

Apstiprināts [projekts]

SIA “Rīgas Nacionālais zooloģiskais dārzs”

2025. gada 7. novembra valdes sēdē Nr. 31

Apstiprināts

SIA “Rīgas Nacionālais zooloģiskais dārzs”

2025. gada 18. decembra dalībnieku sapulcē,

protokols Nr. 5

SIA “Rīgas Nacionālais zooloģiskais dārzs”

Valdes atlīdzības politika

Saturs

| | |
|--|----------|
| I. Politikas mērķis un atbildības noteikšanas principi..... | 3 |
| II. Atbildības struktūra | 3 |
| III. Atbildības fiksētās daļas noteikšana un pārskatīšana | 3 |
| IV. Atbildības mainīgās daļas noteikšana | 4 |
| V. Atsaukšanas pabalsts..... | 6 |
| VI. Noslēguma jautājumi | 6 |
| Pielikums - Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai | 8 |

I. Politikas mērķis un atbildības noteikšanas principi

1. SIA “Rīgas Nacionālais zooloģiskais dārzs” (turpmāk – Sabiedrība) Valdes atbildības politikas (turpmāk – Politika) mērķis ir noteikt normatīvajam regulējumam un labai pārvaldībai atbilstošus valdes locekļu atbildības noteikšanas un pārskatīšanas principus atbilstošas kvalifikācijas valdes locekļu piesaistīšanai un motivēšanai Sabiedrības noteikto darbības mērķu sasniegšanai.
2. Politika paredz šādus atbildības noteikšanas principus:
 - 2.1. Tiesiskums un pamatotība – valdes locekļiem atbildība tiek noteikta saskaņā ar skaidri definētiem kritērijiem atbilstoši pilnvarojuma līgumiem un normatīvajiem aktiem;
 - 2.2. Konkurētspēja – lai piesaistītu profesionālus valdes locekļus Sabiedrības mērķu sasniegšanai;
 - 2.3. Taisnīgums – valdes atbildība atbilst Sabiedrības darbības mērķiem un rezultātiem, valdes locekļa profesionālajai pieredzei, atbildības līmenim un individuālajam sniegunam;
 - 2.4. Atklātība – atbilstoši normatīvajam regulējumam un labas korporatīvās pārvaldības praksei informācija par valdes locekļu atbildību ir publiski pieejama.

II. Atbildības struktūra

3. Sabiedrības valdes locekļu atbildību veido fiksētā daļa un mainīgā daļa.
4. Atbildības fiksētā daļa ir mēneša atbildība par amata pienākumu pildīšanu jeb mēnešalga pirms nodokļu nomaksas.
5. Mēneša atbildībā neietilpst prēmijas, pilnvarojuma līgumā pielīgūtā apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts, kā arī citi pilnvarojuma līgumā noteiktie resursi darbības nodrošināšanai.

III. Atbildības fiksētās daļas noteikšana un pārskatīšana

6. Valdes locekļu mēneša atbildība tiek noteikta, ievērojot šādus pamata nosacījumus:
 - 6.1. Lai piesaistītu profesionālus valdes locekļus, atbildībai jābūt konkurētspējīgai, pamatotai un atbilstošai Sabiedrības mērķiem un sasniedzamiem rezultātiem;
 - 6.2. Atbildību nosaka, ņemot vērā komerciālo raksturu, ieņēmumu avotus, deleģētos uzdevumus, konkurences apstākļus un pašu ieņēmumu īpatsvaru, kā arī Ministru kabineta 2025. gada 25. jūnija noteikumos Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā” (turpmāk – MK noteikumi) noteiktos maksimālās mēneša atbildības ierobežojumus:

- 6.2.1. Sabiedrības lielumu, kā arī Sabiedrības piederību grupai pēc mērķiem un finansējuma avota, kas noteikts atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajiem kritērijiem;
 - 6.2.2. Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru;
 - 6.2.3. Koeficientu saskaņā ar MK noteikumu regulējumu.
7. Nosakot vai pārskatot atlīdzību, ņem vērā MK noteikumos minētos nosacījumus un kritērijus.
 8. Sabiedrība izskatīšanai dalībnieku sapulcē, kurā izskata jautājumu par valdes locekļa mēneša atlīdzības noteikšanu vai pārskatīšanu, iesniedz informāciju, lai dalībnieku sapulce varētu novērtēt MK noteikumos minēto nosacījumu un kritēriju izpildi.
 9. Sabiedrības valdes priekšsēdētāja atlīdzību nosaka kā konkurētspējīgu, salīdzinot ar vidējo atlīdzību vadībai līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) salīdzināmā publiskas personas kapitālsabiedrībā vai privātā kapitālsabiedrībā, kura darbojas līdzīgos (salīdzināmos) biznesa vides un/vai konkurences apstākļos, ievērojot MK noteikumu 38. punktā¹ noteikto robežvērtību.
 10. Informāciju par vadības atlīdzības vidējo apmēru līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits, tirgus un konkurences apstākļi) kapitālsabiedrībās privātajā sektorā iegūst, Sabiedrības kapitāla daļu turētāja pārstāvim vienu reizi gadā vēršoties kompetentās valsts pārvaldes institūcijās. Minētās informācijas ieguvei var izmantot Sabiedrības vai Rīgas valstspilsētas pašvaldības rīcībā esošos vadības atlīdzības tirgus pētījumu datus, ja tādi ir.
 11. Valdes locekļa mēneša atlīdzību nosaka, ievērojot MK noteikumu 16.punktā² noteikto robežvērtību.
 12. Valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa atlīdzību nosaka un pārskata dalībnieku sapulce, ievērojot pilnvarojuma līguma noteikumus un ārējo normatīvo aktu prasības.
 13. Valdes locekļi nepiedalās valdes atlīdzības noteikšanā vai pārskatīšanā.
 14. Sabiedrības valdes locekļu mēneša atlīdzības apmēru dalībnieku sapulce pārskata (paaugstinot, saglabājot esošo vai samazinot) reizi gadā pēc Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas.
 15. Gadījumā, ja tiek mainītas ārējos normatīvajos aktos noteiktās prasības par valdes atlīdzības apmēru, pilnvaru termiņa laikā var tikt saglabāts līdzšinējais atlīdzības apmērs, ciktāl to tieši pieļauj spēkā esošie ārējie normatīvie akti.

IV. Atlīdzības mainīgās daļas noteikšana

¹ [38.] Atlīdzības politikā ietver noteikumu, ka no publiskas personas atkarīga komerciāla un nekomerciāla kapitālsabiedrība valdes priekšsēdētāja atlīdzību nosaka līdz 80 procentiem no vidējās atlīdzības vadībai līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībā tai pašā vai līdzīgā nozarē privātajā sektorā Latvijā vai starptautiski.

² [16.] Kapitālsabiedrības valdes locekļa mēneša atlīdzību nosaka līdz 75 procentiem no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.

16. Lēmumu par atlīdzības mainīgo daļu – prēmiju – valdes loceklim pieņem reizi gadā pēc Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un Sabiedrības un tās valdes pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas.
17. Valdes locekļu prēmijas noteikšanā ņem vērā šādus kritērijus:
 - 17.1. Sabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā;
 - 17.2. Sabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijas (turpmāk – Stratēģija) izpildi un Sabiedrības darbības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;
 - 17.3. Valdes locekļu darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā un viņu ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā – atbilstoši katram valdes loceklim individuāli noteikto sasniedzamo darba izpildes rādītāju (KPI) rezultātiem.
18. Aprēķinot prēmiju, katram no 17. punktā minētajiem kritērijiem nosaka šādu procentuālo īpatsvaru:
 - 18.1. Sabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā – 20%;
 - 18.2. Stratēģijas izpilde un Sabiedrības darbības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem – 50%;
 - 18.3. valdes locekļa darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā – 30%.
19. Prēmijas apmērs veidojas, novērtējot katru kritēriju. Kritēriju novērtēšanas metodika skaidrota Politikas pielikumā “Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai”.
20. Sabiedrības valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa prēmijas maksimālais apmērs nosakāms atbilstoši MK noteikumu regulējumam, ievērojot kapitālsabiedrības iedalījumu grupā pēc lieluma, finansējuma avota un mērķiem.
21. Prēmijas aprēķinam izmanto mēneša atlīdzības apmēru, kas ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31. decembrī.
22. Ja valdes loceklis pienākumus pilda īsāku periodu nekā gads, prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendāra mēnešiem) pārskata gadā.
23. Neatkarīgi no valdes locekļu darba novērtējuma, prēmiju neizmaksā, ja ir spēkā vismaz viens no šādiem apstākļiem:
 - 23.1. Sabiedrības darbības rezultāti novērtēti ar vērtējumu “neapmierinoši”;
 - 23.2. pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, un tas rada būtisku risku Sabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai;
 - 23.3. Sabiedrības rīcībā nav pietiekošs finanšu līdzekļu apjoms prēmijas izmaksai;
 - 23.4. valdes loceklis valdes locekļa pienākumus iepriekšējā pārskata gadā veicis mazāk nekā trīs mēnešus;
 - 23.5. valdes loceklis vairs neveic valdes locekļa pienākumus lēmuma par prēmijas noteikšanu pieņemšanas brīdī;

