

SASKAŅOTS

Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību  
pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes  
2026.gada \_\_.janvāra sēdē (prot. Nr. \_\_.§)

APSTIPRINĀTS  
Valsts kancelejas  
direktors Raivis Kronbergs

\_\_\_\_\_  
(paraksts\*)

\*Dokuments ir parakstīts ar drošu  
elektronisko parakstu

2026.gada \_\_.februārī  
Nr. \_\_\_\_\_

**Vadlīnijas publiskas personas kapitālsabiedrību, publiski privāto kapitālsabiedrību un  
publiskas personas kapitālsabiedrību atkarīgo kapitālsabiedrību valdes un padomes  
locekļu atlīdzības noteikšanai**

Izdotas saskaņā ar  
Publiskas personas kapitāla daļu un  
kapitālsabiedrību pārvaldības likuma  
22.panta otrās daļas 1.punktu

Rīgā

## I. Vispārīgie jautājumi

1. Tiesisko ietvaru publiskas personas kapitālsabiedrību, publiski privāto kapitālsabiedrību un publiskas personas kapitālsabiedrību atkarīgo kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības noteikšanai veido Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums (turpmāk – Kapitālsabiedrību pārvaldības likums) un Ministru kabineta 2025.gada 25.jūnija noteikumi Nr.392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā” (turpmāk – Atlīdzības noteikumi).
2. Vadlīniju publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanai (turpmāk – vadlīnijas) mērķis ir sniegt ieteikumus Atlīdzības noteikumu piemērotājiem, lai noteiktu un pārskatītu mēneša atlīdzību, noteiktu prēmiju, izvērtētu apdrošināšanas un atsaukšanas pabalsta pielīgšanu un nodrošinātu atlīdzības nošķiršanu no amata pienākumu veikšanai nepieciešamā tehniskā nodrošinājuma, kā arī sniegtu ieteikumus atlīdzības politikas izstrādei un praktiskai piemērošanai.
3. Vadlīnijas izmanto, ja atlīdzības noteikšanai valdes un padomes locekļiem ir piemērojami Atlīdzības noteikumi, kā arī tajās ietvertos principus ieteicams izmantot citos gadījumos, kuros atlīdzības noteikšanai valdes vai padomes locekļiem Atlīdzības noteikumi nav saistoši.
4. Vadlīnijas izstrādātas, ņemot vērā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrību pārvaldībai (2024)<sup>1</sup>, Valsts kontroles 2020.gada 31.marta revīzijas ziņojumā “Vai valstij tieši un pastarpināti piederošo kapitālsabiedrību valdes locekļu atlīdzības regulējums ir pietiekams”<sup>2</sup> secināto, ZAB PricewaterhouseCoopers Legal SIA pētījumu “Par valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanas praksi un atlīdzības apmēru publisku personu kapitālsabiedrībās un privātās kapitālsabiedrībās Latvijā un ārvalstīs”, SIA Figure Baltic Advisory publiskoto informāciju par Latvijas augstākā līmeņa vadītāju atalgojumu, OECD 2022.gada 16.jūnija ziņojumu “Remuneration of Boards of Directors and Executive Management in State-Owned Enterprises” un Valsts kancelejas sniegtajos skaidrojumus tiesiskā regulējuma piemērošanā un interpretācijā.
5. Kapitālsabiedrībā ir apstiprināta atlīdzības politika, kuru izstrādā valde, izskata padome (ja tāda ir izveidota) un apstiprina dalībnieku (akcionāru) sapulce.
6. Atlīdzības apmēra noteikšanas pamatojums katram valdes un padomes loceklim tiek dokumentēts un pievienots attiecīgajam lēmumam par mēneša atlīdzības, prēmijas

---

<sup>1</sup> OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises  
[https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-2024\\_18a24f43-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/oecd-guidelines-on-corporate-governance-of-state-owned-enterprises-2024_18a24f43-en.html)

<sup>2</sup> Pieejams [http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-34\\_2018/Rev%C4%ABzijas%20zi%C5%86ojums%20kapsab.pdf](http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-34_2018/Rev%C4%ABzijas%20zi%C5%86ojums%20kapsab.pdf)

noteikšanu vai mēneša atlīdzības pārskatīšanu, atsaukšanas pabalsta un apdrošināšanas noteikšanu un piešķiršanu.

