

*Apstiprināta ar*  
2019.gada 29.oktobra Akcionāru sapulces lēmumu (Protokols Nr. 2019-SHM2)  
Politika ir publicēta Sabiedrības interneta mājas lapā [www.hansamatrix.com](http://www.hansamatrix.com)



Akciju sabiedrības “HansaMatrix”  
VALDES UN PADOMES LOCEKĻU ATALGOJUMA  
POLITIKA

**Rīga, 2019**

## SATURA RĀDĪTĀJS

	Definīcijas	<b>3</b>
1	Politikas uzdevumi un pamatprincipi	<b>4</b>
2	Atalgojuma struktūras apraksts	<b>5</b>
3	Darba snieguma rādītāji (KPI)	<b>10</b>
4	Personāla opcijas valdes locekļiem	<b>11</b>
5	Valdes un Padomes pilnvaru termiņš, ar līgumu izbeigšanu saistītie nosacījumi un maksājumi	<b>12</b>
6	Atalgojuma ziņojums	<b>13</b>
7	Politikas noteikšana, pārskatīšana un piemērošana	<b>15</b>

## DEFINĪCIJAS

<b>Sabiedrība</b>	Akciju sabiedrība "HansaMatrix", reģ. nr. 40003454390
<b>Valde</b>	Sabiedrības valde
<b>Padome</b>	Sabiedrības padome
<b>Akcionāri</b>	Sabiedrības kapitāla daļu (akciju) īpašnieki
<b>Fiksētais atalgojums</b>	Atalgojuma nemainīgā daļa (bruto), kas ietver atlīdzību (ieskaitot arī atalgojumu, ko Valdes un Padomes locekļiem maksā ne tikai pati Sabiedrība, bet arī citi uzņēmumi, kas ir Sabiedrības grupā) un īpašus maksājumus, kas nav saistīti ar Valdes un Padomes locekļa sniegumu, bet citiem faktoriem, tai skaitā jebkurus ienākumus par dalību Valdes, Padomes un Akcionāru sapulcēs
<b>Mainīgais atalgojums</b>	Atalgojuma mainīgā daļa jeb ikgadējās prēmijas (bruto), ko papildus Fiksētajam atalgojumam piešķir Valdes locekļiem finanšu gadā, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie Darba snieguma rādītāji ( <i>KPI</i> )
<b>Atalgojums</b>	Visu veidu (fiksētais un mainīgais) atalgojums, Personāla opcijas un citi papildu labumi, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Sabiedrība apmaiņā pret Valdes un Padomes locekļu profesionālajiem pakalpojumiem
<b>Politika</b>	Šī Sabiedrības Valdes un Padomes locekļu atalgojuma politika
<b>Atalgojuma ziņojums</b>	Skaidrs un saprotams 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
<b>Papildu labumi</b>	Papildu labumi, ko Sabiedrība var piešķirt papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam, tostarp veselības apdrošināšana, Sabiedrības automašīna ar noteiktu degvielas limitu, mobilais tālrunis un apmaksāti sakaru pakalpojumi, iemaksas pensiju fondos u.c.
<b>Personāla opcijas</b>	Personāla opcijas, kas dod tiesības Sabiedrības esošajiem darbiniekiem un valdes locekļiem iegūt noteiktu skaitu Sabiedrības jaunās emisijas dematerializētās uzrādītāja akcijas
<b>Atlikšanas periods</b>	Periods no Mainīgā atalgojuma piešķiršanas brīža līdz Mainīgā atalgojuma tiesību nostiprināšanai, kura laikā Valdes locekļi nav tiem piešķirtā Mainīgā atalgojuma juridiskie īpašnieki. Atlikšanas periods ne vienmēr ir piemērojams visos Mainīgā atalgojuma gadījumos
<b>KPI</b>	Darba snieguma rādītāji ( <i>Key Performance Indicators</i> )

