

PATVIRTINTA  
AB „Linus Agro Group“ visuotiniame akcininkų  
susirinkime  
202\_ - \_\_ - \_\_ protokolas Nr. \_\_

APPROVED  
In AB Linus Agro Group General Meeting of  
Shareholders  
\_\_/\_\_/202\_ Minutes No. \_

## AB „LINAS AGRO GROUP“ ATLYGIO POLITIKA

## AB LINAS AGRO GROUP REMUNERATION POLICY

Ši AB „Linus Agro Group“ atlygio politika (toliau – **Atlygio politika**) apibrėžia reikalavimus ir gaires AB „Linus Agro Group“ (toliau – **Bendrovė**) vadovo (toliau – **Generalinis direktorius**) ir valdybos (toliau – **Valdyba**) narių atlyginimo nustatymui.

This AB Linus Agro Group Remuneration Policy (hereinafter referred to as **the Remuneration Policy**) establishes requirements and guidelines in determining the remuneration of the Managing Director and the Board members of AB Linus Agro Group (hereinafter referred to as **the Company**).

Atlygio politika turi būti reguliariai peržiūrima, kad atitiktų ilgalaikę Bendrovės strategiją.

The Remuneration Policy shall be reviewed on a regular basis to be consistent with the Company's long-term strategy.

### 1. Bendrosios nuostatos

1.1. Bendrovės atlygio sistema yra suderinta su pasirinkta Bendrovės strategija, trumpalaikiais ir ilgalaikiais tikslais, kaip nurodyta žemiau:

1.1.1. Atlygio politika atspindi Bendrovėje formuluojamas užduotis ir keliamus subalansuotus trumpalaikius bei ilgalaikius tikslus, prisiimtą 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.

### 2. Valdybos atlygis

2.1. Valdybos nariai, kurie kartu yra ir Bendrovės darbuotojai, gauna atlygį pagal darbo sutartį.

2.2. Už veiklą Valdyboje jos nariams gali būti mokamos tantjemos.

2.3. Bendrovė Valdybos nariams nemoka jokių kitų papildomų išmokų už jų, kaip Valdybos narių, darbą.

2.4. Valdybos nariams gali būti suteikiamos Bendrovės akcijos arba atlyginama akcijų opcionais tik vadovaujantis AB „Linus Agro

### 1. General provisions

1.1. The Company's remuneration system is aligned with the Company's strategy, short-term and long-term objectives, 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.

### 2. Remuneration of the Board

2.1. Members of the Board, who are also employees of the Company, get remuneration according to the signed employment contracts.

2.2. Members of the 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 Board for their work as Members of the Board.

2.4. Members of the Board may be granted shares of the Company or remunerated with share options only in accordance with the rules of

Group“ akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina visuotinis Bendrovės akcininkų susirinkimas.

### **3. Generalinio direktoriaus atlygis**

3.1. Generalinio direktoriaus atlygis turi atitikti rinkos sąlygas ir kompetenciją, atspindėti pozicijai keliamus reikalavimus ir prisiimamą atsakomybę bei Bendrovės finansinius rezultatus.

3.2. Generalinio direktoriaus atlygį sudaro fiksuota bei kintama dalis, taip pat gali būti taikomos akcijų opcionų programos.

3.3. Fiksuota dalis yra nustatoma ir tvirtinama Valdyboje bei mokama pagal Bendrovėje galiojančias taisykles.

3.4. 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 privaloma.

3.5. Generaliniam direktoriui gali būti suteikiamos Bendrovės akcijos arba atlyginama akcijų opcionais tik vadovaujantis AB „Linus Agro Group“ akcijų suteikimo taisyklėmis, kurias tvirtina visuotinis Bendrovės akcininkų susirinkimas.

3.6. 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.

3.7. Paskirta kintama atlygio dalis už metinius rezultatus nėra atidedama. Premija gali būti susigrąžinama per 12 mėnesių nuo

granting shares of AB Linas Agro Group, which are approved by the General Meeting of Shareholders of the Company.

### **3. Remuneration of the Managing Director**

3.1. The remuneration of the General Manager shall be in line with financial results of the Company, market conditions, competence, as well as reflect the requirements and responsibilities that the position entails.

3.2. The remuneration package of the General Manager consists of a fixed and a variable parts; share option programs may also be applied.

3.3. The fixed part is determined and approved by the Board and paid in accordance with the rules applicable in the Company.

3.4. 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 General Manager 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.

3.5. The General Manager may be granted shares of the Company or remunerated with the share options only in accordance with the rules of granting shares of AB Linas Agro Group, which are approved by the General Meeting of Shareholders of the Company.

3.6. The Company may provide other benefits to the General Manager, 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.

3.7. The allocated annual variable portion of the remuneration shall not be deferred. However it might be recovered within 12 months after

paskyrimo, jeigu paaiškėja, jog buvo paskirta pagal pateiktą Generalinio direktoriaus klaidingą arba melagingą informaciją. Sprendimą priima Valdyba.

allocation, if it transpires that allocation was calculated on the basis of false or misleading information provided by the General Manager. The decision is taken by the Board.

3.8. 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.

3.8. 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. Baigiamosios nuostatos**

#### **4. Final provisions**

4.1. Atlygio politika įsigalioja, kai ją savo sprendimu patvirtina Bendrovės visuotinis akcininkų susirinkimas.

4.1. The Remuneration Policy enters into force after its approval by the General Meeting of Shareholders of the Company.

4.2. Atlygio politika ir informacija apie Atlygio politikos įgyvendinimą skelbiama Bendrovės interneto tinklalapyje.

4.2. The Remuneration Policy and information on the implementation of the Remuneration Policy are published on the Company's website.