## II. Atlīdzības politikas izstrāde

7. Kapitāla daļu turētājs nodrošina, ka kapitālsabiedrībā tiek izstrādāta, ieviesta un piemērota atlīdzības politika, kas nosaka valdes un padomes locekļu atlīdzības principus, struktūru un piešķiršanas kārtību. Atlīdzības politiku izstrādā valde, izvērtē padome (ja tāda ir izveidota), un apstiprina dalībnieku (akcionāru) sapulce. Atlīdzības politikas izstrāde un ieviešana un aktualizācija tiek dokumentēta, nodrošinot tās caurskatāmību un atbilstību kapitālsabiedrības stratēģiskajiem mērķiem.
8. Atlīdzības politika ir piemērojama visiem valdes un padomes locekļiem, nodrošinot vienotu, caurskatāmu un objektīvu pieeju atlīdzības noteikšanai, pārskatīšanai un izvērtēšanai. Atlīdzības politika nodrošina, ka atlīdzības noteikšana un mainīgās daļas piešķiršana:
  - 8.1. atlīdzības noteikšana un mainīgās daļas piešķiršana balstās uz noteiktiem, skaidriem un izmērāmiem kritērijiem, tostarp finanšu, nefinanšu un ilgtspējas rādītājiem;
  - 8.2. neveicina pārmērīga riska uzņemšanos, nodrošinot kapitālsabiedrības ilgtspējīgu attīstību;
  - 8.3. ir saskaņota ar tirgus praksi un ekonomisko situāciju, ņemot vērā līdzīga lieluma un nozares kapitālsabiedrību atlīdzības līmeni;
  - 8.4. ir samērīga ar citu kapitālsabiedrības vadošo darbinieku atlīdzību un to pienesumu kapitālsabiedrībai;
  - 8.5. nodrošina interešu konflikta novēršanu, tostarp, izslēdzot valdes un padomes locekļu iespēju pašiem noteikt vai ietekmēt savu atlīdzību;
  - 8.6. garantē caurskatāmību, tostarp informācijas publiskošanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām un korporatīvās pārvaldības labajai praksei;
  - 8.7. atlīdzības politika tiek īstenota saskaņā ar kapitālsabiedrības risku pārvaldības principiem un iekšējās kontroles sistēmu, nodrošinot, ka atlīdzības mehānismi neveicina neatbilstošu riska uzņemšanos vai rīcību, kas var apdraudēt kapitālsabiedrības ilgtspēju.
9. Atlīdzības politiku veido vismaz šādi elementi:
  - 9.1. atlīdzības politikas mērķus, tostarp kompetentu un profesionālu valdes un padomes locekļu piesaisti un motivēšanu kapitālsabiedrības stratēģisko mērķu sasniegšanai;
  - 9.2. mēneša atlīdzības noteikšanas kritērijus, kuros ietver:
    - 9.2.1. tirgus atlīdzības līmeņa salīdzinošo analīzi līdzīga lieluma un nozares privātā sektora uzņēmumos (norādot datu avotu);
    - 9.2.2. profesionālo pieredzi, kvalifikāciju un atbildības līmeni;
    - 9.2.3. noteiktās atbildības jomas un ar tām saistīto pienākumu apjomu un sarežģītību saskaņā ar statūtiem, pilnvarojuma līgumu un iekšējo pienākumu sadalījumu;
    - 9.2.4. plānoto darba intensitāti (noslodzi);
  - 9.3. atlīdzības mainīgās daļas struktūru, kritērijus, ietekmi, proporcionalitāti un piešķiršanas kārtību, kā arī šādas papildu prasības:
    - 9.3.1. atlīdzības mainīgās daļas atlikšanas mehānismus un ierobežojumus, ja tas nepieciešams kapitālsabiedrības ilgtermiņa ilgtspējai vai risku vadībai;
    - 9.3.2. gadījumus, kad mainīgā daļa netiek piešķirta vai izmaksāta (piemēram, būtiska finanšu situācijas pasliktināšanās vai neizpildīti mērķi);
    - 9.3.3. kritērijus mainīgās daļas samazināšanai vai neizmaksāšanai, ja tiek konstatēti būtiski risku pārvaldības vai iekšējās kontroles trūkumi, normatīvo aktu pārkāpumi vai rīcība, kas neatbilst kapitālsabiedrības interesēm;
  - 9.4. ja attiecināms — akciju vai ar akcijām saistītu instrumentu piešķiršanas un turēšanas politiku;

- 9.5. atsaukšanas pabalsta apmēru, piešķiršanas kritērijus un gadījumus, kuros tas samazināms vai neizmaksājams, tostarp ja valdes vai padomes loceklis ir pārkāpis normatīvos aktus, rīkojies pretēji kapitālsabiedrības interesēm vai nodarījis būtisku kaitējumu kapitālsabiedrībai;
- 9.6. citām atlīdzības sastāvdaļām piemērojamos noteikumus, tostarp apdrošināšanu, mantiskos labumus vai kompensācijas, nodrošinot to caurskatāmību un pamatotību;
- 9.7. paskaidrojumu par atlīdzības proporcijām, t.i., kā tiek noteikta līdzsvarota un pamatota attiecība starp fiksēto un mainīgo daļu, tostarp nosakot:
  - 9.7.1. mainīgās daļas maksimālo apmēru procentos no fiksētās atlīdzības saskaņā ar amata specifiku;
  - 9.7.2. principu, ka fiksētajai atlīdzībai jābūt pietiekamai, lai nodrošinātu iespēju mainīgo daļu neizmaksāt, ja to neattaisno rezultāti, riski vai kapitālsabiedrības finansiālā situācija.
10. Lai nodrošinātu valdes priekšsēdētāja atlīdzības samērīgumu, balstīšanos objektīvos tirgus datus un publisko līdzekļu lietderīgu izmantošanu, atlīdzības politikā nosaka, ka kapitālsabiedrībās, kuras ir no publiskas personas atkarīgas, valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzība nepārsniedz 80 % no vidējās vadības atlīdzības līdzīga lieluma un nozares privātā sektora kapitālsabiedrībās.
11. Valdei ir pienākums regulāri uzraudzīt kapitālsabiedrības darbības rezultātus un ekonomisko situāciju un, ja nepieciešams, ierosināt atlīdzības politikas aktualizāciju.
12. Atlīdzības politika tiek izstrādāta un iesniegta dalībnieku (akcionāru) sapulcei apstiprināšanai ne retāk kā reizi četros gados.
13. Politika tiek pārskatīta biežāk, ja to pieprasa tirgus situācijas izmaiņas, normatīvo aktu izmaiņas, kapitālsabiedrības darbības rezultāti vai būtiski pārvaldības riski. Atlīdzības politika tiek izvērtēta arī pēc būtiskām izmaiņām kapitālsabiedrības stratēģijā, risku profilā vai pārvaldības struktūrā.

