

APSTIPRINĀTS
ar SIA “Jūrmalas ūdens”
ārkārtas dalībnieku sapulcē
2026. gada 26. maija
sēdes lēmumu Nr.15
(protokols Nr.8)

APSTIPRINĀTS
ar SIA “Jūrmalas ūdens”
2026. gada 22. maija
valdes sēdes lēmumu Nr. 53
(protokols Nr.20)

SIA “Jūrmalas ūdens” valdes atlīdzības politika

I. Vispārīgie jautājumi un kompetence

1. SIA “Jūrmalas ūdens” (turpmāk – Sabiedrība) valdes atlīdzības politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir noteikt skaidrus, samērīgus, konkurētspējīgus un caurskatāmus principus Sabiedrības valdes atlīdzības noteikšanai, pārskatīšanai un publiskošanai, lai nodrošinātu profesionālas valdes piesaisti un motivāciju Sabiedrības stratēģisko, finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanai.
2. Politika attiecas uz Sabiedrības valdes priekšsēdētāju un valdes locekli un neattiecas uz Sabiedrības darbinieku darba samaksas un citu darba tiesisko attiecību jautājumiem.
3. Politika izstrādāta saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu, Komerclikumu, likumu “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā”, Ministru kabineta 2025. gada 25. jūnija noteikumiem Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā” (turpmāk – MK noteikumi Nr.392), Sabiedrības statūtiem, Sabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģiju un dalībnieku sapulces lēmumiem.
4. Dalībnieku sapulce nosaka un pārskata valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa mēneša atlīdzību, lemj par prēmiju, atsaukšanas pabalstu un citiem būtiskajiem atlīdzības nosacījumiem, ievērojot Politiku.
5. Mēneša atlīdzība Politikas izpratnē ir atlīdzības fiksētā daļa pirms nodokļu samaksas un tajā neietilpst prēmija, pilnvarojuma līgumā pielīgta apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts.

II. Atlīdzības politikas principi un struktūra

6. Atlīdzību Sabiedrības valdes priekšsēdētājam un valdes loceklim nosaka, ievērojot tiesiskumu, samērīgumu, atlīdzības konkurētspēju, tirgus situāciju, ilgtspēju, iekšējo samērīgumu, caurskatāmību un saikni ar Sabiedrības stratēģiskajiem, finanšu un nefinanšu mērķiem.
7. Valdes atlīdzības struktūru veido mēneša atlīdzība, prēmija kā mainīgā daļa, atsaukšanas pabalsts, pilnvarojuma līgumā paredzētā apdrošināšana un tehniskais nodrošinājums (datortehnika, tālrunis, automašīna).
8. Sabiedrībā atlīdzība kapitāla daļu vai ar tām saistītu instrumentu veidā netiek noteikta.
9. Paplašināts pilnvarojums nav atsevišķs atlīdzības elements vai piemaksa. To var ņemt vērā,

nosakot vai pārskatot mēneša atlīdzību.

III. Mēneša atlīdzības noteikšana un pārskatīšana

10. Mēneša atlīdzību nosaka uz pilnvaru termiņu, ievērojot normatīvajos aktos noteikto maksimālo apmēru, Sabiedrības klasifikāciju un Politikā noteiktos kritērijus.
11. Sabiedrības klasifikāciju atlīdzības noteikšanai nosaka atbilstoši normatīvajiem aktiem. Kamēr dalībnieku sapulcē nav apstiprināta Sabiedrības gaidu vēstule, mēneša atlīdzības un prēmijas maksimālā apmēru nosaka atbilstoši MK noteikumos Nr. 392 noteiktajam.
12. Valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības maksimālo apmēru nosaka saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 392, piemērojot attiecīgo koeficientu Centrālās statistikas pārvaldes publicētajam iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēram valstī. Valdes locekļa mēneša atlīdzību nosaka līdz 75 procentiem no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.
13. Nosakot un pārskatot mēneša atlīdzību, izmanto neatkarīgus un ticamus tirgus datus par līdzīga lieluma privātā sektora kapitālsabiedrību vadības atlīdzības fiksēto daļu tajā pašā vai līdzīgā nozarē. Tirgus datus aktualizē ne retāk kā pirms katras ikgadējās pārskatīšanas.
14. Valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru nosaka, ņemot vērā:
 - 14.1. Sabiedrības rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus;
 - 14.2. vai Sabiedrība ir eksportējoša (ja eksporta ieņēmumi veido vismaz 20 procentus no kapitālsabiedrības kopējiem ieņēmumiem);
 - 14.3. vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītos mērķus (piemēram, aktīvu vērtības pieaugums, izaicinoši plānotie finanšu un nefinanšu mērķi salīdzinājumā ar vēsturiskajiem datiem un rādītājiem attiecīgajā nozarē);
 - 14.4. vidēja termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet Sabiedrībai īpaši svarīgu darba uzdevumu vai jaunu funkciju veikšanu;
 - 14.5. būtisku risku un grūtību novēršanu, uzlabojot Sabiedrības darbību un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi;
 - 14.6. pārvaldāmos riskus ar būtisku ietekmi uz Sabiedrības darbību un valdes loceklim noteikto atbildības jomu;
 - 14.7. noteiktā laikposmā izpildāmu Sabiedrībai nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšanu, tai skaitā reorganizāciju;
 - 14.8. stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu projektu vadīšanu un īstenošanu;
 - 14.9. ka valde iepriekšējā periodā nav nodrošinājusi finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšanu (ja attiecināms);
 - 14.10. ka ir samazinājies Sabiedrības darbības apjoms – apgrozījums, eksporta apjoms vai citi darbības rādītāji (ja attiecināms);
 - 14.11. nozares vidējās atlīdzības līmeni līdzīga lieluma privātā sektora kapitālsabiedrībās (norādot informācijas avotu un ieguves biežumu);
 - 14.12. valdes locekļa profesionālo pieredzi un atbildības līmeni;
 - 14.13. valdes locekļa atbildības jomu;
 - 14.14. valdes locekļa plānoto darba intensitāti (noslodzi).
15. Ja valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa pienākumu apjoms, atbildība, pārstāvības tvērums, paraksta tiesību apjoms vai noslodze būtiski atšķiras, tiem var noteikt atšķirīgu mēneša atlīdzību, pieņemot atsevišķi pamatotu lēmumu.
16. Mēneša atlīdzību pārskata reizi gadā pēc gada pārskata apstiprināšanas, ievērojot MK noteikumu Nr. 392 41. punktu. Dalībnieku sapulce var mēneša atlīdzību paaugstināt, saglabāt vai samazināt. Valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas pieaugums pats par sevi nav pamats mēneša atlīdzības paaugstināšanai. Atkārtotas ievēlēšanas gadījumā

