

AS "Latvenergo" valdes un padomes locekļu atlīdzības politika

1. MĒRĶIS

Politikas mērķis ir nodrošināt atlīdzību, kas ir pamatota un samērīga, motivējoša un konkurētspējīga, sasaistīta ar kapitālsabiedrības nozares specifiku un *Latvenergo* koncerna stratēģiskajiem mērķiem.

2. DARBĪBAS MĒROGS

Šī politika (turpmāk — Politika) nosaka AS "Latvenergo" valdes un padomes locekļu atlīdzības principus, kritērijus, struktūru, atlīdzības fiksētās un mainīgās daļas komponentes, ierobežojumus, atsaukšanas pabalstu nosacījumus, kā arī mēneša atlīdzības uzraudzības un pārskatīšanas kārtību, ievērojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu, citus saistošos likumus un saskaņā ar likumu izdotos saistošos tiesību aktus.

Politikā netiek dublēti tehniskie koeficienti, limiti vai kategorijas, kas iekļauti Ministru kabineta 25.06.2025. noteikumos Nr. 392 "Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā" (turpmāk – MK Noteikumi), un tie tiek piemēroti tieši, atbilstoši MK Noteikumu saistošajam regulējumam.

3. POLITIKAS GALVENIE PRINCIPI

Šīs Politikas pamatā ir šādi principi:

- 3.1. Samērīgums un taisnīgums – atlīdzības apmērs ir samērots ar kapitālsabiedrības lielumu, finanšu un darbības rādītājiem, kā arī valdes un padomes locekļu atbildības līmeni, profesionālo sniegumu un ieguldījumu kapitālsabiedrības un koncerna stratēģisko mērķu sasniegšanā.
- 3.2. Konkurētspēja darba tirgū – atlīdzība tiek noteikta, pamatojoties uz tirgus praksi līdzīga lieluma kapitālsabiedrībās privātajā sektorā koncerna mājas tirgos tai pašā vai līdzīgā nozarē, ekonomisko situāciju, kā arī, ievērojot citu kapitālsabiedrības vadošo darbinieku atlīdzību.
- 3.3. Ilgtspējība un kapitālsabiedrības interešu ievērošana – sekmē kapitālsabiedrības un koncerna ilgtermiņa attīstību un vērtības pieaugumu, līdzsvarojot kapitālsabiedrības un publiskās personas kā akcionāra intereses.
- 3.4. Atbildība un rezultātu sasaiste – mainīgās daļas piešķiršana ir tieši saistīta ar kapitālsabiedrības un koncerna darbības rezultātiem un stratēģisko mērķu sasniegšanu.
- 3.5. Caurskatāmība un atbilstība tiesību aktiem – šī Politika tiek piemērota un pārskatīta atbilstoši spēkā esošo tiesību aktu prasībām un labas korporatīvās pārvaldības principiem, nodrošina interešu konfliktu novēršanu un caurskatāmu atlīdzības piešķiršanas procesu.
- 3.6. Pārraudzība – padome pārrauga un lemj par AS "Latvenergo" valdes locekļu kopējo atlīdzību, labumu piešķiršanu un to apmēru *Latvenergo* koncernā.

4. VALDES LOCEKĻU ATLĪDZĪBAS KOMPONENTES UN PAMATKRITĒRIJI

- 4.1. Atbilstoši *Latvenergo* koncerna korporatīvās pārvaldības politikai valdes sastāvs ir veidots pēc funkcionālā principa – katrs valdes loceklis veic arī kāda virziena direktora pienākumus. Virziena direktora līmeņa amati nodrošina operacionālo vadību uzņēmumā biznesa un/vai administratīvajās jomās.
- 4.2. Kopējo atlīdzību veido:
 - 4.2.1. atlīdzības nemainīgā daļa: valdes locekļa mēneša atlīdzība (atlīdzība pirms nodokļu samaksas, tā neietver prēmijas, pilnvarojumu līgumā iekļauto apdrošināšanu un atsaukšanas pabalstu) atbilstoši MK Noteikumos noteiktajam apjomam;
 - 4.2.2. atlīdzības mainīgā daļa: prēmijas par pārskata gada darbības rezultātiem;

