

APSTIPRINĀTS
ar SIA „KULDĪGAS ŪDENS”
2025.gada 30.decembra dalībnieku sapulces lēmumu
(prot. Nr. 4/2025)

VALDES LOCEKĻU ATLĪDZĪBAS POLITIKA

Kuldīgā, 2025

1. Mērķis

SIA “KULDĪGAS ŪDENS” (*turpmāk – KŪ*) valdes locekļu atlīdzības politikas (*turpmāk – politika*) mērķis ir noteikt labai pārvaldībai atbilstošus valdes locekļu atlīdzības noteikšanas un pārskatīšanas principus.

2. Uzdevums

Atlīdzības politikas uzdevums ir nodrošināt:

- 1) atlīdzību, kas ir samērīga un atbilstoša valdes profesionālajam sniegunam;
- 2) atlīdzības noteikšanu saskaņā ar ekonomisko situāciju un nozares atlīdzības līmeni, kā arī ievērojot citu kapitālsabiedrību vadošo darbinieku atlīdzību;
- 3) interešu konflikta novēršanu un caurskatāmību atlīdzības piešķiršanas procesu.

3. Atlīdzības principi

Atbilstība

Saskaņā ar normatīvajiem aktiem¹ un apstiprinātajām labas pārvaldības vadlīnijām².

Konkurētspēja

Pietuvināta vidējai atlīdzībai nozarē līdzīgā uzņēmumā.

Taisnīgums

Atbilstoša KŪ darbības rezultātiem un individuālajam sniegunam.

Atklātība

Publiski pieejama, tā vairojot KŪ saimnieciskās darbības caurskatāmību un pārskatāmību.

4. Atlīdzības struktūra

Fiksētā daļa	Mainīgā daļa
•Mēneša alga	•Prēmija

- 4.1. KŪ valdes locekļu atlīdzību veido fiksētā daļa un mainīgā daļa.
- 4.2. Atlīdzības fiksētā daļa ir mēneša atlīdzība par amata pienākumu pildīšanu jeb mēnešalga pirms nodokļu nomaksas. Mēneša atlīdzībā neietilpst prēmijas, apdrošināšana, atsaukšanas pabalsts un tehniskais nodrošinājums amata pienākumu izpildei.
- 4.3. Atlīdzības mainīgā daļa ir ikgadējā prēmija, kuru izmaksā reizi gadā pēc iepriekšējā pārskata gada darbības rezultātu novērtēšanas.

5. Atlīdzības fiksētās daļas noteikšana un pārskatīšana

- 5.1. Valdes locekļu atlīdzības fiksētās daļas noteikšanai ņem vērā:
 - 5.1.1. kapitālsabiedrības lielumu un iedalījumu pēc finansēšanas avotiem, kas noteikts atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajiem kritērijiem;
 - 5.1.2. Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru;

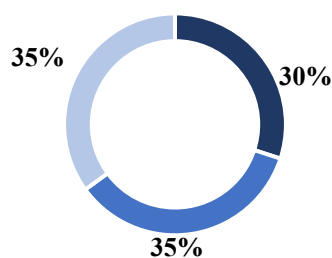
¹ Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, 25.06.2025. Ministru kabineta noteikumi Nr.392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”.

² Pārresoru koordinācijas centra 18.09.2020. “Vadlīnijas publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanai”(konsolidētā versija).

- 5.1.3. koeficientu saskaņā ar Ministru kabineta 25.06.2025. noteikumiem Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā;
 - 5.1.4. KŪ vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītos finanšu un nefinanšu mērķus;
 - 5.1.5. KŪ rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus;
 - 5.1.6. būtisku risku un grūtību novēršanu, uzlabojot KŪ darbību un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi.
- 5.2. Atlīdzību pārskata pēc tam, kad ir apstiprināts gada pārskats, saņemts kapitāla daļu turētāja vērtējums par KŪ darbību pārskata gadā un valdes locekļa individuālā snieguma vērtējums.
- 5.3. Ievērojot 4.2. punktā noteikto, dalībnieku sapulce valdes locekļu atlīdzību pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
- 5.3.1. saglabāt atlīdzību līdzšinējā apmērā;
 - 5.3.2. mainīt atlīdzību, ja tā neatbilst 5.1. punktā minētajiem kritērijiem.

6. Atlīdzības mainīgās daļas noteikšana

- 6.1. Lēmumu par prēmiju valdes loceklim pieņem reizi gadā pēc gada pārskata un KŪ un tās valdes darbības izvērtēšanas.
- 6.2. Nosakot valdes locekļu prēmiju, izvērtē šādus kritērijus:
- 6.2.1. KŪ darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde);
 - 6.2.2. KŪ vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un KŪ darbības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;
 - 6.2.3. valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā gadā.
- 6.3. Aprēķinot atlīdzības mainīgo daļu, katram no 6.2. punktā minētajiem kritērijiem nosaka šādu procentuālo īpatsvaru:



- KŪ darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde)
- KŪ vidēja termiņa darbības stratēģijas finanšu un nefinanšu mērķu izpilde
- KŪ valdes darbības rezultāti iepriekšējā gadā

