

Akciju sabiedrības “Ditton pievadķēžu rūpnīca”

Atalgojuma politika

Jaunā redakcija

Apstiprināta:
2020.gada 18. jūnija akcionāru sapulcē
(Protokols Nr.1)

Daugavpils
2020

Valdes un Padomes locekļu Atalgojuma politika

Izdota un pieņemta saskaņā ar:

- 1) *Finanšu instrumentu tirgus likumu;*
- 2) *Eiropas Padomes un Parlamenta direktīvu (ES) Nr. 2017/828 (17.05.2017.)*
- 3) *Latvijas Republikas Komerclikumu;*
- 4) *Latvijas Darba likumu;*
- 5) *Sabiedrības Statūtiem.*

§ 1. Valdes un Padomes locekļu Atalgojuma politikas mērķi un uzdevumi.

1.1. Atalgojuma politikas mērķis un uzdevums ir sabalansēt A/S “Ditton pievadkēžu rūpnīca” (turpmāk – **Sabiedrība**), Valdes un Padomes (turpmāk – **Sabiedrības pārvaldes institūcijas**) locekļu, akcionāru un potenciālo investoru prioritātes un intereses Sabiedrības Valdes un Padomes atalgojuma jomā, izveidojot Sabiedrības pārvaldes stimulēšanas sistēmu Sabiedrības mērķu, misijas un dinamiskas attīstības sasniegšanai ar augstu tās saimnieciskās darbības ieņēmumu un peļņas līmeni.

1.2. Atalgojuma politika tiek uzskatīta par šo mērķu sasniegšanas mehānismu, kas ir balstīts uz Sabiedrības pārvaldes institūciju atalgojuma noteikšanas sistematizētām procedūrām, kuru ietvaros vienlaikus tiek ņemtas vērā ilglaicīgas un īslaicīgas Sabiedrības intereses, pirmām kārtām, Sabiedrības interese piesaistīt augsti kvalificētus vadītājus un darbiniekus ar viņu potenciālam un ieguldījumiem Sabiedrībā atbilstošu atalgojumu, Sabiedrības pārvaldes institūciju intereses, pirmām kārtām saņemt viņu dalībai Sabiedrības pārvaldīšanā atbilstošu atalgojumu, Sabiedrības akcionāru un potenciālo dalībnieku intereses, piešķirot tiem iespēju noteikt Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļu atalgojuma vispārīgos principus, procedūras un kritērijus, ņemot vērā pašas Sabiedrības komercdarbības efektivitāti, dividendu saņemšanu un Sabiedrības darbības pārvaldīšanas efektivitāti.

1.3. Atalgojuma politika kā mehānisms ir orientēta uz akcionāru pieņemtās Sabiedrības stratēģijas īstenošanas, tās ilgtermiņa interešu, stabilitātes, efektivitātes un attīstības veicināšanu, ņemot vērā personāla darba atalgojuma ideoloģiju, principus un nosacījumus Sabiedrībā.

1.4. Deklarējamo mērķu sasniegšanai Atalgojuma politikā tiek nodrošināta operatīvu un dinamisku Padomes un Valdes atalgojuma korekcijas procedūru iespēja, palielinot to, ja Sabiedrība sasniedz augstu saimnieciskās darbības efektivitāti un ieņēmumus, ar to stimulējot Sabiedrības pārvaldes institūcijas, un koriģējot vai samazinot Padomes un Valdes atalgojumu atbilstoši faktiskai ekonomiskai un finansiālai situācijai Sabiedrībā, tās saimnieciskās darbības efektivitātei un sasniegtajiem rezultātiem.

1.5. Atalgojuma politika ir izstrādāta un tiek publicēta ar mērķi palielināt Sabiedrības korporatīvo pārredzamību un pārskatāmību, kā arī nodrošināt Sabiedrības esošajiem un potenciālajiem akcionāriem labākas iespējas pārraudzīt Valdes un Padomes locekļu atalgojumu.

