|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | |
| **Akciju sabiedrības “Olainfarm” padomes un valdes atalgojuma politika** | | | | | | | |
| **Dokumenta numurs/versija** | | 1 | | |  | |  |
| Stājās spēkā | |  | | | | | |
|  | |  | | | | | |
|  | amats | | V.Uzvārds | paraksts | | datums | |
| **Izstrādāja** | Valdes biroja vadītāja | |  |  | | \_\_.\_\_\_.2021. | |
| **Saskaņoju** | Juridiskās daļas vadītāja | |  |  | | \_\_\_.\_\_.2021. | |
| **Apstiprinu** | Valdes priekšsēdētājs | |  |  | | \_\_\_.\_\_.2021. | |

|  |
| --- |
| **MĒRĶIS** |

Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības padomes un valdes atalgojuma vispārējos principus, veidus un kritērijus, veicinot Sabiedrības stratēģijas īstenošanu, ilgtermiņa interešu aizsardzību un ilgtspēju.

|  |
| --- |
| **DARBĪBAS SFĒRA** |

Politika ir piemērojama Sabiedrības padomes un valdes locekļu atlīdzības noteikšanai.

|  |
| --- |
| **SATURS** |

1. Vispārīgie jautājumi
2. Atalgojuma struktūras apraksts
3. Darba snieguma rādītāji
4. Padomes un valdes pilnvaru termiņš, ar līgumu izbeigšanu saistītie maksājumi
5. Atalgojuma komitejas kompetence
6. Atalgojuma ziņojums un atgūšanas tiesības
7. Noslēguma jautājumi

|  |  |
| --- | --- |
| **DEFINĪCIJAS UN SAĪSINĀJUMI** | |
| Atalgojums | Fiksētais un mainīgais atalgojums un citi papildu labumi, ko tiešā vai netiešā veidā Sabiedrība nodrošina valdes locekļiem, un fiksētais atalgojums un citi labumi, ko tiešā vai netiešā veidā Sabiedrība nodrošina padomes locekļiem saistībā ar pienākumu izpildi Sabiedrībā |
| Atalgojuma ziņojums | Skaidrs un saprotams ikgadējais ziņojums par atalgojumu, kas piešķirts vai izmaksāts iepriekšējā finanšu gadā, vai kas pienākas par iepriekšējo finanšu gadu katram esošajam un bijušajam Sabiedrības padomes un valdes loceklim |
| Atlikšanas periods | Periods no mainīgā atalgojuma piešķiršanas brīža līdz mainīgā atalgojuma tiesību nostiprināšanai, kura laikā valdes locekļi nav tiem piešķirtā mainīgā atalgojuma juridiskie īpašnieki. Atlikšanas periods ne vienmēr ir piemērojams visos mainīgā atalgojuma gadījumos |
| Fiksētais atalgojums | Atalgojuma nemainīgā daļa, kas ietver atlīdzību par darbu Sabiedrības padomē vai valdē |
| Mainīgais atalgojums | Atalgojuma mainīgā daļa, kas ietver ikgadējās prēmijas, un ko piešķir Sabiedrības valdes locekļiem papildu Fiksētajam atalgojumam finanšu gadā, ja tiek izpildīti iepriekš izvirzītie darba snieguma rādītāji |
| Papildu labumi | Papildu labumi, ko Sabiedrība var piešķirt papildu fiksētajam un mainīgajam atalgojumam, tostarp arī apmaksāts ikgadējais atvaļinājums, veselības apdrošināšana, profesionālās civiltiesiskās atbildības apdrošināšana, apmaksāta dalība semināros un citos kvalifikācijas pilnveides pasākumos (ciktāl tas nepieciešams Sabiedrības mērķu sasniegšanai), Sabiedrībai piederoša vai valdījumā (turējumā) esoša transportlīdzekļa izmantošana un ar tā ekspluatāciju saistīto izdevumu samaksa, mobilais tālrunis un apmaksāti sakaru pakalpojumi, u.c. |
| Politika | Akciju sabiedrības “Olainfarm” padomes un valdes atalgojuma politika |
| Sabiedrība | Akciju sabiedrība “Olainfarm”, reģistrācijas numurs 40003007246 |
| Padomes loceklis | Akciju sabiedrības “Olainfarm” padomes priekšsēdētājs vai padomes loceklis |
| Valdes loceklis | Akciju sabiedrības “Olainfarm” valdes priekšsēdētājs vai valdes loceklis |