- 4.2.3. piemērojamās sociālās garantijas valdes locekļa amatam (kā, piemēram, apdrošināšana, atsaukšanas pabalsts, atbalsts darba un privātās dzīves līdzsvaram).
- 4.3. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru, lai piesaistītu un noturētu augsti kvalificētus un profesionālus valdes locekļus, tiek ņemti vērā šādi principi un faktori:
 - 4.3.1. atlīdzībai jānodrošina konkurētspēja ar privāto sektoru;
 - 4.3.2. atlīdzības līmenis nepārsniedz vadības atalgojuma fiksētās daļas vidējo apmēru salīdzināmās privātā sektora kapitālsabiedrībās ar līdzvērtīgu mērogu (pēc darbības nozares, neto apgrozījuma, bilances kopsomas un darbinieku skaita). Šīs politikas kontekstā par nozari tiek uzskatīta enerģētika, telekomunikācijas, RIS3, kā arī šeit neminētas, bet *Latvenergo* koncerna vidēja termiņa darbības stratēģijai atbilstošas darbības jomas;
 - 4.3.3. atlīdzības noteikšanai tiek izmantoti uzticami, reprezentabli kvalificētu komersantu augstākā līmeņa vadītāju ārējie atalgojuma pētījumi, kuru ietvaros saskaņā ar valdes amata relatīvo vērtību, izteiktu punktos vai citā salīdzināmā vērtībā, tiek skatīts tāds atlīdzības līmenis, kas pētījumā atbilst vienlaicīgi šādu kritēriju kombinācijai – darbinieku skaits, apgrozījums, atbildības apjoms un ģeogrāfiskais tvērums, nozares statistikas avoti ne retāk kā reizi gadā, kā arī sašaurināti, 4.3.2. punktā minētās nozarēs darbojošos kapitālsabiedrību augstākās vadības atalgojuma pārskati;
 - 4.3.4. atlīdzība tiek sasaistīta ar vidēja termiņa darbības stratēģijā un ilgtermiņā (izteikti akcionāra gaidu vēstulē) izvirzīto mērķu sasniegšanu;
 - 4.3.5. papildus tiek vērtēta valdes locekļu iesaiste īpaši nozīmīgu uzdevumu īstenošanā, kā jaunu iniciatīvu un/vai inovāciju radīšanā un virzībā koncerna darbības rezultātu uzlabošanai, nozīmīgu risku pārvaldībā, kapitālsabiedrībai būtisku pārmaiņu (reorganizācijas) vadīšanā vai nacionāla un starptautiska mēroga stratēģisku projektu īstenošanā, kā arī papildu slodze un atbildība iepriekš neplānotu projektu vai uzdevumu izpildē.
- 4.4. Padomes Cilvēkresursu komiteja, realizējot pārraudzības principu (punkts 3.6.), reizi gadā pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas pārskata valdes locekļu kopējo atlīdzību, sagatavo atlīdzības novērtējumu un iesniedz padomei lēmuma pieņemšanai.
- 4.5. Valdes locekļu prēmiju noteikšana:
 - 4.5.1. Valdes darbības vērtēšanas kritēriji izriet no akcionāru sapulces un padomes noteiktajām prioritātēm un rezultātu gaidām.
 - 4.5.2. Prēmijas valdes locekļiem ir mainīgā atlīdzības daļa, kas tiek piemērota, lai motivētu un atzītu darba rezultātu vai būtisku ieguldījumu kapitālsabiedrības attīstībā:
 - 4.5.2.1. sasniegti vai pārsniegti gada un vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktie mērķi;
 - 4.5.2.2. veiksmīgi īstenoti kapitālsabiedrībai stratēģiski nozīmīgi projekti;
 - 4.5.2.3. novērsti kapitālsabiedrībai būtiski riski vai problēmas, nodrošinot tās ilgtspējīgu darbību;
 - 4.5.2.4. vadītas un īstenotas nozīmīgas pārmaiņas, inovācijas, kas nav bijušas paredzētas sākotnējā pilnvarojuma līgumā vai konkrētā gada prioritātēs.
 - 4.5.3. Prēmiju piešķiršanas kritēriji:
 - 4.5.3.1. kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde);
 - 4.5.3.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības gada rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;
 - 4.5.3.3. valdes locekļa individuālie mērķi.
 - 4.5.4. Prēmijas maksimālo sasniedzamo apmēru un 4.5.3. punktā noteikto kritēriju īpatsvaru konkrētajam gadam nosaka padome, izvirzot gada mērķus.
 - 4.5.5. Prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendāra mēnešiem) pārskata gadā.
 - 4.5.6. Prēmijas aprēķinam izmanto mēneša atlīdzības apmēru, kas ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31. decembrī.
- 4.6. Prēmijas nepiešķiršana, atlikšana un koriģēšana.

