

Apstiprināta ar
2024. gada 9. maija Vienīgā Akcionāra lēmumu (Protokols Nr. 2024-SHM2)
Sabiedrības reģistrētais, apmaksātais un balsstiesīgais pamatkapitāls - 2 049 529 EUR
katras akcijas nominālvērtība - 1 EUR
Apstiprināts ar 100% "Par"



HANSAMATRIX

Inspired by your trust

Akciju sabiedrības "HansaMatrix"
**VALDES UN PADOMES LOCEKĻU
ATALGOJUMA POLITIKA**

Versija 2.0

SATURA RĀDĪTĀJS

1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI.....	4
2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS.....	5
3. DARBA SNIEGUMA RĀDĪTĀJI (KPI)	9
4. VALDES UN PADOMES PILNVARU TERMIŅŠ, AR LĪGUMU IZBEIGŠANU SAISTĪTIE NOSACĪJUMI UN MAKSĀJUMI.....	10
5. POLITIKAS NOTEIKŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA.....	11

DEFINĪCIJAS

Sabiedrība	Akciju sabiedrība "HansaMatrix", reģ. nr. 40003454390
Valde	Sabiedrības valde
Padome	Sabiedrības padome
Akcionāri	Sabiedrības kapitāla daļu (akciju) īpašnieki
Fiksētais atalgojums	Atalgojuma nemainīgā daļa (bruto), kas ietver atlīdzību (ieskaitot arī atalgojumu, ko Valdes un Padomes locekļiem maksā ne tikai pati Sabiedrība, bet arī citi uzņēmumi, kas ir Sabiedrības grupā) un īpašus maksājumus, kas nav saistīti ar Valdes un Padomes locekļa sniegumu, bet citiem faktoriem, tai skaitā jebkurus ienākumus par dalību Valdes, Padomes un Akcionāru sapulcēs
Mainīgais atalgojums	Atalgojuma mainīgā daļa jeb ikgadējās prēmijas (bruto), ko papildus Fiksētajam atalgojumam piešķir Valdes locekļiem finanšu gadā, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie Darba snieguma rādītāji (<i>KPI</i>)
Atalgojums	Visu veidu (fiksētais un mainīgais) atalgojums, citi papildu labumi, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Sabiedrība apmaiņā pret Valdes un Padomes locekļu profesionālajiem pakalpojumiem
Politika	Šī Sabiedrības Valdes un Padomes locekļu atalgojuma politika
Papildu labumi	Papildu labumi, ko Sabiedrība var piešķirt papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam, tostarp veselības apdrošināšana, Sabiedrības automašīna ar noteiktu degvielas limitu, mobilais tālrunis un apmaksāti sakaru pakalpojumi, iemaksas pensiju fondos u.c.
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
KPI	Darba snieguma rādītāji (<i>Key Performance Indicators</i>)

1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI

- 1.1. Šīs Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības Valdes un Padomes locekļu Atalgojuma pamatprincipus, tai skaitā, ņemot vērā Sabiedrības darbinieku atalgojumu un nodarbinātības nosacījumus, tādējādi veicinot Sabiedrības uzņēmējdarbības stratēģiju, ilgtermiņa intereses un ilgtspēju.
- 1.2. 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.
- 1.3. Politika ir vērsta uz to, lai atalgotu noturīgu Valdes un Padomes locekļu ilgtermiņa sniegumu, kas atbilst Akcionāru interesēm, un veicinātu Sabiedrības biznesa mērķu sasniegšanu.
- 1.4. Politikā ir noteikti Atalgojuma pamatprincipi, un tā ir saistoša un piemērojama Valdes un Padomes locekļiem.
- 1.5. Nosakot Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem, jāņem vērā arī citu Sabiedrības darbinieku Atalgojumu un darba apstākļus. Valdes un Padomes locekļu Atalgojumam jābūt samērīgam ar citu Sabiedrības darbinieku atalgojumu.
- 1.6. Valdes un Padomes locekļu Atalgojumam ir 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.
- 1.7. Atalgojumu Sabiedrības Valdes un Padomes locekļiem nosaka un izmaksā saskaņā ar šo Politiku. Padomes locekļu atalgojumu nosaka Sabiedrības Akcionāru sapulce. Valdes priekšsēdētāja atalgojumu nosaka Sabiedrības Padome, savukārt pārējo Valdes locekļu atalgojumu nosaka Sabiedrības Padome, iepriekš saņemot Valdes rekomendācijas.
- 1.8. Izsniedzot Sabiedrībai rakstisku piekrišanu par konkrētā amata ieņemšanu Valdē vai Padomē, ikviens Valdes un Padomes loceklis ir iepazinies ar šo Politiku.

