

APSTIPRINĀTS
ar Sabiedrības ar ierobežotu atbildību
"Jūrmalas slimnīca"
2026. gada 27. maija
ārkārtas dalībnieku sapulces
lēmumu Nr. 13 (protokols Nr.6)

APSTIPRINĀTS
ar Sabiedrības ar ierobežotu atbildību
"Jūrmalas slimnīca"
2026. gada 7. maija
valdes lēmumu Nr. 59

Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Jūrmalas slimnīca”
valdes atlīdzības politika

Jūrmalā, 2026

1. Lietoto terminu skaidrojums

- 1.1. **Dalībnieks** – Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Jūrmalas slimnīca” kapitāla daļu turētājs – Jūrmalas valstspilsētas pašvaldība.
- 1.2. **Likums** – Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums.
- 1.3. **MK noteikumi** – Ministru kabineta 2025. gada 25. jūnija noteikumi Nr.392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”.
- 1.4. **Politika** – Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Jūrmalas slimnīca” valdes atlīdzības politika.
- 1.5. **Sabiedrība** – Sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Jūrmalas slimnīca”.
- 1.6. **Valde** - Sabiedrības ar ierobežotu atbildību „Jūrmalas slimnīca” valde.

2. Politikas mērķis un pamatprincipi

- 2.1. Sabiedrība ir publiskas personas kontrolē esoša publiskas personas kapitālsabiedrība un tās pamatdarbības veids ir regulēta sabiedriskā pakalpojuma sniegšana.
- 2.2. Politikas mērķis ir noteikt Sabiedrības Valdes locekļu mēneša atlīdzības, prēmijas un atsaukšanas pabalsta apmēra noteikšanas kārtību, nodrošinot, ka mēneša atlīdzība, prēmija un atsaukšanas pabalsts tiek noteikts, ievērojot labas korporatīvās pārvaldības principus un normatīvo aktu prasības, tajā skaitā MK noteikumus un Likumu, tādējādi veicinot Sabiedrības mērķu sasniegšanu un ilgtermiņa attīstību.
- 2.3. Politika attiecas uz visiem Sabiedrības Valdes locekļiem.
- 2.4. Mēneša atlīdzība, prēmijas un atsaukšanas pabalsts tiek veidots tā, lai nodrošinātu Sabiedrības mērķu sasniegšanai nepieciešamās kompetences, sekmējot Sabiedrības misijas, vīzijas un vidējā termiņa darbības stratēģijas īstenošanu, Dalībnieka gaidu izpildi, atalgojuma līdzsvarotību un konkurētspēju.
- 2.5. Mēneša atlīdzība, prēmijas un atsaukšanas pabalsts tiek noteikts, balstoties uz Sabiedrību raksturojošo rādītāju izvērtējumu, kas ietver – apgrozījumu, kā arī ikgadējo finanšu un nefinanšu mērķu, un uzdevumu izpildi, budžeta izpildi, attiecīgā pārskata perioda revīzijā vai auditos konstatēto, aktīvus, darbinieku skaitu un izvirzītos stratēģiskos mērķus.

3. Valdes locekļu mēneša atlīdzība

- 3.1. Mēneša atlīdzības apmērs Valdes locekļiem tiek veidots tā, lai tas nepārsniegtu vadības atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībās privātajā sektorā vai atsevišķos gadījumos – nozarē, kurā attiecīgā kapitālsabiedrība darbojas, bet ne vairāk kā Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru, atbilstoši Politikas 3.3.1.punktā noteiktajam.
- 3.2. Valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru nosaka, ņemot vērā:
 - 3.2.1. Sabiedrības rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus;
 - 3.2.2. vai Sabiedrība ir eksportējoša (ja eksporta ieņēmumi veido vismaz 20 procentus no kapitālsabiedrības kopējiem ieņēmumiem);
 - 3.2.3. vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītos mērķus (piemēram, aktīvu vērtības pieaugums, izaicinoši plānotie finanšu un nefinanšu mērķi salīdzinājumā ar vēsturiskajiem datiem un rādītājiem attiecīgajā nozarē);

