



AS "Latvijas Gāze"

VALDES UN PADOMES LOCEKĻU ATALGOJUMA POLITIKA

Apstiprināta ar Akcionāru sapulces 2020. gada __. marta lēmumu

Politika ir publicēta Sabiedrības interneta mājaslapā www.lg.lv

SATURS

DEFINĪCIJAS	3
1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI.....	4
2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS.....	4
Fiksētais atalgojums.....	5
Mainīgais atalgojums	6
Papildus maksājumi	7
3. VALDES UN PADOMES PILNVARU TERMIŅŠ UN AR LĪGUMU IZBEIGŠANU SAISTĪTIE NOSACĪJUMI	7
4. ATALGOJUMA ZIŅOJUMS	8
5. POLITIKAS NOTEIKŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA.....	9

DEFINĪCIJAS

Sabiedrība	AS (akciju sabiedrība) "Latvijas Gāze", reģ. Nr. 4000300642
Valde	Sabiedrības Valde
Padome	Sabiedrības Padome
Akcionāri	Sabiedrības kapitāla daļu (akciju) īpašnieki
Fiksētais atalgojums	Atalgojuma nemainīgā daļa (bruto), kas ietver amatalgu, ar amatu saistītus maksājumus un citus labumus, kas nav saistīti ar Valdes un Padomes locekļa sniegumu
Mainīgais atalgojums	Atalgojuma mainīgā daļa (bruto) jeb ikgadējās prēmijas (bonusi) un iespējamās vienreizējas izmaksas, ko papildus Fiksētajam atalgojumam finanšu gadā piešķir Valdes locekļiem
Atalgojums	Visu veidu Fiksētais un Mainīgais atalgojums un Papildus maksājumi, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Sabiedrība apmaiņā pret Valdes un Padomes locekļu profesionālajiem pakalpojumiem
Politika	Šī Sabiedrības Valdes un Padomes locekļu atalgojuma politika
Atalgojuma ziņojums	Pārskats par Valdes un Padomes locekļu atalgojumu, kas piešķirts vai izmaksāts iepriekšējā finanšu gadā vai kas pienākas par iepriekšējo finanšu gadu katram esošajam vai bijušajam Valdes un Padomes loceklim
Papildus maksājumi	Papildus kompensācijas, ko Sabiedrība var piešķirt papildus Fiksētajam un Mainīgajam atalgojumam, tostarp, kompensācija par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu, ar līguma izbeigšanu vai ar atbrīvošanu no amata darbinieku skaita samazināšanas dēļ saistīti maksājumi u.c. maksājumi, kas izriet no piemērojamā likuma vai individuāla līguma
KPI	Darba snieguma rādītāji (<i>Key Performance Indicators</i>)

1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI

1.1. Šīs Atalgojuma politika ir izstrādāta, pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2017/828 attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu, kā arī Latvijas Republikas Finanšu instrumentu tirgus likuma 59.³ pantā, ar ko tiek ieviesta minētā direktīva, noteikto. Atalgojuma politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības Padomes un Valdes locekļu Atalgojuma pamatprincipus, un tā ir saistoša un piemērojama attiecībā uz visiem Sabiedrības Valdes un Padomes locekļiem.

1.2. Sabiedrības politika atalgojuma jomā ir saglabāt, piesaistīt, motivēt un attīstīt profesionālus un talantīgus vadības locekļus, veicinot sabiedrības ilgtermiņa un īstermiņa mērķu sasniegšanu un ilgtspēju.

1.3. Atalgojuma Politikas uzdevums ir noteikt Atalgojuma veidošanas sistēmu, kas nodrošinātu šādu prasību ievērošanu:

1.3.1. Atalgojuma atbilstību un konkurētspēju darba tirgū;

1.3.2. Atalgojuma saskaņotību un konsekveci;

1.3.3. Atalgojuma atbilstību Valdes un Padomes locekļa sniegtam un profesionālajam ieguldījumam.

1.4. Valdes un Padomes locekļu Atalgojumam jābūt taisnīgam, un tas ir jāpiešķir par faktisku un kvalitatīvu pienākumu izpildi. Atalgojuma noteikšanā ir jāņem vērā Sabiedrības faktiskie darbības rezultāti un konkrētās personas sniegums.

1.5. Valdes un Padomes locekļu Atalgojumam ir jābūt samērīgam ar citu Sabiedrības darbinieku atalgojumu.

1.6. Politika ir izstrādāta un tiek publicēta ar mērķi palielināt Sabiedrības korporatīvo pārredzamību un pārskatāmību, kā arī nodrošināt Sabiedrības esošajiem un potenciālajiem akcionāriem labākas iespējas pārraudzīt Valdes un Padomes locekļu Atalgojumu.

