



АО "Латвияс Газе"

ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЧЛЕНОВ ПРАВЛЕНИЯ И СОВЕТА

Утверждена решением Собрания акционеров __ марта 2020 года

Политика опубликована на домашней странице Общества www.lg.lv



СОДЕРЖАНИЕ

ДЕФИНИЦИИ	3
1. ЗАДАЧИ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ.....	4
2. ОПИСАНИЕ СТРУКТУРЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ.....	4
Фиксированное вознаграждение.....	5
Переменное вознаграждение	6
Дополнительные выплаты.....	7
3. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ПРАВЛЕНИЯ И СОВЕТА И СВЯЗАННЫЕ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ДОГОВОРА УСЛОВИЯ ...	7
4. ДОКЛАД О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ.....	8
5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ПЕРЕСМОТР И ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ.....	9

ДЕФИНИЦИИ

Общество	АО (акционерное общество) "Латвияс Газе", рег. № 4000300642
Правление	Правление Общества
Совет	Совет Общества
Акционеры	Владельцы долей капитала (акций) Общества
Фиксированное вознаграждение	Неизменная часть вознаграждения (брутто), которая включает должностную зарплату, связанные с должностью выплаты и другие блага, которые не связаны с вкладом члена Правления и Совета
Переменное вознаграждение	Переменная часть вознаграждения (брутто) или ежегодные премии (бонусы) и возможные разовые выплаты, которые дополнительно к Фиксированному вознаграждению в финансовом году присваиваются Членам правления
Вознаграждение	Все виды Фиксированного и Переменного вознаграждения и Дополнительные платежи, которые прямым или косвенным образом обеспечивает Общество в обмен на профессиональные услуги членов Правления и Совета
Политика	Настоящая политика вознаграждения членов Правления и Совета Общества
Доклад о вознаграждении	Отчет о вознаграждении членов Правления и Совета, которое присвоено или выплачено в предыдущем финансовом году или которое причитается за предыдущий финансовый год каждому существующему или бывшему члену Правления и Совета
Дополнительные выплаты	Дополнительные компенсации, которые Общество может присвоить дополнительно к Фиксированному и Переменному вознаграждению, в том числе, компенсация за соблюдения обязанности неконкурирования, платежи, связанные с окончанием договора или с освобождением от должности в связи с сокращением числа работников и др. платежи, вытекающие из применяемого закона или индивидуального договора
KPI	Основные показатели деятельности (<i>Key Performance Indicators</i>)

1. ЗАДАЧИ И ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПОЛИТИКИ

1.1. Настоящая Политика вознаграждения разработана на основании Директивы Европейского Парламента и Совета (ЕС) 2017/828 в отношении содействия долгосрочному вовлечению акционеров, а также установленному в статье 59³ Закона о рынке финансовых инструментов Латвийской Республики. Целью Политики вознаграждения является установить основные принципы вознаграждения членов Правления и Совета Общества, и она является обязательной и применяется в отношении ко всем членам Правления и Совета Общества.

1.2. Область Политики вознаграждения Общества сохранить, привлечь, мотивировать и развивать профессионалов и талантливых членов правления, способствуя достижению долгосрочных и краткосрочных целей и устойчивости общества.

1.3. Задачей Политики вознаграждения является установка системы образования Вознаграждения, которая обеспечила бы соблюдение следующих требований:

1.3.1. Соответствие и конкурентоспособность вознаграждения на рынке труда;

1.3.2. Согласованность и последовательность вознаграждения;

1.3.3. Соответствие вознаграждения достижениям и профессиональному вложению члена Правления и Совета.

1.4. Вознаграждение членов Правления и Совета должно быть справедливым, и должно присваиваться за фактическое и качественное выполнение обязанностей. В назначении вознаграждения нужно учитывать фактические результаты деятельности Общества и вклад конкретных лиц.

1.5. Вознаграждение членов Правления и Совета должно быть соразмерным вознаграждению других работников Общества.