## 1. POLITIKAS UZDEVUMI UN PAMATPRINCIPI

- 1.1. Šīs Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības Valdes un Padomes locekļu Atalgojuma pamatprincipus, tai skaitā, ņemot vērā Sabiedrības darbinieku atalgojumu un nodarbinātības nosacījumus, tādējādi veicinot Sabiedrības uzņēmējdarbības stratēģiju, ilgtermiņa intereses un ilgtspēju.
- 1.2. 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.
- 1.3. Politika ir vērsta uz to, lai atalgotu noturīgu Valdes un Padomes locekļu ilgtermiņa sniegumu, kas atbilst Akcionāru interesēm, un veicinātu Sabiedrības biznesa mērķu sasniegšanu.
- 1.4. Politikā ir noteikti Atalgojuma pamatprincipi, un tā ir saistoša un piemērojama Valdes un Padomes locekļiem.
- 1.5. Nosakot Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem, jāņem vērā arī citu Sabiedrības darbinieku Atalgojumu un darba apstākļus. Valdes un Padomes locekļu Atalgojumam jābūt samērīgam ar citu Sabiedrības darbinieku atalgojumu.
- 1.6. Valdes un Padomes locekļu Atalgojumam ir jābūt taisnīgam, un tas ir jāpiešķir par faktisku un kvalitatīvu pienākumu izpildi. Atalgojuma noteikšanā ir jāņem vērā Sabiedrības faktiskie darbības rezultāti un konkrētās personas sniegums.
- 1.7. Atalgojumu Sabiedrības Valdes un Padomes locekļiem nosaka un izmaksā saskaņā ar šo Politiku. Padomes locekļu atalgojumu nosaka Sabiedrības Akcionāru sapulce. Valdes priekšsēdētāja atalgojumu nosaka Sabiedrības Padome, savukārt pārējo Valdes locekļu atalgojumu nosaka Sabiedrības Padome, iepriekš saņemot Valdes rekomendācijas.
- 1.8. Pirms izsniegt Sabiedrībai rakstisku piekrišanu par konkrētā amata ieņemšanu Valdē vai Padomē, ikvienam Valdes un Padomes loceklim ir jāiepazīstas ar Politiku, ko attiecīgais Valdes un Padomes loceklis apliecina ar savu parakstu.

## 2. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS APRAKSTS

### 2.1. Atalgojums sastāv no:

- 2.1.1. Fiksētā atalgojuma jeb Atalgojuma nemainīgās daļas, kas, galvenokārt, atspoguļo personas profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, pienākumus un atbildības līmeni, darba stāžu un izglītību;
- 2.1.2. Mainīgā atalgojuma jeb ikgadējās prēmijas, ko papildus Fiksētajam atalgojumam piešķir finanšu gadā, ja tiek izpildīti konkrētajai personai iepriekš izvirzītie Darba snieguma rādītāji (*KPI*);
- 2.1.3. Ar akciju piešķiršanu saistīts atalgojums jeb personāla opcijas, kas tiek piešķirtas saskaņā ar Sabiedrības opciju izlaišanas noteikumiem un šo Politiku;
- 2.1.4. Citiem papildu labumiem, ko Sabiedrība var piešķirt papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam atbilstoši šai Politikai.

### Fiksētais atalgojums

### 2.2. Valdes locekļu un Padomes locekļu Fiksētais atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā šādus kritērijus:

- 2.2.1. ieņemamais amats;
- 2.2.2. profesionālās prasmes un izglītība;
- 2.2.3. darba un amata pienākumi;
- 2.2.4. atbildības līmenis, tai skaitā:
  - 2.2.4.1. atbildība par darba procesu un resursiem - raksturo darbu, procesu, struktūrvienību un finanšu resursu apjomu, par kuru vadību atbildīga attiecīgā persona;
  - 2.2.4.2. atbildība par lēmumiem - raksturo, cik visaptveroši un ietekmīgi ir attiecīgās personas pieņemtie lēmumi;
- 2.2.5. papildus prasmes un iemaņas, kas būtiskas Sabiedrības darbības nodrošināšanai;
- 2.2.6. darba tirgus ietekme un Sabiedrības finanšu stāvoklis.