### **III. Atlīdzības noteikšana**

14. Valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa atlīdzību veido mēneša atlīdzība un ikgadējā prēmija. Padomes priekšsēdētāja un padomes locekļa atlīdzību veido tikai mēneša atlīdzība, jo padomes locekļiem prēmijas nav noteiktas.
15. Nosakot mēneša atlīdzību valdes un padomes locekļiem, nodrošina, ka tā ir pamatota, konkurētspējīga un atbilstoša kapitālsabiedrības mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Nosakot mēneša atlīdzību, ievēro šādus nosacījumus:
  - 15.1. valdes locekļa mēneša atlīdzības apmērs nepārsniedz vadības atlīdzības fiksētās daļas apmēru līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībās privātajā sektorā vai atsevišķos gadījumos – nozarē, kurā attiecīgā kapitālsabiedrība darbojas;
  - 15.2. komerciālās kapitālsabiedrībās mēneša atlīdzībai jābūt konkurētspējīgai ar privāto sektoru, lai piesaistītu profesionālus valdes un padomes locekļus;
  - 15.3. no publiskas personas atkarīga komerciāla un nekomerciāla publiskas personas kapitālsabiedrībā mēneša atlīdzības apmēru nosaka, ņemot vērā kapitālsabiedrības komerciālo raksturu, ieņēmumu avotus, deleģēto publiskās pārvaldes uzdevumu apjomu, konkurences apstākļus un pašu ieņēmumu īpatsvaru ieņēmumos.
16. Nosakot mēneša atlīdzību, vienlaikus jāņem vērā:

- 16.1. kapitālsabiedrības rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus. Atlīdzības noteicējs pārliecinās, ka atlīdzības līmenis ir samērīgs un nepārsniedz reālos finanšu resursus, īpaši kapitālsabiedrībās ar zemu pašu ieņēmumu īpatsvaru;
- 16.2. vai kapitālsabiedrība ir eksportējoša, t. i., ja eksporta ieņēmumi veido vismaz 20 % no kopējiem ieņēmumiem. Eksportspēja norāda uz starptautisku konkurenci un augstāku nepieciešamo kompetences līmeni, kas var pamatot augstāku atlīdzību konkurētspējas nodrošināšanai;
- 16.3. kapitālsabiedrības plānošanas dokumentos (t.sk. vidēja termiņa darbības stratēģijā) izvirzītos mērķus (piemēram, aktīvu vērtības pieaugums, izaicinoši plānotie finanšu un nefinanšu mērķi salīdzinājumā ar vēsturiskajiem datiem un rādītājiem attiecīgajā nozarē u.c.);
- 16.4. vidēja termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet kapitālsabiedrībai īpaši svarīgu darba uzdevumu vai jaunu funkciju veikšanu;
- 16.5. būtisku risku un grūtību novēršanu, uzlabojot kapitālsabiedrības darbību un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi;
- 16.6. pārvaldāmos riskus ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un valdes loceklim noteikto atbildības jomu;
- 16.7. noteiktā laikposmā izpildāmu kapitālsabiedrībai nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšanu, tai skaitā reorganizāciju;
- 16.8. stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu nacionāla un starptautiska līmeņa projektu vadīšanu un īstenošanu;
- 16.9. kapitālsabiedrības pašu ieņēmumu īpatsvaru un publisko finanšu resursu īpatsvaru kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos. Par publisko finansējumu uzskatāmas valsts un pašvaldību dotācijas, Eiropas Savienības struktūrfondu līdzekļi, ieņēmumi, kas gūti no pakalpojumu sniegšanas valsts pārvaldes deleģēto uzdevumu un attiecīgi noslēgto finansēšanas līgumu ietvaros, kā arī gadījumi, kad kapitālsabiedrības pakalpojumu saņēmējs un maksātājs galvenokārt ir publiskas personas institūcijas (izņēmums, ja kapitālsabiedrība resursus piesaista projektu iesniegumu atlases procesā) un privātā sektora kapitālsabiedrībām nav iespējas pretendēt uz šāda finansējuma saņemšanu.
- 16.10. Ja kapitālsabiedrības pārskata gada kopējos ieņēmumus vairāk kā 80% apmērā veido publiskais finansējums, atlīdzības apmēru var noteikt līdz 20 % zemāku nekā atlīdzība valdes un padomes locekļiem līdzīga izmēra kapitālsabiedrībās privātajā sektorā nozarē, kurā attiecīgā kapitālsabiedrība darbojas, taču samazinājumu var piemērot daļēji vai nepiemērot vispār, ja tiek konstatēts kāds no šādiem apstākļiem:
  - 16.10.1. kapitālsabiedrība darbojas konkurences apstākļos tādos preču un pakalpojumu segmentos, kuros līdzvērtīgas tiesības sniegt pakalpojumus un preces ir arī privātiem komersantiem, t.i., kapitālsabiedrībai nav no normatīvajiem aktiem izrietošu ekskluzīvu tiesību sniegt attiecīgos pakalpojumus un preces;
  - 16.10.2. atsevišķi kapitālsabiedrības lielumu raksturojošie rādītāji ir būtiski augstāki nekā attiecīgās kapitālsabiedrību lieluma grupas rādītāju augšējās robežas. Piemēram, tiek būtiski (vairāk kā divas reizes) pārsniegts lielai kapitālsabiedrībai noteiktais apgrozījuma vai bilances kopsummas apjoms vai

minimālais darbinieku skaits (piemēram, darbinieku skaits lielajās valsts kapitālsabiedrībās);

16.10.3. kapitālsabiedrības īstenoto uzdevumu sarežģītība (piemēram, apjomīgu projektu īstenošana, jaunu funkciju/pakalpojumu ieviešana, pārvaldāmie riski ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšanu).

16.11. Iepriekšējā periodā nenasniegto finanšu vai nefinanšu mērķu ietekmi. Ja iepriekšējā periodā nav nodrošināta noteikto finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšana, tas jāņem vērā, nosakot mēneša atlīdzības apmēru, un var būt pamats atlīdzības nemainīšanai vai tās samazināšanai.

16.12. Kapitālsabiedrības darbības apjoma izmaiņas, tostarp apgrozījuma, eksporta apjoma, klientu/pakalpojumu apjoma vai citu būtisku darbības rādītāju samazināšanos. Ja konstatēta būtiska darbības apjoma samazināšanās, tas jāņem vērā, atlīdzības apmēra pārskatīšanā (samazināšanā).