1.6. Политика разработана и публикуется с целью увеличить корпоративную прозрачность и обзорность Общества, а также обеспечить существующим и потенциальным акционерам Общества лучшую возможность надзирать за Вознаграждением членов Правления и Совета.

1.7. Перед подачей Обществу письменного согласия на занятие конкретной должности в Правлении или Совете, каждый член Правления и Совета должен ознакомиться с настоящей Политикой (доступна на домашней странице Общества).

2. ОПИСАНИЕ СТРУКТУРЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

2.1. Вознаграждение состоит из:

2.1.1. **Фиксированного вознаграждения** или фиксированных платежей, в том числе, которые установлены в договоре о выполнении соответствующих должностных

обязанностей и которые, в основном, отображают профессиональный опыт, занимаемую должность, уровень ответственности и трудовой стаж;

2.1.2. **Переменного вознаграждения** или возможного переменного платежа, который дополнительно к Фиксированному вознаграждению в финансовом году и/или другого отдельного платежа, которые отображают вклад деятельности и последовательность, если выполняются ранее выдвинутые конкретному лицу Основные показатели деятельности (KPI);

2.1.3. **Дополнительных выплат**, которые Общество может присвоить дополнительно к Фиксированному и Переменному вознаграждению согласно настоящей Политике.

2.2. В Обществе не предусмотрено основанное на акция Вознаграждение.

Фиксированное вознаграждение

2.3. Фиксированное вознаграждение членов Правления и Совета устанавливается с учетом следующих критериев:

2.3.1. занимаемая должность;

2.3.2. профессиональные навыки;

2.3.3. трудовые и должностные обязанности;

2.3.4. уровень ответственности, в том числе, ответственность за рабочий процесс и ресурсы – характеризует объем работы, процессов, структурных единиц и финансовых ресурсов, за управление которыми отвечает соответствующее лицо, и ответственность за решения – характеризует насколько всеобъемлющими и значимыми являются принятые соответствующим лицом решения;

2.3.5. дополнительные знания и навыки, которые являются существенными для обеспечения деятельности Общества;

2.3.6. влияние рынка труда и финансового состояния Общества.

2.4. Фиксированное вознаграждение членов Совета включает заработную плату.

2.5. Фиксированное вознаграждение членов Правления включает заработную плату, а также может включать другие, не связанные с выполнением рабочих обязанностей или заданий, блага и привилегии, такие как – медицинские расходы и/или другого вида частное страхование, репрезентационные расходы, использование для личных нужд в рамках установленных лимитов автомашины Общества или устройств мобильной связи и т.п.

2.6. В Обществе не предусмотрены платежи для дополнительной пенсии членам Правления и Совета.

Переменное вознаграждение

2.7. Переменное вознаграждение может меняться в зависимости от финансовых и нефинансовых показателей Общества (KPI), а также связано с краткосрочными и долгосрочными целями Общества и измеряемыми результатами деятельности. Переменное вознаграждение устанавливается так, чтобы способствовать долгосрочным целям Общества, способствовать определенным действиям Членов правления и достигать желаемых результатов. Переменное вознаграждение связано с индивидуальным трудовым вкладом Членов правления, выполнением целей и общими финансовыми результатами Общества.

2.8. Переменное вознаграждение устанавливается с учетом следующих основных принципов:

2.8.1. Переменное вознаграждение устанавливается согласно достижению определенных целей;

2.8.2. устанавливая Переменное вознаграждение, оцениваются индивидуальные KPI Общества и соответствующих лиц (соблюдение внутренних нормативных актов, стандартов и соблюдение лимитов и др.);

2.8.3. Переменное вознаграждение выплачивается только в том случае, если это разрешает общее финансовое состояние Общества, и если это обосновано согласно результатам соответствующей структурной единицы или конкретного лица;

2.8.4. максимальный предел годового Переменного вознаграждения не превышает 50% от годового Фиксированного вознаграждения.

