA) result (or other profitability indicator) and other objectively identifiable and measurable indicators. The specific results to be achieved and the procedure for calculating bonuses and award criteria shall be determined by CEO of the Company.

Board members may be paid royalties in accordance with procedures established by law.

Long-term incentives. Share options are granted to top management, Employees and members of the Board of the Company in accordance with the Rules for Granting Shares approved by the Company's shareholders' meeting and published on the Company's website.

The purpose of the rules for granting shares of the Company and granting the share options is to safeguard the business strategy, long term goals and interests of the Group by providing additional measures to motivate and retain professional, qualified and competent

užimamoms pareigoms reikalingas asmenines savybes, rinkos sąlygas.

- **Kintamoji atlygio dalis (KAD)** – metinės, ketvirtinės ar mėnesinės premijos ar akcijų opcionai. KAD – tai papildomas Darbuotojo atlygis, kuris yra skiriamas ir mokamas Bendrovės iniciatyva, kaip Darbuotojų skatinimo ir motyvavimo priemonė. KAD gali būti trumpalaikė (premijos, priedai už konkretų projektą) ir ilgalaikė (akcijų opcionai). KAD skiriama paskatinti Darbuotojus už gerai atliktą darbą, Darbuotojo, Bendrovės ar jos padalinio, Grupės veiklą ar veiklos rezultatus. KAD gali sudaryti reikšmingą metinio PAD dalį ir išskirtiniais atvejais aukščiausios grandies vadovams gali viršyti PAD.

Trumpalaikės skatinimo priemonės. Metiniai priedai (premijos) aukščiausiems vadovams mokami priklausomai nuo pasiekto Grupės grynojo pelno (arba EBITDA) rezultato (*ar kito pelningumo rodiklio*) ir/arba atsižvelgiant į akcijų kainos pokytį. Aukščiausiems vadovams konkrečius siektinus rezultatus ir premijų apskaičiavimo tvarką, skyrimo kriterijus nustato Bendrovės valdyba.

Priedai (premijos) kitiems darbuotojams mokami priklausomai nuo pasiekto Grupės grynojo pelno (arba EBITDA) rezultato (*ar kito pelningumo rodiklio*) ir kitų objektyviai nustatomų ir įvertinamų rodiklių. Konkrečius siektinus rezultatus ir premijų apskaičiavimo tvarką, skyrimo kriterijus nustato Bendrovės vadovas.

Valdybos nariams gali būti mokamos tantjemos įstatymų nustatyta tvarka.

Ilgalaikės skatinimo priemonės. Akcijų opcionai suteikiami aukščiausiems vadovams, Darbuotojams ir Bendrovės valdybos nariams vadovaujantis Bendrovės Akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina Bendrovės akcininkų susirinkimas ir kurios skelbiamos Bendrovės interneto puslapyje.

Bendrovės akcijų suteikimo taisyklėmis ir pagal jas suteikiamais akcijų opcionais siekiama užtikrinti Grupės veiklos strategiją, ilgalaikius tikslus ir interesus, papildomomis priemonėmis motyvuojant ir siekiant išlaikyti profesionalią, kvalifikuotą, kompetentingą, įvairiapusių žinių bei

team with diverse knowledge and experience and to encourage employees of the Group, Board members to contribute to the success of the Group, to increase the financial and property interests of employees and to promote long-term work in the Group, thus increasing the value of the Group and aligning long term interests of themselves and the Group.

Other monetary remuneration

Other monetary remuneration (KPA) – supplements or other benefits; Employee may be paid a supplement for additional work, performance of additional functions not provided for in their employment contract and/or job description, or performance of additional tasks. Supplements is determined by the order of CEO of the Company or the head of the Subsidiary. The supplement is not included in the amount of PAD set for the Employee.

Other benefits (KN) – are benefits provided to the Employee that have a financial value but do not involve monetary bonuses, i.e. non-monetary benefits. The package of indirect financial benefits is selected taking into account the financial position and strategy of the Group or its individual company, as well as the principles of fairness, equality and transparency and the situation in the labor market.