17. Valdes un padomes locekļu atlīdzības politikā un pamatojumā lēmumam par atlīdzības noteikšanu kapitāldaļu turētājs vai padome nosaka katra 16.punktā minētā nosacījuma procentuālo ietekmi mēneša atlīdzības noteikšanā (skatīt piemērus vadlīniju 1.pielikumā).

18. Nosakot mēneša atlīdzību valdes priekšsēdētājam, ņem vērā:

18.1. tiesiski pieļaujamo priekšsēdētāja maksimālo mēneša atlīdzības apmēru atbilstoši Atlīdzības noteikumiem (piemēram, mazai no publiskas personas atkarīgai nekomerciālai publiskas personas kapitālsabiedrībai 2025. gadā valdes priekšsēdētājam maksimālais atlīdzības apmērs ir 5 055 *euro*)<sup>3</sup>;

18.2. vadlīniju 15. un 16. punktā minētos nosacījumus.

19. Ja saskaņā ar kapitālsabiedrības statūtiem tās valde sastāv no viena valdes locekļa, valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēra noteikšanai piemēro vadlīniju 18. punktā noteikto.

20. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru valdes loceklim, ņem vērā:

20.1. tiesiski pieļaujamo procentuālo attiecību no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības – līdz 75%;

20.2. vadlīniju 15. un 16. punktā minētos nosacījumus.

21. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru padomes priekšsēdētājam, ņem vērā:

21.1. tiesiski pieļaujamo padomes priekšsēdētāja maksimālo mēneša atlīdzības apmēru atbilstoši Atlīdzības noteikumiem (piemēram, vidējai kapitālsabiedrībai 2025. gadā padomes priekšsēdētājam maksimālais atlīdzības apmērs ir 4 044 *euro*);

21.2. ka padomes priekšsēdētājam mēneša atlīdzības īpatsvars ir ne vairāk kā 30% no valdes priekšsēdētājam noteiktās mēneša atlīdzības tajā pašā kapitālsabiedrībā;

21.3. vadlīniju 15. un 16. punktā minētos nosacījumus.

<sup>3</sup> Balstoties uz Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots līdz pilniem eiro.

22. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru padomes loceklim, ņem vērā:
- 22.1. tiesiski pieļaujamo procentuālo attiecību no padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības – līdz 75 %;
  - 22.2. vadlīniju 15. un 16. punktā minētos nosacījumus.

#### **IV. Mēneša atlīdzības pārskatīšana un prēmijas apjoma noteikšana**

23. Mēneša atlīdzības apmēru pārskata reizi gadā pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas, kā arī pēc darbības rezultātu apstiprināšanas, izvērtējot vadlīnijās minētos nosacījumus un pieņemot pamatotu lēmumu par atlīdzības saglabāšanu vai pārskatīšanu. Valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra pieaugums pats par sevi nav pietiekams pamats valdes vai padomes locekļu mēneša atlīdzības automātiskai palielināšanai, jo mēneša atlīdzības apmērs ir nosakāms, ņemot vērā vadlīniju 15. un 16.punktā minētos nosacījumus.
24. Ja valdes vai padomes loceklis atkārtoti tiek iecelts amatā, ar viņu tiek slēgts jauns pilnvarojuma līgums un mēneša atlīdzība tiek noteikta atbilstoši vadlīniju 15. un 16. punktā noteiktajam.
25. Lēmumu par prēmijas (atlīdzības mainīgas daļas) izmaksāšanu valdes loceklim pieņem pēc gada pārskata apstiprināšanas un kapitālsabiedrības, tās valdes darbības rezultātu pārskata gadā izvērtēšanas, ņemot vērā valdes un padomes atlīdzības politikā noteikto.
26. Pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas kapitālsabiedrības valde iesniedz kapitālsabiedrības padomei (ja tāda izveidota) vai kapitāla daļu turētājam katra valdes locekļa individuālo iepriekšējā gada darbības pašnovērtējumu. Pašnovērtējumu iesniedz vienlaikus ar kapitālsabiedrības darbības rezultātu izvērtējumu.
27. Atbilstoši Kapitālsabiedrību pārvaldības likumam valdes locekļa prēmijas noteikšanā ņem vērā:
- 27.1. kapitālsabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā;
  - 27.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un kapitālsabiedrības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;
  - 27.3. valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā.
28. Atlīdzības politikā nosaka katra kritērija procentuālo īpatsvaru prēmijas apmēra noteikšanā (piemēram, 27.1.punkta kritērija īpatsvars - 30%, 27.2.punkta – 35%, 27.3.punkta – 35%).
29. Lai noteiktu kapitālsabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā (27.1.punkts), padome vai kapitāla daļu turētājs (ja padome nav izveidota) vērtē ikgadējā budžeta izpildi pret plānoto<sup>4</sup>. Novērtēšanas piemērs ir vadlīniju 2.pielikumā.

<sup>4</sup> Saskaņā ar Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 107.panta otrās daļas 10.punktu padome apstiprina ikgadējo budžetu un uzrauga tā izpildi. Ja budžeta plānā ir bijušas izmaiņas, tad izpildi salīdzina ar pēdējo padomes vai kapitāla daļu turētāja apstiprināto.