1.7. Pirms sniegt Sabiedrībai rakstisku piekrišanu par konkrētā amata ieņemšanu Valdē vai Padomē, ikvienam Valdes un Padomes loceklim ir jāiepazīstas ar šo Politiku (pieejama Sabiedrības mājaslapā).

2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS

2.1. Atalgojums sastāv no:

2.1.1. **Fiksētā atalgojuma** jeb fiksētiem maksājumiem, tostarp, kas noteikti līgumā par attiecīgo amata pienākumu pildīšanu un kuri, galvenokārt, atspoguļo personas profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, pienākumus, atbildības līmeni un darba stāžu;

2.1.2. **Mainīgā atalgojuma** jeb iespējama mainīgā maksājuma, ko papildus Fiksētajam atalgojumam piešķir finanšu gadā un / vai cita atsevišķa maksājuma, kuri atspoguļo darbības sniegumu un konsekvenci, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie Darba snieguma rādītāji (KPI);

2.1.3. **Papildus maksājumiem**, ko Sabiedrība var piešķirt papildus Fiksētajam un Mainīgajam atalgojumam atbilstoši šai Politikai.

2.2. Sabiedrībā nav paredzēts uz akcijām balstīts Atalgojums.

Fiksētais atalgojums

2.3. Valdes un Padomes locekļu Fiksētais atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā šādus kritērijus:

2.3.1. ieņemamais amats;

2.3.2. profesionālās prasmes;

2.3.3. darba un amata pienākumi;

2.3.4. atbildības līmenis, tai skaitā, atbildība par darba procesu un resursiem – raksturo darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu resursu apjomu, par kuru vadību attiecīgā persona ir atbildīga, un atbildība par lēmumiem – raksturo, cik visaptveroši un nozīmīgi ir attiecīgās personas pieņemtie lēmumi;

2.3.5. papildus prasmes un iemaņas, kuras ir būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai;

2.3.6. darba tirgus ietekme un Sabiedrības finanšu stāvoklis.

2.4. Padomes locekļu Fiksētais atalgojums ietver darba algu.

2.5. Valdes locekļu Fiksētais atalgojums ietver darba algu, kā arī var ietvert citus ar darba pienākumu vai uzdevumu izpildi nesaistītus labumus un privilēģijas, tādi kā – medicīnas izdevumu un / vai cita veida privāta apdrošināšana, reprezentācijas izdevumi, Sabiedrības automašīnas vai mobilās sakaru ierīces izmantošana privātām vajadzībām noteiktu limitu ietvaros u.tml.

2.6. Sabiedrībā nav paredzēti maksājumi papildu pensijai Valdes un Padomes locekļiem.

Mainīgais atalgojums

2.7. Mainīgais atalgojums var mainīties atkarībā no Sabiedrības finanšu un nefinanšu rādītājiem (KPI), kā arī ir saistīts ar Sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem un izmērāmiem darbības rezultātiem. Mainīgais atalgojums tiek noteikts tā, lai veicinātu Sabiedrības ilgtermiņa mērķus, veicinātu Valdes locekļu noteiktu rīcību un sasniegtu vēlamos rezultātus. Mainīgais atalgojums ir saistīts ar Valdes locekļu individuālo darba sniegumu, mērķu izpildi un Sabiedrības kopējiem finanšu rezultātiem.

2.8. Mainīgais atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā šādus pamatprincipus:

2.8.1. Mainīgais atalgojums tiek noteikts saskaņā ar noteikto mērķu sasniegšanu;

2.8.2. nosakot Mainīgo atalgojumu, tiek izvērtēti Sabiedrības un attiecīgās personas individuālie KPI (iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana u.c.);

2.8.3. Mainīgais atalgojums tiek izmaksāts tikai gadījumā, ja to atļauj Sabiedrības kopējais finansiālais stāvoklis, un ja tas ir pamatots saskaņā ar attiecīgās struktūrvienības un konkrētās personas rezultātiem;

2.8.4. gada Mainīgā atalgojuma maksimālā robeža nepārsniedz 50% no gada Fiksētā atalgojuma.

2.9. Sabiedrības vispārējos darbības rezultātus var atspoguļot šādi KPI:

2.9.1. Sabiedrības finanšu rādītāji, balstoties uz gada rezultātiem;

2.9.2. budžeta un tirdzniecības prognožu izpilde;

2.9.3. Sabiedrības produktu pārdošanas veicināšana esošajos un jaunos tirgus segmentos, klientu tīkla paplašināšana, sūdzību skaita samazināšana, jaunu produktu veidu ieviešana;

2.9.4. risku kontrole, analīze un vadība, noslēgtie darījumi un līgumi, finanšu norēķini, piegādes u.c.;

2.9.5. Sabiedrības mērķu un stratēģijas īstenošana;

2.9.6. stabilas korporatīvās pārvaldības ieviešana;

2.9.7. efektivitātes un attīstības plānu ieviešana (primāro un atbalsta procesu digitalizācija u.c.)