**I.** **Vispārīgie jautājumi**

1. Politika izstrādāta un tiek publicēta ar mērķi pilnveidot Sabiedrības korporatīvo pārredzamību, nodrošinot Sabiedrības esošajiem un potenciālajiem akcionāriem iespēju saņemt skaidru, saprotamu un visaptverošu informāciju par Sabiedrības padomes un valdes atalgojumu.
2. Politika ir vērsta uz to, lai atalgotu noturīgu padomes un valdes locekļu sniegumu, kas atbilst Sabiedrības akcionāru interesēm, nodrošina efektīvu risku pārvaldību un veicina Sabiedrības komercdarbības mērķu sasniegšanu, kā arī, lai Politika atbilstu un Sabiedrība piemērotu Tieslietu ministrijas izveidotās Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes izstrādāto Korporatīvās pārvaldības kodeksu un tajā ietvertos principus.
3. Nosakot padomes un valdes locekļu atalgojumu, ņem vērā arī darba tirgus pētījuma datus par atalgojuma apmēru atbilstošās amatu grupās, citu Sabiedrības darbinieku atlīdzību un darba apstākļus. Padomes un valdes locekļu atalgojumam jābūt samērīgam ar citu Sabiedrības darbinieku atlīdzību, ņemot vērā amata grupu un līmeni.
4. Padomes un valdes locekļu atalgojums tiek noteikts, balstoties uz taisnīguma principa, proti to piešķir par kvalitatīvu pienākumu izpildi.
5. Atalgojumu Sabiedrības padomes un valdes locekļiem nosaka un izmaksā saskaņā ar šo Politiku. Sabiedrības akcionāru sapulce, apstiprinot Politiku, nosaka padomes un valdes locekļiem paredzētās atlīdzības noteikšanas vispārējos principus, veidus un kritērijus, kā arī savos lēmumos saskaņā ar šo Politiku uz noteiktu laiku, kas nepārsniedz padomes pilnvaru termiņu laiku, nosaka padomes locekļu fiksētā atalgojuma kopējo budžetu. Padome, ņemot vērā Atalgojuma komitejas rekomendācijas, apstiprina atalgojuma apmēru padomes locekļiem, ievērojot Sabiedrības akcionāru sapulces noteikto padomes atalgojuma budžetu. Atalgojuma apmēru Sabiedrības valdes locekļiem nosaka padome, ņemot vērā Atalgojuma komitejas rekomendācijas.
6. Politiku apstiprina Sabiedrības akcionāru sapulce.

