

APSTIPRINĀTS
Sabiedrības ar ierobežotu atbildību
“SALTAVOTS”
2026. gada 24.marta
ārkārtas dalībnieku sapulcē
(prot. Nr.2026-3, 2.p.)

Ar grozījumiem, kas apstiprināti
Sabiedrības ar
ierobežotu atbildību “SALTAVOTS”
2026. gada 7.aprīļa
ārkārtas dalībnieku sapulcē
(prot. Nr.2026-5, 2.p.)

SABIEDRĪBA AR IEROBEŽOTU ATBILDĪBU “SALTAVOTS”

Reģistrācijas Nr. 40103055793

IEKŠĒJIE NOTEIKUMI Nr. 2026/3

VALDES ATLĪDZĪBAS POLITIKA

Sigulda, 2026

I. VISPĀRĒJIE JAUTĀJUMI

1.1. Sabiedrības ar ierobežotu atbildību “SALTAVOTS” (turpmāk – Kapitālsabiedrība) valdes atlīdzības politika (turpmāk – Politika) ir izstrādāta un tiek īstenota, ievērojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu, Ministru kabineta 2025.gada 25.jūnija noteikumus Nr.392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”.

1.2. Politikā tiek lietoti šādi termini:

- 1.2.1. Atlīdzība – Atlīdzības fiksētās daļas un Atlīdzības mainīgās daļas kopums;
- 1.2.2. Atlīdzības fiksētā daļa – valdes locekļa ikmēneša atlīdzība, saskaņā ar dalībnieku sapulces lēmumu;
- 1.2.3. Atlīdzības mainīgā daļa – valdes locekļa prēmija, kas var tikt izmaksāta reizi gadā, saskaņā ar šīs Politikas, normatīvo aktu noteikumiem un pilnvarojuma līguma nosacījumiem;
- 1.2.4. Papildus nodrošinājums – apdrošināšana, atsaukšanas pabalsts, aprīkojums, kas nepieciešams uzdoto uzdevumu izpildei (transporta nodrošināšana un ar to saistītie izdevumi; datortehnika, biroja tehnika un kancelejas preces; sakaru nodrošināšana) un ar mācībām, komandējumiem un darba braucieniem saistīto izdevumu segšana.
- 1.2.5. Atlīdzības noteikumi – Ministru kabineta 2025.gada 25.jūnija noteikumi Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”;
- 1.2.6. Kapitālsabiedrību pārvaldības likums – Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums;

1.3. Šī Politika ir saistoša un piemērojama Kapitālsabiedrības valdes loceklim.

II. POLITIKAS MĒRĶI, UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI

2.1. Šīs Politikas mērķis ir noteikt Kapitālsabiedrības valdes locekļa Atlīdzības pamatprincipus, tai skaitā, ņemot vērā normatīvajos aktos noteiktās prasības Atlīdzības noteikšanai, kā arī galvenos principus, kas saistīti ar apdrošināšanu, atsaukšanas pabalstu un nodrošinājumu amata pienākumu veikšanai, kā arī nodrošināt interešu konflikta novēršanu un caurskatāmu atlīdzības piešķiršanas procesā.

2.2. Politikas uzdevums atalgojuma jomā ir piesaistīt, motivēt, saglabāt un attīstīt profesionālu un kompetentu valdes locekli veicinot Kapitālsabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķu sasniegšanu.

2.3. Nosakot Kapitālsabiedrības valdes locekļa Atlīdzību, tiek ievēroti šādi pamatprincipi:

- 2.3.1. normatīvo aktu un šīs Politikas prasības Atlīdzības noteikšanai;
- 2.3.2. Kapitālsabiedrības valdes locekļa Atlīdzībai jābūt pamatotai un konkurētspējīgai, lai darbam Kapitālsabiedrības valdē piesaistītu atbilstošus profesionāļus, taču vienlaikus arī adekvātai attiecībā pret plānotajiem Kapitālsabiedrības mērķiem un sasniežamajiem rezultātiem, kā arī atbilstoši Kapitālsabiedrības finanšu stāvoklim un budžetam;
- 2.3.3. Atlīdzībai ir jābūt tādai, lai mazinātu iespējamo Kapitālsabiedrības valdes locekļa

korupcijas risku;