### 2.3. Papildus Politikas 2.2. punktā minētajam, nosakot Fiksēto atalgojumu padomes locekļiem, t.sk., Padomes priekšsēdētājam, tiek ņemti vērā šādi apstākļi:

- 2.3.1. Fiksēto atalgojumu saņem tikai neatkarīgie Sabiedrības Padomes locekļi, t.i., tie Padomes locekļi, t.sk., Padomes priekšsēdētājs, kas nav Sabiedrības Akcionāri;
- 2.3.2. Padomes priekšsēdētāja Fiksētais atalgojums nedrīkst pārsniegt 1/3 no Sabiedrības Valdes priekšsēdētāja Fiksētā atalgojuma;
- 2.3.3. Padomes locekļa Fiksētais atalgojums nedrīkst pārsniegt 50 % no Padomes priekšsēdētāja atalgojuma.

#### Mainīgais atalgojums

- 2.4. Mainīgais atalgojums var tikt noteikts tikai Valdes locekļiem. Padomes locekļi Mainīgo atalgojumu nesaņem.
- 2.5. Mainīgais atalgojums var mainīties atkarībā no Sabiedrības finanšu un nefinanšu rādītājiem, kā arī ir saistīts ar Sabiedrības īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem un izmērāmiem darbības rezultātiem. Mainīgais atalgojums tiek noteikts tā, lai veicinātu Sabiedrības ilgtermiņa mērķus, veicinātu Valdes locekļu noteiktu rīcību un sasniegtu vēlamos rezultātus, veidotu sasaisti starp atalgojumu un riska uzņemšanos Sabiedrībā. Mainīgais atalgojums ir saistīts ar Valdes locekļu individuālo darba sniegumu, mērķu izpildi un Sabiedrības kopējiem finanšu rezultātiem.
- 2.6. Mainīgais atalgojums tiek noteikts, ņemot vērā šādus pamatprincipus:
  - 2.6.1. Mainīgais atalgojums tiek noteikts saskaņā ar noteikto mērķu sasniegšanu;
  - 2.6.2. Nosakot Mainīgo atalgojumu, tiek izvērtēti Sabiedrības un attiecīgās personas individuālie kvantitatīvie un kvalitatīvie rādītāji (iekšējo normatīvo aktu, standartu un limitu ievērošana u.c.);
  - 2.6.3. Tiek izslēgta iespēja pašai personai noteikt vai piedalīties sava atalgojuma noteikšanā;
  - 2.6.4. Mainīgo atalgojumu var samazināt vai neizmaksāt, ja Sabiedrības finanšu darbības rezultāti pasliktinās vai ir negatīvi;
  - 2.6.5. Gada Mainīgā atalgojuma maksimālā robeža nepārsniedz 50% no gada Fiksētā atalgojuma.
  - 2.6.6. Mainīgais atalgojums tiek izmaksāts tikai gadījumā, ja to atļauj Sabiedrības kopējais finansiālais stāvoklis, un ja tas ir pamatots saskaņā ar attiecīgās struktūrvienības un konkrētās personas rezultātiem.
- 2.7. Mainīgajam atalgojumam ir jāatspoguļo Sabiedrības vispārējie darbības rezultāti, kā arī Valdes locekļu personīgais ieguldījums Sabiedrības darbībā, tai skaitā, bet ne tikai:

- 2.7.1. Sabiedrības vispārējos darbības rezultātus var atspoguļot:
- 2.7.1.1. Sabiedrības finanšu rādītāji, balstoties uz ceturkšņa un gada rezultātiem;
  - 2.7.1.2. Sabiedrības attīstības pozitīvā dinamika;
  - 2.7.1.3. Sabiedrības apstiprināto uzņēmējdarbības plānu īstenošana gan ilgtermiņā, gan īstermiņā un konkrētu projektu ietvaros;
  - 2.7.1.4. ekonomisko, budžeta un ražošanas prognožu izpilde;
  - 2.7.1.5. ražošanas spēku un ražošanas attīstība, tostarp ražošanas kvalitāte, darbaspēka produktivitāte, plānotās peļņas sasniegšana, resursu un materiālu ietaupījums u. c.;
  - 2.7.1.6. Sabiedrības produktu pārdošanas veicināšana esošajos un jaunos tirgus segmentos, patērētāju un piegādātāju tīkla izveide, reklamāciju skaita samazinājums, jaunu produktu veidu ieviešana;
  - 2.7.1.7. finanšu un ražošanas risku kontrole, analīze, vadība un minimizēšana, noslēgtie komercdarījumi un līgumi, finanšu norēķini ar sadarbības partneriem, piegādes u. c.;
  - 2.7.1.8. ar ieguldīšanu saistītas darbības, piesaistot visu veidu ieguldītājus un iespējas Sabiedrības projektu īstenošanai;
  - 2.7.1.9. Sabiedrības mērķu un misijas īstenošana saskaņā ar tās uzdevumiem, iespējām un Akcionāru lēmumiem.
- 2.7.2. Personīgo ieguldījumu var atspoguļot:
- 2.7.2.1. faktiskais pienākumu apjoms, darba slodze un laika ieguldījums Sabiedrības interešu labā;
  - 2.7.2.2. profesionālisms un kompetence;
  - 2.7.2.3. dalība Valdes lēmumu pieņemšanas procesā, noteiktu projektu un/vai darbības virzienu, to panākumu un efektivitātes vadība un/vai uzraudzība;
  - 2.7.2.4. atbildības līmenis par Sabiedrības darbību un pieņemtajiem lēmumiem;
  - 2.7.2.5. iesaiste Sabiedrības kopprojektu, mērķu, uzdevumu un misiju īstenošanā, tostarp finanšu un komercdarbības, kā arī atbilstošu risku pārvaldībā, personāla jautājumu, darba un vides aizsardzības, drošības pārvaldībā, Sabiedrības juridiskās aizsardzības nodrošināšanā, produktu un ražošanas sertifikācijas (ISO) nodrošināšanā u. c.

2.8. Atalgojuma apmēram ir jāatspoguļo arī ārējie faktori, kas ietekmē Atalgojuma noteikšanu un izmaiņas. Tie var būt:

2.8.1. likumi un noteikumi, kā arī citi tiesību akti, kas nosaka juridiskos nosacījumus un ierobežojumus atbilstošām procedūrām;

2.8.2. faktiskā situācija vietējā darba tirgū, darba resursu pieprasījuma un piedāvājuma attiecība un no tā izrietošā tirgus vērtība.

#### Citi papildu labumi

2.9. Papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam, Sabiedrība Valdes locekļiem atkarībā no viņu ieņemtā amata, pienākumiem un atbildības apmēra var piešķirt citus papildu labumus, tai skaitā:

2.9.1. Sabiedrība var nodrošināt iespēju izmantot Sabiedrības iegādātu mobilo sakaru ierīci un nodrošina sakaru apmaksu noteiktos limitos. Sabiedrība var apmaksāt arī pamatotus, darba vajadzībām nepieciešamus limitu pārsniegumus;

2.9.2. Sabiedrība var nodrošināt Sabiedrībai piederoša autotransporta izmantošanu;

2.9.3. Sabiedrība var nodrošināt veselības apdrošināšanu un nelaimes gadījumu apdrošināšanu darba vietā;

2.9.4. Sabiedrība var nodrošināt iemaksas pensiju fondos;

2.9.5. Sabiedrība var piešķirt papildu apmaksātas brīvdienas (tai skaitā, mācību gada pirmajā skolas dienā sākumskolas vecuma bērnu vecākiem, sakarā ar stāšanos laulībā vai sakarā ar tuvinieka nāvi);

2.9.6. Sabiedrība var piešķirt vienreizējus pabalstus (tai skaitā, sakarā ar bērna piedzimšanu, tuvinieka nāvi);

2.10. Valdes un Padomes locekļiem var tikt apmaksāta dalība semināros un apmācībās, ciktāl tas nepieciešams Sabiedrības mērķu sasniegšanai.