2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS

2.1. Atalgojums sastāv no:

- 2.1.1. Fiksētā atalgojuma jeb Atalgojuma nemainīgās daļas, kas, galvenokārt, atspoguļo personas profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, pienākumus un atbildības līmeni, darba stāžu un izglītību;
- 2.1.2. Mainīgā atalgojuma jeb ikgadējās prēmijas, ko papildus Fiksētajam atalgojumam piešķir finanšu gadā, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie Darba snieguma rādītāji (*KPI*);
- 2.1.3. Citiem papildu labumiem, ko Sabiedrība var piešķirt papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam atbilstoši šai Politikai.

Fiksētais atalgojums

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

- 2.2.1. ieņemamais amats;
- 2.2.2. profesionālās prasmes un izglītība;
- 2.2.3. darba un amata pienākumi;
- 2.2.4. atbildības līmenis, tai skaitā:
 - 2.2.4.1. atbildība par darba procesu un resursiem - raksturo darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu resursu apjomu, par kuru vadību atbildīga attiecīgā persona;
 - 2.2.4.2. atbildība par lēmumiem - raksturo, cik visaptveroši un ietekmīgi ir attiecīgās personas pieņemtie lēmumi;
- 2.2.5. papildus prasmes un iemaņas, kas būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai;
- 2.2.6. darba tirgus ietekme un Sabiedrības finanšu stāvoklis.

2.3. Papildus Politikas 2.2. punktā minētajam, nosakot Fiksēto atalgojumu Padomes locekļiem, t.sk., Padomes priekšsēdētājam, tiek ņemti vērā šādi apstākļi:

- 2.3.1. Fiksēto atalgojumu saņem tikai neatkarīgie Sabiedrības Padomes locekļi, t.i., tie Padomes locekļi, t.sk., Padomes priekšsēdētājs, kuru turētais Sabiedrības akciju apjoms nepārsniedz 3% no kopējā Sabiedrības akciju kapitāla.
- 2.3.2. Padomes priekšsēdētāja Fiksētais atalgojums nedrīkst pārsniegt 1/3 no Sabiedrības Valdes priekšsēdētāja Fiksētā atalgojuma;

2.3.3. Padomes locekļa Fiksētais atalgojums nedrīkst pārsniegt 50 % no Padomes priekšsēdētāja atalgojuma.

Mainīgais atalgojums

2.4. Mainīgais atalgojums var tikt noteikts tikai Valdes locekļiem. Padomes locekļi Mainīgo atalgojumu nesaņem.

2.5. 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. Mainīgais atalgojums tiek noteikts tā, lai veicinātu Sabiedrības ilgtermiņa mērķus, veicinātu Valdes locekļu noteiktu rīcību un sasniegtu vēlamos rezultātus, veidotu sasaisti starp atalgojumu un riska uzņemšanos Sabiedrībā. Mainīgais atalgojums ir saistīts ar Valdes locekļu individuālo darba sniegumu, mērķu izpildi un Sabiedrības kopējiem finanšu rezultātiem.

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

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

2.6.2. Nosakot Mainīgo atalgojumu, tiek izvērtēti Sabiedrības un attiecīgās personas individuālie kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji (iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana u.c.);

2.6.3. Tiek izslēgta iespēja pašai personai noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā;

2.6.4. Mainīgo atalgojumu var samazināt vai neizmaksāt, ja Sabiedrības finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;

2.6.5. Gada Mainīgā atalgojuma maksimālā robeža nepārsniedz 50% no gada Fiksētā atalgojuma.

2.6.6. 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.