- 2.3.4. Atlīdzībai ir jābūt taisnīgai, un tā ir jāpiešķir par faktisku un kvalitatīvu amata pienākumu izpildi. Atlīdzības noteikšanā ir jāņem vērā Kapitālsabiedrības faktiskie darbības rezultāti un konkrētās personas pienesums;
- 2.3.5. Kapitālsabiedrības iedalījums pēc kategorijām saskaņā ar Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likumu;
- 2.3.6. Kapitālsabiedrības iedalījums pēc finansējuma avota saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma IV¹ nodaļu.

III. ATLĪDZĪBAS STRUKTŪRA UN NOTEIKŠANAS KĀRTĪBA

- 3.1. Kapitālsabiedrības valdes locekļa Atlīdzību veido:
 - 3.1.1. Atlīdzības fiksētā daļa;
 - 3.1.2. Atlīdzības mainīgā daļa;
 - 3.1.3. Papildus nodrošinājums.
- 3.2. Kapitālsabiedrības valdes locekļa Atlīdzības fiksēto daļu nosaka uz visu amata pilnvaru termiņu. Atlīdzību pārskata (samazinot, palielinot vai saglabājot esošo) 1 (vienu) reizi gadā pēc Kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas saskaņā ar šīs Politikas un normatīvo aktu noteikumiem.
- 3.3. Kapitālsabiedrības valdes locekļa Atlīdzības fiksētās daļas paaugstinājums vai samazinājums nedrīkst pārsniegt 25 (divdesmit piecus) procentus no iepriekšējā pārskata gadā noteiktās Atlīdzības fiksētās daļas apmēra.
- 3.4. Kapitālsabiedrības valdes loceklim pielīgt Papildus nodrošinājumu var tikai tajā gadījumā, ja tie ir noteikti pilnvarojuma līgumā.

IV. ATLĪDZĪBAS FIKSĒTĀS DAĻAS NOTEIKŠANAS UN PĀRSKATĪŠANAS PRINCIPI, KRITĒRIJI UN KĀRTĪBA

- 4.1. Nosakot Kapitālsabiedrības valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru, tiek ņemti vērā šādi kritēriji:
 - 4.1.1. Kapitālsabiedrības rīcībā pieejamie atlīdzības izmaksai finanšu līdzekļi;
 - 4.1.2. Kapitālsabiedrības vidējā termiņa stratēģijā izvirzītie mērķi;
 - 4.1.3. Kapitālsabiedrības vidējā termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet Kapitālsabiedrības jaunu funkciju vai īpaši svarīgu darba uzdevumu izpildes nodrošināšana;
 - 4.1.4. iepriekšējā pārskata gadā iesāktu un tuvākajā pārskata periodā izpildāmu Kapitālsabiedrības nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšana;
 - 4.1.5. kritiskās infrastruktūras uzlabošanai nepieciešamo projektu vadīšana un īstenošana;
 - 4.1.6. būtisku risku novēršana, panākot Kapitālsabiedrības darbības, finanšu un nefinanšu mērķu izpildi;
 - 4.1.7. Kapitālsabiedrības dalībnieku sapulces vai Kapitāla daļu turētāja pārstāvja individuāli noteikti vērtējuma kritēriji.
- 4.2. Pārskatot Kapitālsabiedrības valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru, ņem vērā Kapitālsabiedrības valdes darbības novērtējuma rezultātus, kā arī šajā Politikā un ārējos normatīvajos aktos noteiktos

4.3. Aprēķinot atlīdzības apmēru, atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam nosaka atlīdzības bāzes līmeni un piemēro šādus kritēriju procentuālo pielietojumu:

	Kritērijs	Procentuālā likme	Pamatojums	Atalgojuma daļa
4.1.1.	Kapitālsabiedrības rīcībā pieejamie atlīdzības izmaksai finanšu līdzekļi	0-5%		EUR (%)
4.1.2.	Kapitālsabiedrības vidēja termiņa stratēģijā izvirzītie mērķi	0-7%		EUR (%)
4.1.3.	kapitālsabiedrības vidējā termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet Kapitālsabiedrības jaunu funkciju vai īpaši svarīgu darba uzdevumu izpildes nodrošināšana	0-5%		EUR (%)
4.1.4.	iepriekšējā pārskata gadā iesāktu un tuvākajā pārskata periodā izpildāmu Kapitālsabiedrības nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšana	0-5%		EUR (%)
4.1.5.	kritiskās infrastruktūras uzlabošanai nepieciešamo projektu vadīšana un īstenošana	0-5%		EUR (%)
4.1.6.	būtisku risku novēršana, panākot Kapitālsabiedrības darbības, finanšu un nefinanšu mērķu izpildi	0-5%		EUR (%)
4.1.7.	kapitālsabiedrības dalībnieku sapulces vai Kapitāla daļu turētāja pārstāvja individuāli noteikti vērtējuma kritēriji	0-5%		EUR (%)

4.4. Pārskatot Kapitālsabiedrības valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru, ņem vērā Kapitālsabiedrības valdes darbības novērtējuma rezultātus, kā arī šajā Politikā un ārējos normatīvajos aktos noteiktos mēneša atlīdzības principus un kritērijus.

V. MAINĪGĀS ATLĪDZĪBAS DAĻAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI, KRITĒRIJI UN KĀRTĪBA

5.1. Kapitālsabiedrības valdes loceklim reizi gadā par darbību iepriekšējā gadā pēc

Kapitālsabiedrības iepriekšējā gada pārskata apstiprināšanas, piešķir Mainīgo atlīdzības daļu jeb prēmiju, ja to paredz pilnvarojuma līguma nosacījumi un ir izpildīti normatīvajos aktos un šajā Politikā noteiktie kritēriji.

5.2. Prēmijas apmērs Kapitālsabiedrības valdes loceklim var mainīties atkarībā no Kapitālsabiedrības finanšu un nefinanšu rādītājiem, kā arī ir saistīts ar Kapitālsabiedrības mērķiem un izmērāmiem darbības rezultātiem. Prēmijas apmērs tiek noteikts tā, lai veicinātu Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanu, veicinātu Kapitālsabiedrības valdes locekļa noteiktu rīcību un sasniegtu vēlamos rezultātus, veidotu sasaisti starp atlīdzību un riska uzņemšanos. Kapitālsabiedrības valdes locekļa prēmija ir saistīta ar valdes locekļa individuālo darba sniegumu, mērķu izpildi un Kapitālsabiedrības kopējiem finanšu rezultātiem.

5.3. Prēmijas apmērs Kapitālsabiedrības valdes loceklim tiek noteikts, ievērojot šādus pamatprincipus:

5.3.1. Prēmija tiek noteikta saskaņā ar noteikto mērķu sasniegšanu;

5.3.2. Nosakot prēmiju, tiek izvērtēti Kapitālsabiedrības valdes locekļa individuālie kvantitatīvie un kvalitatīvie darba izpildes rādītāji;

5.3.3. Prēmija tiek izmaksāta tikai gadījumā, ja to atļauj Kapitālsabiedrības kopējais finansiālais stāvoklis un, ja tas ir pamatoti saskaņā ar prēmējamās personas rādītājiem.

5.4. Nosakot prēmijas apmēru, ņem vērā šādus kritērijus un to īpatsvaru:

	Kritērijs	Kritērija īpatsvars
5.4.1.	Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	Līdz 20%
5.4.2.	Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un darbības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	Līdz 50%
5.4.3.	valdes darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	Līdz 30%

5.5. Kapitālsabiedrības darbības rezultātu iepriekšējā pārskata gadā noteikšanai kapitāla daļu turētāja pārstāvis novērtē ikgadējā budžeta izpildi attiecībā pret plānoto budžetu ar vienu no šādiem novērtējumiem:

5.5.1. ļoti labi – ja budžeta izpilde ir 90% – 100% apmērā no plānotā;

5.5.2. labi – ja budžeta izpilde ir 80% – 89% apmērā no plānotā;

5.5.3. apmierinoši – ja budžeta izpilde ir 60% – 79% apmērā no plānotā;

5.5.4. neapmierinoši – ja budžeta izpilde ir zemāka par 59% apmērā no plānotā.