§ 2. Vispārīgie Atalgojuma politikas principi un procedūras

2.1. Padomes un Valdes locekļu civiltiesisko attiecību forma.

(a) Padomes un Valdes locekļu ievēlēšana amatā vai amata atstāšana (atsaukšana) tiek veikta saskaņā ar tiesību normām un Sabiedrības Statūtiem un ar šo Atalgojuma politiku netiek regulēta.

(b) Padomes un Valdes locekļu tiesības uz atalgojumu sākas nākamajā dienā pēc viņu ievēlēšanas atbilstošajā Sabiedrības pārvaldes institūcijā. Padomes un Valdes locekļu tiesības uz atalgojumu beidzas pilnvaru termiņa, uz kuru viņi ir ievēlēti saskaņā ar Statūtiem vai Latvijas Komerclikumu, beigšanās dienā vai dienā, kad viņi iesniedz rakstisku paziņojumu Sabiedrībai par amata atstāšanu, vai jauna atbilstošās Sabiedrības institūcijas sastāva ievēlēšanas dienā, vai atsevišķa Padomes vai Valdes locekļa pilnvaru izbeigšanas dienā ar kompetentas Sabiedrības institūcijas (akcionāru sapulces, Padomes) lēmumu.

(c) Ar Sabiedrības Valdes locekli tiek noslēgts individuāls darba līgums (kontrakts) vai pilnvarojuma līgums uz viņa pilnvaru laiku, kurā Sabiedrības vārdā rīkojas Padomes priekšsēdētājs. Civiltiesiskā līgumā ar Valdes locekli tiek noteikts atalgojums saskaņā ar Atalgojuma politiku.

(d) Ar Sabiedrības Padomes locekli rakstiski civiltiesiskie līgumi netiek sastādīti un savu kompetenci un pilnvaras Padomes loceklis īsteno saskaņā ar tiesību normām, Statūtiem, akcionāru lēmumiem un iekšējiem Sabiedrības rīkojuma dokumentiem. Atalgojums Padomes loceklim tiek maksāts saskaņā ar šo Atalgojuma politiku. Padomes loceklis ievēlēšanas laikā, kā arī jebkurā savu pilnvaru laikā pēc ievēlēšanas ir tiesīgs atteikties no Padomes locekļa atalgojuma, iesniedzot rakstisku paziņojumu Sabiedrībai.

(e) Sabiedrības Valdei vai Padomei pildot savas pilnvaras un kompetences mazākā sastāvā nekā tas ir norādīts Statūtos, kā arī gadījumā, ja Padomes loceklis atteicās no atalgojuma, neizmantojot Padomes un Valdes locekļa atalgojuma daļa paliek Sabiedrības rīcībā un netiek sadalīta starp Padomes un Valdes locekļiem.

(f) Nodokļi saistībā ar atalgojuma izmaksu Padomes un Valdes locekļiem tiek aprēķināti un maksāti saskaņā ar tiesību normām, un šī Atalgojuma politika tos neregulē.

2.2. Atalgojuma Padomes un Valdes locekļiem aprēķināšanas sastāvs un procedūras.

(a) Atalgojums Valdes un Padomes locekļiem ietver:

- pastāvīgo daļu (ikmēneša honorārs);
- mainīgo daļu (tantjēmu);
- papildus maksājumus.

(b) Pastāvīgā atalgojuma daļa (ikmēneša honorārs) tiek noteikta pēc sekojošas formulas:

$$A_p = A_v \times K, \text{ kur}$$

A_p – atalgojuma pastāvīgā daļa;

A_v – vidējais atalgojuma (darba algas) apmērs Sabiedrībā;

K – koeficients, kas tiek noteikts ar akcionāru lēmumu, apstiprinot aktuālo Atalgojuma politikas redakciju.

