

**AKCINĖS BENDROVĖS „PIENO ŽVAIGŽDĖS“
VADOVŲ ATLYGIO POLITIKA**

**REMUNERATION POLICY OF EXECUTIVES
OF AKCINĖ BENDROVĖ „PIENO
ŽVAIGŽDĖS”**

I. Bendrosios nuostatos

1. Akcinės bendrovės „Pieno žvaigždės“ (toliau – **Bendrovė**) vadovų atlygio politika (toliau – **Atlygio politika**) nustato atlygio nustatymo principus, struktūrą, atlygio formas, papildomų naudų skyrimo pagrindus ir atlygio mokėjimo, peržiūrėjimo tvarką ir kitus reikalavimus, kurių Bendrovė laikosi nustatydamą ir išmokėdamą atlygį skiriamą:

- 1.1. Bendrovės generaliniam direktoriui (toliau – **Generalinis direktorius**);
- 1.2. Bendrovės valdybai (toliau – **Valdyba**);

Bendrovės Generalinis direktorius ir Valdyba toliau kartu Atlygio politikoje kartu vadinami **Vadovais** arba kiekvienas iš jų atskirai – **Vadovu**.

2. Atlygio politika yra prisidedama prie Bendrovės veiklos strategijos, ilgalaikių tikslų ir Bendrovės interesų, t.y.:

- 2.1. įgyvendinant efektyviai valdomos organizacijos misiją ir viziją: puoselėjant Bendrovės vertybes – profesionalumą, bendradarbiavimą, atsakomybę, iniciatyvumą, skaidrumą, sąžiningą verslo kūrimą ir vystymą;
- 2.2. skatinant ilgalaikės ir tvarios Bendrovės vertės kūrimą;
- 2.3. teisingai Vadovų atlygyje atspindint jų priimamų sprendimų reikšmingumą Bendrovės valdyme;
- 2.4. vengiant interesų konflikto nustatant Vadovams atlygį;
- 2.5. skatinant aukšto lygio savo srities profesionalų pritraukimą Bendrovės valdymui.

3. Atlygio politika orientuota į tai, kad būtų tinkamai skatinami Bendrovės Vadovai, kurių asmeninė veikla daro didelę įtaką Bendrovės verslui, organizacijos vertybių laikymuisi visoje Bendrovės veikloje.

I. General Provisions

1. The Remuneration Policy of **Executives** (the **Remuneration Policy**) of Akcinė bendrovė „Pieno žvaigždės“ (the **Company**) establishes the principles of determining remuneration, remuneration structure, forms of remuneration, grounds for allocating additional benefits and the procedure of payment and review of remuneration as well as other requirements followed by the Company in setting and paying remuneration to:

- 1.1. the General Manager (CEO) of the Company (the **General Manager**);
- 1.2. the Management Board of the Company (the **Board**);

the Company's General Manager and the Board are hereinafter collectively referred to as the **Executives** or each of them individually as the **Executive**.

2. The Remuneration Policy contributes to the Company's business strategy, long-term objectives and the Company's interests, i.e.:

- 2.1. implementing the mission and vision of an effectively managed Company: professionalism, cooperation, responsibility, initiative, transparency, fair business creation and development;
- 2.2. promoting the creation of the long-term and sustainable value of the Company;
- 2.3. correctly reflecting in the Executives' remuneration the significance of the decisions they make in management of the Company;
- 2.4. avoiding conflicts of interest in establishing remuneration for the Executives;
- 2.5. promoting attracting of high-level professionals in their field for management of the Company.

3. The Remuneration Policy is aimed at providing adequate incentives to the Company's Executives whose personal activities have a significant impact on the Company's business, and compliance with the values of the organisation throughout the Company's activities.