2.11. Konkrētai personai gadā piešķirto citu papildu labumu, novērtējot tos naudas izteiksmē, maksimālā robeža nepārsniedz 30 % no šīs personas Fiksētā gada atalgojuma.

#### Atalgojuma izmaksas atlikšana un atgūšana

2.12. Speciāls mehānisms jau izmaksātā Mainīgā atalgojuma atgūšanai netiek paredzēts. Par zaudējumiem, kas nodarīti Sabiedrībai gadījumā, ja Sabiedrības Valdes loceklis sniedzis maldinošu vai nepatiesu informāciju, tai skaitā par datiem, kas izmantoti darbības rezultātu novērtēšanai, vai citādi rīkojies nelikumīgi, Valdes loceklis ir atbildīgs saskaņā ar Komerclikumu, Civillikumu un citiem Latvijā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.



- 2.13. Sabiedrība var atlikt Mainīgā atalgojuma izmaksu, bet ne vairāk kā 50 % apmērā no kopējā Mainīgā atalgojuma. Mainīgā atalgojuma maksimālais atlikšanas periods ir 1 gads. Par Mainīgā atalgojuma atlikšanu lemj Padome.
- 2.14. Nosacījumus, kuriem iestājoties, tiek atlikta Mainīgā atalgojuma izmaksa, nosaka Padome, vadoties no Sabiedrības finanšu stāvokļa.

### **3. DARBA SNIEGUMA RĀDĪTĀJI (KPI)**

- 3.1. Valdes locekļu Mainīgais atalgojums ir atkarīgs no darba snieguma rādītājiem (KPI).
- 3.2. Valdes locekļu darbības rezultātu novērtējums balstās uz dažādiem uzņēmējdarbības rādītājiem, ko ik gadu nosaka Padome pēc Valdes rekomendācijām, lai nodrošinātu, ka tie ir atbilstoši efektivitātes robežvērtību, mērķa un maksimālo darbības rezultātu sasniegšanai. Šie darbības rādītāji var ietvert, bet ne tikai, pamatdarbības pārdošanas apjoma pieaugumu, EBITDA rentabilitātes rādītāju uzlabojumus u.c.
- 3.3. Mainīgais atalgojums ir balstīts uz personas snieguma novērtējumu apvienojumā ar Sabiedrības vispārējiem darbības rezultātiem. Minētais novērtējums ietver gan finanšu, gan nefinanšu kritērijus.
- 3.4. Parasti sniegums tiek vērtēts finanšu gada ietvaros.