2.10. Personīgo ieguldījumu var atspoguļot:

2.10.1. faktiskais pienākumu apjoms, darba slodze un laika ieguldījums Sabiedrības interešu labā;

2.10.2. atbildības līmenis par Sabiedrības darbību un lēmumiem;

2.10.3. iesaiste Sabiedrības projektu, mērķu un uzdevumu ieviešanā;

2.10.4. jaunu produktu un jaunu komercdarbības segmentu attīstīšana.

2.11. Mainīgo atalgojumu var veidot šādas izmaksas monetārā formā:

2.11.1. ikgadējās prēmijas par Sabiedrības iepriekšējā pārskata gada rezultātiem;

2.11.2. atsevišķi maksājumi par īpašiem sasniegumiem vai notikumiem.

2.12. Lai noteiktu ikgadējo prēmiju, darbības rezultāti tiek fiksēti reizi gadā, par pamatu ņemot Sabiedrības revidēto Gada pārskatu.

2.13. Atsevišķi maksājumi par Sabiedrībai vai to grupai īpašiem sasniegumiem vai notikumiem - jaunu nozīmīgu klientu piesaisti, jaunu tirgu apgūšanu, jaunu darbības virzienu izstrādi un ieviešanu, risinājumu, kas būtiski uzlabo Sabiedrības darbības efektivitātes rādītājus, izveidi u.tml., var tikt piešķirti, lai motivētu Sabiedrības darbības attīstību un izaugsmi gan vietējā, gan reģionālajos tirgos.

2.14. Speciāls mehānisms jau izmaksātā Mainīgā atalgojuma atgūšanai netiek paredzēts. Par Sabiedrībai nodarītiem zaudējumiem Valdes loceklis ir atbildīgs saskaņā ar Komerclikumā, Civillikumā un citos Latvijas Republikā spēkā esošos likumos un noteikumos paredzēto.

2.15. Mainīgā atalgojuma izmaksas atlikšana nav paredzēta.

Papildus maksājumi

2.16. Ar līguma izbeigšanu saistīti maksājumi nav Valdes un Padomes locekļiem nav noteikti. Tomēr šādi maksājumi var tikt veikti, balstoties uz attiecīgā locekļa amatu un līgumisko attiecību ilgumu un nepārsniedzot attiecīgai personai noteiktās darba mēnešalgas seškārtīgu apmēru.

2.17. Ja ar Valdes loekli ir noslēgta nekonkurēšanas vienošanās, maksājums par nekonkurēšanas pienākuma ievērošanu tiek veikts saskaņā ar attiecīgajā līgumā noteikto.

3. VALDES UN PADOMES PILNVARU TERMIŅŠ UN AR LĪGUMU IZBEIGŠANU SAISTĪTIE NOSACĪJUMI

3.1. Valde un Padome tiek ievēlēta uz pilnvaru termiņu saskaņā ar Komerclikumu un Sabiedrības Statūtiem.

3.2. Padome var atsaukt Valdes loekli, ja tam ir būtisks iemesls. Par būtisku iemeslu jebkurā gadījumā ir uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt Sabiedrību un kaitējuma nodarīšana Sabiedrības interesēm.

3.3. Padomes locekli var atsaukt ar Akcionāru sapulces lēmumu.

4. ATALGOJUMA ZIŅOJUMS

4.1. Valde sagatavo ikgadējo Atalgojuma ziņojumu, kurš ir daļa no Sabiedrības Gada pārskata.

4.2. Atalgojuma ziņojumā tiek ietverta katru Valdes un Padomes locekli identificējošā informācija (vārds, uzvārds un amats) un vismaz šāda informācija par katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu:

4.2.1. kopējais Atalgojums, kas sadalīts pa Atalgojuma sastāvdaļām, un Fiksētā un Mainīgā atalgojuma relatīvā (procentuālā) daļa;

4.2.2. skaidrojums par to, kā kopējais Atalgojums atbilst šai Politikai, kā tas veicina Sabiedrības ilgtermiņa darbības rezultātus un kā Atalgojuma noteikšanā tika piemēroti darbības rezultātu kritēriji;

4.2.3. pēdējo piecu finanšu gadu periodā notikušās izmaiņas salīdzināmā veidā attiecībā uz katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu, Sabiedrības darbības rezultātiem un Sabiedrības pilnas slodzes darbinieku atalgojumu;

4.2.4. atalgojums, kas saņemts no citas tajā pašā koncernā ietilpstošas sabiedrības Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma izpratnē;

4.2.5. informācija par gadījumiem, kad Sabiedrība ir izmantojusi savas tiesības celt tiesā zaudējumu atlīdzības prasību pret Valdes vai padomes locekli;

4.2.6. informāciju par jebkurām atkāpēm no Atalgojuma politikas, tostarp, ārkārtas apstākļu būtības skaidrojumu un norādi uz konkrētajiem elementiem, attiecībā uz kuriem piemērota atkāpe.

