



**Akciju sabiedrības  
„Siguldas ciltslietu un mākslīgās apsēklošanas stacija”**

**VALDES UN PADOMES LOCEKĻU**

**ATALGOJUMA POLITIKA**

Apstiprināta ar akcionāru sapulces 2020. gada 24. aprīļa lēmumu – balsojuma rezultāts:

- kopējais piedalījušos balsstiesīgo akciju skaits – 252 580
- kopējais nodoto balsu skaits atbilstoši balsstiesīgo akciju skaitam – 252 580  
t.sk. nodoto “par” balsu skaits – 252 580  
nodoto “pret” balsu skaits – nav
- ar kopējām nodotajām balsīm pārstāvētā balsstiesīgā pamatkapitāla daļa – 59,9%

Politika ir publicēta Sabiedrības tīmekļa vietnē: [www.sigmas.lv](http://www.sigmas.lv)

## SATURS

<b>LIETOTIE TERMINI</b> .....	3
<b>1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI</b> .....	3
<b>2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS</b> .....	4
<b>Nemainīgais atalgojums</b> .....	4
<b>Mainīgais atalgojums</b> .....	5
<b>Papildu maksājumi</b> .....	6
<b>3. VALDES UN PADOMES PILNVARU TERMIŅŠ UN AR LĪGUMU IZBEIGŠANU SAISTĪTIE NOSACĪJUMI</b> .....	6
<b>4. ATALGOJUMA ZIŅOJUMS</b> .....	6
<b>5. POLITIKAS IZSTRĀDĀŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA</b> .....	7

## **LIETOTIE TERMINI**

Sabiedrība – Akciju sabiedrība “Siguldas ciltslietu un mākslīgās apsēklošanas stacija”, reģ. Nr. 40003013295.

Valde – Sabiedrības valde.

Padome – Sabiedrības padome.

Akcionāri – Sabiedrības kapitāla daļu (akciju) īpašnieki.

Nemainīgais atalgojums – atalgojuma nemainīgā daļa (bruto), kas ietver darba algu, 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 nemainīgajam atalgojumam finanšu gadā piešķir valdes locekļiem.

Atalgojums – visu veidu nemainīgais un mainīgais atalgojums, un papildu 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.

Papildu maksājumi – papildu kompensācijas, ko Sabiedrība var piešķirt papildus nemainīgajam 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.

GDR – galvenie darbības rādītāji.

## **1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI**

1.1. Šī 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.<sup>3</sup> pantā, ar ko tiek ieviesta minētā direktīva, noteikto. Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības valdes un padomes locekļu atalgojuma pamatprincipus, un tā ir saistoša un piemērojama attiecībā uz visiem Sabiedrības valdes un padomes locekļiem.

1.2. Sabiedrības politika atalgojuma jomā paredz 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 konsekvenci;  
1.3.3. atalgojuma atbilstību valdes un padomes locekļa sniegumam 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, 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.

## **2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS**

2.1. Atalgojums sastāv no:

2.1.1. nemainīgā 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 nemainīgajam atalgojumam var piešķirt finanšu gadā un/vai cita atsevišķa maksājuma, kuri atspoguļo darbības sniegumu un konsekvenci, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie GDR;

2.1.3. papildu maksājumiem, ko Sabiedrība var piešķirt papildus nemainīgajam un mainīgajam atalgojumam atbilstoši šai politikai.

2.2. Sabiedrībā nav paredzēts uz akcijām balstīts atalgojums.

### **Nemainīgais atalgojums**

2.3. Valdes un padomes locekļu nemainīgais 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, – darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu resursu apjomus, par kuru vadību attiecīgā persona ir atbildīga, un atbildība par lēmumiem – cik visaptveroši un nozīmīgi ir attiecīgās personas pieņemamie lēmumi;

2.3.5. papildu prasmes un iemaņas, kas ir būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai;

2.3.6. darba tirgus ietekme un Sabiedrības finanšu stāvoklis.

2.4. Valdes locekļu nemainīgais atalgojums ietver darba algu, kā arī var ietvert citus ar darba pienākumu vai uzdevumu izpildi nesaistītus labumus un privilēģijas, tādus kā – medicīnas izdevumus un/vai cita veida privāta apdrošināšanu, reprezentācijas izdevumus, Sabiedrības automašīnas vai mobilās sakaru ierīces izmantošanu privātām vajadzībām noteiktu limitu ietvaros u.tml.

2.5. Padomes locekļu nemainīgais atalgojums ietver darba algu.

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 (GDR), kā arī ir saistīts ar Sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem un izmērāmiem darbības rezultātiem. Mainīgais atalgojums tiek noteikts tā, lai veicinātu Sabiedrības ilgtermiņa mērķu sasniegšanu, 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 GDR (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 konkrētās personas darba rezultātiem;

2.8.4. gada mainīgā atalgojuma maksimālā robeža nepārsniedz 50% no kopējās gada darba algas, kas ietver arī valdes locekļa pamatdarba algu, ieskaitot ikmēneša prēmijas, gadījumā, ja valdes locekļa pienākumi tiek veikti kā papildu darbs līdztekus pamatdarbam.