2.7. Mainīgajam atalgojumam ir jāatspoguļo Sabiedrības vispārējie darbības rezultāti, kā arī Valdes locekļu personīgais ieguldījums Sabiedrības darbībā, tai skaitā, bet ne tikai:

2.7.1. Sabiedrības vispārējos darbības rezultātus var atspoguļot:

2.7.1.1. Sabiedrības finanšu rādītāji, balstoties uz ikmēnešu un gada rezultātiem;

2.7.1.2. Sabiedrības attīstības pozitīvā dinamika;

2.7.1.3. Sabiedrības apstiprināto uzņēmējdarbības plānu īstenošana gan ilgtermiņā, gan īstermiņā un konkrētu projektu ietvaros;

2.7.1.4. ekonomisko, budžeta un ražošanas prognožu izpilde;

- 2.7.1.5. ražošanas spēju un ražošanas attīstība, tostarp ražošanas kvalitāte, darbaspēka produktivitāte, plānotās peļņas sasniegšana, resursu un materiālu ietaupījums u. c.;
 - 2.7.1.6. Sabiedrības pakalpojumu pārdošanas veicināšana esošajos un jaunos tirgus segmentos, patērētāju un piegādātāju tīkla izveide, reklamāciju skaita samazinājums, jaunu pakalpojumu veidu ieviešana;
 - 2.7.1.7. finanšu un ražošanas risku kontrole, analīze, vadība un minimizēšana, noslēgtie komercdarījumi un līgumi, finanšu norēķini ar sadarbības partneriem, piegādes u. c.;
 - 2.7.1.8. ar ieguldīšanu saistītas darbības, piesaistot visu veidu ieguldītājus un iespējas Sabiedrības projektu īstenošanai;
 - 2.7.1.9. Sabiedrības mērķu un misijas īstenošana saskaņā ar tās uzdevumiem, iespējām un Akcionāru lēmumiem.
- 2.7.2. Personīgo ieguldījumu var atspoguļot:
- 2.7.2.1. faktiskais pienākumu apjoms, darba slodze un laika ieguldījums Sabiedrības interešu labā;
 - 2.7.2.2. profesionālisms un kompetence;
 - 2.7.2.3. dalība Valdes lēmumu pieņemšanas procesā, noteiktu projektu un/vai darbības virzienu, to panākumu un efektivitātes vadība un/vai uzraudzība;
 - 2.7.2.4. atbildības līmenis par Sabiedrības darbību un pieņemtajiem lēmumiem;
 - 2.7.2.5. iesaiste Sabiedrības kopprojektu, mērķu, uzdevumu un misiju īstenošanā, tostarp finanšu un komercdarbības, kā arī atbilstošu risku pārvaldībā, personāla jautājumam, darba un vides aizsardzības, drošības pārvaldībā, Sabiedrības juridiskās aizsardzības nodrošināšanā, pakalpojumu un ražošanas sertifikācijas (ISO) nodrošināšanā u. c.
- 2.8. Atalgojuma apmēram ir jāatspoguļo arī ārējie faktori, kas ietekmē Atalgojuma noteikšanu un izmaiņas. Tie var būt:
- 2.8.1. likumi un noteikumi, kā arī citi tiesību akti, kas nosaka juridiskos nosacījumus un ierobežojumus atbilstošām procedūrām;
 - 2.8.2. faktiskā situācija vietējā darba tirgū, darba resursu pieprasījuma un piedāvājuma attiecība un no tā izrietošā tirgus vērtība.