- 4.6.1. Prēmiju neizmaksā, koriģē vai atliek:
 - 4.6.1.1. ja kapitālsabiedrība pārskata periodā strādā ar zaudējumiem;
 - 4.6.1.2. ja nav nodrošināts plānotais dividenžu mērķis;
 - 4.6.1.3. tiek konstatēti valdes locekļa pārkāpumi, kas radījuši kapitālsabiedrībai finansiālus zaudējumus vai reputācijas riskus.
- 4.6.2. Lēmumu par prēmijas atlikšanu (ar maksimālo termiņu līdz tekošā kalendārā gada beigām) vai koriģēšanu pieņem padome, dokumentējot apsvērumus šāda lēmuma pieņemšanai.

5. PADOMES LOCEKĻU ATLĪDZĪBAS KOMPONENTES UN PAMATKRITĒRIJI

- 5.1. Padomes locekļu atlīdzību veido mēneša atlīdzība (atlīdzība pirms nodokļu samaksas, tā neietver pilnvarojumu līgumā iekļauto apdrošināšanu un atsaukšanas pabalstu).
- 5.2. Nosakot padomes locekļu mēneša atlīdzības apmēru, tiek ņemti vērā šādi faktori:
 - 5.2.1. padomes priekšsēdētāja un padomes locekļu mēneša atlīdzības apmērs nepārsniedz MK Noteikumos noteiktos maksimālos limitus konkrētajai kapitālsabiedrības kategorijai;
 - 5.2.2. padomes pienākumu apjoms un atbildība – darba intensitāte, uzraudzības un stratēģiskās atbildības līmenis, pieņemamo lēmumu ietekme uz kapitālsabiedrības ilgtspēju un publiskajām interesēm, nepieciešamās kompetences un pieredze, darba rezultāti.
- 5.3. Padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības apmērs tiek noteikts līdz 30 % no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.
- 5.4. Padomes locekļiem netiek maksātas prēmijas.
- 5.5. Kapitāla daļu turētājs padomes locekļu mēneša atlīdzības apmēru pārskata reizi gadā pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas, novērtējot padomes locekļu individuālos gada darba pārskatus.

6. PASĀKUMI INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANAI

- 6.1. Lai nodrošinātu caurskatāmu atlīdzības noteikšanas procesu, tiek nodrošināti šādi pasākumi interešu konflikta novēršanai:
 - 6.1.1. par atlīdzības apmēru un piemērošanas nosacījumiem valdes priekšsēdētājam un valdes locekļiem lemj padome. Valdes locekļi nepiedalās lēmumu pieņemšanā par savu atlīdzību un neietekmē tās noteikšanas procesu;
 - 6.1.2. par atlīdzības apmēru un piemērošanas nosacījumiem padomes priekšsēdētājam un padomes locekļiem lemj akcionāru sapulce. Padomes locekļi nepiedalās lēmumu pieņemšanā par savu atlīdzību un neietekmē tās noteikšanas procesu.