Severance payments and non-competition

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

Group companies do not normally have prior arrangements for severance pay, supplementary pensions or early retirement arrangements, but in exceptional cases and subjects to the decisions of the relevant competent authority such arrangements are possible. The maximum possible severance pay for an Employee is the amount of his/her average salary for 12 (twelve) months, unless the Board decides to grant a higher severance pay in a specific case.

No termination benefits are paid upon resignation or removal of the respective member of the Board.

Non-competition agreements may be entered with the top management on the initiative of the Company.

6. Language

patirties turinčią komandą ir skatinant Grupės Darbuotojus, valdybos narius prisidėti prie Grupės sėkmės, didinant darbuotojų finansinį, turinį interesą bei skatinant ilgalaikį darbą Grupėje, taip didinant Grupės vertę ir suderinant ilgalaikius savo ir Grupės interesus.

Kitas piniginis atlygis

Kitas piniginis atlygis (KPA) – priemoka ar kitos išmokos; Darbuotojui gali būti mokama priemoka už papildomą darbą, papildomų funkcijų, nenumatytų jų darbo sutartyje ir (ar) pareiginiuose nuostatuose, vykdymą ar papildomų užduočių atlikimą. Priemoka nustatoma Bendrovės ar Dukterinės bendrovės vadovo įsakymu. Priemoka nėra įskaiciuojama į Darbuotojui nustatytą PAD dydį.

Kitos naudos (KN) – tai Darbuotojui suteikiama finansinę vertę turinti nauda, tačiau nesusijusi su piniginiiais priedais, t.y. nepiniginės naudos. Netiesioginių finansinių naudų paketas parenkamas atsižvelgus į Grupės ar atskiros jos bendrovės finansinę padėtį ir strategiją, taip pat teisingumo, lygybės ir skaidrumo principus bei situaciją darbo rinkoje.

Išeitinės išmokos ir nekonkuravimas

Pagal atitinkamos Grupės bendrovės nacionalinius teisės aktus, išeidami iš darbo darbuotojai gali turėti teisę į išeitinę 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.).

Grupės bendrovėse įprastai nėra taikomi išankstiniai susitarimai dėl išeitinių išmokų dydžių, dėl papildomų pensijų ar išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų, tačiau išimtiniais atvejais ir atitinkamam kompetentingam organui nutarus, tokie susitarimai galimi. Maksimali galima išeitinė išmoka Darbuotojui - 12 (dvylikos) mėnesių jo vidutinio darbo užmokesčio suma, nebent atskiru Valdybos sprendimu konkrečiu atveju būtų nutarta skirti didesnę išmoką.

Valdybos nariams atsistatydinus arba atšaukus iš užimamų pareigų išeitinės išmokos nėra mokamos.

Bendrovės iniciatyva su aukščiausios grandies vadovais gali būti sudaromi nekonkuravimo susitarimai.

6. Kalba

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

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

7. Disclosure

7. Paskelbimas

External Disclosure

Išorinis paskelbimas

This Remuneration 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.

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

Internal Disclosure

Vidinis paskelbimas

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.

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.

8. Final provisions

8. Baigiamosios nuostatos

Remuneration report

Atlygio ataskaita

At the end of the financial year, the Company prepares a remuneration report specifying the remuneration of the Company's CEO and members of the elected bodies by the shareholders meeting, including any bonuses not provided for in the Remuneration Policy for the last financial year and this remuneration report is presented to the Company's general shareholders meeting and might be a part of annual report.

Pasibaigus finansiniams metams, Bendrovė parengia atlygio ataskaitą, kurioje apžvelgiami Bendrovės vadovo ir akcininkų susirinkimo renkamų organų narių atlyginimai, įskaitant visas bet kokios priemokas, nenumatytas Atlygio politikoje, skirtas per paskutinius finansinius metus, kuri pateikiama eiliniam Bendrovės visuotiniam akcininkų susirinkimui ir gali būti sudėtinė metinio pranešimo dalis.