4.3. Ja netiek piemērota kāda no 4.2.punktā minētajām prasībām, tas nepārprotami jānorāda un jāskaidro Atalgojuma ziņojumā.

4.4. Atalgojuma ziņojumā neietver Valdes un Padomes locekļu īpašo personas datu kategorijas, piemēram, datus, kas attiecas uz personas ģimenes stāvokli. Šādā gadījumā Atalgojuma ziņojumā ietver atalgojuma sastāvdaļas, kas saistītas ar ģimenes stāvokli, norādot tikai piešķirtā atalgojuma apmēru un nenorādot piešķiršanas pamatojumu.

4.5. Valde sagatavo Atalgojuma ziņojumu kā atsevišķu Gada pārskata sastāvdaļu un iesniedz to kopā ar citām Gada pārskata daļām izskatīšanai Akcionāru sapulcē. Valdei Atalgojuma ziņojumā ir jāsniedz skaidrojums par to, kā tika ņemts vērā Akcionāru sapulces balsojums un Akcionāru viedokļi par iepriekšējā finanšu gada Atalgojuma ziņojumu.

4.6. Sertificēts ārējais (zvērināts) revidents pārbauda, vai Atalgojuma ziņojums ir sagatavots saskaņā ar Revīzijas pakalpojumu likumu, un sniedz atzinumu par to, vai Atalgojuma ziņojumā ir iekļauta normatīvajos aktos un šajā Politikā noteiktā informācija un vai nav konstatētas būtiskas neatbilstības starp Atalgojuma ziņojumā un Gada pārskatā iekļauto finanšu informāciju.

4.7. Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojuma ziņojums tiek publicēts Sabiedrības mājaslapā internetā uzreiz pēc Akcionāru sapulces un ir pieejams bez maksas 10 gadus pēc tā publicēšanas dienas.

5. POLITIKAS NOTEIKŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA

5.1. Šo Politiku apstiprina un, ja nepieciešams, grozījumus tajā izdara Sabiedrības Akcionāru sapulce ne retāk kā reizi četros gados.

5.2. Lai novērstu interešu konflikta risku, Sabiedrības Akcionāru sapulce uzrauga Politikas īstenošanu attiecībā uz Padomes locekļu Atalgojumu un Padome – attiecībā uz Valdes locekļu atalgojumu.

5.3. Sabiedrības Padomes pastāvīgā darba grupa – Konsultatīvā grupa (vai līdzīga) savas kompetences ietvaros konsultē Padomi Atalgojuma jautājumos, kā arī vada Sabiedrības valdes locekļu atlases procesus, tostarp, sniedzot viedokli par Valdes locekļiem piemērojamā Atalgojuma līmeni.

5.4. Valde nodrošina, ka Akcionāru sapulcē apstiprinātā Politika tiek publicēta Sabiedrības mājaslapā internetā nekavējoties pēc Akcionāru sapulces, iekļaujot arī balsojuma datumu un rezultātus, un ir publiski pieejama bez maksas vismaz tik ilgi, kamēr tā ir piemērojama.

5.5. Līdz jaunas Atalgojuma politikas apstiprināšanai Akcionāru sapulcē Sabiedrība Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem maksā atbilstoši iepriekšējai Atalgojuma politikai.

5.6. Ja objektīvu iemeslu dēļ nav iespējama precīza šīs Politikas ievērošana, piemēram, Sabiedrības korporatīvās pārvaldības struktūras izmaiņu dēļ, pārejas periodā līdz precizētas vai jaunas Atalgojuma politikas apstiprināšanai, ciktāl iespējams, ir piemērojami šajā Politikā ietvertie principi.

5.7. Izņēmuma gadījumā Sabiedrība var piemērot pagaidu atkāpi no šīs Politikas attiecībā uz Mainīgā atalgojuma sastāvdaļām, ja tas nepieciešams Sabiedrības ilgtermiņa interešu, ilgtspējas vai maksātspējas nodrošināšanai. Par pagaidu atkāpju piemērošanu ir tiesīga lemt Sabiedrības Akcionāru sapulce - attiecībā uz Padomes locekļu atalgojumu un Sabiedrības Padome - attiecībā uz Valdes locekļu atalgojumu. Lēmumam par pagaidu atkāpes

piemērošanu ir jābūt motivētam, norādot lēmuma pieņemšanas iemeslu, no lēmuma izrietošo Sabiedrības ieguvumu un pagaidu atkāpes ilgumu. Attiecīgās pagaidu atkāpes ilgums nedrīkst pārsniegt vienu gadu.