(c) Vidējais atalgojuma (darba algas) apmērs Sabiedrībā tiek aprēķināts kā vidējais aritmētiskais no atalgojumiem (darba algām) Sabiedrībā par iepriekšējo četru gadu periodu, ņemot vērā ziņas par to, kas tiek publicētas Sabiedrības iepriekšējo četru gadu pārskatos.

Piezīme: aprēķinot vidējo atalgojuma (darba algas) apmēru Sabiedrībā, tiek ņemti vērā Atalgojuma politikas 3.1. nodaļas (b), (d) un (g) punkti.

(d) Valdes un Padomes locekļu fiksētās atalgojuma daļas aprēķina koeficienti tiek noteikti, ņemot vērā šādus kritērijus:

- ieņemamais amats;
- profesionālās prasmes;
- darba un amata pienākumi;
- atbildības līmenis, tai skaitā, atbildība par darba procesu un resursiem – raksturo darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu apjomu, par kuru vadību attiecīgā persona ir atbildīga, un atbildība par lēmumiem – raksturo, cik visaptveroši un nozīmīgi ir attiecīgās personas pieņemtie lēmumi;
- papildus prasmes un iemaņas, kuras ir būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai;
- darba tirgus ietekme un Sabiedrības finanšu stāvoklis.

(e) Akcionāru apstiprinātās Padomes un Valdes atalgojuma pastāvīgās daļas aprēķins un apmērs, kas ir noteikts līdz grozījumu Atalgojuma politikā veikšanai, ir atspoguļots Pielikumā Nr.1 Atalgojuma politikai.

(f) Atlīdzības mainīgā daļa (tantjēma) tiek noteikta un aprēķināta šādā kārtībā:

- Padomes tantjēma: 5% apmērā no Sabiedrības gada peļņas, bet ne vairāk par EUR 5 000,00;
- Valdes tantjēma: 5% apmērā no Sabiedrības gada peļņas, bet ne vairāk kā EUR 5 000,00.

Tantjēma netiek izmaksāta no Sabiedrības gada peļņas un tiek formēta Sabiedrības budžetā kā izdevumi Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļu atalgojumam.

(g) Valdes un Padomes locekļu tiesības uz tantjēmas izmaksāšanu rodas ar Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas brīdi. Tantjēma jeb atalgojuma mainīgā daļa tiek izmaksāta katru mēnesi vienādās daļās 12 (divpadsmit) kalendāro mēnešu laikā no tiesību uz tantjēmu iestāšanās brīža. Tantjēmas apmērs katrai Sabiedrības pārvaldes institūcijai tiek noteikts atsevišķi. Tantjēmas apmērs katras Sabiedrības pārvaldes institūcijas iekšienē (katram Padomes loceklim vai katram Valdes loceklim) tiek noteikts, izejot no Padomes un Valdes sastāva saskaņā ar Statūtiem un tiek aprēķināts vienādās daļās atbilstošās Sabiedrības pārvaldes institūcijas locekļiem.

(h) Tiesības uz tantjēmas jeb atalgojuma mainīgās daļās saņemšanu rodas tiem Valdes vai Padomes locekļiem, kuri pildīja savas funkcijas, kompetenci un pienākumus uz Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un Padomes un Valdes tiesību uz šīs atalgojuma daļas izmaksāšanu iestāšanās brīdi. Gadījumā, ja Padomes vai Valdes loceklis atstāj amatu vai tiek atbrīvots no amata līdz visas viņam pienākošās mainīgās atalgojuma daļas (tantjēmas) saskaņā ar (f) punkta nosacījumiem izmaksāšanas brīdim, atlikušo mainīgā atalgojuma (tantjēmas) daļu šim bijušajam Valdes vai Padomes loceklim izmaksā kalendārā mēneša laikā.