- | | |
|---|---|
| <p>4. Ši Atlygio politika taikoma tik Vadovams.</p> <p>5. Tuo atveju, kai tas pats asmuo užima Generalinio direktoriaus ir Valdybos nario pareigas arba Valdybos nario pareigas ir kitas darbo pareigas, tokiam Vadovui mokami abu atlygiai, t.y. visas numatytas atlygis už veiklą valdyboje ir visas numatytas atlygis už vykdomas Generalinio direktoriaus ar kitas darbo pareigas.</p> <p>6. Atlygio politika privalo būti taikoma taip, kad būtų išvengta bet kokie diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą/veiklą mokamas vienodas atlygis. Įgyvendinant darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, Vadovo atlygis be diskriminavimo reiškia nediskriminacinį darbo/veiklos atlygį ir visas papildomas sumas skiriamas pagal šią Atlygio politiką.</p> | <p>4. This Remuneration Policy applies only to the Executives.</p> <p>5. In cases where the same person holds the position of the General Manager and a member of the Board or a member of the Board and another employment position, both salaries are paid to the Executive, i.e. the total remuneration foreseen for the activities as a Board member and the total remuneration for work as the General Manager or in another position.</p> <p>6. The Remuneration Policy must be applied in such a way as to avoid any discrimination on the ground of sex and at the same time on another ground. Men and women are paid the same remuneration for the same or equivalent work/activity. In implementing the principles of equality between employees and non-discrimination on other grounds, the remuneration of the Executive without discrimination means non-discriminatory remuneration for work/activity and any additional amounts allocated in accordance with this Remuneration Policy.</p> |
|---|---|

II. Atlygio struktūra

7. Vadovų atlygio sudedamąsias dalis gali sudaryti:
- 7.1. pastovioji atlygio dalis (toliau – **PAD**) – mėnesinis atlygis;
 - 7.2. kintamoji atlygio dalis (toliau – **KAD**) – ketvirtinis atlygis;
 - 7.3. papildomas skatinimas – vienkartinės premijos, o taip pat kitos atlygio dalys, priemokos ir naudos, galiojančios ir taikomos Bendrovėje patvirtintus vietinius norminius teisės aktus.
8. Generalinio direktoriaus atlygį sudaro:
- 8.1. PAD. Generaliniam direktoriui mokėtina PAD nustato Valdyba savo sprendimu, neviršydama šioje Atlygio politikoje nurodytos Generalinio direktoriaus PAD viršutinės ribos;
 - 8.2. ketvirtinė KAD. Ne daugiau kaip 50% nuo Valdybos Generaliniam direktoriui nustatyto paskutinio PAD, galiojančio atitinkamo ketvirčio paskutinę kalendorinę dieną, ir gautą sumą padauginus iš koeficiento 3. Ketvirtinės

II. Remuneration structure

7. The following may constitute the components of the Executive remuneration:
- 7.1. the fixed part of the remuneration (the **FPR**) – a monthly salary;
 - 7.2. the variable part of the remuneration (the **VPR**) – a quarterly salary;
 - 7.3. an additional incentive – lump-sum premiums, as well as other parts of the remuneration, bonuses and benefits, valid and applicable to the Company's employees in accordance with local regulatory acts approved by the Company.
8. The General Manager's remuneration is composed of:
- 8.1. the FPR. The FPR payable to the General Manager is set by the Board by its own decision, within the limit of a ceiling of the FPR for the General Manager provided for in this Remuneration Policy;
 - 8.2. a quarterly VPR. No more than 50% of the last FPR set for the General Manager by the Board, in force on the last calendar day of the respective quarter, multiplied by the coefficient 3. The Board establishes the criteria for calculation,

KAD apskaičiavimo, vertinimo ir mokėjimo kriterijus, dydžius nustato Valdyba, atsižvelgdama į šioje Atlygio politikoje nustatytas sąlygas.

assessment, and payment of a quarterly VPR and its rates taking into account the conditions laid down in this Remuneration Policy.

9. Valdybos nario atlygį sudaro:

9. The remuneration of a Board member is composed of:

9.1. PAD, kuris yra 5.000 (penki tūkstančiai) eurų, į šią sumą įskaičiuojant visus ir bet kokius taikytinus mokesčius. Valdybos nariui mokamas PAD yra fiksuotas mėnesinis atlygis.

9.1. the FPR, which is EUR 5,000 (five thousand euros); this amount includes all and any applicable taxes. The FPR paid to a Board member is fixed monthly remuneration.

9.2. ketvirtinė KAD Valdybos nariams nėra mokama.

9.2. No quarterly VPR is paid to Board members.

10. Atlygis nustatomas, apskaičiuojamas ir mokamas vadovaujantis Atlygio politika ir (jei taikoma) Bendrovės vidaus dokumentuose nustatytais sąlygomis ir tvarka.

10. The remuneration is set, calculated and paid in accordance with the Remuneration Policy and (if applicable) the conditions and procedures laid down in the Company's internal documents.

