

Ar šādiem balsojuma rezultātiem:

Kopējais sapulces balsstiesīgo dalībnieku skaits 736 576

Nodoto balsu skaits atbilstoši balsstiesīgo akciju skaitam 736 576

Ar nodotajām balsīm akcionāru sapulcē pārstāvētā balsstiesīgā pamatkapitāla daļa 95.13%

Par Atalgojuma politikas apstiprināšanu nodoto "par" balsu skaits 736 576 jeb 100%

Par Atalgojuma politikas apstiprināšanu nodoto "pret" balsu skaits 0 jeb 0%

Akciju sabiedrības "PATA Saldus" Valdes un Padomes locekļu atalgojuma politika

Izmantotās definīcijas:

Sabiedrība	AS PATA Saldus, Reg.Nr. LV40003020121
Valde	Sabiedrības Valde
Padome	Sabiedrības Padome
Akcionāri	Sabiedrības kapitāla daļu (akciju) īpašnieki
Fiksētais atalgojums	Atalgojuma nemainīgā daļa (bruto), kas ietver amatalgu, ar amatu saistītus maksājumus un citus labumus, kas nav saistīti ar Valdes un Padomes locekļu darba sniegumu
Mainīgais atalgojums	Atalgojuma mainīgā daļa (bruto) jeb ikgadējās prēmijas un iespējamās vienreizējas izmaksas, ko papildus Fiksētajam atalgojumam finanšu gadā piešķir Valdes locekļiem
Atalgojums	Visu veidu Fiksētais un Mainīgais atalgojums un Papildus maksājumi, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Sabiedrība apmaiņā pret Valdes un Padomes locekļu profesionālajiem pakalpojumiem
Papildpriekšrocības	Papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam Sabiedrība var iedāvāt dažādas privilēģijas – apdrošināšanu, automašīnu, mobilo tālruni darba vajadzībām
Politika	Šī Sabiedrības Valdes un Padomes locekļu 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

1. Akciju sabiedrības "PATA Saldus" Valdes un Padomes locekļu atalgojuma politika izstrādāta, ievērojot Finanšu instrumentu tirgus likuma III¹nodaļas prasības, ar kurām Latvijas Republikā ieviesta Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas (ES) 2017/828 (2017.gada 17.maijs), ar ko tiek grozīta Direktīva 2007/36/EK.
2. Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības Valdes un Padomes Atalgojuma pamatprincipus, veicinot Sabiedrības konkurētspējīgas, produktīvas un novatoriskas kultūras attīstību, augsta līmeņa profesionāļu piesaistīšanu, kā arī nodrošināt Sabiedrības ilgtermiņa izaugsmi, ievērojot visu iesaistīto pušu intereses.