5.5. Aprēķinot prēmijas apmēru, piemēro šādus kritēriju koeficientus maksimālajam prēmijas apmēram:

	Kritērijs	Novērtējums	Koeficients
5.6.1.	kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	ļoti labi	1
		labi	0,5
		apmierinoši	0,25

		neapmierinoši	0
5.6.2.	kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	ļoti labi	1
		labi	0,9
		apmierinoši	0,5
		neapmierinoši	0
5.6.3.	valdes darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	izcili	1
		teicami	0,9
		labi	0,8
		jāpilnveido	0,2
		neapmierinoši	0

5.6. Prēmiju aprēķinam izmanto valdes mēneša atlīdzības apmēru, kas ir noteikts ar Sabiedrības dalībnieku sapulces lēmumu un ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31. decembrī.

5.7. Prēmiju nosaka proporcionāli iepriekšējā pārskata gadā nostrādātajam laikam (kalendāra mēnešiem), kurā valdes loceklis pildījis valdes locekļa pienākumus.

5.8. Neatkarīgi no valdes locekļu darba novērtējuma prēmiju (Atlīdzības mainīgo daļu) neizmaksā, ja iestājas viens no šādiem apstākļiem:

5.8.1. Kapitālsabiedrības darbības rezultāti novērtēti ar vērtējumu “neapmierinoši”;

5.8.2. Kapitālsabiedrības darbības rezultāti ir novērtēti pozitīvi, taču par iepriekšējā pārskata gada periodu ir saņemts kompetentas institūcijas atzinums par būtiskām neatbilstībām kapitālsabiedrības darbībā vai tiek veikta pārbaude par jautājumiem, kas ir tiešā valdes locekļa atbildībā.

5.8.3. ja pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtiskus riskus Kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai;

5.8.4. konstatēta finanšu līdzekļu nepietiekamība;

5.8.5. Kapitālsabiedrības valdes locekļa darbības rezultātu vērtējums ir “neapmierinoši” vai “jāpilnveido”;

5.8.6. Kapitālsabiedrības valdes loceklis iepriekšējā pārskata gadā savus amata pienākumus ir pildījis mazāk kā 9 (deviņus) mēnešus;

5.8.7. ja Kapitālsabiedrības valdes loceklis vienlaikus tiek atsaukts no ieņemamā amata pirms pilnvaru termiņa beigām, izņemot gadījumus, ja atsaukšana ir saistīta ar Kapitālsabiedrības reorganizāciju vai likvidāciju;

5.8.8. ja Kapitālsabiedrības valdes loceklis vienlaikus tiek atsaukts no ieņemamā amata pirms pilnvaru termiņa beigām sakarā ar uzticības zaudēšanu, pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu neizpildi, vai nepienācīgu izpildi, kā arī sakarā ar kaitējuma nodarīšanu Kapitālsabiedrības interesēm,

5.9. Kapitālsabiedrības valdes locekļa prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendārajiem mēnešiem) pārskata gadā, izvērtējot šīs Politikas V nodaļā noteikto kritēriju izpildi.

VI. PAPILDUS NODROŠINĀJUMA NOTEIKŠANAS PRINCIPI, KRITĒRIJI UN KĀRTĪBA

6.1. Lemjot par Papildus nodrošinājuma pielīgšanu Kapitālsabiedrības valdes loceklim, ņem

vērā šādus kritērijus:

- 6.1.1. tiesiskā pamatotība;
- 6.1.2. finansiālā pamatotība;
- 6.1.3. pielīgšanas lietderība.

6.2. Atsaukšanas pabalstu nosaka, ja valdes loceklis amata pilnvaras attiecīgajā kapitālsabiedrībā nepārtraukti pilda:

6.2.1. mazāk kā 2 (divus) gadus, bet ne mazāk par pusgadu – vienas mēneša atlīdzības apmērā;

6.2.2. no 2 (diviem) līdz 4 (četriem) gadiem – divu mēnešu atlīdzību apmērā;

6.2.3. vairāk kā 4 (četrus) gadus – triju mēnešu atlīdzību apmērā.