III. Pastoviosios atlygio dalies nustatymas

III. Setting the fixed part of the remuneration

11. Vadovams PAD mokamas nepriklausomai nuo Vadovo amžiaus, pilietybės, lyties ar kitų diskriminacinių pagrindų.

11. The Executives are paid the FPR regardless of the age, nationality, sex of the Executive or other discriminatory grounds.

12. PAD Vadovams nustatoma atsižvelgiant į:

12. The FPR for the Executives is set taking into account:

12.1. Vadovo kompetenciją ir patirtį;

12.1. the Executive's competence and experience;

12.2. Vadovo specialiąsias žinias;

12.2. the Executive's special knowledge;

12.3. atsakomybes:

12.3. responsibilities:

12.3.1. už darbo procesų ir išteklių valdymo apimtį;

12.3.1. for the volume of management of work processes and resources;

12.3.2. už atliekamų užduočių įtaką Bendrovės rezultatams;

12.3.2. for the impact of performed tasks on the results of the Company;

12.3.3. už priimamus reikšmingus sprendimus Bendrovei;

12.3.3. for taken decisions which are essential for the Company;

12.4. Bendrovės finansinius veiklos rezultatus.

12.4. for the financial results of the Company's activities.

13. Visuotinio akcininkų susirinkimo nustatyta Generalinio direktoriaus PAD viršutinė riba – iki 15.000 (penkiolika tūkstančių) eurų, į šią sumą įskaičiuojant visus ir bet kokius taikytinus mokesčius.

13. The ceiling for the FPR payable to the General Manager as set by the general meeting of shareholders is up to EUR 15,000 (fifteen thousand euros); this amount includes all and any applicable taxes.

IV. Kintamosios atlygio dalies nustatymas

IV. Setting the variable part of the remuneration

14. KAD turi būti nustatoma taip, kad atitiktų Bendrovės verslo strategiją, tikslus, vertybes, ilgalaikius tęstinės veiklos interesus bei

14. The VPR must be set to meet the Company's business strategy, objectives, values, long-term interests of continuing operations and to

- | | |
|--|---|
| <p>skatintų patikimą ir veiksmingą rizikos valdymą, padėtų išvengti interesų konfliktų.</p> | <p>promote sound and effective risk management, as well as to avoid conflicts of interest.</p> |
| <p>15. KAD mokamas, siekiant susieti Generalinio direktoriaus individualius veiklos tikslus su Bendrovės interesais, kad užtikrintų nepertraukiamą ir efektyvią Bendrovės veiklą, skatintų Generalinį direktorių veikti skaidriai ir profesionaliai.</p> | <p>15. The VPR is paid in order to link the General Manager's individual operational targets with the Company's interests for ensuring the continuous and efficient operation of the Company, encouraging the General Manager to act in a transparent and professional manner.</p> |
| <p>16. Mokėtinas KAD dydis priklauso nuo Generalinio direktoriaus ir Valdybos sutartų 2–3 Generalinio direktoriaus veiklai nustatytų siektinų tikslų, jiems priskirtų vertinimo kriterijų (toliau – KPI) ir jų „svorių“ (išreikštų procentine verte), bei faktinio tikslų įvykdymo rezultato. Siektini tikslai, KPI ir jų „svoriai“ Generaliniam direktoriui Valdybos nustatomi metams arba ketvirčiui, o jų faktinio įvykdymo rezultatai Valdybos vertinami atitinkamai kas ketvirtį. Valdyba kiekvienam siektinam tikslui nustato KPI bei jam priskiria atitinkamą „svorį“ (procentine išraiška), o visų nustatytų KPI „svorių“ suma turi būti lygi 100 procentų. Pasibaigus ketvirčiui, nustatytų siektinų tikslų įvykdymo vertinimą Valdyba atlieka, atsižvelgdama į faktines KPI reikšmes ir KPI priskirtus „svorius“, sutinkamai su Valdybos nustatytomis KAD dydžio apskaičiavimui taikomomis sąlygomis.</p> | <p>16. The payable amount of the VPR depends on 2 to 3 objectives to be attained by the General Manager in his activities, as agreed between the General Manager and the Board, assessment criteria assigned to them (the KPIs) and their weights (expressed as percentage), and the actual result of the achievement of the results. The objectives to be achieved, the KPIs and their weights in regard to the General Manager are set by the Board for a year or quarter, and the results of their actual performance are assessed by the Board on a quarterly basis respectively. For each target to be achieved the Board sets a KPI and assigns a corresponding weight (percentage) to it, and the sum of all weights of set KPIs must be equal to 100 percent. Once a quarter has passed, the Board carries out the assessment of the achievement of the objectives, taking into account the actual values of the KPIs and their assigned weights, pursuant to the conditions set by the Board and applicable to the calculation of the VPR rate.</p> |
| <p>17. KPI pavydžiai, kurie Valdybos sprendimu gali būti pildomi, keičiami:</p> <p>17.1. Bendrovės finansinė veikla, pagrįsta ketvirčio ir/ar metiniais rezultatais;</p> <p>17.2. ekonominių, biudžeto ir gamybos prognozių pasiekimas;</p> <p>17.3. pardavimų plėtra tam tikruose regionuose;</p> <p>17.4. rinkodaros rezultatų rodikliai;</p> <p>17.5. sudaryti komerciniai sandoriai ir pasirašytos sutartys, finansiniai atsiskaitymai su kitomis šalimis, tiekimas ir kt.;</p> <p>17.6. Bendrovės tikslų ir misijos įgyvendinimas atsižvelgiant į Bendrovės uždavinius bei akcininkų priimtus sprendimus;</p> <p>17.7. pardavimai Lietuvoje;</p> <p>17.8. pardavimai užsienio rinkose;</p> | <p>17. Examples of KPIs which may be amended, changed by a decision of the Board:</p> <p>17.1. the Company's financial activity based on quarterly and/or annual results;</p> <p>17.2. achievement of economic, budget and production forecasts;</p> <p>17.3. development of sales in certain regions;</p> <p>17.4. indicators of marketing results;</p> <p>17.5. commercial transactions executed and contracts signed, financial settlements with other parties, supply, etc.;</p> <p>17.6. implementation of the Company's objectives and mission in the light of the Company's tasks the decisions taken by the shareholders;</p> <p>17.7. sales in Lithuania;</p> <p>17.8. sales in foreign markets;</p> |