Citi papildu labumi

- 2.9. Papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam, Sabiedrība Valdes locekļiem atkarībā no viņu ieņemtā amata, pienākumiem un atbildības apmēra var piešķirt citus papildu labumus, tai skaitā:

- 2.9.1. Sabiedrība var nodrošināt iespēju izmantot Sabiedrības iegādātu mobilo sakaru ierīci un nodrošina sakaru apmaksu noteiktos limitos. Sabiedrība var apmaksāt arī pamatotus, darba vajadzībām nepieciešamus limitu pārsniegumus;
 - 2.9.2. Sabiedrība var nodrošināt Sabiedrībai piederoša autotransporta izmantošanu;
 - 2.9.3. Sabiedrība var nodrošināt veselības apdrošināšanu, dzīvības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu darba vietā;
 - 2.9.4. Sabiedrība var nodrošināt iemaksas pensiju fondos;
 - 2.9.5. Sabiedrība var piešķirt papildu apmaksātas brīvdienas (tai skaitā, mācību gada pirmajā skolas dienā sākumskolas vecuma bērnu vecākiem, sakarā ar stāšanos laulībā vai sakarā ar tuvinieka nāvi);
 - 2.9.6. Sabiedrība var piešķirt vienreizējus pabalstus (tai skaitā, sakarā ar bērna piedzimšanu, tuvinieka nāvi);
- 2.10. Valdes un Padomes locekļiem var tikt apmaksāta dalība semināros un apmācībās, ciktāl tas nepieciešams Sabiedrības mērķu sasniegšanai.
- 2.11. Konkrētai personai gadā piešķirto citu papildu labumu, novērtējot tos naudas izteiksmē, maksimālā robeža nepārsniedz 30 % no šīs personas Fiksētā gada atalgojuma.

Atalgojuma izmaksas atlikšana un atgūšana

- 2.12. Speciāls mehānisms jau izmaksātā Mainīgā atalgojuma atgūšanai netiek paredzēts. Par zaudējumiem, kas nodarīti Sabiedrībai gadījumā, ja Sabiedrības Valdes loceklis sniedzis maldinošu vai nepatiesu informāciju, tai skaitā par datiem, kas izmantoti darbības rezultātu novērtēšanai, vai citādi rīkojies nelikumīgi, Valdes loceklis ir atbildīgs saskaņā ar Komerclikumu, Civillikumu un citiem Latvijā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.
- 2.13. Sabiedrība var atlikt Mainīgā atalgojuma izmaksu, bet ne vairāk kā 50 % apmērā no kopējā Mainīgā atalgojuma. Mainīgā atalgojuma maksimālais atlikšanas periods ir 1 gads. Par Mainīgā atalgojuma atlikšanu lemj Padome.
- 2.14. Nosacījumus, kuriem iestājoties, tiek atlikta Mainīgā atalgojuma izmaksa, nosaka Padome, vadoties no Sabiedrības finanšu stāvokļa.

3. DARBA SNIEGUMA RĀDĪTĀJI (KPI)

- 3.1. Valdes locekļu Mainīgais atalgojums ir atkarīgs no darba snieguma rādītājiem (KPI).
- 3.2. Valdes locekļu darbības rezultātu novērtējums balstās uz dažādiem uzņēmējdarbības rādītājiem, ko ik gadu nosaka Padome pēc Valdes rekomendācijām, lai nodrošinātu, ka tie ir atbilstoši efektivitātes robežvērtību, mērķa un maksimālo darbības rezultātu sasniegšanai. Šie darbības rādītāji var ietvert, bet ne tikai, pamatdarbības pārdošanas apjoma pieaugumu, EBITDA rentabilitātes rādītāju uzlabojumus u.c.
- 3.3. Mainīgais atalgojums ir balstīts uz personas snieguma novērtējumu apvienojumā ar Sabiedrības vispārējiem darbības rezultātiem. Minētais novērtējums ietver gan finanšu, gan nefinanšu kritērijus.
- 3.4. Parasti sniegums tiek vērtēts finanšu gada ietvaros.