mēneša atlīdzību nosaka no jauna.

IV. Prēmija

17. Dalībnieku sapulcē lēmumu par prēmiju valdes loceklim pieņem reizi gadā pēc gada pārskata apstiprināšanas un Sabiedrības un tās valdes pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas, ja Sabiedrībai ir pietiekami finanšu līdzekļi.
18. Prēmijas apjoms tiek noteikts atbilstoši normatīvo aktu regulējumam. Prēmijas aprēķinam izmanto mēneša atlīdzību, kas ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31. decembrī, un prēmiju nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam.
19. Prēmijas apmēru nosaka, vērtējot kritērija procentuālo īpatsvaru prēmijas apmērā:
 - 19.1. Sabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā – 35 procenti;
 - 19.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanu – 35 procenti;
 - 19.3. valdes locekļa darba rezultātus iepriekšējā pārskata gadā - 30 procenti.
20. Prēmijas aprēķināšana tiek veikta atbilstoši Politikas pielikumam “Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas apmēra noteikšanai”.
21. Prēmiju nepiešķir, ja Sabiedrības darbības rezultāti novērtēti kā neapmierinoši, ja ir konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtisku risku Sabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai, vai ja Sabiedrībai nav pietiekamu finanšu līdzekļu. Prēmiju nepiešķir arī tad, ja prēmijas noteikšanai izmantotie dati nav pilnīgi, nav ticami vai nav objektīvi pārbaudāmi.
22. Ja pirms vai pēc prēmijas izmaksas tiek konstatēts, ka lēmums pieņemts, balstoties uz būtiski kļūdainiem vai nepatiesiem datiem, dalībnieku sapulce var prēmiju samazināt, atcelt, neizmaksāt vai lemt par pārmaksātās summas atgūšanu.
23. Valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā un viņa ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā vērtē atbilstoši katram valdes loceklim individuāli pēc noteikto sasniedzamo darba izpildes rādītāju rezultātiem.

V. Atsaukšanas pabalsts, apdrošināšana un tehniskais nodrošinājums

24. Atsaukšanas pabalstu var paredzēt tikai pilnvarojuma līgumā un tikai tad, ja valdes priekšsēdētājs vai valdes loceklis tiek atsaukts pirms pilnvaru termiņa beigām un atsaukšana nav saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi, kā arī kaitējuma nodarīšanu Sabiedrības interesēm.
25. Atsaukšanas pabalstu nosaka:
 - 25.1. vienas mēneša atlīdzības apmērā, ja pilnvaras nepārtraukti pildītas mazāk nekā divus gadus, bet ne mazāk par sešiem mēnešiem;
 - 25.2. divu mēneša atlīdzību apmērā, ja pilnvaras pildītas no diviem līdz četriem gadiem;
 - 25.3. un triju mēneša atlīdzību apmērā, ja pilnvaras pildītas ilgāk par četriem gadiem.
26. Atsaukšanas pabalstu neizmaksā, ja valdes loceklis amatu atstāj pēc paša iniciatīvas vai, ja atsaukšana saistīta ar Politikā minētajiem pārkāpumiem.
27. Apdrošināšanu var paredzēt tikai pilnvarojuma līgumā, iepriekš izvērtējot finansiālo pamatojumu un lietderību. Sabiedrība var piemērot civiltiesiskās atbildības, dzīvības bez

uzkrājuma veidošanas, nelaimes gadījumu, veselības un komandējumu apdrošināšanu normatīvajos aktos pieļautajā apjomā.