- 3.2.4. vidēja termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet Sabiedrībai īpaši svarīgu darba uzdevumu vai jaunu funkciju veikšanu;
- 3.2.5. būtisku risku un grūtību novēršanu, uzlabojot Sabiedrības darbību un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi;
- 3.2.6. pārvaldāmos riskus ar būtisku ietekmi uz Sabiedrības darbību un Valdes loceklim noteikto atbildības jomu;
- 3.2.7. noteiktā laikposmā izpildāmu Sabiedrībai nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšanu, tai skaitā reorganizāciju;
- 3.2.8. stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu projektu vadīšanu un īstenošanu;
- 3.2.9. ka Valde iepriekšējā periodā nav nodrošinājusi finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšanu (ja attiecināms);
- 3.2.10. ka ir samazinājies Sabiedrības darbības apjoms – apgrozījums, eksporta apjoms vai citi darbības rādītāji (ja attiecināms);
- 3.2.11. nozares vidējās atlīdzības līmeni līdzīga lieluma privātā sektora kapitālsabiedrībās (norādot informācijas avotu un ieguves biežumu);
- 3.2.12. Valdes locekļa profesionālo pieredzi un atbildības līmeni;
- 3.2.13. Valdes locekļa atbildības jomu;
- 3.2.14. Valdes locekļa plānoto darba intensitāti (noslodzi).
- 3.3. Valdes locekļu atlīdzības noteikšanā tiek piemēroti šādi maksimālie apmēri un proporcijas:
 - 3.3.1. Valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības maksimālais apmērs pēc analogijas tiek sasaistīts ar Centrālās statistikas pārvaldes publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējo darba samaksu, piemērojot MK noteikumos noteikto koeficientu un noapaļojot summu pilnos *euro*;
 - 3.3.2. Valdes locekļa mēneša atlīdzība nepārsniedz 75 (septiņdesmit piecus) procentus no Valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības.
- 3.4. Mēneša atlīdzības apmērs tiek pārskatīts reizi gadā pēc Sabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas, ievērojot MK noteikumu Nr. 392 41. punktu.
- 3.5. Valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru nosaka un izvērtē Dalībnieks, balstoties uz Politikas 3.2. punktā minētajiem faktoriem.
- 3.6. Lai novērstu jebkādu interešu konflikta risku, Valdes locekļi nenosaka savu mēneša atlīdzību.

4. Prēmijas noteikšana

- 4.1. Dalībnieku sapulcē lēmumu par prēmiju Valdes loceklim pieņem reizi gadā pēc gada pārskata apstiprināšanas un Sabiedrības un tās Valdes pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas, ja Sabiedrībai ir pietiekami finanšu līdzekļi.
- 4.2. Prēmijas apjoms tiek noteikts atbilstoši normatīvo aktu regulējumam. Prēmijas aprēķinam izmanto mēneša atlīdzību, kas ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31. decembrī, un prēmiju nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam.
- 4.3. Prēmijas apmēru nosaka, vērtējot kritērija procentuālo īpatsvaru prēmijas apmērā:
 - 4.3.1. Sabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā – 35 procenti;
 - 4.3.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanu – 35 procenti;
 - 4.3.3. Valdes locekļa darba rezultātus iepriekšējā pārskata gadā - 30 procenti.
- 4.4. Prēmijas aprēķināšana tiek veikta atbilstoši Politikas pielikumam "Kritēriju novērtēšana

Valdes locekļa prēmijas apmēra noteikšanai”.

- 4.5. Prēmiju nepiešķir, ja Sabiedrības darbības rezultāti novērtēti kā neapmierinoši, ja ir konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtisku risku Sabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai, vai ja Sabiedrībai nav pietiekamu finanšu līdzekļu. Prēmiju nepiešķir arī tad, ja prēmijas noteikšanai izmantotie dati nav pilnīgi, nav ticami vai nav objektīvi pārbaudāmi.
- 4.6. Ja pirms vai pēc prēmijas izmaksas tiek konstatēts, ka lēmums pieņemts, balstoties uz būtiski kļūdainiem vai nepatiesiem datiem, Dalībnieku sapulce var prēmiju samazināt, atcelt, neizmaksāt vai lemt par pārmaksātās summas atgūšanu.
- 4.7. Valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā un viņa ieguldījumu Sabiedrības mērķu sasniegšanā vērtē atbilstoši katram Valdes loceklim individuāli pēc noteikto sasniedzamo darba izpildes rādītāju rezultātiem.

5. Valdes locekļu atsaukšanas pabalsts

- 5.1. Valdes locekļa atsaukšanas pabalstu nosaka:
 - 5.1.1. vienas mēneša atlīdzības apmērā, ja Valdes loceklis amata pilnvaras Sabiedrībā nepārtraukti pilda mazāk nekā divus gadus, bet ne mazāk par pusgadu;
 - 5.1.2. divu mēnešu atlīdzības apmērā, ja Valdes loceklis amata pilnvaras Sabiedrībā nepārtraukti pilda divus līdz četrus gadus;
 - 5.1.3. triju mēnešu atlīdzības apmērā, ja Valdes loceklis amata pilnvaras Sabiedrībā nepārtraukti pilda vairāk nekā četrus gadus.
- 5.2. Par nepārtrauktu uzskatāma pilnvaru izpilde viena pilnvaru termiņa ietvaros vai gadījums, kad Valdes loceklis ticis ievēlēts atkārtoti uz nākamo pilnvaru termiņu.
- 5.3. Valdes loceklim atsaukšanas pabalstu neizmaksā šādos gadījumos:
 - 5.3.1. Valdes loceklis uzsaka pilnvarojuma līgumu un atstāj Valdes locekļa amatu;
 - 5.3.2. atsaukšana ir saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, ar pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi, vai ar kaitējuma nodarīšanu Sabiedrības interesēm;
 - 5.3.3. Valdes loceklis ievēlēts kā pagaidu Valdes loceklis;
 - 5.3.4. citos gadījumos, kas paredzēti pilnvarojuma līgumā.