#### **4. PERSONĀLA OPCIJAS VALDES LOCEKĻIEM**

- 4.1. Sabiedrība ir izlaidusi Personāla opcijas, ar mērķi atlīdzināt Sabiedrības vadošos darbiniekus un Valdes locekļus par veiksmīgiem darba rezultātiem un lojalitāti Sabiedrībai, motivēt Sabiedrības darbiniekus un Sabiedrības Valdes locekļus rūpēties par Sabiedrības veiksmīgu darbību ilgtermiņā, kā arī palielināt Sabiedrības darbinieku un Sabiedrības Valdes locekļu ieinteresētību Sabiedrības efektīvā pārvaldīšanā.
- 4.2. Atbilstoši Latvijas Republikas Komerclikuma noteikumiem personāla opcijas dod tiesības Sabiedrības esošajiem darbiniekiem un Valdes locekļiem iegūt noteiktu skaitu Sabiedrības jaunās emisijas dematerializētās uzrādītāja akcijas.
- 4.3. Nosacījumi, kuriem iestājoties Sabiedrības darbinieki un Valdes locekļi ir tiesīgi iegūt personāla opcijas, ir noteikti Sabiedrības 2018. gada 16. februāra personāla opciju izlaišanas noteikumos. Saskaņā ar šiem noteikumiem tiesības saņemt personāla opcijas ir tiem Sabiedrības Valdes locekļiem, kuri atbilst turpmāk nosauktajiem nosacījumiem:
  - 4.3.1. valdes loceklis ir bijis Sabiedrības vai kādas no tās 100 % meitas Sabiedrības valdes locekļa amatā vismaz 12 kalendāros mēnešus;
  - 4.3.2. valdes loceklis ir sasniedzis tam noteiktos individuālos vai Sabiedrības kopīgos biznesa mērķus.
- 4.4. Personāla opcijas Sabiedrības vai tās 100 % meitas sabiedrību valdes locekļiem tiek piešķirtas ar Sabiedrības Padomes lēmumu.
- 4.5. Personāla opciju turētāji, izlietojot savas personāla opcijas un konvertējot tās uz Sabiedrības jaunās emisijas akcijām, iegūst tās bez maksas.
- 4.6. Personāla opciju turētājs iesniedz Sabiedrībai pieteikumu par personāla opciju izlietošanu reizi viena mēneša laikā pēc kārtējā gada beigām. Personāla opciju turētājs ir tiesīgs iesniegt pieteikumu par personāla opciju izlietošanu sākot no 4. (ceturtā) darba gada Sabiedrībā vai 100 % meitas Sabiedrībā.
- 4.7. Personāla opciju turētājam ir tiesības izlietot tam piešķirtās personāla opcijas neierobežotā laikā no to piešķiršanas brīža. Sabiedrības personāla opciju izlaišanas noteikumos var tikt paredzēti izņēmuma noteikumi no šī principa.
- 4.8. Personāla opciju turētājam piešķirtās personāla opcijas nav nekādā veidā atsavināmas trešajām personām (tajā skaitā tās nav pārdodamas, maināmas vai dāvināmas trešajām personām).
- 4.9. Izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām vai valdes locekļa statusam (valdes loceklis tiek atsaukts no amata vai to atstājis), attiecīgās personāla opcijas tiek anulētas, Valdei izdarot attiecīgu ierakstu personāla opciju reģistrā.

## **5. VALDES UN PADOMES PILNVARU TERMIŅŠ, AR LĪGUMU IZBEIGŠANU SAISTĪTIE NOSACĪJUMI UN MAKSĀJUMI**

- 5.1. Valde un Padome tiek ievēlēta uz pilnvaru termiņu saskaņā ar Komerclikuma un Sabiedrības statūtu noteikumiem.
- 5.2. Valdes locekli var atsaukt padome, ja tam ir svarīgs iemesls. Par svarīgu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt Sabiedrību, kaitējuma nodarīšana Sabiedrības interesēm, kā arī Akcionāru sapulces izteiktā neuzticība. Padome var atstādināt no amata jebkuru Valdes locekli uz laiku līdz Akcionāru sapulcei, bet ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem.
- 5.3. Padomes locekli var jebkurā laikā atsaukt no amata ar Akcionāru sapulces lēmumu.
- 5.4. Valdes un Padomes locekļiem nav noteikti ar līgumu izbeigšanu saistīti maksājumi. Tomēr, ja konkrētajos apstākļos tas uzskatāms par nepieciešamu, šāda maksājuma apmērs nedrīkst pārsniegt personai noteikto 6 mēnešu Fiksēto atalgojumu.
- 5.5. Ja ar Valdes un Padomes locekļiem tiek slēgta vienošanās par konkurences ierobežojumu, samaksa par konkurences ierobežojuma ievērošanu visā konkurences ierobežojuma termiņā nedrīkst pārsniegt 60 % no attiecīgās personas iepriekšējo trīs gadu laikā saņemtā Fiksētā atalgojuma.