30. Valsts izšķirošajā ietekmē esošajām kapitālsabiedrībām par 27.2. punktā minēto rezultātu novērtējumu uzskatāms kapitāla daļu turētāja gala novērtējums atbilstoši Ministru kabineta 2016. gada 9. februāra noteikumiem Nr. 95 “Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, bet atvasināto personu kapitālsabiedrībām – saskaņā ar atvasinātas publiskas personas augstākās lēmēj institūcijas noteikto kārtību, kādā atvasinātas publiskas personas kapitāla daļu turētāja pārstāvis izvērtē kapitālsabiedrības darbības rezultātus.
31. Valdes locekļa darbību iepriekšējā gadā (27.3.punkts) un tā ieguldījumu kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanā vērtē atbilstoši katram valdes loceklim individuāli noteikto sasniedzamo darba izpildes rādītāju (KPI – *key performance indicators*) rezultātiem, ņemot vērā Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas vadlīnijas “Vadlīnijas valdes un padomes locekļu darbības rezultātu izvērtēšanai”.
32. Ja kapitālsabiedrībā ir viens valdes loceklis, tad kapitālsabiedrības darbības rezultāti kopumā raksturo arī valdes locekļa darbu iepriekšējā gadā.
33. Nosakot prēmijas apmēru, jāņem vērā Kapitālsabiedrību pārvaldības likumā un Atlīdzības noteikumos noteiktais maksimāli pieļaujama prēmijas apmērs. Prēmijas aprēķinam izmanto valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēru, kas ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31.decembrī.
34. Prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendāra mēnešiem) pārskata gadā, izvērtējot katra šo vadlīniju 27.punktā minētā kritērija izpildi (skatīt piemēru vadlīniju 2. pielikumā).
35. Neatkarīgi no valdes locekļu darba novērtējuma prēmiju neizmaksā, ja iestājas viens no šādiem apstākļiem:
  - 35.1.kapitālsabiedrības darbības rezultāti novērtēti ar vērtējumu “neapmierinoši”;
  - 35.2.ja pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtiskus riskus kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai;
  - 35.3.konstatēta finanšu līdzekļu nepietiekamība.

## **V. Apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts**

36. Kapitālsabiedrību pārvaldības likums paredz iespēju pielīgt tikai apdrošināšanu un atsaukšanas pabalstu.
37. Atsaukšanas pabalstu neizmaksā, ja:
  - 37.1. valdes loceklis pēc savas iniciatīvas uzsaka pilnvarojuma līgumu un atstāj valdes locekļa amatu, ievērojot Komerclikuma 224. panta astoto daļu un 306. panta trešo daļu, kas paredz, ka valdes loceklis var jebkurā laikā atstāt valdes locekļa amatu, par to iesniedzot paziņojumu sabiedrībai;
  - 37.2. atsaukšana ir saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi, vai kaitējuma nodarīšanu sabiedrības interesēm;
  - 37.3. valdes loceklis ievēlēts šā Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta astotās daļas 2.punktā vai 37.panta astotās daļas 2.punktā noteiktajā kārtībā;
  - 37.4. citos pilnvarojuma līgumā paredzētos gadījumos.

38. Ja valdes loceklis amata pilnvaras attiecīgajā kapitālsabiedrībā nepārtraukti pilda:
- 32.1. mazāk kā 2 gadus, bet vismaz sešus mēnešus – atsaukšanas pabalstu nosaka vienas mēneša atlīdzības apmērā;
  - 32.2. 2 līdz 4 gadus – atsaukšanas pabalstu nosaka divu mēnešu atlīdzību apmērā;
  - 32.3. vairāk kā 4 gadus un – atsaukšanas pabalstu nosaka trīs mēnešu atlīdzību apmērā.
- Nepārtraukti nozīmē viens pilnvaru termiņš vai gadījums, kad valdes loceklis ticis iecelts atkārtoti uz nākamo pilnvaru termiņu.
39. Valdes vai padomes loceklim var paredzēt dažādus amata pienākumu izpildei nepieciešamos apdrošināšanas veidus. Izvēloties kādu konkrētu apdrošināšanas veidu (civiltiesiskās atbildības apdrošināšanu, dzīvības apdrošināšanu bez uzkrājuma veidošanas, nelaimes gadījumu apdrošināšanu vai veselības apdrošināšanu), pirms tās pielīgšanas izvērtē tās finansiālo pamatojumu un lietderību gan valdes, gan padomes locekļa veicamo pienākumu kontekstā
40. Nedrīkst pielīgt tādu apdrošināšanas veidu, kas nav saistīts ar amata pienākumu veikšanu vai pēc būtības vērtējams kā papildu atlīdzība, piemēram, uzkrājošā dzīvības apdrošināšana.

## VI. Amatu savienošana

41. Kapitālsabiedrības valdes priekšsēdētājs, valdes loceklis, padomes priekšsēdētājs vai padomes loceklis amatu savienošanā ievēro likumā “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” noteiktos ierobežojumus un aizliegumus valsts amatpersonām un interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā . Pirms amatu savienošanas amata pretendents ir jāsaņem institūcijas, kas viņu iecēlusi (ievēlējusi/apstiprinājusi), atļauja, izvērtējot, vai amatu savienošana nekavēs amata pienākumu pienācīgu izpildi.
42. Valdes locekļa amats ir pilnas slodzes amats, kuru ieņemot, valdes loceklis pats organizē savu darba laiku (elastīgs darba laiks), nodrošinot kapitālsabiedrības operatīvo vadību, atbilstošu budžeta kontroli un vidēja termiņa darbības stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu, kā arī uzņemoties solidarū atbildību par kapitālsabiedrības vispārējo darbību, pārvaldību un tiesību aktos noteikto funkciju izpildi. Tādēļ papildu amatu ieņemšana kapitālsabiedrībā ir pieļaujama tikai izņēmuma gadījumos, kas minēti šo vadlīniju 45. punktā.
43. Ņemot vērā, ka Ministru kabinetam nav piešķirts pilnvarojums regulēt valdes locekļa atlīdzību par cita amata pienākumu izpildi kapitālsabiedrībā, Atlīdzības noteikumos nav ietverts “vienotās atlīdzības” regulējums. Atlīdzība par valdes locekļa amatu un atlīdzība par citiem amatiem (ja tādi tiek savienoti) tiek noteikta atsevišķi, ievērojot piemērojamos normatīvos aktus. Papildu amata pienākumu veikšanai patērētais laiks (neatkarīgi no darba laika organizācijas formas) nedrīkst pārsniegt vidēji 20% no normālā darba laika mēnesī.
44. Valdes loceklis ir valsts amatpersona, un uz viņu attiecināmi likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” amatu savienošanas ierobežojumi. Valdes loceklis drīkst savienot amatu ne vairāk kā ar vienu citu atalgotu vai citādi atlīdzinātu amatu publiskas personas institūcijā, ja:
- 44.1. tas nerada interešu konfliktu;
  - 44.2. tas nekaitē valdes locekļa pienākumu savlaicīgai un kvalitatīvai izpildei;
  - 44.3. ir saņemta institūcijas, kas valdes loekli iecēlusi amatā, rakstveida atļauja (7. panta ceturrtās daļas 2. punkta “a” apakšpunkts).
45. Likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 6. panta ceturrtās daļas 2. punkts pieļauj, ka valdes loceklis var savienot savu amatu ar pedagoga, zinātnieka,