6. Politikas ieviešana

- 6.1. Lai novērstu interešu konflikta risku, Sabiedrības Dalībnieku sapulce uzrauga Politikas īstenošanu attiecībā uz Sabiedrības Valdes locekļu atlīdzību.
- 6.2. Sabiedrības Valde izvērtē Politikas pārskatīšanas nepieciešamību regulāri, bet ne retāk kā reizi četros gados, atbilstoši izvērtējumam izstrādājot Politikas aktualizēto redakciju un virzot to apstiprināšanai Dalībnieku sapulcē.
- 6.3. Valde sagatavo ikgadējo atlīdzības ziņojumu. Šis ziņojums veido neatņemamu Sabiedrības gada pārskata sastāvdaļu un ir publiski pieejams Sabiedrības tīmekļvietnē, nodrošinot maksimālu caurskatāmību.
- 6.4. Atlīdzības ziņojumā skaidri atspoguļojama Valdes atlīdzība. Tas ietver amatam atbilstošo kopējo atlīdzības apmēru (gan mēneša atlīdzību, gan prēmiju, ja tāda ir izmaksāta) un atsaukšanas pabalstu, (ja tāds ir izmaksāts) par attiecīgo pārskata periodu.
- 6.5. Politika stājas spēkā tās apstiprināšanas dienā.
- 6.6. Attiecībā uz Valdes locekļiem, kuri ir iecelti amatā pirms Politikas spēkā stāšanās, mēneša atlīdzību var nepārskatīt līdz pilnvaru termiņa beigām.

Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas apmēra noteikšanai

Kritērijs	Atbilstošs valdes locekļa atlīdzības mainīgās daļas veida kritērijs (% maksimālais apmērs EUR ¹)	Kritērija novērtējums atbilstoši valdes darbības un valdes locekļa individuālam pašnovērtējumam	Faktiskais valdes locekļa atlīdzības mainīgās daļas apmērs, %, ko piemēro valdes locekļa atlīdzības mainīgās daļas kritērijam, kas noteikts atlīdzības politikā
1	2	3	4
Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	35 %, __ EUR	izcili (pārsniedz prasības), 4,5 - 5 punkti teicami (daļēji pārsniedz prasības), 3,5 - 4,49 punkti labi (atbilst prasībām), 3 - 3,49 punkti jāpilnveido (daļēji atbilst prasībām), 2 - 2,99 punkti neapmierinoši (neatbilst prasībām), 0 – 1,99 punkti	4,5 - 5 punkti - 100 % 3,5 - 4,49 punkti - 80 % 3 - 3,49 punkti - 50 % < 3 – 0 %
Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un Kapitālsabiedrības darbības rezultāti saskaņā ar noteiktajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	35 %, __ EUR	izcili (pārsniedz prasības), 4,5 - 5 punkti teicami (daļēji pārsniedz prasības), 3,5 - 4,49 punkti labi (atbilst prasībām), 3 - 3,49 punkti jāpilnveido (daļēji atbilst prasībām), 2 - 2,99 punkti neapmierinoši (neatbilst prasībām), 0 – 1,99 punkti	4,5 - 5 punkti - 100 % 3,5 - 4,49 punkti - 80 % 3 - 3,49 punkti - 50 % < 3 – 0 %
Kapitālsabiedrības valdes locekļa darbības rezultātu izvērtējums	30 %, __ EUR	izcili (pārsniedz prasības), 4,5 - 5 punkti teicami (daļēji pārsniedz prasības), 3,5 - 4,49 punkti labi (atbilst prasībām), 3 - 3,49 punkti jāpilnveido (daļēji atbilst prasībām), 2 - 2,99 punkti neapmierinoši (neatbilst prasībām), 0 – 1,99 punkti	4,5 - 5 punkti - 100 % 3,5 - 4,49 punkti - 80 % 3 - 3,49 punkti - 50 % < 3 – 0 %

¹ Prēmijas maksimālais apmērs tiek noteikts atbilstoši MK noteikumos Nr. 392 noteiktajam.