## 6. ATALGOJUMA ZIŅOJUMS

- 6.1. Valde sagatavo skaidru un saprotamu gada ziņojumu par Atalgojumu, kas ir piešķirts vai izmaksāts iepriekšējā finanšu gada laikā vai kas pienākas par iepriekšējo finanšu gadu katram esošajam vai bijušajam Valdes un Padomes loceklim.
- 6.2. Atalgojuma ziņojumā tiek ietverta identificējošā informācija par katru Valdes un Padomes locekli (vismaz vārds, uzvārds un amats) un vismaz šāda informācija par katra Valdes un Padomes locekļa atalgojumu:
  - 6.2.1. kopējais Atalgojums, kas sadalīts pa Atalgojuma sastāvdaļām, un Fiksētā un Mainīgā atalgojuma relatīvā (procentuālā) daļa;
  - 6.2.2. skaidrojums par to, kā kopējais Atalgojums atbilst šai Politikai, kā tas veicina Sabiedrības ilgtermiņa darbības rezultātus un kā Atalgojuma noteikšanā tika piemēroti Sabiedrības darbības rezultātu kritēriji;
  - 6.2.3. pēdējo piecu finanšu gadu periodā notikušās izmaiņas salīdzināmā veidā attiecībā uz Valdes un Padomes atalgojumu, Sabiedrības darbības rezultātiem un Sabiedrības ekvivalentas vienības pilnas slodzes darbinieku (izņemot Valdes un Padomes locekļus) vidējo atalgojumu;
  - 6.2.4. atalgojums, kas saņemts no citas sabiedrības, kura ietilpst tajā pašā koncernā Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma izpratnē;
  - 6.2.5. piešķirto un piedāvāto akciju un akciju opciju skaits un galvenie opciju izmantošanas nosacījumi, tostarp to izmantošanas cena un datums, un to izmaiņas (ja tādas bijušas);
  - 6.2.6. informācija par gadījumiem, kad Sabiedrība ir izmantojusi savas tiesības celt tiesā prasību par zaudējumu piedziņu no Sabiedrības Valdes un Padomes locekļa;
  - 6.2.7. jebkuru materiālo labumu kopējā vērtība, kas ir saņemti kā Atalgojums un attiecībā uz ko nav piemērojami Politikas 6.2.1.-6.2.6. punkti.
- 6.3. Ja netiek piemērota kāda no 6.2. punktā minētajām prasībām, tas nepārprotami jānorāda Atalgojuma ziņojumā.
- 6.4. Atalgojuma ziņojumā neietver nekādas īpašas Valdes un Padomes locekļu personas datu kategorijas, tādas kā rase vai etniskā izcelsme, politiskie uzskati, reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, dalība arodbiedrībās, biometriskie dati, lai veiktu fiziskas personas unikālu identifikāciju, veselības dati vai dati par fiziskas personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju, 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.

- 6.5. Valde sagatavo Atalgojuma ziņojumu kā atsevišķu gada pārskata sastāvdaļu un iesniedz to kopā ar citām gada pārskata daļām izskatīšanai Akcionāru sapulcē. Valdei Atalgojuma ziņojumā ir jāsniedz skaidrojums par to, kā tika ņemts vērā Akcionāru sapulces balsojums un Akcionāru viedokļi par iepriekšējā finanšu gada Atalgojuma ziņojumu.
- 6.6. Ja Valde gatavo gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu, tai ir jāgatavo viens Atalgojuma ziņojums.
- 6.7. Zvērinātam revidentam ir jāpārbauda, vai Atalgojuma ziņojums ir sagatavots saskaņā ar Revīzijas pakalpojumu likumu, un jāsniedz zvērināta revidenta atzinums par to, vai Atalgojuma ziņojumā ir iekļauta likumā un Politikas 6. nodaļā noteiktā informācija un vai nav konstatētas būtiskas neatbilstības starp Atalgojuma ziņojumā un gada pārskatā iekļauto finanšu informāciju.
- 6.8. Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojuma ziņojums tiek publicēts Sabiedrības mājaslapā internetā uzreiz pēc Akcionāru sapulces un būs pieejams bez maksas 10 gadus pēc tā publicēšanas dienas. Sabiedrība var izvēlēties Atalgojuma ziņojumā informāciju atstāt publiski pieejamu arī ilgāku periodu ar nosacījumu, ka Atalgojuma ziņojumā netiek ietverta Valdes un Padomes locekļu personas dati vai jebkuras citas fiziskas personas dati.