(i) Tiesības uz atalgojuma mainīgās daļas (tantjēmas) aprēķināšanu un turpmāko izmaksu Padomes un Valdes locekļiem ir spēkā un Sabiedrībai tās ir jāizpilda, ievērojot šādus kritērijus un nosacījumus:

- Sabiedrības pašu kapitāls saskaņā ar gada pārskatu pārsniedz, tai skaitā pēc dividenžu izmaksas akcionāriem, Sabiedrības pamatkapitālu;
- Sabiedrība pabeidz finanšu pārskata gadu ar peļņu pēc nodokļu nomaksas;
- Sabiedrības peļņa nav vērsta uz Sabiedrības saimnieciskās darbības iepriekšējo trīs gadu zaudējumu dzēšanu;
- Gada pārskatā un Revidenta ziņojumā nav konstatēti būtiski riski Sabiedrības saimnieciskai darbībai nākamajos periodos;
- Akcionāru sapulcē pieņemts lēmums par dividenžu izmaksu.

Akcionāru sapulce ir tiesīga pieņemt atsevišķu lēmumu par atalgojuma mainīgās daļas (tantjēmas) izmaksu Valdes un Padomes locekļiem arī gadījumā, ja akcionāri pieņems lēmumu nesadalīt peļņu, novirzot to uz Sabiedrības attīstību.

(j) Tantjēmas izmaksāšana var tikt izbeigta ar kompetentas Sabiedrības institūcijas (akcionāru sapulces, Padomes) lēmumu, ja tam ir būtisks iemesls. Jebkurā gadījumā par būtisku iemeslu tiks uzskatīti būtiski zaudējumi, kas tiek konstatēti Sabiedrības ceturkšņu un pusgada pārskatos, Sabiedrībai iesniegtie prasību pieteikumi ar finansiālu izmaksu pieprasījumu, administratīvie akti, kas uzliek Sabiedrībai par pienākumu veikt izmaksas, maksātnespējas un/vai tiesiskās aizsardzības procedūru uzsākšana.

(k) Papildus maksājumi Padomes un Valdes locekļiem var ietvert šādas izmaksas:

- visas izmaksas, kas ir paredzētas kā atsevišķi maksājumi Sabiedrības darbiniekiem saskaņā ar Darba likumu, tai skaitā kompensācijas, izbeidzot darba līgumus vai noslēdzot vienošanos par konkurences ierobežošanu;
- izmaksas un kompensācijas, kas ir paredzētas kā Sabiedrības saistības saskaņā ar Darba likumu, Darba koplīgumu un individuāliem līgumiem ar Padomes un Valdes locekļiem, tai skaitā izdevumu kompensācijas sakarā ar Revīzijas komitejas locekļu tiesību un pienākumu izpildi (ne vairāk par 50% no pastāvīgās daļas apmēra), sakarā ar komandējumiem un darba braucieniem Sabiedrības interesēs, ieskaitot reprezentācijas izdevumus, izdevumu kompensācijas Padomes un Valdes locekļiem par personīgā īpašuma (autotransporta, sakaru līdzekļu) izmantošanu saskaņā ar Sabiedrības iekšējās kārtības noteikumos noteiktajiem limitiem, veselības apdrošināšanas kompensācija vispārīgas Sabiedrības darbinieku apdrošināšanas programmas ietvaros (ja tāda tiek piemērota);
- vienreizīgu prēmiju izmaksa vispārīgas Sabiedrības darbinieku prēmēšanas programmas ietvaros;
- atalgojuma izmaksa pēc personīgā līguma vai vienošanās ar Padomes vai Valdes locekli, ja šajā līgumā vai vienošanās nav paredzēts darbs, kuru šis Padomes vai Valdes loceklis pilda kā šo institūciju locekļa amata pienākumus, kas izriet no tiesību normām un Sabiedrības Statūtiem.

(l) Ja nav noteikts savādāk, atalgojuma izmaksa Padomes un Valdes locekļiem tiek veikta, izpildot darba algas izmaksas procedūras, termiņus un nosacījumus Sabiedrībā.