2.9. результаты деятельности Общества могут отобразить следующие KPI:

2.9.1. финансовые показатели Общества, на основании годовых результатов;

2.9.2. выполнение бюджета и прогнозов торговли;

2.9.3. способствование продажи продуктов Общества в существующих и новых сегментах рынка, расширение сети клиентов, снижение числа жалоб, введение новых видов продуктов;

2.9.4. контроль, анализ и управление рисками, заключенные сделки и договоры, финансовые расчеты, поставки и пр.;

2.9.5. претворение целей и стратегии Общества;

2.9.6. введение стабильного корпоративного управления;

2.9.7. введение планов эффективности развития (дигитализация первичных процессов и процессов поддержки и пр.)

2.10. Личный вклад может отобразить:

2.10.1. фактический объем обязанностей, рабочая нагрузка и затраты времени в пользу интересов Общества;

2.10.2. уровень ответственности за деятельность Общества и решения;

2.10.3. вовлечение в ведение проектов, целей и заданий Общества;

2.10.4. развитие новых продуктов и новых сегментов коммерческой деятельности.

2.11. Переменное вознаграждение могут образовывать следующие выплаты в денежной форме:

2.11.1. ежегодные премии по результатам предыдущего отчетного года Общества;

2.11.2. отдельные выплаты за особые достижения или события.

2.12. Для назначения ежегодной премии, результаты деятельности фиксируются один раз в год, за основание принимая ревизованный Годовой отчет Общества.

2.13. Отдельные выплаты за особые заслуги или события перед Обществом или его группой – привлечение новых значительных клиентов, освоение новых рынков, разработку и введение, решение новых направлений деятельности, что существенно улучшает показатели эффективности деятельности Общества и т.п., может быть присвоено для мотивации развития и роста деятельности Общества как на местном, так и на региональных рынках.

2.14. Специальный механизм для возврата уже выплаченного Переменного вознаграждения не предусматривается. За нанесенные Обществу убытки Член правления отвечает согласно предусмотренному в Коммерческом законе, Гражданском законе и других действующих в Латвийской Республики законах и правилах.

2.15. Откладывание выплаты Переменного вознаграждения не предусмотрено.

Дополнительные выплаты

2.16. Выплаты, связанные с прекращением договора, членам Правления и Совета не предусмотрены. Впрочем, такие платежи могут быть сделаны на основании продолжительности должностных и договорных отношений соответствующего члена и не превышая шестикратный размер месячной зарплаты, установленной соответствующему лицу.

2.17. Если с членом Правления заключено соглашение о неконкурировании, платеж за соблюдение обязанностей неконкурирования выполняется согласно установленному в соответствующем договоре.

3. СРОК ПОЛНОМОЧИЙ ПРАВЛЕНИЯ И СОВЕТА И СВЯЗАННЫЕ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ДОГОВОРА УСЛОВИЯ

3.1. Правление и Совет избираются на срок полномочий согласно Коммерческому закону и Уставу Общества.

3.2. Совет может отозвать члена Правления, если для этого есть существенная причина. Под существенной причиной в любом случае подразумевается грубое нарушение полномочий, не выполнение или неподобающее выполнение обязанностей, не способность руководить Обществом и причинение вреда интересам Общества.

3.3. Член Совета может быть отозван решением Собрании акционеров.

4. ДОКЛАД О ВОЗНАГРАЖДЕНИИ

4.1. Правление подготавливает ежегодный Доклад о вознаграждении, который является частью Годового отчета Общества.

4.2. В Доклад о вознаграждении включается идентифицирующая каждого члена Правления и Совета информация (имя, фамилия и должность) и как минимум следующая информация о вознаграждении каждого члена Правления и Совета:

4.2.1. общее Вознаграждение, разделенное по составным частям Вознаграждения, и относительное (процентное) соотношение Фиксированного и Переменного вознаграждения;

4.2.2. пояснение о том, что общее Вознаграждение соответствует настоящей Политике, что это способствует долгосрочным результатам деятельности Общества и, что в назначении Вознаграждения применены критерии результатов деятельности;

4.2.3. изменения, произошедшие в период последних пяти финансовых лет в сравнительном виде по отношению вознаграждения каждого члена Правления и Совета, результатов деятельности Общества и вознаграждению работников с полной нагрузкой Общества;

4.2.4. вознаграждение, полученное от другого общества, входящего в тот же концерн в понимании Годового отчета и консолидированного годового отчета;

4.2.5. информация о случаях, когда Общество использовало свои права возбуждать в суде требование к члену Правления или Совета о возмещении убытков;

4.2.6. информация о любом отступлении от Политики вознаграждения, в том числе, пояснение сути внеочередных обстоятельств и указание на конкретные элементы, в отношении которых применялось отступление.