2.9. Sabiedrības vispārējos darbības rezultātus var atspoguļot šādi GDR:

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 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 veicinātu Sabiedrības darbības attīstību un izaugsmi tirgū.

2.14. Speciāls mehānisms jau izmaksātā mainīgā atalgojuma atprasīšanai netiek paredzēts. Par Sabiedrībai nodarītiem zaudējumiem valdes loceklis ir atbildīgs saskaņā ar Komerclikumā, Civillikumā un citos Latvijas Republikā spēkā esošos likumus un noteikumus paredzēto.

2.15. Mainīgā atalgojuma izmaksas atlikšana nav paredzēta.

### **Papildu maksājumi**

2.16. Ar līguma izbeigšanu saistīti maksājumi 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 locekli 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. 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.

3.3. Padomes locekli var atsaukt ar akcionāru sapulces lēmumu.

## **4. ATALGOJUMA ZIŅOJUMS**

4.1. Valde sagatavo ikgadējo atalgojuma ziņojumu kā atsevišķu Sabiedrības gada pārskata sastāvdaļu.

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

4.2.1. kopējais atalgojums, kas sadalīts pa atalgojuma sastāvdaļām, un nemainīgā un mainīgā atalgojuma relatīvā (procentuālā) daļa;

4.2.2. skaidrojums par to, kā kopējais atalgojums atbilst šai politikai, kā tas veicina Sabiedrības ilgtermiņa darbības rezultātu sasniegšanu un kā atalgojuma noteikšanā tika piemēroti darbības rezultātu kritēriji;

4.2.3. pēdējo piecu finanšu gadu periodā notikušās izmaiņas salīdzināmā veidā attiecībā uz valdes un padomes atalgojumu, Sabiedrības darbības rezultātiem un Sabiedrības ekvivalentas vienības pilnas slodzes darbinieku (izņemot valdes un padomes locekļus) vidējo 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. piešķirto un piedāvāto akciju un akciju opciju skaits un galvenie opciju izmantošanas nosacījumi, tostarp to izmantošanas cena un datums, un to izmaiņas (ja tādas bijušas);

4.2.6. informācija par gadījumiem, kad ir atprasīta mainīgā atalgojuma daļa;

4.2.7. piemērotās pagaidu atkāpes no atalgojuma politikas, tostarp izņēmuma gadījuma būtības skaidrojums un norāde uz konkrētām politikas sastāvdaļām, kam piemērota pagaidu atkāpe.

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

4.4. Atalgojuma ziņojumā neietver valdes un padomes locekļu īpašu kategoriju personas datus, kas saistīti ar fizisku personu datu aizsardzību, un datus, kuri attiecas uz valdes un padomes locekļu ģimenes stāvokli. Šajā 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 izskatīšanai akcionāru sapulcē kopā ar citām gada pārskata sastāvdaļām. Valde atalgojuma ziņojumā skaidro, kā ir ņemts vērā akcionāru sapulces balsojums un akcionāru viedokļi par iepriekšējā pārskata gada atalgojuma ziņojumu.

4.6. Zvērināts revidents pārbauda, vai ir sagatavots atalgojuma ziņojums, un saskaņā ar Revīzijas pakalpojumu likumu sniedz savu viedokli par to, vai atalgojuma ziņojumā ir ietverta normatīvajos aktos un šajā politikā noteiktā informācija un vai atalgojuma ziņojumā ir konstatētas būtiskas neatbilstības saistībā ar gada pārskatā norādīto finanšu informāciju.

4.7. Sabiedrība nodrošina, ka atalgojuma ziņojums pēc akcionāru sapulces nekavējoties tiek publicēts Sabiedrības tīmekļa vietnē, kur tas bez maksas ir publiski pieejams 10 gadus no publicēšanas dienas.

## **5. POLITIKAS IZSTRĀDĀŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA**

5.1. Šo politiku izstrādā valde un iesniedz to apstiprināšanai akcionāru sapulcē ne retāk kā reizi četros gados pēc iepriekšējā atalgojuma politikas apstiprināšanas. Ja atalgojuma politikā tiek veikti grozījumi, tie apstiprināmi akcionāru sapulcē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta atalgojuma politika jaunā redakcijā.

5.2. Valde nodrošina, ka akcionāru sapulces apstiprinātā atalgojuma politika (pilns teksts jaunā redakcijā) kopā ar balsojuma datumu un rezultātiem pēc akcionāru sapulces nekavējoties tiek publicēta Sabiedrības tīmekļa vietnē, kur tā bez maksas ir publiski pieejama vismaz tik ilgi, kamēr tā ir piemērojama.

5.3. Līdz jaunas atalgojuma politikas apstiprināšanai akcionāru sapulcē Sabiedrība atalgojumu valdes un padomes locekļiem maksā atbilstoši iepriekšējai atalgojuma politikai.

5.4. Sabiedrības akcionāru sapulce uzrauga politikas īstenošanu attiecībā uz padomes locekļu atalgojumu un padome – attiecībā uz valdes locekļu atalgojumu.

5.5. 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.

5.6. 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.