(m) Citas Padomes un Valdes atlīdzības formas, veidi un procedūras Sabiedrībā netiek piemērotas.

§ 3. Vispārīgie Atalgojuma politikas nosacījumi, procedūras un formalitātes. Strīdu izskatīšana un noregulēšana. Atbildība un kompetence.

3.1. Atalgojuma politikas vispārīgie nosacījumi.

(a) Pieņemta un aktuālā atalgojuma politika Sabiedrībā ir spēkā ar 2020.gada 01.jūliju.

(b) Atalgojuma politika tiek pārskatīta un nepieciešamības gadījumā tiek grozīta vai papildināta:

- ne retāk kā vienu reizi četros gados pēc tam, kad aktuālo Atalgojuma politiku ir apstiprinājusi akcionāru sapulce;
- pēc akcionāru vai Sabiedrības pārvaldes institūciju pieprasījuma, ja rodas būtiski notikumi vai apstākļi, kas ietekmē Padomes un Valdes locekļiem maksājamā atalgojuma samērīgumu.

(c) Jaunas Atalgojuma politikas redakcijas projekta vai esošās Atalgojuma politikas grozījumu vai papildinājumu projekta izstrādei Sabiedrība izveido Atalgojuma komiteju, kuras sastāvā ir pa vienam Padomes un Valdes pārstāvim, bet gadījumā, ka Atalgojuma politikas grozījumus iniciē akcionārs vai potenciāls investors, dalībai Atalgojuma komitejā tiek uzaicināta arī persona, kas iesniedza priekšlikumu par šiem grozījumiem.

(d) Atalgojuma politikas jauno redakciju vai esošās Atalgojuma politikas redakcijas grozījumus vai papildinājumus apstiprina kārtējā akcionāru sapulce, ko sasauc Valde, un stājas spēkā saskaņā ar Atalgojuma politikā norādītajiem termiņiem un procedūrām. Ja radās būtiski un svarīgi apstākļi un nosacījumi, ka ir nepieciešams un/vai lietderīgi paātrināt aktuālās Atalgojuma politikas grozījumus pēc Valdes, Padomes vai akcionāru pieprasījuma, Sabiedrības Valdei, izpildot A/S “Ditton pievadkēžu rūpnīca” akcionāru sapulču sasaukšanas un norises reglamenta procedūras un termiņus, ir pienākums sasaukt ārkārtas akcionāru sapulci vai iekļaut esošās Atalgojuma politikas redakcijas grozījumus vai papildinājumus kā tuvākās akcionāru sapulces atsevišķu jautājumu.

(e) Gadījumā, ja Valde sasauc ārkārtas akcionāru sapulci Komerclikuma 271.pantā minēto iemeslu dēļ vai sakarā ar visu Padomes locekļu pilnvaru atsaukšanu un jauna Padomes sastāva ievēlēšanu, vai sakarā ar to, ka Padome atsauc visas Valdes pilnvaras Komerclikuma 306.pantā norādīto iemeslu dēļ, Valdei ir jāiekļauj tuvākās akcionāru sapulces darba kārtībā Atalgojuma politikas jaunās redakcijas vai grozījumu apstiprināšana.

(f) Atalgojuma politikas jaunās redakcijas un plānoto Atalgojuma politikas grozījumu un papildinājumu projekti tiek publicēti kopā ar sasaukamās akcionāru sapulces lēmumu projektiem. Akcionāri ir tiesīgi iesniegt priekšlikumus un Atalgojuma politikas korekcijas saskaņā ar tiesību normām un A/S “Ditton pievadkēžu rūpnīca” akcionāru sapulču sasaukšanas un norises reglamentu.