3. Sabiedrības Valde, konsultējoties ar Padomi, izstrādā atalgojuma politiku un iesniedz to apstiprināšanai Sabiedrības akcionāru sapulcē ne retāk kā reizi četros gados. Ja atalgojuma politikā tiek veikti grozījumi, tie apstiprināmi akcionāru sapulcē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Politikas jaunā redakcijā.
4. Politika tiek veidota saskaņā ar Sabiedrības komercdarbības stratēģiju, mērķiem, vērtībām un ilgtermiņa interesēm, izvairoties no interešu konfliktiem. Ja tiek konstatēts interešu konflikts, Valdes locekļiem tiek liegta iespēja piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.
5. Pirms piekrišanas ieņemt konkrētu amatu Valdē vai Padomē, ikvienam Valdes un Padomes loceklim ir jāiepazīstas ar šo politiku (pieejama Sabiedrības mājaslapā).
6. Sabiedrības Valdes un Padomes locekļiem netiek noteikts Fiksētais atalgojums.
7. Sabiedrības Padomes locekļiem netiek noteikts Mainīgais atalgojums.
8. Sabiedrības Valdes locekļiem tiek noteikts Mainīgais atalgojums. Mainīgais atalgojums tiek piešķirts reizi gadā, balstoties uz Sabiedrības gada rezultātiem. Tiesības atprasīt vai atlikt Mainīgo atalgojumu netiek paredzētas.
9. Mainīgā atalgojuma daļa var mainīties. Tā ir atkarīga no Sabiedrības finanšu rezultātiem. Tas saistīts ar īstermiņa un ilgtermiņa mērķu izpildi. Mainīgais atalgojums tiek izmaksāts ņemot vērā Sabiedrības kopējo finansiālo stāvokli un tas ir pamatots ar konkrētā Valdes locekļa darbības rezultātiem.
10. Maksimālā Mainīgā atalgojuma kopsumma Valdei var sastādīt līdz 7% no Sabiedrības koriģētās neto peļņas.
11. Nosakot atalgojumu Valdes locekļiem, ir jāņem vērā Sabiedrības darbinieku atalgojums un nodarbinātības nosacījumi. Valdes locekļu atalgojumam ir jābūt taisnīgam, un tas katram Valdes loceklim jāpiešķir par faktiski kvalitatīvu izmērāmu kritēriju izpildi.
12. Mainīgajam atalgojumam ir jāatspoguļo Sabiedrības darbības rezultāti, kā arī Valdes locekļu personīgais ieguldījums Sabiedrības darbībā.
13. Sabiedrības darbības rezultātus atspoguļo:
 - 13.1. Finanšu rādītāji (apgrozījums, neto peļņa)
 - 13.2. Uzņēmuma attīstības dinamika
 - 13.3. Ražošanas apjoms
 - 13.4. Īstermiņa un ilgtermiņa īstenotie plāni
 - 13.5. Budžeta izpilde
 - 13.6. Produktu pārdošanas rezultāti, jaunu produktu ieviešana
 - 13.7. Risku vadība, analīze, kontrole
14. Valdes locekļu personīgo ieguldījumu raksturo:
 - 14.1. Faktiskais pienākumu apjoms, laika ieguldījums
 - 14.2. Profesionālisms un kompetence
 - 14.3. Dalība lēmumu pieņemšanas procesā
 - 14.4. Noteiktu projektu un/vai darbības virzienu vadība un/vai uzraudzība
 - 14.5. Iesaiste Sabiedrības mērķu, uzdevumu īstenošanā (tostarp finanšu un komercdarbības, personāla jautājumu, darba un vides aizsardzības, drošības pārvaldībā; uzņēmuma juridiskās aizsardzības nodrošināšanā; produktu un ražošanas sertifikācijas nodrošināšanā u.c.)
 - 14.6. Atbildības līmenis
15. Saskaņā ar Sabiedrības statūtiem, gan Valdes, gan Padomes pilnvaru termiņš ir 5 (pieci) gadi. Valdes locekli var atsaukt ar padomes lēmumu. Valdes locekli var atsaukt padome, ja tai ir svarīgs iemesls. Par tādu uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, kaitējuma nodarīšana Sabiedrības interesēm, kā arī akcionāru sapulces izteikta neuzticība. Padomes locekli no amata var atsaukt ar akcionāru sapulces lēmumu.
16. Sabiedrības Valde sagatavo skaidru un saprotamu ikgadējo ziņojumu par atalgojumu, kas piešķirts vai izmaksāts iepriekšējā finanšu gadā vai, kas pienākas par iepriekšējo finanšu gadu katram

esošajam vai bijušajam Valdes loceklim. Atalgojuma ziņojumā tiek ietverta identificējoša informācija par katru Valdes un Padomes locekli (vārds, uzvārds, amats), kā arī vismaz šāda informācija par katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu:

- 16.1. Kopējais Atalgojums, kas sadalīts pa Atalgojuma sastāvdaļām, un Fiksētā un Mainīgā atalgojuma relatīvā (procentuālā) daļa
 - 16.2. Skaidrojums par to, kā kopējais Atalgojums atbilst šai Politikai, kā tas veicina Sabiedrības ilgtermiņa darbības rezultātus un kā Atalgojuma noteikšanā tika piemēroti Sabiedrības rezultātu kritēriji
 - 16.3. Pēdējo piecu gadu periodā notikušās izmaiņas salīdzināmā veidā attiecībā uz katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu, Sabiedrības darbības rezultātiem un Sabiedrības normāla (pilna) darba laika darbinieku atalgojumu
 - 16.4. Atalgojums, kas saņemts no cita uzņēmuma, kas pieder vienai grupai Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma izpratnē
 - 16.5. Informācija par jebkura veida atkāpēm no Atalgojuma politikas.
17. Ja netiek piemērota kāda no 15.punktā minētajām prasībām, tas nepārprotami jānorāda un jāskaidro Atalgojuma ziņojumā.
 18. Atalgojuma ziņojumā neietver Valdes un Padomes locekļu īpašu kategoriju personas datus, piemēram, etniskā izcelsme, reliģiskā pārliecība, biometriskie dati, lai veiktu fiziskas personas identifikāciju, veselības dati vai dati, kas 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.
 19. Sabiedrības Valde Atalgojuma ziņojumu sagatavo 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 finanšu gada Atalgojuma ziņojumu.
 20. Sabiedrības valde nodrošina, ka Atalgojuma ziņojums pēc Akcionāru sapulces nekavējoties tiek publicēts Sabiedrības mājas lapā internetā, kur tas bez maksas publiski pieejams vismaz 10 gadus no publicēšanas dienas.
 21. Uzņēmuma gadījumā Sabiedrība var piemērot pagaidu atkāpi no Atalgojuma politikas. Par uzņēmuma gadījumu var uzskatīt tikai Sabiedrības ilgspējas, maksāspējas vai ilgtermiņa interešu nodrošināšanu.