

Patvirtinta
AB "INTER RAO Lietuva"
Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu
[] [] 2021

Approved
AB "INTER RAO Lietuva"
By General Meeting of Shareholders decision
[] [] 2021

AB "INTER RAO Lietuva" ATLYGIO POLITIKA

REMUNERATION POLICY OF AB "INTER RAO Lietuva"

1. Bendrosios nuostatos

- 1.1. Ši AB "INTER RAO Lietuva" (toliau – **Bendrovė**) atlygio politika (toliau – **Atlygio politika**) yra parengta pagal Lietuvos Respublikos Akcinių bendrovių įstatymo reikalavimus ir EP bei Tarybos 2007 m. liepos 11 d. direktyvą 2007/36/EC dėl tam tikrų listinguojamų bendrovių akcininkų teisių įgyvendinimo.
- 1.2. Atlygio politika apibrėžia principus dėl Bendrovės Generaliniam direktoriui, Valdybos ir Stebėtojų tarybos nariams mokamo užmokesčio nustatymo tvarkos ir formos, papildomų naudų skyrimo principus, mokėjimo procedūrą ir kitas sąlygas, kuriomis Bendrovė remiasi nustatant ir mokant atlygius.
- 1.3. Atlygio politika atitinka Bendrovės strategiją, ilgalaikius tikslus ir interesus, kurie yra viešai skelbiami Bendrovės internetiniame puslapyje <https://interrao.lt/en/about-us/strategy/vision-and-mission/>. Svarbiausi našumo rodikliai (**KPI**, kaip aprašyta Atlygio politikos 2.4 skyriuje), pagal kuriuos apskaičiuojama metinė Generalinio direktoriaus premija, yra siejami su Bendrovės strategijos, ilgalaikių tikslų ir interesų įgyvendinimu.

1. General provisions

- 1.1. This Remuneration Policy (hereinafter – the **Policy**) of AB "INTER RAO Lietuva" (hereinafter – the **Company**) is prepared in accordance with the requirements of the Law on Companies of the Republic of Lithuania and Directive 2007/36/EC of the European Parliament and of the Council of 11 July 2007 on the exercise of certain rights of shareholders in listed companies.
- 1.2. The Policy establishes principles of remuneration of the General Director, Board and Supervisory Council members of the Company, remuneration structure and forms, principles for allocation of additional benefits, payment procedure, and other terms followed by the Company while determining and paying the remuneration.
- 1.3. The Policy is consistent with a strategy, long-term goals and interests of the Company, which are publicly available at the website of the Company <https://interrao.lt/en/about-us/strategy/vision-and-mission/>. Key performance and control indicators (**KPIs** as described in section 2.4 of this Policy), under which the annual bonus of the General Director is determined, are linked to the fulfillment of the strategy, long-term goals and interests of the Company.

- | | |
|--|--|
| <p>1.4. Atlygio politika taikytina Bendrovės Generaliniam direktoriui, Valdybai ir Stebėtojų tarybos nariams. Atlygio politika nesukuria ir nepakeičia jokių reguliacinių teisės aktų ar Bendrovės vidinių teisės aktų, ar individualių susitarimų, reguliuojančių sudarymą, rinkimą, funkcijas, pareigas, atsakomybes ir kitus su valdymo ar priežiūros organais ir (ar) jų nariais susijusius klausimus.</p> | <p>1.4. The Policy shall apply to the General Director, the Board and Supervisory Council members of the Company. The Policy shall not establish and shall not change any regulatory legal acts, or internal legal acts of the Company, or any individual agreements which govern the conclusion, election, functions, duties, responsibilities and other matters in relation to the management and supervisory bodies and/or their members.</p> |
|--|--|

2. Generalinio direktoriaus atlygio nustatymas	2. Remuneration of the General Director
---	--

- | | |
|--|--|
| <p>2.1. Generalinio direktoriaus atlygis susidaro iš: (i) fiksuoto mėnesinio atlyginimo, (ii) premijų ir (iii) kitų naudų. Generalinio direktoriaus atlygiui netaikomas mokėjimo atidėjimas.</p> | <p>2.1. The remuneration of the General Director shall consist of: (i) the fixed monthly salary, (ii) bonus, and (iii) other benefits. No deferred payments mechanisms shall be applied to the remuneration of the General Director.</p> |
|--|--|

Fiksuotas mėnesinis atlygis

Fixed monthly salary

- | | |
|---|---|
| <p>2.2. Fiksuotą mėnesinį Generalinio direktoriaus atlyginimą nustato Valdyba. Fiksuotas mėnesinis atlyginimas yra mokamas nepaisant jokių diskriminacinių pagrindų ir yra nustatomas pagal Generalinio direktoriaus kompetenciją, patirtį ir atsakomybę.</p> | <p>2.2. The fixed monthly salary of the General Director shall be established by the Board. The fixed monthly salary is paid regardless any discriminatory grounds and is set considering the General Director's competence, experience and responsibilities.</p> |
|---|---|