(g) Atalgojuma politikas grozījumi vai papildinājumi tiek iekļauti Atalgojuma politikas tekstā un ar dienu, kad to apstiprina akcionāru sapulce, galīgais teksts ir jaunā aktuālā Atalgojuma politikas redakcija. Gadījumā, ja Atalgojuma politikas grozījumi koriģē tikai un vienīgi pastāvīgās atalgojuma daļas (ikmēneša honorāra) apmēru, kas ir norādīts Pielikumā Nr.1 Atalgojuma politikai, akcionāri ir tiesīgi apstiprināt šī Pielikuma Nr.1 jauno redakciju un pagarināt esošās Atalgojuma politikas redakcijas darbību kā aktuālu uz nākamajiem četriem gadiem.

(h) Procedūras, saskaņā ar kurām akcionāru sapulce apstiprina aktuālo Atalgojuma politikas redakciju ir reglamentētas tiesību normās un A/S “Ditton pievadkēžu rūpnīca” akcionāru sapulču sasaukšanas un norises reglamentā, un šī Atalgojuma politika tās nereglamentē.

3.2. Atalgojuma politikas ieviešanas Sabiedrībā pārejas nosacījumi.

(a) Atalgojuma pastāvīgā daļa (ikmēneša honorārs) Padomes un Valdes locekļiem tiek izmaksāta saskaņā ar šo Atalgojuma politikas redakciju sākot ar 2020.gada 01.jūliju ar nosacījumu, ja tas nepasliktina šī atalgojuma apmēru saskaņā ar esošo Sabiedrības praksi. Šis nosacījums ir spēkā līdz esošo Sabiedrības pārvaldes institūciju Padomes un Valdes locekļu pilnvaru beigām.

Gadījumā, ja tiek ievēlēts jauns Padomes vai Valdes loceklis vai tiek pārvēlēti esošie Padomes vai Valdes locekļi uz jaunu termiņu (pilnvaru pagarinājums), atalgojuma pastāvīgās daļas (ikmēneša honorāra) samaksa tiek veikta saskaņā ar aktuālo Atalgojuma politikas redakciju ar šī jaunā Padomes vai Valdes locekļa ievēlēšanas vai esošo Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļu pārvēlēšanas uz jaunu termiņu dienu.

(b) Atalgojuma mainīgā daļa (tantjēma) un papildus maksājumi saskaņā ar šīs Atalgojuma politikas nosacījumiem tiek aprēķināta un izmaksāta, sākot ar 2021.finanšu gada pārskatiem. Šis apstāklis netraucē izmaksāt mainīgo atalgojuma daļu vai papildus maksājumus (vienreizīgas prēmijas, kompensācijas un bonusus) atbilstoši esošai Sabiedrības praksei līdz šīs Atalgojuma politikas spēkā stāšanās brīdim.

3.3. Atalgojuma politikas procedūras un formalitātes. Strīdu izskatīšana un noregulēšana. Atbildība un kompetence.

(a) Ņemot vērā, ka Atalgojuma politika satur atalgojuma izmaksas Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļiem, tostarp tiem, kas noslēdza darba līgumus (kontraktus) ar Sabiedrību, bāzes noteikumus, Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļi:

- ir jāiepazīstina ar Atalgojuma politiku (jaunievelāmie Padomes un Valdes locekļi – līdz viņu ievēlēšanai šajos amatos);
- paziņojumā saskaņā ar Latvijas Komerclikuma 296. un 305. pantu par piekrišanu tikt ievēlētam par Padomes vai Valdes locekli arī norāda, ka piekrīt Atalgojuma politikas piemērošanai viņu Padomes vai Valdes locekļu atalgojumam saskaņā ar Atalgojuma politikas nosacījumiem.

Atteikšanās no atalgojuma saskaņā ar Atalgojuma politiku tiek uzskatīta par iniciatīvu atstāt šo amatu.

(b) Akcionāri un Sabiedrības Pārvaldes (Padome, Valde) locekļi deklarē, ka pieņems visus saprātīgos un samērīgos pasākumus pienācīgai Atalgojuma politikas īstenošanai, regulējot iespējamus konfliktus, strīdus un domstarpības Atalgojuma politikas ietvaros vienošanās un kompromisu ceļā, Sabiedrības, Padomes un Valdes locekļu, akcionāru interesēs.