- 6.4. Prēmijas apmērs veidojas, novērtējot katru kritēriju. Kritēriju novērtēšanas metodiku skatīt šīs politikas pielikumā “Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai”.
- 6.5. Prēmijas maksimālais apmērs nepārsniedz 25.06.2025. Ministru kabineta noteikumu Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā” 2. pielikumā minēto apmēru, ņemot vērā kapitālsabiedrības lielumu un iedalījumu pēc finansēšanas avotiem.
- 6.6. Prēmijas apmēru aprēķina proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendārajiem mēnešiem) pārskata gadā, izvērtējot katru 6.2. punktā minēto kritēriju.
- 6.7. Atlīdzības mainīgo daļu neizmaksā, ja iestājas kaut viens no šādiem apstākļiem:
- 6.7.1. KŪ kapitāldaļu turētāja gala vērtējums par KŪ darbības rezultātiem pārskata gadā ir “neapmierinoši”;
 - 6.7.2. pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtiskus riskus kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai;
 - 6.7.3. konstatēta finanšu līdzekļu nepietiekamība.

7. Apdrošināšana, atsaušanas pabalsts un tehniskais nodrošinājums

Apdrošināšanas un atsaušanas pabalsts	Tehniskais nodrošinājums
<ul style="list-style-type: none">• Veselības apdrošināšana• Civiltiesiskā apdrošināšana• Ar nosūtīšanu komandējumā saistīta apdrošināšana• Atsaušanas pabalsts	<ul style="list-style-type: none">• Datortehnika• Tālrunis

- 7.1. Atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumam KŪ valdei ir pielīgts atsaušanas pabalsts un apdrošināšana.
- 7.2. Piešķirot valdei apdrošināšanu, izvērtē tās lietderību darba pienākumu veikšanas kontekstā.
- 7.3. Darba pienākumu veikšanai piemēro veselības apdrošināšanu, civiltiesisko apdrošināšanu un ar nosūtīšanu komandējumā saistītu apdrošināšanu, kad tas nepieciešams.
- 7.4. Valdes locekļiem tiešo darba pienākumu veikšanai piešķir tehnisko nodrošinājumu – datortehniku, tālruni ar mobilajiem sakariem, kā arī nosaka noteiktu degvielas limitu KŪ īpašumā, valdījumā vai patapinājumā esošā transporta izmantošanai ar darbu saistīto pienākumu veikšanai.
- 7.5. Atsaušanas pabalstu piešķir, ja valdes loceklis no amata atsaukts pirms pilnvaru termiņa beigām un ja atsaušana nav saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi, kā arī kaitējuma nodarīšanu KŪ interesēm.
- 7.6. Atsaušanas pabalsta apmēru nosaka, ņemot vērā nostrādāto laiku KŪ. Ja valdes loceklis amata pilnvaras nepārtraukti pilda:
 - mazāk kā divus gadus, bet ne mazāk par pusgadu, atsaušanas pabalstu nosaka vienas mēneša atlīdzības apmērā;
 - divus līdz četrus gadus – atsaušanas pabalstu nosaka divu mēnešu atlīdzību apmērā;
 - vairāk kā četrus gadus – atsaušanas pabalstu nosaka trīs mēnešu atlīdzību apmērā.

8. Politikas pārskatīšana un publiskošana

- 8.1. Apstiprināto politiku publicē KŪ tīmekļvietnē www.udens.kuldiga.lv
- 8.2. Politiku pārskata pēc nepieciešamības un iesniedz apstiprināšanai dalībnieku (akcionāru sapulcē), bet ne retāk kā reizi 4 gados.

Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai

Kritērijs	Atbilstošā prēmijas daļa par kritēriju, %	Kritērija novērtējums	Faktiskais prēmijas daļa par kritēriju, %
KŪ darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde)	30 %	1) budžeta izpilde 95-100 % 2) budžeta izpilde 81-94 %; 3) budžeta izpilde 60-80 %; 4) budžeta izpilde mazāk par 59 %.	1) 30 %; 2) 20 %; 3) 10 %; 4) 0 %
Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem/deleģējumu līgumu izpilde	35 %	1) ļoti labi; 2) labi; 3) apmierinoši; 4) neapmierinoši.	1) 35 %; 2) 25 %; 3) 15 %; 4) 0 %.
Valdes locekļa individuālie darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	35 %	1) ļoti labi (4,5-5 balles no 5); 2) labi (4-4,4 balles); 3) apmierinoši (3-3,9 balles); 4) neapmierinoši (<3 balles).	1) 35 %; 2) 25 %; 3) 15 %; 4) 0 %.

Prēmijas apjoms pēc kopējā kritēriju novērtējuma	
izpilde 95 %-100 % izpilde 80 % - 94 % izpilde 60 % - 79 % izpilde < 60%	maksimālais prēmijas apjoms 100% 80 % no maksimālā prēmijas apjoma 60 % no maksimālā prēmijas apjoma prēmiju nepiešķir