ārsta, veterinārārsta, profesionāla sportista vai radošo darbu, arī kā saimnieciskās darbības veicējs, ja tas atbilst likumā noteiktajām prasībām un nav pretrunā ar valdes locekļa amata pienākumu izpildi.

46. Pirms atļaut amatu savienošanu tai pašā kapitālsabiedrībā, kapitāla daļu turētājs vai padome izvērtē:
  - 46.1. vai otra amata pienākumi nedublē valdes locekļa amata pienākumus vai viņam noteikto atbildības jomu;
  - 46.2. amata nepieciešamību kapitālsabiedrības struktūrā;
  - 46.3. amata aprakstu un paredzamo noslodzi;
  - 46.4. riskus, kas var aizkavēt vai apdraudēt valdes locekļa amata pienākumu izpildi;
  - 46.5. atbilstību Publiskas personas finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanas novēršanas likumā noteiktajai prasībai ar līdzekļiem rīkoties likumīgi un lietderīgi.
47. Par neatbilstošu un nelietderīgu uzskatāma prakse, kurā valdes loceklis tajā pašā kapitālsabiedrībā ieņem papildu amatu un saņem atlīdzību par pienākumiem, kas pēc savas būtības ietilpst valdes locekļa amata kompetencē vai viņam noteiktajā atbildības jomā. Šāda prakse neatbilst labas korporatīvās pārvaldības principiem un rada nepamatotas atlīdzības palielināšanas risku.
48. Ja kapitāla daļu turētājs vai padome, ievērojot likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta ceturtajā daļā noteikto kārtību, ir izvērtējusi un pieņēmusi motivētu lēmumu atļaut valdes loceklim savienot amatu, un valdes loceklis likuma 6. panta ceturtajā daļā noteiktajos gadījumos drīkst veikt pedagoga, ārsta, zinātnieka, radošo vai citu likumā atļauto darbu kapitālsabiedrībā, tad:
  - 48.1. par papildu amata pienākumu veikšanu nosakāma atsevišķa un pamatota atlīdzība, kas nav saistīta ar valdes locekļa amata atlīdzību un nav uzskatāma par tās sastāvdaļu;
  - 48.2. starp valdes locekļa amata pienākumiem un papildu amata pienākumiem tiek nodrošināta stingra un skaidra pienākumu un atbildības nošķiršana, tai skaitā atsevišķs amata apraksts, noslodzes noteikšana un rezultātu vērtēšanas kārtība;
  - 48.3. papildu amata pienākumu veikšana nedrīkst ietekmēt valdes locekļa amata pienākumu savlaicīgu, kvalitatīvu un nepastarpinātu izpildi, ņemot vērā, ka valdes locekļa amats ir pilnas slodzes amats;
  - 48.4. tiek novērsts jebkāds interešu konflikta risks, tostarp nodrošinot, ka papildu amata veikšana neietekmē lēmumu pieņemšanu valdes locekļa kompetencē un nerada nevienlīdzīgu vai nepamatotu pieeju kapitālsabiedrības resursiem;
  - 48.5. kapitāla daļu turētājs vai padome regulāri uzrauga, vai papildu amata pildīšana atbilst izvirzītajiem kritērijiem un neietekmē valdes locekļa pienākumu izpildi; ja tiek konstatēti neatbilstības riski, lēmums par amatu savienošanu ir atceļams.

## VII. Citi jautājumi

49. Ja ar valdes vai padomes locekli tajā pašā kapitālsabiedrībā ir paredzēts noslēgt vai ir jau noslēgts darba, uzņēmuma vai autoratlīdzības līgums, jāvērtē tā pamatotība un lietderība, lai izvairītos no interešu konflikta vai nepienācīgas noslēgtā līguma izpildes kontroles un ievērotu atlīdzības nosacījumus.
50. Valdes un padomes locekļiem ir tiesības saņemt to amata pienākumu veikšanai nepieciešamo nodrošinājumu.