Izejot no šīs deklarācijas interešu konfliktus, strīdus un domstarpības, kas ir saistīti ar Atalgojuma politikas piemērošanu un atalgojuma Padomes un Valdes locekļiem samaksu, izskata:

- saskaņošanas komisija, kura tiek izveidota no vienāda Padomes un Valdes locekļu skaita, kas nav iesaistīti konfliktā un/vai viņu intereses ar šo konfliktu netiek skartas; gadījumā, ja esošās Atalgojuma politikas ietvaros Saskaņošanas komisija neizstrādā Sabiedrībai, tās akcionāriem un/vai Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļiem pieņemamus lēmumus vai ir vairāki interešu konflikta, strīdu un domstarpību noregulēšanas varianti vai šī noregulēšana acīmredzami prasa korekciju ieviešanu Atalgojuma politikā, to noregulēšanas pilnvaras tiek nodotas akcionāru sapulcei;
- jebkurā gadījumā un neatkarīgi no piemērojamās interešu konflikta, strīdu vai domstarpību noregulēšanas procedūras Sabiedrība vai Valdes vai Padomes locekļi ir tiesīgi nodot strīdu Latvijas vispārīgās jurisdikcijas civiltiesā saskaņā ar esošo Latvijas un Eiropas Savienības likumdošanu; Sabiedrības vārdā lēmumu par šāda strīda nodošanu tiesā pieņem akcionāru sapulce.

(c) Sabiedrības, Valdes vai Padomes, akcionāru atbildību un kompetenci nosaka:

- Latvijas un Eiropas Savienības spēkā esošie tiesību akti;

- šī Atalgojuma politika;
- akcionāru sapulču lēmumi.

Gadījumā, ja Atalgojuma politikas neizpildes vai nepienācīgas izpildes rezultātā tiek nodarīti zaudējumi, tie var tikt piedzīti saskaņā ar Latvijas tiesību aktiem.

(d) Atalgojuma politika ir piemērojama tik lielā mērā, cik tā atbilst Latvijas un Eiropas Savienības tiesību normām, kā arī Atalgojuma politikas mērķiem un uzdevumiem, kompetences jomā, ko šīs tiesību normas deleģē Sabiedrībai un akcionāriem. Gadījumā, ja ir atsevišķu Atalgojuma politikas nosacījumu pretrunas vai neatbilstības aktuālām tiesību normām, tai skaitā, sakarā ar šo tiesību normu grozījumiem pēc Atalgojuma politikas pieņemšanas, kā arī gadījumā, ja Atalgojuma politika neregulē kaut kādas tiesības, procedūras, pienākumus vai intereses, tiek piemērotas Latvijas un Eiropas Savienības tiesību normas.

§ 4 Atalgojuma ziņojums

(a) Sabiedrības Valde katru gadu kā atsevišķu gada pārskata nodaļu (sastāvdaļu) gatavo Atalgojuma ziņojumu un iesniedz to kārtējai akcionāru sapulcei. Atalgojuma ziņojumā tiek ietverta katru Valdes un Padomes locekli identificējoša informācija (vārds, uzvārds un amats) un vismaz šāda informācija par katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu:

- kopējais atalgojums, kas sadalīts pa atalgojuma sastāvdaļām, un fiksētā un mainīgā atalgojuma relatīvā (procentuālā) daļa;

- skaidrojums par to, kā kopējais atalgojums atbilst šai Atalgojuma politikai, kā tas veicina Sabiedrības ilgtermiņa darbības rezultātus un kā atalgojuma noteikšanā tika piemēroti darbības rezultātu kritēriji;