## **7. POLITIKAS NOTEIKŠANA, PĀRSKATĪŠANA UN PIEMĒROŠANA**

### Politikas noteikšana un pārskatīšana

- 7.1. Šo Politiku, tās grozījumus un papildinājumus apstiprina Sabiedrības Akcionāru sapulce. Šī Politika tiek pārskatīta pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi četros gados pēc iepriekšējās politikas apstiprināšanas.
- 7.2. Šo Politiku, tās grozījumus un papildinājumus izstrādā Sabiedrības Valde, kas tos iesniedz Padomei izskatīšanai, kas sniedz savus priekšlikumus par Politikas saturu un nepieciešamajiem grozījumiem un papildinājumiem. Pēc Padomes atzinuma saņemšanas Valde iesniedz Sabiedrības Politiku, tās grozījumus un papildinājumus apstiprināšanai Akcionāru sapulcē.
- 7.3. Valde nodrošina, ka Akcionāru sapulcē apstiprinātā Politika tiek publicēta Sabiedrības mājaslapā internetā <http://www.hansamatrix.com/> nekavējoties pēc Akcionāru sapulces, iekļaujot arī balsojuma datumu un rezultātus, un ir publiski pieejama bez maksas vismaz tik ilgi, kamēr tā ir piemērojama. Balsojuma rezultātos ietver vismaz informāciju par kopējo piedalījušos balsstiesīgo akciju skaitu, nodoto balsu skaitu atbilstoši balsstiesīgo akciju skaitam un ar nodotajām balsīm Akcionāru sapulcē pārstāvētā balsstiesīgā pamatkapitāla daļu, kā arī par Politikas apstiprināšanu nodoto "par" un "pret" balsu skaitu.
- 7.4. Ja Politikā tiek veikti grozījumi, tie apstiprināmi Akcionāru sapulcē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Politika jaunā redakcijā.

### Piemērošana

- 7.5. Sabiedrība nodrošina, ka Atalgojums Valdes un Padomes locekļiem tiek noteikts atbilstoši Akcionāru sapulcē apstiprinātai Politikai.
- 7.6. Līdz jaunas atalgojuma politikas apstiprināšanai Akcionāru sapulcē Sabiedrība Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem maksā atbilstoši iepriekšējai atalgojuma politikai vai, ja tādas nav, saskaņā ar Sabiedrībā pastāvošo praksi. Ja Akcionāru sapulce neapstiprina Valdes izstrādāto atalgojuma politiku, Valde nākamajā Akcionāru sapulcē iesniedz apstiprināšanai pārskatītu atalgojuma politiku kopā ar skaidrojumu par tajā veiktajām izmaiņām.

### Interesešu konfliktu novēršana

- 7.7. Atalgojumam ir jābūt veidotam tā, lai izvairītos no interesešu konfliktiem, un jābūt saskaņā ar Sabiedrības pamatnostādņēm un procedūrām, kurās ir izklāstīti noteikumi par izvairīšanos no interesešu konfliktiem.
- 7.8. Ja tiek konstatēts interesešu konflikts, Valdes un Padomes locekļiem tiek liegta iespēja piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.