**II. Atalgojuma struktūras apraksts**

1. Valdes atalgojums var ietvert:
   1. fiksēto atalgojumu – atalgojuma nemainīgā daļa, kas tiek noteikta atbilstoši personas profesionālajai pieredzei, ieņemamajam amatam, pienākumiem, izglītībai un citiem faktoriem;
   2. mainīgo atalgojumu – ikgadējās prēmijas, ko papildus fiksētajam atalgojumam piešķir finanšu gadā, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie darba snieguma rādītāji;
   3. citus papildu labumus – jebkura veida labumi, ko Sabiedrība var piešķirt papildu fiksētajam un mainīgajam atalgojumam, ievērojot šajā Politikā noteikto.
2. Padomes atalgojums var ietvert:
   1. fiksēto atalgojumu – atalgojuma nemainīgā daļa, kas tiek noteikta atbilstoši personas profesionālajai pieredzei, ieņemamajam amatam, pienākumiem, izglītībai un citiem faktoriem;
   2. citus papildu labumus – jebkura veida labumi, ko Sabiedrība var piešķirt papildu fiksētajam atalgojumam, ievērojot šajā Politikā noteikto.
3. Fiksētais atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā šādus kritērijus:
   1. ieņemamais amats;
   2. profesionālās prasmes un izglītība;
   3. darba un amata pienākumi;
   4. papildu prasmes un iemaņas, kas ir būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai un izvirzīto mērķu sasniegšanai.
4. Mainīgais atalgojums var tikt noteikts Sabiedrības valdes locekļiem, ņemot vērā Politikas 18.punktā noteiktā kārtībā definētos sasniedzamos rezultātus un šādus akcionāru sapulces apstiprinātajā gada pārskatā ietvertos Sabiedrības darbības faktiskos rezultātus raksturojošos rādītājus:
   1. Sabiedrības aktīvu apmērs,
   2. kapitalizācija,
   3. Sabiedrības ieņēmumu pirms procentu, nodokļu, nolietojuma un amortizācijas atskaitījumiem apmērs (EBITDA),
   4. Sabiedrības akcionāriem izmaksājamo dividenžu apmērs,
   5. Sabiedrības apgrozījuma apmērs,
   6. Sabiedrības tīrā peļņa.
5. Mainīgā atalgojuma maksimālais apmērs nepārsniedz attiecīgajai personai iepriekšējā kalendāra gadā izmaksāto fiksētā atalgojuma kopsummu.
6. Mainīgā atalgojuma apmēru valdes locekļiem, ievērojot Politikā noteikto un Atalgojuma komitejas priekšlikumus, nosaka padome, ņemot vērā šādus pamatprincipus:
   1. mainīgo atalgojumu var samazināt vai neizmaksāt, ja Sabiedrības finanšu rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi, vai, ja attiecīgā valdes locekļa darbības periodā ir pieļautas kļūdas un nepilnības vai nepienācīgi pildīti pienākumi vai pieļauts rupjš pilnvaru pārkāpums;
   2. mainīgā atalgojuma daļu, kas nepārsniedz 50 % no personai noteiktā mainīgā atalgojuma apmēra, izmaksu var atlikt uz laika periodu līdz diviem gadiem.
7. Mainīgais atalgojums var mainīties atkarībā no Sabiedrības finanšu un nefinanšu rādītājiem, kā arī ir saistīts ar Sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem un izmērāmiem darbības rezultātiem.
8. Mainīgais atalgojums tiek noteikts tā, lai veicinātu Sabiedrības ilgtermiņa mērķu sasniegšanu, veicinātu valdes locekļu noteiktu rīcību un sasniegtu vēlamos rezultātus, veidotu sasaisti starp atalgojumu un riska uzņemšanos Sabiedrībā. Mainīgais atalgojums ir saistīts ar Sabiedrības mērķu izpildi un Sabiedrības kopējiem darbības rezultātiem.
9. Atalgojumam ir jābūt veidotam tā, lai izvairītos no interešu konfliktiem, un jābūt saskaņā ar Sabiedrības pamatnostādnēm un procedūrām, kurās ir izklāstīti noteikumi par izvairīšanos no interešu konfliktiem.
10. Ja tiek konstatēts interešu konflikts, padomes un valdes locekļi nepiedalās sava atalgojuma noteikšanā.
11. **Darba snieguma rādītāji**
12. Valdes locekļu mainīgais atalgojums atbilst Sabiedrības vispārējiem darbības rādītājiem, kas ir atkarīgi no personas individuālā ieguldījuma Sabiedrības darbībā.
13. Valdes locekļu mainīgā atalgojuma aprēķins parasti tiek veikts finanšu gada ietvaros un balstās uz sasniedzamajiem rezultātiem, ko ik gadu nosaka padome sadarbībā ar valdi, lai nodrošinātu to atbilstību efektivitātes robežvērtību, Sabiedrības mērķu un paredzēto darbības rezultātu sasniegšanu. Mainīgā atalgojuma noteikšanai piemērojamie darbības rādītāji ir noteikti Politikas 10.punktā un nepieciešamības gadījumā var tikt mainīti, kopumā nodrošinot Sabiedrības komercdarbības mērķu sasniegšanu.