- pēdējo piecu finanšu gadu periodā notikušās izmaiņas salīdzināmā veidā attiecībā uz katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu, Sabiedrības darbības rezultātiem un Sabiedrības pilnas slodzes darbinieku atalgojumu;

- atalgojums, kas saņemts no citas tajā pašā koncernā ietilpstošas sabiedrības Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma izpratnē;

- informācija par gadījumiem, kad Sabiedrība ir izmantojusi savas tiesības celt tiesā zaudējumu atlīdzības prasību pret Valdes vai Padomes locekli;

- informāciju par jebkurām atkāpēm no Atalgojuma politikas, tostarp, ārkārtas apstākļu būtības skaidrojumu un norādi uz konkrētajiem elementiem, attiecībā uz kuriem piemērota atkāpe.

Ja netiek piemērota kāda no augstākminētajām prasībām, tas nepārprotami jānorāda un jāskaidro Atalgojuma ziņojumā. Atalgojuma ziņojums var arī saturēt citu informāciju, atspoguļojot Atalgojuma politikā un Latvijas un Eiropas Savienības tiesību normās paredzētās atalgojuma izmaksas, ko Sabiedrība veic Pārvaldes institūciju locekļiem.

(b) Līdz akcionāru sapulcei Sabiedrība iesniedz Atalgojuma ziņojumu kopā ar gada pārskatu zvērinātam revidentam, kura pienākums ir pārbaudīt un konstatēt Atalgojuma ziņojuma izdošanu, kā arī konstatēt Atalgojuma ziņojuma informācijas atbilstību faktiskajam Sabiedrības pārvaldes institūciju locekļu atalgojumam un Latvijas un Eiropas Savienības tiesību normu prasībām.

(c) Sabiedrība nodrošina Atalgojuma ziņojuma publikāciju Sabiedrības mājaslapā internetā uzreiz pēc notikušās kārtējās akcionāru sapulces, kas apstiprina Sabiedrības Gada pārskatu, un nodrošina tā pieejamību un uzglabāšanu mājaslapā ne mazāk kā 10 gadus no publikācijas dienas. Sabiedrība saglabā Atalgojuma ziņojuma pieejamību ilgāku laiku pēc tam, kad no tā tiks izslēgti fizisko personu dati.

(d) Sabiedrība nodrošina Atalgojuma ziņojuma publikāciju, sākot ar 2020. finanšu gadu un Sabiedrības gada pārskata par 2020. gadu apstiprināšanu.

(e) Citas Atalgojuma ziņojuma procedūras un formalitātes regulē Latvijas un Eiropas Savienības tiesību normas.

§ 5 Atalgojuma politikas saskaņošana

(a) Atalgojuma politiku saskaņoja Sabiedrības Valde, 2020. gada 07. maija protokols Nr. 02/2020.

(b) Atalgojuma politiku saskaņoja Sabiedrības Padome, 2020. gada 07. maija protokols Nr. 227.

**A/S “Ditton pievadkēžu rūpnīca” Padomes un Valdes locekļu atalgojuma
pastāvīgās daļas aprēķins (ikmēneša honorārs)**
/spēkā ar 2020.gada 01.jūliju/

Amats institūcijā	Vidējā darba alga Sabiedrībā, EUR (Atalgojuma politikas 2.2.nodaļa, (c) punkts)	Ikmēneša honorārs	
		Koeficients	Summa, EUR
1. Valde			
1.1.Valdes priekšsēdētājs	591, 00	5,00-5,50	3 100,00
1.2.Valdes locekļi	591, 00	2,30-2,50	1 400,00
2. Padome			
2.1.Padomes priekšsēdētājs	591, 00	2,85-3,00	1 725,00
2.2.Padomes priekšsēdētāja vietnieki/Padomes locekļi	591, 00	1,00-1,25	650,00

*Piezīme: Vidējās darba algas Sabiedrībā bāzes apmērs ir noteikts pēc gada pārskatu par 2016.,
2017., 2018. un 2019. gadiem.*