Premija

Bonus

- | | |
|---|--|
| <p>2.3. Generalinio direktoriaus premijas nustato Valdyba. Generalinio direktoriaus premijas sudaro i) metinė premija ir ii) individuali premija.</p> | <p>2.3. Bonus of the General Director shall be established by the Board. The bonus of the General Director shall consist of: i) annual bonus; and ii) individual bonus.</p> |
| <p>2.4. Metinė premija (jei taikytina) nustatoma, kad atitiktų Bendrovės verslo strategiją, trumpalaikius ir ilgalaikius tikslus, taip pat išvengiant interesų konflikto.</p> | <p>2.4. Annual bonus (if applicable) shall be set to meet the Company's business strategy, short term and long-term goals, as well as to avoid conflict of interest.</p> |
| <p>2.5. Metinė premija priklauso nuo Bendrovės įvykdytų esminių veiklos ir valdymo efektyvumo rodiklių (KPI), jei pasiekti kiekvienais metais Valdybos nustatomi kontroliniai rodikliai (KR). KPI įvykdymą, KR pasiekimą nustato Valdyba:</p> | <p>2.5. The annual bonus is based on the Company achieving its key performance indicators and management performance indicators (KPIs), subject to the achievement of control indicators (CIs) as set annually by the Board. The implementation of KPIs and achievement of CIs is determined by the Board.</p> |
| <p>2.6. KPI, kuriuos gali pakeisti Valdyba sprendimu, pavyzdžiai galėtų būti šie:</p> | <p>2.6. Examples of KPI's which may be amended by a decision of the Board:</p> |

Našumo rodikliai

Performance indicators

- | | |
|--|---|
| <p>2.6.1. elektros energijos pardavimo apimtys nuo suplanuotos rodiklio reikšmės, patvirtintos Valdybos konkreitiems metams;</p> | <p>2.6.1. the volume of electricity sales compared to the planned value of the indicator approved by the Board for a particular year;</p> |
|--|---|

- | | |
|--|---|
| 2.6.2. sąlyginai nekintančių išlaidų limitas nuo suplanuotos rodiklio reikšmės, patvirtintos Valdybos konkreiems metams; | 2.6.2. the limit of relatively fixed costs compared to the planned value of the indicator approved by the Board for a particular year; |
| 2.6.3. elektros apmokėjimo lygis elektros energiją parduodant mažmeninėje rinkoje (%) nuo suplanuotos rodiklio reikšmės, patvirtintos Valdybos konkreiems metams; | 2.6.3. the level of payment for electricity in terms of electricity sales in the retail market (%) compared to the planned value of the indicator approved by the Board for a particular year; |
| 2.6.4. pelno marža nuo suplanuotos rodiklio reikšmės, patvirtintos Valdybos konkreiems metams; | 2.6.4. profit margin compared to the planned value of the indicator approved by the Board for a particular year. |
| 2.7. Metinė premija negali viršyti 120% metinio fiksuoto Generalinio direktoriaus atlygio. | 2.7. The annual bonus may not exceed 120% of the annual fixed salary of the General Director. |
| 2.8. Individuali premija gali būti nustatoma Valdybos ir gali būti mokama Generaliniam direktoriui kas mėnesį. Individuali premija negali viršyti 25% mėnesinio fiksuoto Generalinio direktoriaus atlygio. | 2.8. Individual bonus may be established by the Board and may be paid to the General Director monthly. The individual bonus may not exceed 25% of the monthly fixed salary of the General Director. |

Kitos naudos

Other benefits

- | | |
|---|--|
| 2.9. Generaliniam direktoriui prieinamos kelios kitos su darbu susijusios naudos, įskaitant: | 2.9. The General Director has access to several work-related benefits, including: |
| 2.9.1. Bendrovės automobilį; | 2.9.1. Company's car; |
| 2.9.2. sveikatos draudimą; | 2.9.2. health insurance; |
| 2.9.3. kitas naudas, privalomai taikomas Bendrovės darbuotojams pagal Lietuvos Respublikos d | 2.9.3. other benefits applicable to the Company's employees mandatory under the Labour Code of the Republic of Lithuania. |
| 2.9.4. Darbo kodeksą. | |
| 2.10. Bendrovė netaiko atlygio mokėjimo atidėjimo ir nesinaudoja galimybe susigrąžinti kintamąjį atlygio dalį, nebent Bendrovė ir Generalinis direktorius susitaria kitaip. | 2.10. No deferment of the remuneration or possibility for the Company to reclaim variable remuneration of the General Director of the Company is foreseen shall apply unless the Company and the Company's General Director agree otherwise. |