51. Nodrošinājuma piešķiršanas, izmantošanas un pienākumu izpildei nepieciešamo izdevumu kompensēšanas kārtību, apmērus un nosacījumus detalizēti jāatrunā atsevišķā valdes vai padomes darbību reglamentējošā dokumentā. Šajā punktā minēto nodrošinājumu piešķiršanas, izmantošanas un pienākumu izpildei nepieciešamo izdevumu kompensēšanu kapitāla daļu turētājs nosaka padomei, savukārt padome, bet, ja tā nav izveidota, kapitāla daļu turētājs, nosaka valdei.
52. Pie nodrošinājuma pieskaitāms tehnisks un administratīvs atbalsts, kas var ietvert, piemēram, sakaru līdzekļu (piemēram, mobilo tālruni un apmaksātu mobilo sakaru pieslēgumu, interneta pieslēgumu elektroniskā pasta adresi uzņēmuma serverī) un transporta (piemēram, apmaksāti braucieni ar taksometru noteiktā apjomā vai iespēja lietot uzņēmuma auto darba braucieniem) nodrošināšanu, datoru un biroja tehniku, komandējumu izdevumu apmaksu atbilstoši attiecīgiem Ministru kabineta noteikumiem, darba aizsardzības ekipējumu u.c.
53. Lai nodrošinātu valdes loceklim tiesības uz atpūtu<sup>5</sup>, kas ir vienas no pamattiesībām, pilnvarojuma līgumā var noteikt atpūtas dienas, ievērojot Darba likumā noteiktos principus par atvaļinājumu, t.i., vismaz 28 atpūtas dienas (kalendārās dienas) kalendārā gada laikā, t.i., attaisnotu prombūtni. Jāņem vērā, ka valdes loceklis savu amatu ieņem no iecelšanas līdz atsaukšanas brīdim, un par šo laikposmu viņš saņem pielīgto mēneša atlīdzību, jo nepārtraukti pārstāv kapitālsabiedrību (statuss, ne tikai darbība) un ir atbildīgs par pieņemtajiem lēmumiem. Tāpēc arī gadījumā, kad valdes loceklis izmanto atpūtas dienas, viņš saņem mēneša atlīdzību, un tas nav uzskatāms par ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu Darba likuma tvērumā. Kārtību un nosacījumus, piemēram, maksimālo nepārtraukto prombūtnes laiku, saskaņošanas kārtību prombūtni, var detalizēti atrunāt pilnvarojuma līgumā vai atsevišķā valdes darbību reglamentējošā dokumentā.

---

<sup>5</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 26.novembra spriedums Lietā Nr. SKC – 437 (atrodams: <http://www.at.gov.lv/lv/tiesu-prakse/judikaturas-nolemumu-arhivs/civillietu-departaments/hronologiska-seciba?year=2008>)

**Piemērs valdes priekšsēdētāja atlīdzības aprēķināšanai, ņemot vērā atlīdzības politikā apstiprināto**

Kritērijs	Procentuālā ietekme	Pamatojums	Atalgojuma daļa
Atlīdzības fiksētās daļas apmērs nozarē privātā sektorā attiecīgajam amatam atbilstoša lieluma kapitālsabiedrībā	Bāzes atalgojums (vidējā vērtība)	Pētījums vai informācija par atalgojumu iepriekšējā periodā 5 500-6 000 EUR	5 750 EUR
kapitālsabiedrības rīcībā esošie atlīdzības izmaksai pieejamie finanšu līdzekļi	0-5% papildu bāzes atalgojuma	Plānotais vadības personāla atlīdzību pieaugums kapitālsabiedrībā 1%	+57,50 EUR (1%)
Vai kapitālsabiedrība ir eksportējoša (ja eksporta ieņēmumi veido vismaz 20 procentus no kapitālsabiedrības kopējiem ieņēmumiem)	0%	Nav eksporta ieņēmumu un netiek plānoti	0 EUR (0%)
vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītie mērķi	0-10% papildu bāzes atalgojumam	Nav būtiski lielāki vai ar nelielu pieauguma tendenci (1-2%), salīdzinot ar iepriekšējo periodu vai ir pat zemāki salīdzinot ar faktu iepriekšējā gadā	0 EUR (0%)
vidēja termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet kapitālsabiedrībai īpaši svarīgu darba uzdevumu vai jaunu funkciju veikšana	0-10%	Kapitālsabiedrībai tiks deleģēts jauns valsts pārvaldes uzdevums	+575 EUR (10%)
būtisku risku un grūtību novēršana, uzlabojot kapitālsabiedrības darbību un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi	0-5%	Kapitālsabiedrībā tiek ieviesta jauna IT sistēma, kas uzlabos darbību	+287,5 EUR (5%)

pārvaldāmos riskus ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un valdes loceklim noteikto atbildības jomu;	0-10%	Plānota būtiska programma izdevumu samazināšanai, kas ir valdes locekļa atbildības jomā	+575 EUR (10%)
noteiktā laikposmā izpildāmu kapitālsabiedrībai nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšanu, tai skaitā reorganizāciju	0-10%	Nozīmīgas pārmaiņas nav plānotas	0 EUR (0%)
stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu nacionāla un starptautiska līmeņa projektu vadīšanu un īstenošanu	0%	Nav šādu projektu un netiek plānoti	0 EUR (0%)
padome vai valde iepriekšējā periodā nav nodrošinājusi finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšanu (ja attiecināms)	0-20% samazinājums	Iepriekšējā periodā ir bijusi būtiska (virs 15%) novirze finanšu mērķu rādītājos	- 750 EUR (-20%)
ir samazinājies kapitālsabiedrības darbības apjoms – apgrozījums, eksporta apjoms vai citi darbības rādītāji (ja attiecināms)	0-10% samazinājums	Nav būtiska darbības apjoma samazinājuma un tāds nav plānots	0 EUR (0%)
Kapitālsabiedrības pašu ieņēmumu īpatsvars un publisko finanšu resursu īpatsvars kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos	līdz 20% samazinājums	Kapitālsabiedrības finansējums no publiskajiem resursiem (tiešais un netiešais) ir 60%, bet komercpakalpojumi ir papildu	- 750 EUR (-20%)
<b>Kopā</b>			<b>5 745* EUR</b>

\*Ja aprēķinātā summa pārsniedz Atlīdzības noteikumos attiecīgajai kapitālsabiedrības grupai noteiktos maksimālos griestus, atlīdzība tiek noteikta maksimāli pieļaujamā apmērā.