6.3. Nepārtraukti nozīmē viens pilnvaru termiņš vai gadījums, kad valdes loceklis ticis iecelts atkārtoti uz nākamo pilnvaru termiņu.

6.4. Kapitālsabiedrības valdes loceklim atsaukšanas pabalstu neizmaksā, ja:

6.4.1. valdes loceklis uzsaka pilnvarojuma līgumu un atstāj valdes locekļa amatu;

6.4.2. atsaukšana ir saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, ar pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi vai ar kaitējuma nodarīšanu kapitālsabiedrības interesēm;

6.4.3. ir zaudēta uzticība;

6.4.4. ir beidzies pilnvarojuma termiņš, ja Kapitālsabiedrības dalībnieku sapulce Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37. panta astotās daļas 1. punktā minētajā gadījumā, pēc Kapitālsabiedrības valdes locekļa iepriekšējā pilnvaru termiņa paveiktā izvērtēšanas, nolemj neizvirzīt viņu uz nākamo pilnvarojuma termiņu,

6.4.5. valdes loceklis ievēlēts Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37. panta ceturtās daļas 2. punktā paredzētajā kārtībā;

6.4.6. citos gadījumos, kas paredzēti pilnvarojuma līgumā.

6.5. Apdrošināšana Kapitālsabiedrības valdes loceklim pilnvarojuma līgumā tiek pielīgta tikai tādā gadījumā, ja Kapitālsabiedrība, kā darba devējs, nodrošina apdrošināšanas pielīgšanu tās personālam.

6.6. Valdes loceklim pielīgtais apdrošināšanas prēmijas summa nedrīkst pārsniegt Kapitālsabiedrības personālam pielīgtais apdrošināšanas prēmijas summu.

6.7. Aprīkojums, kas nepieciešams uzdoto uzdevumu, izpildei transporta nodrošināšana un ar to saistītie izdevumi, datortehnika, biroja tehnika un kancelejas preces, sakaru nodrošināšana, ar mācībām, komandējumiem un darba braucieniem saistīto izdevumu segšana, Kapitālsabiedrības valdes loceklim tiek pielīgta pilnvarojumu līgumā.

VII. NOBEIGUMA NOTEIKUMI

7.1. Šo Politiku, tās grozījumus un papildinājumus izstrādā Kapitālsabiedrības valde, iesniedzot Kapitālsabiedrības kapitāldaļu turētājam. Kapitālsabiedrības kapitāldaļu turētājs sniedz savus priekšlikumus par Politikas saturu, nepieciešamajiem grozījumiem un papildinājumiem. Pēc Kapitālsabiedrības kapitāldaļu turētāja saskaņošanas saņemšanas, Kapitālsabiedrības valde iesniedz Politiku, tās grozījumus un papildinājumus apstiprināšanai Kapitālsabiedrības dalībnieku sapulcē.

7.2. Valdei ir pienākums regulāri uzraudzīt un pēc nepieciešamības aktualizēt Politiku, lai nodrošinātu tās atbilstību normatīvajiem aktiem un labas korporatīvās pārvaldības principiem.

7.3. Politika tiek iesniegta apstiprināšanai dalībnieku sapulcē ne retāk kā reizi četros gados.

7.4. Politika ir izstrādāta un tiek publicēta Kapitālsabiedrības mājas lapā ar mērķi palielināt Kapitālsabiedrības saimnieciskās darbības pārredzamību un pārskatāmību.

7.5. Politika stājas spēkā nākamajā dienā pēc apstiprināšanas dalībnieku sapulcē.

Valdes loceklis

2026. gada 7.aprīlī

DOKUMENTS PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Paraksts

Paraksta ID: S1
Sertifikāts: LĪGA BUKOVSKA
Parakstīšanas laiks: 24.04.2026 12:54:06 EEST
Laika zīmogs: 24.04.2026 12:54:11 EEST

Paraksta profils:

Sertifikāts

Aizvērt

Paraksts

Paraksta ID: S2
Sertifikāts: IVARS ĶIKSIS
Parakstīšanas laiks: 28.04.2026 09:12:28 EEST
Laika zīmogs: 28.04.2026 09:12:39 EEST

Paraksta profils:

Sertifikāts

Aizvērt