28. Valdes priekšsēdētājam un valdes loceklim amata pienākumu izpildei var nodrošināt datortehniku, mobilos sakarus, dienesta automašīnu un citus nepieciešamos resursus. Detalizētu piešķiršanas un lietošanas kārtību nosaka pilnvarojuma līgumā vai Sabiedrības iekšējos dokumentos.

VI. Interēšu konflikts, publiskošana un Politikas pārskatīšana

29. Valdes priekšsēdētājs un valdes loceklis ir valsts amatpersonas un ievēro likumā "Par interēšu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" noteiktos ierobežojumus. Viņi nepiedalās lēmumu sagatavošanā un pieņemšanā par savu atlīdzību, prēmiju, atsaukšanas pabalstu, apdrošināšanu vai citiem personiski attiecināmiem labumiem, izņemot objektīvas informācijas sniegšanu lēmuma pamatošanai.
30. Amatu savienošana pieļaujama tikai likumā noteiktajā kārtībā un ar nepieciešamo atļauju, ja tā nerada interēšu konfliktu un nekaitē tiešo amata pienākumu izpildei.
31. Sabiedrība publisko Politiku un informāciju par valdes priekšsēdētājam un valdes loceklim noteikto un izmaksāto atlīdzību normatīvajos aktos noteiktajā apjomā. Valde regulāri uzrauga Politikas piemērošanu un sagatavo priekšlikumus tās aktualizēšanai. Politiku pārskata ne retāk kā reizi četros gados, kā arī tad, ja mainās normatīvais regulējums, dalībnieku sapulcē apstiprināta gaidu vēstule, klasifikācija, finanšu situācija, stratēģija vai pārvaldības modelis.

VII. Noslēguma jautājumi

32. Politiku apstiprina dalībnieku sapulce. Tā stājas spēkā ar dalībnieku sapulces lēmumā noteikto dienu, bet, ja šāda diena nav noteikta, - ar apstiprināšanas dienu.
33. Pēc Politikas spēkā stāšanās visi jaunie lēmumi par mēneša atlīdzību, prēmiju, atsaukšanas pabalstu, apdrošināšanu un tehnisko nodrošinājumu tiek pieņemti saskaņā ar Politiku. Spēkā esošie individuālie lēmumi un pilnvarojuma līgumi ir spēkā līdz to grozīšanai, pārskatīšanai vai izbeigšanai.
34. Ja konkrētajā gadījumā ir piemērojami Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma pārejas noteikumos noteiktie atlīdzības ierobežojumi, tos ievēro, pieņemot attiecīgo dalībnieku sapulces lēmumu.

Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas apmēra noteikšanai

Kritērijs	Atbilstošs valdes locekļa atlīdzības mainīgās daļas veida kritērijs (% maksimālais apmērs EUR ¹)	Kritērija novērtējums atbilstoši valdes darbības un valdes locekļa individuālam pašnovērtējumam	Faktiskais valdes locekļa atlīdzības mainīgās daļas apmērs, %, ko piemēro valdes locekļa atlīdzības mainīgās daļas kritērijam, kas noteikts atlīdzības politikā
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	35 %, __ EUR	izcili (pārsniedz prasības), 4,5 - 5 punkti teicami (daļēji pārsniedz prasības), 3,5 - 4,49 punkti labi (atbilst prasībām), 3 - 3,49 punkti jāpilnveido (daļēji atbilst prasībām), 2 - 2,99 punkti neapmierinoši (neatbilst prasībām), 0 – 1,99 punkti	4,5 - 5 punkti - 100 % 3,5 - 4,49 punkti - 80 % 3 - 3,49 punkti - 50 % < 3 – 0 %
Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un Kapitālsabiedrības darbības rezultāti saskaņā ar noteiktajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	35 %, __ EUR	izcili (pārsniedz prasības), 4,5 - 5 punkti teicami (daļēji pārsniedz prasības), 3,5 - 4,49 punkti labi (atbilst prasībām), 3 - 3,49 punkti jāpilnveido (daļēji atbilst prasībām), 2 - 2,99 punkti neapmierinoši (neatbilst prasībām), 0 – 1,99 punkti	4,5 - 5 punkti - 100 % 3,5 - 4,49 punkti - 80 % 3 - 3,49 punkti - 50 % < 3 – 0 %
Kapitālsabiedrības valdes locekļa darbības rezultātu izvērtējums	30 %, __ EUR	izcili (pārsniedz prasības), 4,5 - 5 punkti teicami (daļēji pārsniedz prasības), 3,5 - 4,49 punkti labi (atbilst prasībām), 3 - 3,49 punkti jāpilnveido (daļēji atbilst prasībām), 2 - 2,99 punkti	4,5 - 5 punkti - 100 % 3,5 - 4,49 punkti - 80 % 3 - 3,49 punkti - 50 % < 3 – 0 %

¹ Prēmijas maksimālais apmērs tiek noteikts atbilstoši MK noteikumos Nr. 392 noteiktajam.

		neapmierinoši (neatbilst prasībām), 0 – 1,99 punkti	
--	--	--	--