7. ATSAUKŠANAS PABALSTS

- 7.1. Atsaukšanas pabalsts ir maksājums, ko valdes loceklim piešķir līguma uzteikšanas gadījumā, ievērojot normatīvajos aktos noteikto maksimālo apmēru, ja:
 - 7.1.1. pilnvarojuma termiņš tiek izbeigts pirms noteiktā termiņa bez paša valdes locekļa vainas un nav konstatēti interešu konflikta vai labas pārvaldības principu pārkāpumi;
 - 7.1.2. nepieciešams noteikt nekonkurējošus nodarbinātības ierobežojumus (šajā gadījumā atsaukšanas pabalsts tiek maksāts pakāpeniski: ar minimālo termiņu divi mēneši, maksimālo pieci mēneši).
- 7.2. Lēmumu par atsaukšanas pabalsta izmaksu valdes loceklim un tā apmēru pieņem padome, saskaņā ar tiesību aktos paredzētiem limitiem.

8. ATBILDĪBA PAR POLITIKAS UZTURĒŠANU

- 8.1. Valdei ir pienākums regulāri uzraudzīt gan kapitālsabiedrības, gan vispārējo ekonomisko situāciju un, ja nepieciešams, aktualizēt Politiku, lai nodrošinātu tās atbilstību normatīvajiem aktiem un labas korporatīvās pārvaldības principiem.
- 8.2. Politiku izskata padomes Cilvēkresursu komiteja, nepieciešamības gadījumā iniciē izmaiņas.
- 8.3. Politiku apstiprina akcionāru sapulce ne retāk kā reizi 4 (četros) gados.

9. DOKUMENTA PIELIKUMI

Pielikums Nr. 1

Nosacījumi un kritēriju svars prēmijas piešķiršanai un apmēra noteikšanai

1. Vispārējie nosacījumi

Valdes locekļu prēmijas apmērs ir līdz 2 mēneša atlīdzībām.

- Ja kopējais novērtējums ir 90 – 100 %, sniegums tiek novērtēts ar "Ļoti labi", un prēmijas apmērs ir 100 %.
- Ja kopējais novērtējums ir 80 – 90 %, sniegums tiek novērtēts ar "Labi", un prēmijas apmērs ir 90 %.
- Ja kopējais novērtējums ir 70 – 80 %, sniegums tiek novērtēts ar "Gandrīz labi", un prēmijas apmērs ir 80 %.
- Ja kopējais novērtējums ir 60 – 70 %, sniegums tiek novērtēts ar "Apmierinoši", un prēmijas apmērs ir 70 %.
- Ja kopējais novērtējums ir zemāks par 60 %, sniegums tiek novērtēts ar "Neapmierinoši", un prēmija netiek izmaksāta.

2. Prēmiju piešķiršanas kritēriji un to svars

2.1. Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde)	30 % *
2.2. Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	40 % *
2.3. Valdes locekļa/virzienu direktora individuālie mērķi. Tiek izvirzīti trīs jomās: 2. 3.1. biznesa mērķi; 2. 3.2. organizācijas attīstības un ilgtspējas mērķi; 2. 3.3. pašattīstība, kompetenču pilnveide.	30 % *

*Padome, nosakot nākamā gada mērķus, var mainīt kritēriju svāru.

3. Novērtējuma matricas

3.1. Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde)

Izpildes novērtējuma matrica	Prēmijas apmērs
90 – 100 %	100 %
80 – 89 %	90 %
70 – 79 %	80 %
60 – 69 %	70 %
50 – 59 %	60 %
< 50 %	0 %

3.2. Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem (padomes vērtējums pēc akcionāra gala novērtējuma atbilstoši normatīvajiem aktiem, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme)

Izpildes novērtējuma matrica	Prēmijas apmērs
Ļoti labi	100 %
Labi	80 %
Apmierinoši	50 %
Neapmierinoši	0 %

3.3. Individuālo mērķu sadaļā katram valdes loceklim var tikt noteikts atšķirīgs svars atkarībā no pieredzes, gada aktualitātēm. Individuālo mērķu un uzdevumu pārskata pārrunas plānotas ne retāk kā reizi pusgadā, ar iespēju mainīt prioritātes.

Individuālo mērķu izpilde zem 70 % sliekšņa uzskatāma par neizpildi.