17.9. EBITDA;	17.9. EBITDA;
17.10. grynasis pelnas;	17.10. net profit;
17.11. pajamos;	17.11. revenues;
17.12. bendrasis pelnas (nuostolis);	17.12. gross profit (loss);
17.13. kiti KPI.	17.13. other KPIs.
18. KAD apskaičiuojama pasibaigus kalendoriniam ketvirčiui, per kurį Generalinis direktorius turėjo pasiekti KPI, ir išmokama per kitų dviejų mėnesių laikotarpį. KAD mokama už praėjusį kalendorinį ketvirtį.	18. The VPR is calculated for the elapsed quarter in which the General Manager had to achieve the KPIs and is paid within a period of the next two months. The VPR is paid for the preceding calendar quarter.
19. Išmokėtas KAD yra įskaitomas į Generalinio direktoriaus vidutinį darbo užmokestį.	19. The paid VPR is included in the average salary of the General Manager.

V. Kintamosios atlygio dalies atidėjimas, susigrąžinimas

20. Įprastai KAD nėra atidedama. Bendrovė Valdybos sprendimu Generaliniam direktoriui gali atidėti KAD mokėjimą dėl Bendrovės sunkios finansinės padėties ar kitų svarbių aplinkybių, bet ne daugiau kaip 50% viso KAD dydžio. Maksimalus atidėjimo laikotarpis yra vieneri metai.
21. Generaliniam direktoriui išmokėta KAD ar sudėtinė KAD dalis gali būti susigrąžinta, jei per 12 mėnesių nuo išmokėjimo išaiškėjo, kad ji buvo apskaičiuota, remiantis duomenimis, kurie pasirodė akivaizdžiai neteisingi dėl Generalinio direktoriaus tyčia pateiktos klaidinančios ar melagingos informacijos. KAD sugrąžinimo klausimus sprendžia ir sprendimus priima Valdyba.

V. Deferring and recovering the variable part of the remuneration

20. Normally, the VPR is not deferred. The Company by a decision of the Board may defer the payment of the VPR to the General Manager due to the Company's difficult financial situation or for other relevant circumstances, but no more than 50% of the total VPR amount. The maximum deferral period is one year.
21. The VPR or a component of the VPR paid to the General Manager may be recovered if, within 12 months after the payment, it has become apparent that it was calculated on the basis of data which has proved to be manifestly incorrect as a result of misleading or false information deliberately provided by the General Manager. The Board decides the issues of and takes decisions on the recovery of the VPR.