Esminės sutarties tarp Bendrovės ir Generalinio direktoriaus sąlygos

Essential terms and conditions of the contract between the Company and the General Director

- | | |
|---|--|
| 2.11. Esminės sutarties tarp Bendrovės ir Generalinio sąlygos yra šios: | 2.11. The essential terms and conditions of the contract between the Company and the General Director: |
| 2.11.1. darbo sutartis su Generaliniu direktoriumi sudaroma pagal procedūrą, nustatytą Akcinių bendrovių įstatyme, Lietuvos Respublikos Darbo kodekse ir Bendrovės įstatuose; | 2.11.1. the employment contract with the General Director shall be concluded in accordance with the procedure established by the Law on Companies, the Labour Code of the Republic of Lithuania, and the Company's Articles of |

Association;

- 2.11.2. darbo sutartis su Generaliniu direktoriumi įprastai sudaroma neribotam laikui, išskyrus atvejus, kai Generalinis direktorius samdomas laikinai užimti pareigas iki paskiriamas nuolatinis Generalinis direktorius, taip pat kitais atvejais, kai laikina darbo sutartis sudaroma Generalinio direktoriaus ir Valdybos sutarimu;
- 2.11.2. the employment contract with the General Director shall typically be concluded for an indefinite period, except in cases when the General Director, has been recruited to temporarily act as the General Director until the appointment of the permanent General Director as well as in other cases when the conclusion of a temporary employment contract is agreed on by the General Director and the Board;
- 2.11.3. Generalinio direktoriaus darbo sutartis baigsis (bus nutraukiama) pagal darbo sutarties pasibaigimo (nutraukimo) pagrindus, nustatytus Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Akcinių bendrovių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos įstatymuose. Kai Generalinio direktoriaus darbo sutartis yra nutraukiama Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatytais bendraisiais pagrindais (įskaitant Generalinio direktoriaus darbo sutarties nutraukimą atšaukimo pagrindu), taikytini Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyti pranešimo laikotarpiai ir išieitinės išmokos.
- 2.11.3. the employment contract of the General Director shall expire/terminate in accordance with the grounds for expiration/termination of the employment contract established in the Labour Code, Law on Companies or other laws of the Republic of Lithuania. When the employment contract of the General Director is terminated on the general grounds established in the Labour Code of the Republic of Lithuania (including the termination of the employment contract with the General Director on the ground for revocation), the notice periods and severance pays established in the Labour Code of the Republic of Lithuania shall apply;
- 2.11.4. Jokių papildomų pensijos ar ankstyvo išėjimo į pensiją sąlygų Generalinio direktoriaus darbo sutartyje nėra nustatyta ir nebus taikoma.
- 2.11.4. No additional pensions or early retirement conditions shall be agreed in the employment contract with the General Director and shall not be applied;
- 2.11.5. Jokių išskirtinių pranešimo laikotarpių ar išieitinių išmokų, išskyrus nustatytas teisės aktuose, Generalinio direktoriaus darbo sutartyje nėra nustatyta ir nebus taikoma.
- 2.11.5. No special notice periods or severance pays other than those established in legal acts shall be agreed in the employment contract with the General Director and shall not be applied.
- 3. Valdybos ir Stebėtojų tarybos narių atlygio nustatymas**
- 3. Remuneration of the Board and Supervisory Council members**
- 3.1. Valdybos ir Stebėtojų tarybos nariai negauna atlyginimo ar kitokio finansinio atlygio už jų pareigas Valdyboje ar Stebėtojų taryboje.
- 3.1. Members of the Board or Supervisory Council do not receive a salary or any other financial remuneration for their position in the Board or Supervisory Board.
- 4. Sprendimų, susijusių su Atlygio politika, priėmimo procesas**
- 4. Process of decision-making related to the Policy**
- 4.1. Atlygio politika bus sudaryta, įgyvendinta ir prižiūrima pagal Akcinių bendrovių įstatymo, Įmonių finansinės atskaitomybės įstatymo, Bendrovės įstatų, Atlygio politikos taisyklės ir metodus bei rekomendacijų Varšuvos akcijų biržoje
- 4.1. The Policy shall be executed, implemented and supervised in accordance with the Law on Companies and the Law on Financial Statements of Entities of the Republic of Lithuania, the Articles of Association of the Company and the rules and methods established in this Policy as well as the

listinguojamoms bendrovėms, įskaitant, bet neapsiribojant atlygio ataskaitų rengimu, auditavimu, tvirtinimu ir platinimu, reikalavimus.

recommendations set out in the Best Practice for Warsaw Stock Exchange (GPW) Listed Companies, including, but not limited to drawing-up, auditing, approving and publishing remuneration reports.

