



APSTIPRINĀTS:

VAS "Latvijas gaisa satiksme"
2026.gada 16.februāra akcionāru sapulcē
(protokols Nr. 2, lēmums Nr.2)

IZSKATĪTS:

VAS "Latvijas gaisa satiksme"
2026.gada 30.janvāra valdes sēdē
(protokols Nr. KP-AD/JN-05/2026/6,
lēmums Nr.3)

VAS "Latvijas gaisa satiksme"
2026.gada 12.februāra padomes sēdē
(protokols Nr. 3, lēmums Nr.7)

SPĒKĀ STĀŠANĀS DATUMS:

Nākošajā dienā pēc apstiprināšanas datuma

Valdes un padomes atalgojuma politika

NL-AD-12/1

I. Vispārīgie noteikumi

1. Valdes un padomes locekļu atalgojumu nosaka Latvijas Republikas tiesību akti – Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums un Ministru kabineta 2025. gada 25. jūnija noteikumi Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”.
2. Valsts akciju sabiedrības “Latvijas gaisa satiksme” (turpmāk - Sabiedrība) valdes un padomes locekļu atlīdzības politika (turpmāk - Politika) nosaka vispārīgos principus un kārtību, kādā Sabiedrības valdes un padomes locekļu atlīdzība tiek noteikta un pārskatīta.
3. Politikas mērķis ir nodrošināt caurskatāmu, taisnīgu un atbilstošu atlīdzības sistēmu Sabiedrības valdes un padomes locekļiem, lai nodrošinātu kvalificētu valdes un padomes locekļu piesaisti un motivēšanu, veicinot Sabiedrības efektīvu pārvaldību, ilgtspējīgu attīstību un kapitāla vērtības pieaugumu.
4. Politika ir izstrādāta, lai nodrošinātu, ka valdes un padomes locekļiem noteiktā atlīdzība atbilst viņu profesionālajam sniegunam un atbildības līmenim, tiek noteikta, ņemot vērā Sabiedrības ekonomisko stāvokli, tirgus praksi un nozares atlīdzību līmeni, kā arī ņemot vērā Sabiedrības citu vadošo darbinieku atlīdzību. Vienlaikus Politika garantē, ka atlīdzības noteikšanas process ir caurskatāms un tādējādi novērš jebkādu interešu konfliktu, veicina atklātību un godprātīgu pārvaldību.
5. Politika ir izstrādāta, ievērojot normatīvajos aktos ietvertos noteikumus, kas attiecināmi uz Sabiedrības darbību.
6. Politikas izpratnē valdes un padomes locekļa mēneša atlīdzība ir mēneša atlīdzība pirms nodokļu samaksas. Mēneša atlīdzībā neietilpst prēmijas un atsaukšanas pabalsts. Politikā lietotais termins “valdes loceklis” sevī ietver arī valdes priekšsēdētāju un termins “padomes loceklis” sevī ietver arī padomes priekšsēdētāju.

II. Atlīdzības noteikšanas kritēriji

7. Lēmumus par padomes locekļu atlīdzības noteikšanu vai tās pārskatīšanu pieņem akcionāru sapulce, savukārt lēmumus par valdes locekļu atlīdzības noteikšanu, pārskatīšanu, prēmijas piešķiršanu, atsaukšanas pabalsta noteikšanu pieņem padome.
8. Nosakot valdes, padomes locekļu atlīdzību, ņem vērā, ka LGS nav iekļauta vispārējā valdības sektorā un ir komerciāla valsts kapitālsabiedrība, kur valsts atbalsts nepārsniedz 10% no pēdējo trīs gadu vidējā apgrozījuma, kā arī to, ka LGS pēc lieluma ir iedalīta kategorijā – liela kapitālsabiedrība.
9. Padomes locekļa atlīdzība sastāv no mēneša atlīdzības. Padomes locekļiem netiek noteiktas prēmijas un atsaukšanas pabalsti.