14. Atalgojuma komiteja sagatavo un iesniedz padomei priekšlikumus mainīgā atalgojuma apmēra noteikšanai valdes locekļiem, ievērojot Politikā noteiktos principus un kritērijus.
15. **Padomes un valdes pilnvaru termiņš, ar līgumu izbeigšanu saistītie maksājumi**
16. Padomes un valdes pilnvaru termiņš tiek noteikts, ņemot vērā Sabiedrības statūtos un Komerclikumā noteikto.
17. Valdes loceklim var izmaksāt kompensāciju par amata tiesisko attiecību izbeigšanu. Šādas kompensācijas apmērs nevar pārsniegt konkrētajai personai paredzētā 12 mēnešu fiksētā atalgojuma kopsummu. Padomes loceklim neizmaksā jebkādu kompensāciju atsaukšanas no amata vai amata atstāšanas gadījumā.
18. Sabiedrība, noslēdzot līgumus ar padomes vai valdes locekļiem, ja tam ir pamatots iemesls, var paredzēt konkurences ierobežojumus pēc amata tiesisko attiecību izbeigšanās, nosakot ierobežojuma termiņu un atlīdzības apmēru ierobežojuma spēkā esamības laikā.
19. Atlīdzība, noslēdzot konkurences ierobežojuma līgumu, tiek noteikta samērīgi attiecībā pret konkurences ierobežojumu noteikšanas periodu, bet nedrīkst pārsniegt iepriekšējo 12 mēnešu periodā saņemtā vidējā fiksētā atalgojuma apmēru.
20. Kompensāciju, kas ir saistīta ar pirmstermiņa amata tiesisko attiecību izbeigšanu, nepiešķir, aptur tā izmaksu vai izmaksāto kompensāciju atprasa no attiecīgās personas, gadījumos, ja:
    1. sadarbība ar attiecīgo Sabiedrības valdes tiek izbeigta izteiktas neuzticības dēļ, konkrētās personas nekompetences, neatbilstošu darba rezultātu vai līdzīgu iemeslu dēļ, tai skaitā, bet ne tikai, ja konkrētā persona, pildot amata pienākumus, nav rīkojusies kā krietns un rūpīgs saimnieks, pieļāvusi rupju pilnvaru pārkāpumu, pienākumu neizpildi vai nepienācīgu pienākumu izpildi;
    2. ar spēkā stājušos tiesas spriedumu ir atzīts, ka konkrētā persona, pildot amata pienākumus, nav rīkojusies kā krietns un rūpīgs saimnieks vai ir izdarījusi noziedzīgu nodarījumu, un tādējādi nodarījusi Sabiedrībai zaudējumus;
    3. pret attiecīgo personu ir uzsākts kriminālprocess vai celta prasība par zaudējumu atlīdzināšanu.
21. **Atalgojuma komitejas kompetence**
22. Atalgojuma komitejas mērķis ir nodrošināt, ka Sabiedrībā padomes un valdes atalgojuma politika un tās piemērošana atbilst labas korporatīvās pārvaldības principiem un normatīvo aktu prasībām.
23. Atalgojuma komiteja veic šādus uzdevumus:
    1. sniedz priekšlikumus par padomes un valdes locekļiem paredzētās atlīdzības noteikšanas vispārējiem principiem, veidiem un kritērijiem;
    2. izvērtē Sabiedrības valdes sagatavotās padomes un valdes atalgojuma politikas un tās grozījumu atbilstību labas korporatīvās pārvaldības principiem, Sabiedrības interesēm un normatīvo aktu prasībām un sniedz Sabiedrības padomei atzinumu par to;
    3. sagatavo priekšlikumus padomei par padomes un valdes atalgojuma politikas pilnveides iespējām;
    4. sagatavo priekšlikumus padomei padomes un valdes locekļu atalgojuma apmēra un sasniedzamo rezultātu noteikšanai;
    5. novērtē Politikas piemērošanu Sabiedrības darbībā un sniedz atzinumu par to;
    6. pilda citus Atalgojuma komitejas darbību reglamentējošajā normatīvajā aktā noteiktos uzdevumus.
24. Atalgojuma komitejas sastāvu, izveides un darbības kārtību un principus, mērķus, uzdevumus un komitejas lēmumu pieņemšanas kārtību nosaka Atalgojuma komitejas nolikumā, kuru apstiprina Sabiedrības padome.
25. **Atalgojuma ziņojums un atgūšanas tiesības**
26. Valde sagatavo skaidru un saprotamu gada ziņojumu par atalgojumu, kas ir piešķirts vai izmaksāts Sabiedrības padomei un valdei iepriekšējā finanšu gada laikā, vai kas pienākas par iepriekšējo finanšu gadu katram esošajam vai bijušajam padomes un valdes loceklim.
27. Atalgojuma ziņojumā tiek ietverta Latvijas Republikā spēkā esošajos normatīvajos aktos noteiktā atalgojuma ziņojumā iekļaujamā informācija.
28. Atalgojuma ziņojumu var atstāt publiski pieejamu arī ilgāku periodu, nekā tas paredzēts piemērojamos normatīvajos aktos, ar nosacījumu, ka atalgojuma ziņojumā netiek ietverta informācija par padomes vai valdes locekļu personas datiem vai jebkuras citas fiziskas personas datiem.