- 23.6. Sabiedrības darbības rezultāts ir zaudējumi, izņemot gadījumu, ja zaudējumu rašanās iemesls ir ārkārtēji, iepriekš neparedzami apstākļi, vai Rīgas domes vai dalībnieku sapulces lēmuma izpilde, vai zaudējumi ir iepriekš plānoti, pamatojoties uz Rīgas domes lēmumiem vai īstenojot Sabiedrības attīstības (investīciju) projektus;
- 23.7. konstatēts svarīgs iemesls (piemēram, pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt Sabiedrību, kaitējuma nodarīšana Sabiedrības interesēm, tai skaitā konstatēti pārkāpumi, kuru rezultātā Sabiedrībai ir nodarīti zaudējumi, ir pamats apšaubīt valdes locekļa nevainojamo reputāciju, valdes locekļa rīcības rezultātā ir apdraudēta Sabiedrības reputācija u. c.), kas vienlaikus var būt par pamatu, lai lemtu par valdes locekļa atsaukšanu no amata.
24. Ja par iepriekšējo pārskata gadu tiek veikta Rīgas valstspilsētas pašvaldības Centrālās administrācijas Audita un revīzijas pārvaldes revīzija, lēmuma pieņemšanu par prēmijas noteikšanu valdes loceklim var atlikt līdz revīzijas rezultātu izskatīšanai dalībnieku sapulcē.

V. Atsaukšanas pabalsts

25. Valdes locekļiem pilnvarojuma līgumā pielīgst atsaukšanas pabalstu (izņemot gadījumu, ja valdes loceklis ievēlēts amatā publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 37.panta astotās daļas 2. punktā noteiktajā kārtībā). Valdes locekļa atsaukšanas pabalstu nosaka:
- 25.1. vienas mēneša atlīdzības apmērā, ja valdes loceklis amata pilnvaras Sabiedrībā nepārtraukti pilda mazāk nekā divus gadus, bet ne mazāk par pusgadu;
- 25.2. divu mēnešu atlīdzību apmērā, ja valdes loceklis amata pilnvaras Sabiedrībā nepārtraukti pilda divus līdz četrus gadus;
- 25.3. triju mēnešu atlīdzību apmērā, ja valdes loceklis amata pilnvaras Sabiedrībā nepārtraukti pilda vairāk nekā četrus gadus.
26. Par nepārtrauktu uzskatāma pilnvaru izpilde viena pilnvaru termiņa ietvaros vai gadījums, kad valdes loceklis ticis ievēlēts atkārtoti uz nākamo pilnvaru termiņu.
27. Atsaukšanas pabalstu neizmaksā, ja:
- 27.1. valdes loceklis uzsaka pilnvarojuma līgumu un atstāj valdes locekļa amatu;
- 27.2. atsaukšana ir saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, ar pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi vai ar kaitējuma nodarīšanu Sabiedrības interesēm;
- 27.3. citos gadījumos, kas paredzēti normatīvajos aktos un pilnvarojuma līgumā.

VI. Noslēguma jautājumi

28. Politiku izstrādā Sabiedrības valde, izskata un apstiprina dalībnieku sapulce.
29. Politika stājas spēkā pēc tās apstiprināšanas dalībnieku sapulcē.

30. Lai nodrošinātu Politikas atbilstību normatīvajiem aktiem un labas pārvaldības principiem, valde regulāri uzrauga gan Sabiedrības, gan vispārējo ekonomisko situāciju un pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā vienu reizi gadā izvērtē Politikas aktualizācijas nepieciešamību un vajadzības gadījumā aktualizē Politiku.
31. Reizi četros gados Politikas aktualizēšana un apstiprināšana dalībnieku sapulcē ir obligāta.
32. Sabiedrība nodrošina darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Sabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir pieejama Sabiedrības publiskajā tīmekļa vietnē www.rigazoo.lv.

Pielikums - Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai

| Kritērijs | Atbilstošā prēmijas daļa par kritēriju, % | Kritērija novērtējums | Ietekme uz prēmijas aprēķinu, % |
|--|---|---|---|
| 1. Sabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (ikgadējā budžeta izpilde attiecībā pret plānoto budžetu) | 20 % | 1) izpilde 90 – 100% 2) izpilde 70-89 %; 3) izpilde 50-69 %; 4) izpilde mazāk par 50 % | 1) 100 %, 2) 80 %, 3) 60 %, 4) 0 % |
| 2. Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un Sabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem | 50 % | 1) ļoti labi; 2) labi; 3) apmierinoši; 4) neapmierinoši. | 1) 100 %, 2) 80 %, 3) 50 %, 4) 0 % |
| 3. Valdes locekļa individuālie darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā – atbilstoši katram valdes loceklim individuāli noteikto sasniedzamo KPI rezultātiem | 30 % | KPI izpilde | Kopējā vidējā izpilde (%) |

Aprēķins – $\{ 1 (\text{izpildes\%} \times 0,2) + 2 (\text{izpildes \%} \times 0,5) + 3 (\text{izpildes\%} \times 0,3) \} \times \text{valdes locekļa mēnešalga} \times \text{MK noteikumu pielikumā paredzētais koeficients}$