10. Valdes locekļa atlīdzība sastāv no mēneša atlīdzības (atlīdzības fiksētā daļa), prēmijas (atlīdzības mainīgā daļa) un atsaukšanas pabalsta.
11. Komerציālās kapitālsabiedrībās mēneša atlīdzībai jābūt konkurētspējīgai ar privāto sektoru, lai piesaistītu profesionālus un kompetentus valdes un padomes locekļus.
12. Valdes un padomes locekļiem, nosakot mēneša atlīdzību, tiek ņemts vērā Sabiedrības darbības komerciālais raksturs, ieņēmumu avoti, kā arī cita starpā šādi kritēriji:
 - 12.1. Sabiedrības rīcībā esošie finanšu līdzekļi atlīdzības izmaksai;
 - 12.2. Sabiedrības eksporta īpatsvars vismaz 20 procenti no kopējiem ieņēmumiem;
 - 12.3. vidēja termiņa stratēģijā noteiktie finanšu un nefinanšu mērķi; (piem., aktīvu vērtību pieaugums, cik izaicinoši tie ir pret vēsturiskajiem datiem vai rādītājiem nozarē);
 - 12.4. vidēja termiņa stratēģijā neplānotu, bet Sabiedrībai būtisku uzdevumu veikšana;
 - 12.5. būtisku risku vai grūtību novēršana, uzlabojot darbības rezultātus un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi;
 - 12.6. pārvaldāmie riski ar būtisku ietekmi uz Sabiedrības darbību un atbildības jomu;
 - 12.7. Sabiedrībai nozīmīgu pārmaiņu vai reorganizācijas vadīšana;
 - 12.8. stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu nacionāla un starptautiska līmeņa projektu vadīšana un īstenošana;
 - 12.9. iepriekšējā periodā sasniegtie finanšu vai nefinanšu mērķi (nav attiecināms, ja mērķu neizpilde ir iestājusies no Sabiedrības neatkarīgu, ārējo apstākļu dēļ, piemēram, tas izriet no publiskas personas augstākās lēmējinstiitūcijas lēmumiem vai normatīvajiem aktiem, vai ārkārtējiem, iepriekš neparedzamiem, tai skaitā *force majeure*, apstākļiem);
 - 12.10. Sabiedrības darbības apjoma vai rādītāju samazinājums (nav attiecināms, ja samazinājums ir radies no Sabiedrības neatkarīgu, ārējo apstākļu dēļ, piemēram, tas izriet no publiskas personas augstākās lēmējinstiitūcijas lēmumiem vai normatīvajiem aktiem, vai ārkārtējiem, iepriekš neparedzamiem, tai skaitā *force majeure*, apstākļiem).
13. Valdes locekļiem tiek noteikta konkurētspējīga mēneša atlīdzība, ievērojot, ka tā nepārsniedz vadības atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībās privātajā sektorā vai atsevišķos gadījumos – nozarē, kurā Sabiedrība darbojas, kā arī nodrošinot, ka valdes un padomes priekšsēdētāju mēneša atlīdzības apmērs nepārsniedz normatīvajos aktos noteikto maksimālo apmēru. Konkurētspējīgas mēneša atlīdzības noteikšanai Sabiedrība izmanto nozares un starpnozaru aktuālo atalgojuma pētījumu rezultātus.
14. Valdes locekļa mēneša atlīdzību nosaka līdz 75 procentiem no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.

15. Padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzību nosaka ne lielāku par 30 procentiem no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.
16. Padomes locekļa mēneša atlīdzību nosaka līdz 75 procentiem no padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.
17. Valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības apmēru pārskata (paaugstinot, saglabājot esošo vai samazinot) reizi gadā pēc Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas.

III. Ikgadējās prēmijas noteikšanas kritēriji

18. Valdes locekļiem tiek izmaksāta ikgadējā prēmija, kas nepārsniedz normatīvajos aktos noteikto tās maksimālo apmēru, saskaņā ar padomes lēmumu, novērtējot šādus kritērijus, katram no tiem nosakot piemērojamo proporciju:
 - 18.1. Sabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā (30 %);
 - 18.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un Sabiedrības darbības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem (50 %);
 - 18.3. valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā (20 %).
19. Veicot 18.1. – 18.3. punktos norādīto vērtējumu, tiek ņemts vērā, ja mērķu neizpilde ir iestājusies vai darbības rezultāti nav sasniegti no Sabiedrības neatkarīgu, ārējo apstākļu dēļ.
20. Valdes loceklim neizmaksā prēmiju gadījumos, kas noteikti iekšējos un ārējos tiesību aktos.

IV. Atsaukšanas pabalsts

21. Valdes loceklim ir tiesības uz atsaukšanas pabalstu, kas tiek noteikta valdes locekļa pilnvarojuma līgumā atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajam.
22. Valdes loceklim neizmaksā atsaukšanas pabalstu gadījumos, kas noteikti pilnvarojuma līgumā un normatīvajos aktos.