4. VALDES UN PADOMES PILNVARU TERMIŅŠ, AR LĪGUMU IZBEIGŠANU SAISTĪTIE NOSACĪJUMI UN MAKSĀJUMI

- 4.1. Valde un Padome tiek ievēlēta uz pilnvaru termiņu saskaņā ar Komerclikuma un Sabiedrības statūtu noteikumiem.
- 4.2. Valdes locekli var atsaukt Padome, ja tam ir svarīgs iemesls. Par svarīgu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt Sabiedrību, kaitējuma nodarīšana Sabiedrības interesēm, kā arī Akcionāru sapulces izteiktā neuzticība. Padome var atstādināt no amata jebkuru Valdes locekli uz laiku līdz Akcionāru sapulcei, bet ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem.
- 4.3. Padomes locekli var jebkurā laikā atsaukt no amata ar Akcionāru sapulces lēmumu.
- 4.4. Valdes un Padomes locekļiem nav noteikti ar līgumu izbeigšanu saistīti maksājumi. Tomēr, ja konkrētajos apstākļos tas uzskatāms par nepieciešamu, šāda maksājuma apmērs nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 mēnešu Fiksēto atalgojumu.
- 4.5. Ja ar Valdes un Padomes locekļiem tiek slēgta vienošanās par konkurences ierobežojumu, samaksa par konkurences ierobežojuma ievērošanu visā konkurences ierobežojuma termiņā nedrīkst pārsniegt 60 % no attiecīgās personas iepriekšējo trīs gadu laikā saņemtā Fiksētā atalgojuma.

5. POLITIKAS NOTEIKŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA

Politikas noteikšana un pārskatīšana

- 5.1. Šo Politiku, tās grozījumus un papildinājumus apstiprina Sabiedrības Akcionāru sapulce. Šī Politika tiek pārskatīta pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi četros gados pēc iepriekšējās politikas apstiprināšanas.
- 5.2. Šo Politiku, tās grozījumus un papildinājumus izstrādā Sabiedrības Valde, kas tos iesniedz Padomei izskatīšanai, kas sniedz savus priekšlikumus par Politikas saturu un nepieciešamajiem grozījumiem un papildinājumiem. Pēc Padomes atzinuma saņemšanas Valde iesniedz Sabiedrības Politiku, tās grozījumus un papildinājumus apstiprināšanai Akcionāru sapulcē.
- 5.3. Valde nodrošina, ka Akcionāru sapulcē apstiprinātā Politika tiek publicēta Sabiedrības mājaslapā internetā <http://www.hansamatrix.com/> nekavējoties pēc Akcionāru sapulces, iekļaujot arī balsojuma datumu un rezultātus, un ir publiski pieejama bez maksas vismaz tik ilgi, kamēr tā ir piemērojama. Balsojuma rezultātos ietver vismaz informāciju par kopējo piedalījušos balsstiesīgo akciju skaitu, nodoto balsu skaitu atbilstoši balsstiesīgo akciju skaitam un ar nodotajām balsīm Akcionāru sapulcē pārstāvētā balsstiesīgā pamatkapitāla daļu, kā arī par Politikas apstiprināšanu nodoto "par" un "pret" balsu skaitu.
- 5.4. Ja Politikā tiek veikti grozījumi, tie apstiprināmi Akcionāru sapulcē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Politika jaunā redakcijā.

Piemērošana

- 5.5. Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojums Valdes un Padomes locekļiem tiek noteikts atbilstoši Akcionāru sapulcē apstiprinātai Politikai.
- 5.6. Līdz jaunas atalgojuma politikas apstiprināšanai Akcionāru sapulcē Sabiedrība Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem maksā atbilstoši iepriekšējai atalgojuma politikai vai, ja tādas nav, saskaņā ar Sabiedrībā pastāvošo praksi. Ja Akcionāru sapulce neapstiprina Valdes izstrādāto atalgojuma politiku, Valde nākamajā Akcionāru sapulcē iesniedz apstiprināšanai pārskatītu atalgojuma politiku kopā ar skaidrojumu par tajā veiktajām izmaiņām.

Interesešu konfliktu novēršana

- 5.7. Atalgojumam ir jābūt veidotam tā, lai izvairītos no interesešu konfliktiem, un jābūt saskaņā ar Sabiedrības pamatnostādņiem un procedūrām, kurās ir izklāstīti noteikumi par izvairīšanos no interesešu konfliktiem.
- 5.8. Ja tiek konstatēts interesešu konflikts, Valdes un Padomes locekļiem tiek liegta iespēja piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.