VI. Skatinamosios premijos

22. Valdybos iniciatyva Generaliniam direktoriui gali, tačiau neprivalo, būti skiriama skatinamoji premija, siekiant paskatinti Generalinį direktorių už labai gerai atliktą darbą, už Bendrovės verslo tvarumą, plėtros ir vystymo strategiją užtikrinančių itin reikšmingų darbų ar projektų inicijavimą bei įgyvendinimą.
23. Skatinamosios premijos dydis per Bendrovės finansinius metus negali būti didesnis kaip 50% Generalinio direktoriaus PAD, galiojančio skatinamosios premijos skyrimo dieną, padauginus iš koeficiento 12. Skatinamoji premija gali būti paskirta kartą metuose ar kitokiu dažnumu, kai tai nustato Valdyba, tačiau premijos dydis per

VI. Incentive premiums

22. On the initiative of the Board, the General Manager may, but need not, be awarded an incentive premium in order to encourage the General Manager for the very good work he has done, for the initiation and implementation of particularly significant work or projects ensuring the sustainability of business, expansion and development strategy of the Company.
23. The amount of the incentive premium per financial year of the Company may not exceed 50% of the General Manager's FPR in force on the date of allocation of the incentive premium multiplied by the coefficient 12. The incentive premium may be allocated once a year or at another frequency, where the Board establishes so,

finansinius metus negali viršyti nustatytos skatinamosios premijos maksimalios sumos.

however, the amount of the premium during a financial year may not exceed the maximum amount of the established incentive premium.

24. Skatinamosios premijos nėra įskaitomos į Generalinio direktoriaus vidutinį darbo užmokestį.
25. VI skyriuje nustatytos skatinamosios premijos nėra garantuota atlygio paketo dalis ir (ar) privalomos Bendrovei. Generalinis direktorius neturi teisės reikalauti, kad jos būtų paskirtos ar išmokėtos, jų skyrimas yra išimtinai Valdybos diskrecija.

24. No incentive premiums are included in the average salary of the General Manager.

25. Incentive premiums referred to in Section VI are not a guaranteed part of the remuneration package and/or not binding on the Company. The General Manager has no right to require allocation or payment of incentive premiums; the allocation thereof is the exclusive discretion of the Board.

VII. Papildomos naudos ir kitos nuostatos

VII. Additional benefits and other provisions

26. Įspėjimo terminai Vadovams taikomi pagal galiojančius teisės aktus.
27. Generaliniam direktoriui, jei su juo sudarytoje darbo sutartyje ar papildomame susitarime nustatyta, gali būti išmokėta jame nurodyto dydžio išieitinė išmoka, kai nutraukiama darbo sutartis su Bendrove. Išieitinės išmokos dydis negali viršyti 12 Generalinio direktoriaus vidutinių darbo užmokesčių (išieitinė išmoka apskaičiuojama pagal galiojančius teisės aktus, įvertinant išmokėtą KAD). Jei su darbuotojais, einančiais Valdybos nario pareigas, sudarytuose susitarimuose dėl kitų darbo pareigų atlikimo yra susitarta dėl išieitinių išmokų mokėjimo, jos mokamos tuose susitarimuose numatytais sąlygomis ir tvarka.

26. Notice periods are applied to the Executives according to effective legal acts.

27. The General Manager, if provided for by his employment contract or additional agreement, may be paid a severance grant provided for therein in case of termination of the employment contract with the Company. The amount of the severance grant may not exceed 12 average salaries of the General Manager (the severance grant is calculated in accordance with applicable legal acts, taking into account the VPR paid). Where arrangements for the payment of severance grants have been made in the agreements for performance of other work duties, concluded with the employees who are Board members, such payments are made in accordance with the conditions and procedures agreed therein.

28. Papildomos naudos gali būti skiriamos siekiant skatinti Vadovų įsitraukimą, lojalumą, formuoti Bendrovės išskirtinumą, didinti jos patrauklumą, bei suteikti konkurencingą bendrą atlygio paketą. Bendrovė siekia turėti efektyvias motyvuojančias papildomas naudas, atsižvelgiant į darbo rinkoje taikomas praktikas. Papildomos naudos taikomos neatsižvelgiant į Vadovų individualius veiklos rezultatus.