29. Sabiedrība piecu gadu laikā no mainīgā atalgojuma vai tā daļas izmaksas dienas ir tiesīga pieprasīt pilnu vai daļēju mainīgā atalgojuma atmaksu no personas, kura jau ir saņēmusi pilnu vai daļēju mainīgo atalgojumu, šādos gadījumos:
    1. ar spēkā stājušos tiesas spriedumu konstatēta šīs personas prettiesiska rīcība, kuras rezultātā ir nepamatoti izmaksāts mainīgais atalgojums;
    2. persona ir apzināti sniegusi nepatiesu informāciju, un tādējādi panākusi mainīgā atalgojuma izmaksu, tai skaitā mainīgais atalgojums ticis piešķirts, pamatojoties uz izpildes kritērijiem, kuru aprēķinā izmantotie dati izrādījušies acīmredzami nepareizi;
    3. mainīgā atalgojuma aprēķins ir nepārprotami nepareizs un tas ir apliecināts ar neatkarīgas personas atzinumu, kura ir kompetenta novērtēt mainīgā atalgojuma aprēķina pareizību.
30. Nosacījumus, kuriem iestājoties, tiek atlikta mainīgā atalgojuma izmaksa, nosaka Sabiedrības padome konsultējoties ar Sabiedrības valdi un vadoties no Sabiedrības finansiālā stāvokļa.
31. Atgūšanas tiesību noteikumi attiecībā uz mainīgo atalgojumu var tikt piemēroti arī amata attiecību izbeigšanas gadījumā, bet ne ilgāk kā piecu kalendāro gadu laikā no mainīgā atalgojuma vai tā daļas izmaksas dienas.
32. **Noslēguma jautājumi**
33. Līdz Politikas apstiprināšanai Sabiedrības akcionāru sapulcē Sabiedrība atalgojumu padomes un valdes locekļiem maksā saskaņā ar Sabiedrībā pastāvošo praksi.
34. Sabiedrības valde ir atbildīga par Politikas izstrādi, un valde iesniedz to apstiprināšanai Sabiedrības akcionāru sapulcē ne retāk kā reizi četros gados pēc iepriekšējās atalgojuma politikas apstiprināšanas.
35. Ja Politikā veikti grozījumi, tie apstiprināmi Sabiedrības akcionāru sapulcē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Politika jaunā redakcijā.
36. Sabiedrība nodrošina, ka atalgojums padomes un valdes locekļiem tiek noteikts un faktiski maksāts atbilstoši Politikai.
37. Ja Sabiedrības akcionāru sapulce neapstiprina Sabiedrības valdes izstrādāto Politiku, Sabiedrības valde nākamajā Sabiedrības akcionāru sapulcē iesniedz apstiprināšanai pārskatītu atalgojuma politiku kopā ar skaidrojumu par tajā veiktajām izmaiņām.
38. Sabiedrība var piemērot pagaidu atkāpi no Politikas, ja šādas atkāpes nav pretrunā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.
39. Politika piemērojama arī padomes un valdes locekļiem, kuru pilnvaru termiņš noteikts no 2019.gada 1.aprīļa.
40. Ievēlot jaunu Sabiedrības padomi, padomes locekļu atalgojums tiek noteikts saskaņā ar šo Politiku.
41. Politika stājas spēkā dienā, kad tā apstiprināta Sabiedrības akcionāru sapulcē un tā (pilns teksts) kopā ar Sabiedrības akcionāru sapulces balsojuma datumu un balsojuma rezultātiem pēc Sabiedrības akcionāru sapulces nekavējoties tiek publiskota Sabiedrības mājaslapā internetā [www.olainfarm.com](http://www.olainfarm.com), un Sabiedrība nodrošina tās publisku pieejamību minētajā tīmekļa vietnē tik ilgi, kamēr tā ir piemērojama.
42. Politika papildus tiek publicēta Sabiedrības iekštīklā (*intranet.olainfarm.lv*), un tās oriģināls tiek glabāts saskaņā ar Sabiedrības iekšējo normatīvo aktu, kas nosaka dokumentu pārvaldības kārtību Sabiedrībā.
43. Sabiedrības valde, viena mēneša laikā pēc Politikas spēkā stāšanās dienas, nodrošina valdes locekļu pilnvarojuma līgumu atbilstību Politikas noteikumiem.
44. Ja Padomes vai valdes loceklis nepiekrīt veikt grozījumus pilnvarojuma līgumā un/vai neparaksta tos viena mēneša laikā pēc Politikas spēkā stāšanās dienai, strīds tiek izšķirts normatīvajos aktos noteiktā kārtībā.
45. Par Politikas aktualizāciju atbild Sabiedrības valde.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **CITI SAISTĪTIE DOKUMENTI** | | |
|  | Iekšējais normatīvais akts “Akciju sabiedrības “Olainfarm” valdes reglaments” |  |
|  | Iekšējais normatīvais akts “Ētikas kodekss” | SOPGen000065/1 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DOKUMENTA VĒSTURE** | | | |
| datums | versija | Izmaiņu būtība | lpp. |
| \_\_.\_\_.2021 | 1 |  |  |