**Piemērs padomes locekļa atlīdzības aprēķināšanai**

Kritērijs	Procentuālā ietekme	Pamatojums	Atalgojuma daļa
Padomes priekšsēdētāja atalgojums	Bāzes atalgojums	Apstiprināts akcionāra sanāksmē	3 000 EUR
Līdz 75% padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzība	75% no padomes priekšsēdētāja atalgojums	Priekšsēdētāja darba apjoms iepriekšējā periodā bijis par 25% lielāks	2 250 EUR (sākotnējais)
kapitālsabiedrības rīcībā esošie atlīdzības izmaksai pieejamie finanšu līdzekļi	0-5% papildu bāzes atalgojuma	Plānotais vadības personāla atlīdzību pieaugums kapitālsabiedrībā 1%	+22,50 EUR (1%)
Vai kapitālsabiedrība ir eksportējoša (ja eksporta ieņēmumi veido vismaz 20 procentus no kapitālsabiedrības kopējiem ieņēmumiem)	0%	Nav eksporta ieņēmumu un netiek plānoti	0 EUR (0%)
vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītie mērķi	0-10% papildu bāzes atalgojumam	Nav būtiski lielāki vai ar nelielu pieauguma tendenci (1-2%), salīdzinot ar iepriekšējo periodu vai ir pat zemāki salīdzinot ar faktu iepriekšējā gadā	0 EUR (0%)
vidēja termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet kapitālsabiedrībai īpaši svarīgu darba uzdevumu vai jaunu funkciju veikšana	0-10%	Kapitālsabiedrībai tiks deleģēts jauns valsts pārvaldes uzdevums	+112,5 EUR (5%)
būtisku risku un grūtību novēršana, uzlabojot kapitālsabiedrības darbību un finanšu un nefinanšu mērķu izpildi	0-10%	Ir nepieciešams uzlabot kapitālsabiedrības finanšu rādītājus sarežģītā situācijā	+225 EUR (10%)
pārvaldāmos riskus ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un valdes loceklim noteikto atbildības jomu;	0%		0 EUR (0%)
noteiktā laikposmā izpildāmu kapitālsabiedrībai nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšanu, tai skaitā reorganizāciju	0-10%	Tiek veikta reorganizācija, kapitālsabiedrībai pievienojot citu kapitālsabiedrību	+225 EUR (10%)

stratēģiskās infrastruktūras uzlabošanai svarīgu nacionāla un starptautiska līmeņa projektu vadīšanu un īstenošanu	0%	Nav šādu projektu un netiek plānoti	0 EUR (0%)
padome vai valde iepriekšējā periodā nav nodrošinājusi finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšanu (ja attiecināms)	0-10% samazinājums	Iepriekšējā periodā ir bijusi būtiska (virs 15%) novirze finanšu mērķu rādītājos	- 225 EUR (-10%)
ir samazinājies kapitālsabiedrības darbības apjoms – apgrozījums, eksporta apjoms vai citi darbības rādītāji (ja attiecināms)	0-10% samazinājums	Nav būtiska darbības apjoma samazinājuma un tāds nav plānots	0 EUR (0%)
Kapitālsabiedrības pašu ieņēmumu īpatsvars un publisko finanšu resursu īpatsvars kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos	līdz 20% samazinājums	Kapitālsabiedrības finansējums no publiskajiem resursiem (tiešais un netiešais) ir 60%, bet komercpakalpojumi ir papildu	- 450 EUR (-20%)
		Kopā	2 160 * EUR

\*Ja aprēķinātā summa pārsniedz Atlīdzības noteikumos attiecīgajai kapitālsabiedrības grupai noteiktos maksimālos griestus vai 75% no padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības, atlīdzība tiek noteikta maksimāli pieļaujamā apmērā.

### Piemērs valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai

Kritēriji	Kritērija īpatsvars (Kopā 100%)	Vērtēšanas principi
Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta plāna izpilde)	30%	Padome vai kapitāla daļu turētājs (ja padome nav izveidota) vērtē ikgadējā budžeta izpildi pret plānoto
Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	35%	Vērtējums, atbilstoši MK 2016. gada 9. februāra noteikumiem Nr. 95 "Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme"
Valdes locekļa individuālie darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	35%	Padomes vai kapitāla daļu turētāja (ja padome nav izveidota) vērtējums, atbilstoši PKC vadlīnijām "Vadlīnijas valdes un padomes locekļu darbības rezultātu izvērtēšanai"

#### Kritēriju novērtēšana:

Kritērijs	Atbilstošā prēmijas daļa par kritēriju	Kritērija novērtējuma varianti	Prēmijas apmērs
Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde)	300 EUR (30%)	1) Budžeta <sup>6</sup> izpilde 95-100% apmērā 2) 6-19% neizpilde 3) 20-30% neizpilde 4) > 30 neizpilde	1) 300 EUR 2) 150 EUR 3) 75 EUR 4) 0 EUR
Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	350 EUR (35%)	1) Ļoti labi 2) Labi 3) Apmierinoši 4) Neapmierinoši	1) 350 EUR 2) 300 EUR 3) 150 EUR 4) 0 EUR

<sup>6</sup> Ja kapitālsabiedrībai ir būtiskas budžeta pozīcijas (Apgrozījums, investīciju plāns, peļņa), ko nepieciešams sasniegt, tās var vērtēt atsevišķi

Valdes locekļa individuālie darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā	350 EUR (35%)	1) 4,5-5 balles no 5 vai 90-100 punkti no 100 2) 4-4,4 balles vai 80-89 punkti 3) 3-3,9 balles vai 60-80 punkti 4) <3 balles vai <60 punkti	1) 350 EUR 2) 300 EUR 3) 200 EUR 4) 0 EUR
	Maksimālā prēmijas summa: 1000 EUR (100%)		

Ja valdes loceklis attiecīgajā periodā ir nostrādājis 9 mēnešus, iegūtā prēmijas summa ir jāattiecina tikai uz nostrādāto laiku, t. i, izmaksājami ir 75% no pilna apjoma prēmijas.