4.3. Если не применяется какое-либо из упомянутых в пункте 4.2 требований, то нужно недвусмысленно и четко указать в Докладе о вознаграждении.

4.4. В Доклад о вознаграждении не включаются категории особых личных данных членов Правления и Совета, например, данные, которые относятся к семейному положению лица. В

таком случае в Доклад о вознаграждении включают составные части вознаграждения, связанные с семейным положением, указывая только размер присвоенного вознаграждения и не указывая основание для присвоения.

4.5. Правление подготавливает Доклад о вознаграждении как отдельную составную часть Годового отчета и представляет ее вместе с другими частями Годового отчета для рассмотрения на Собрании акционеров. Правление в Докладе о вознаграждении должно давать пояснение о том, как учтено голосование Собрания акционеров и мнение Акционеров о Докладе о вознаграждении предыдущего финансового года.

4.6. Сертифицированный внешний (присяжный) ревизор проверяет подготовлен ли Доклад о вознаграждении согласно Закону о ревизионных услугах, и дает заключение о том, включена ли в Доклад о вознаграждении предусмотренная в нормативных актах и настоящей Политике информация, и не констатированы ли существенные несоответствия между финансовой информацией включенной в Доклад о вознаграждении и в Годовой отчет.

4.7. Общество обеспечивает, что Доклад о вознаграждении публикуется на домашней странице Общества сразу же после Собрания акционеров и доступен бесплатно в течение 10 лет со дня его опубликования.

5. ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ПЕРЕСМОТР И ПРИМЕНЕНИЕ ПОЛИТИКИ

5.1. Настоящую Политику утверждает и, если необходимо, вносит в нее изменения Собрание акционеров Общества не реже чем раз в четыре года.

5.2. Для предотвращения рисков конфликта интересов, Собрание акционеров Общества надзирает за претворение Политики в отношении Вознаграждения членов Совета и Совет – в отношении вознаграждения членов Правления.

5.3. Постоянная рабочая группа Совета Общества – Консультативная группа (или похожая) в рамках своей компетенции консультирует Совет по вопросам Вознаграждения, а также управляет процессом отбора членов правления Общества, в том числе, дает свое мнение об уровне Вознаграждения, применяемого для членов Правления.

5.4. Правление обеспечивает, чтобы утвержденная на Собрании акционеров была опубликована на домашней странице Общества незамедлительно после Собрания акционеров, включая также дату и результаты голосования, и была публично доступна бесплатно как минимум в период ее применения.

5.5. До утверждения новой Политики вознаграждения на Собрании акционеров Общество платит Вознаграждение членам Правления и Совета согласно предыдущей Политике вознаграждения.

5.6. Если по объективным причинам не возможно точное соблюдение настоящей Политики, например, из-за изменения структуры корпоративного управления Обществом, в переходный период до утверждения уточненной или новой Политики вознаграждения, насколько возможно, применяются принципы, включенные в настоящую Политику.

5.7. В порядке исключения Общество может применять временное отступление от настоящей Политики в отношении составных частей Переменного вознаграждения, если это необходимо для обеспечения долгосрочных интересов, устойчивости или платежеспособности Общества. О применении временного отступления имеет право решать Собрание акционеров Общества – в отношении вознаграждения членов Совета и Совет Общества – в отношении вознаграждения членов Правления. Решение о применении временного отступления должно быть мотивированным, указывая причину принятия решения, вытекающую из решения пользу для Общества и продолжительность временного отступления. Продолжительность временного отступления не должна превышать один год.