28. Additional benefits may be allocated to promote the involvement, loyalty of the Executives, to develop the unique features of the Company, to enhance its attractiveness, and to provide a competitive overall remuneration package. The Company aims to have effective motivating additional benefits, taking into account practices applicable on the labour market. Additional benefits are applied without taking account of the individual performance results of the Executives.

29. Generalinis direktorius gali būti skatinamas, mokant Bendrovei įmokas į Generalinio direktoriaus III pakopos pensijų fondą. Metinis bendras įmokų į Generalinio direktoriaus III pakopos pensijų fondą biudžetas negali viršyti 3 (trijų) Generalinio direktoriaus maksimalių PAD dydžių sumos, į

29. The General Manager may be encouraged by the Company's contributions paid for the General Manager to his III pillar pension fund. The total annual budget of contributions to the General Manager's III pillar pension fund may not exceed the amount of 3 (three) maximum FPR of the General Manager; this

šià sumà įskaičiuojant visus ir bet kokius taikytinus mokesčius. Mokëtinų įmokų dydis Generaliniam direktoriui nustatomas Bendrovės Valdybos sprendimu. Bendrovės finansinei padëčiai pasikeitus, įmoka gali būti keičiamas arba stabdomas Valdybos sprendimu.

30. Bendrovė Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo nustatyta tvarka ir sąlygomis Vadovams gali suteikti paskolas.
31. Vadovams nėra taikomi išankstiniai susitarimai dėl išankstinio išėjimo į pensiją sąlygų.

VIII. Baigiamosios nuostatos

32. Siekiant išvengti interesų konflikto, konkrečiam Vadovui nustatant atlygį, jo dydį, vertinant Generalinio direktoriaus KPI įvykdymà, atitinkamas Vadovas turi nusišalinti nuo jo atlygio, KPI įvykdymo svarstymo. Kad būtų išvengta bet kokių interesų konfliktų, Atlygis turi atitikti Atlygio politikos nuostatas.
33. Atlygio politika Bendrovės Valdybos peržiūrima kas dvejus metus ir teikiama tvirtinti visuotiniam akcininkų susirinkimui. Atlygio politika gali būti keičiama įvertinus:
- 33.1. šalies bendrà ekonominę padëtį, situacijà rinkoje;
- 33.2. Bendrovės finansinius veiklos rezultatus;
- 33.3. pasikeitusius teisės aktus, kurie reglamentuoja atlygio mokëjimo tvarkà.
34. Atlygio politika įsigalioja ją patvirtinus visuotiniam akcininkų susirinkimui, nebent visuotinio akcininkų susirinkimo sprendime būtų nurodyta kita Atlygio politikos įsigaliojimo data.
35. Atlygio politika skelbiama Bendrovės interneto tinklalapyje lietuvių ir anglų kalbomis. Esant neatitikimui tarp tekstų lietuvių ir anglų kalboje, vadovaujamosi tekstu, išdëstytu lietuvių kalba.

amount includes all and any applicable taxes. The amount of contributions payable for the General Manager is determined by a decision of the Board of the Company. If the financial situation of the Company changes, the contributions may be changed or suspended by a decision of the Board.

30. The Company may grant loans to the Executives in accordance with the procedure and conditions provided for in the Law of the Republic of Lithuania on Companies.
31. Prior arrangements on the conditions for early retirement are not applied to the Executives.

VIII. Final provisions

32. In order to avoid any conflict of interest, in setting the remuneration for a specific Executive, its amount, in assessing the KPI performance by the General Manager, the relevant Executive must disqualify himself from the discussion of his remuneration, KPI performance. In order to avoid any conflict of interest, the remuneration must be consistent with the provisions of the Remuneration Policy.
33. The Company's Board reviews the Remuneration Policy every two years and submits it for approval to the general meeting of shareholders. The Remuneration Policy may be amended having assessed:
- 33.1. the overall economic situation in the country, the situation on the market;
- 33.2. the financial results of the Company's activities;
- 33.3. changes in the legislation governing the remuneration payment procedure.
34. The Remuneration Policy enters into force after its approval by the general meeting of shareholders, unless the general meeting of shareholders indicates another effective date of the Remuneration Policy in its decision.
35. The Remuneration Policy is published on the Company's website in the Lithuanian and English languages. In case of discrepancy between the texts in Lithuanian and English, the Lithuanian text shall prevail.