4.2. Atlygio politika bus paruošta Generalinio direktoriaus ir bus peržiūrima Bendrovės Valdybos ir Stebėtojų tarybos kas ketverius metus ir tvirtinama Visuotinio akcininkų susirinkimo.

4.2. The Policy shall be prepared by the General Director and shall be reviewed by the Board and Supervisory Board of the Company every 4 years and submitted for approval for the General Meeting of Shareholders.

4.3. Kai siūlomas Atlygio politikos pakeitimas, bet Visuotinis akcininkų susirinkimas nepatvirtina naujos Atlygio politikos, atlygis Generaliniam direktoriui, Valdybos ir Stebėtojų tarybos nariams bus mokamas pagal tuo metu galiojančią Atlygio politiką, o nauja Atlygio politika bus pateikta tvirtinimui kitam Visuotiniam akcininkų susirinkimui.

4.3. When an amendment to the Policy is proposed but the General Meeting of Shareholders does not approve the new Policy, the remuneration shall be paid to the General Director, members of the Board and the Supervisory Council in accordance with the currently effective Policy, and the proposed new Remuneration Policy shall be submitted for approval at the next General Meeting of Shareholders.

4.4. Atlygio politika ir jos pakeitimai bus skelbiami Bendrovės interneto svetainėje nedelsiant po Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimo patvirtinti pakeitimus, taip pat nurodant Visuotinio akcininkų susirinkimo datą ir balsavimo rezultatus. Ši informacija bus paviešinta ir prieinama nemokamai Atlygio politikos galiojimo metu. Generalinius direktorius yra atsakingas už Atlygio politikos ir jos pataisymų viešinimą.

4.4. The Policy and its amendment shall be published on the Company's website immediately after their approval by the General Meeting of Shareholders, with an additional indication of the date of the General Meeting of Shareholders and voting results. This data shall be made public and may be made available free of charge throughout the period of application of the Policy. The General Director shall be responsible for the publication of the Policy and amendments hereto.

5. Interesų konfliktų valdymas ir vengimas

5. Avoidance and management of conflicts of interest

5.1. Rengiant ar vertinant Atlygio politiką ir inicijuojant Atlygio politikos pakeitimus, taip pat vykdant ir prižiūrint Atlygio politiką Generalinis direktorius, Bendrovės Valdybos ir Stebėtojų tarybos nariai turi vengti esamų ar galimų interesų konfliktų tarp jų ir Bendrovės. Atsiradus aplinkybėms, galinčioms sukelti interesų konfliktą tarp valdymo ar priežiūros organo nario ir Bendrovės, atitinkamo organo narys turi nedelsdamas raštu informuoti Bendrovę ir atitinkamą organą, kurio narys jis yra, ir (ar) nusišalinti nuo balsavimo pagal Lietuvos Respublikos įstatymuose nustatytą procedūrą.

5.1. In drawing-up, evaluating and initiating changes to the Policy as well as when implementing and supervising the Policy the General Director, members of the Board and members of the Supervisory Council of the Company must avoid actual or potential conflicts of interest between them and the Company. In the event of the occurrence of any circumstances that may cause a conflict of interest between a member of a management or supervisory body and the Company, the member of the respective body must immediately inform the Company and the body of which he/she is a member in writing and/or withdraw from voting in accordance with the procedure established in the laws of the Republic of Lithuania.

- 5.2. Norint išvengti interesų konfliktų, kai Bendrovės Generalinis direktorius yra Valdybos narys ir Valdyba balsuoja dėl Generalinio direktoriaus atlygio ar bet kokios jo dalies, metodologijos patvirtinimo ar Generalinio direktoriaus KPI rodiklių įgyvendinimo vertinimo, Generalinis direktorius privalo susilaikyti nuo tokios balsavimo procedūros.
- 5.2. In order to avoid any conflict of interest, when the General Director of the Company is a member of the Board and Board is voting on the setting the remuneration or any part of the remuneration of the General Director, the approving the Methodology, the assessment of the KPIs performance of the General Director, the General Director must abstain from such a voting procedure.

6. Baigiamosios nuostatos

6.1. Ši Atlygio politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo Visuotinio akcininkų susirinkimo sprendimu, nebent sprendimas nustato kitą Atlygio politikos įsigaliojimo data.

6.2. Atlygio politika prieinama Bendrovės interneto svetainėje www.interrao.lt

6. Closing provisions

6.1. This Policy enters into force once approved by a decision of General Meeting of Shareholders unless the decision of the General Meeting of Shareholders prescribes a different date of the Policy coming into force.

6.2. The Policy is available on the website of the Company www.interrao.lt