



Pārresoru koordinācijas centrs

Brīvības bulvāris 36, Rīga, LV-1520, tālr. 67082811, fakss 67082996, e-pasts pkc@pkc.mk.gov.lv, www.pkc.gov.lv

SASKAŅOTS

Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību
pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes
2017.gada 24.augusta sēdē (prot. Nr.3 1.§)

APSTIPRINĀTS
Pārresoru koordinācijas centra
vadītājs P.Vilks

2017. gada 4. septembrī
Nr. 1.2-23/4/2

**Vadlīnijas publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto
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 un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības noteikšanai veido Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums (turpmāk – Kapitālsabiedrību likums) un Ministru kabineta 2015.gada 22.decembra noteikumi Nr.791 “Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu atbilstoši kapitālsabiedrības lielumu raksturojošiem rādītājiem, valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru” (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 mēneša atlīdzību un atlīdzības mainīgo daļu, apdrošināšanas un atsaukšanas pabalsta pielīgšanai, kā arī to nošķiršanai no amata pienākumu veikšanai nepieciešamā tehniskā nodrošinājuma.
3. Vadlīnijas ieteicams izmantot, 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, piemēram, publiskas personas kontrolētām kapitālsabiedrībām (piemēram, AS “Air Baltic Corporation”, SIA “Lattelecom”, SIA “Rīgas siltums”).
4. Mēneša atlīdzības noteikšanai var neizmantot nozares kritēriju, ja mēneša atlīdzība noteikta līdz šo vadlīniju apstiprināšanai un tā pārsniedz atalgojuma apmēru vadībai līdzīga izmēra kapitālsabiedrībā konkrētā nozarē. Taču arī šādā gadījumā atlīdzības pārskatīšanai piemērojami vadlīniju III. sadaļas noteikumi.
5. Vadlīnijas izstrādātas, ņemot vērā arī 2016.gadā veiktā salīdzinošā pētījuma par atalgojuma apmēru rezultātus¹ un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrību pārvaldībai (2015)².
6. Šīs vadlīnijas ir vienas no publiskas personas kapitālsabiedrību (turpmāk – kapitālsabiedrības) pārvaldības vadlīnijām.

¹ Pēc Pārresoru koordinācijas centra pasūtījuma SIA “Civitta Latvija” un UAB “Civitta” 2016.gadā veica pētījumu par privāto kapitālsabiedrību valdes locekļu bruto mēneša atlīdzības apmēriem Baltijas valstu kapitālsabiedrībās, kas sagrupētas pa kapitālsabiedrību pamatdarbības nozarēm un pēc to lieluma.

² OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises
<http://www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-soes.htm>

II. Mēneša atlīdzības noteikšana

6. Valdes priekšsēdētāja, valdes locekļa, padomes priekšsēdētāja un padomes locekļa atlīdzību veido mēneša atlīdzība jeb atlīdzības fiksētā daļa un ikgadējā prēmija jeb atlīdzības mainīgā daļa.
7. Mēneša atlīdzībai jābūt pamatotai, konkurētspējīgai, lai darbam valdēs un padomēs piesaistītu atbilstošus profesionāļus, taču vienlaikus arī adekvātai attiecībā pret plānotajiem kapitālsabiedrības mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Nosakot mēneša atlīdzību, ieteicams ievērot šādus principus:
 - 7.1. fiksētās atlīdzības apmēram vēlams nepārsniegt atlīdzības fiksētās daļas apmēru vadībai līdzīga izmēra (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībās privātajā sektorā nozarē, kurā attiecīgā kapitālsabiedrība darbojas. Šajā gadījumā ieteicams izmantot jaunāko Pārresoru koordinācijas centra publicēto salīdzinošā pētījuma par atalgojumu valdes locekļiem privātajā sektorā rezultātus, kā arī citus pieejamos informācijas avotus un pētījumus par atlīdzības līmeni Latvijā un kaimiņvalstīs (piemēram, CV-Online, SIA "Fontes Executive Search" atlīdzības pētījumu u.c.). Ja kapitālsabiedrībai nozarē, kurā tā darbojas, Latvijā nav salīdzināmu uzņēmumu, tā salīdzinājumu veic ar līdzīgiem uzņēmumiem vismaz Baltijas reģionā. Ja nav pieejams pētījums par atlīdzību konkrētā nozarē, var izmantot informāciju par līdzīga izmēra kapitālsabiedrību radniecīgā nozarē.
 - 7.2. mēneša atlīdzībai jābūt konkurētspējīgai ar privāto sektoru tajās publiskas personas kapitālsabiedrībās, kuras pilnībā klasificējas kā komerciālas un darbojas brīvas konkurences apstākļos, bet pārējām kapitālsabiedrībām nepieciešams variēt atlīdzību atkarībā no kapitālsabiedrības darbības komerciālā rakstura, konkurences situācijas un pašu ieņēmumu īpatsvara no visiem ieņēmumiem. Atlīdzība, ievērojot noteikumus ietvertos ierobežojumus, var tikt noteikta lielāka gadījumos, ja valdes veicamo pienākumu apjoms ir plašs un saturiski sarežģīts (t.sk. īstenojamas reorganizācijas, pasākumi finansiālas stabilitātes atjaunošanai, īstenoti vairāki investīciju projekti u.tml.), lai arī kapitālsabiedrības ieņēmumi pārsvarā veidojas no publiskā finansējuma.
8. Nosakot mēneša atlīdzību, izvērtē šādus kritērijus:
 - 8.1. atlīdzības fiksētās daļas apmēru nozarē privātā sektorā attiecīgajam amatam atbilstoša lieluma kapitālsabiedrībā;
 - 8.2. kapitālsabiedrības plānošanas dokumentos (t.sk. vidēja termiņa darbības stratēģijā) izvirzītos mērķus (piemēram, aktīvu vērtības pieaugums, plānoti augsti finanšu un nefinanšu mērķi salīdzinājumā ar vēsturiskajiem datiem un rādītājiem attiecīgajā nozarē u.c.);
 - 8.3. pienākumu apjomu, sarežģītību (piemēram, apjomīgu projektu īstenošana, jaunu funkciju pārņemšana, reorganizācijas īstenošana, ja kapitālsabiedrība darbojas konkurences apstākļos, tirgus daļas iegūšana vai noturēšana u.c.), pārvaldāmos riskus ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un atbildību (piemēram, par konkrētu finanšu vai nefinanšu mērķu sasniegšanu);
 - 8.4. kapitālsabiedrības rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus;

- 8.5. kapitālsabiedrības pašu ieņēmumu īpatsvaru un publisko finanšu resursu īpatsvaru kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos. Par publisko finansējumu uzskatāmas valsts dotācijas, Eiropas Savienības struktūrfondu līdzekļi, ieņēmumi, kas gūti no pakalpojumu sniegšanas valsts pārvaldes deleģēto uzdevumu un attiecīgi noslēgto finansēšanas līgumu ietvaros, kā arī gadījumos, kad kapitālsabiedrības pakalpojumu saņēmējs un maksātājs galvenokārt ir publiskas personas institūcijas (izņēmums, ja kapitālsabiedrība resursus piesaista projektu iesniegumu atlases procesā).
- 8.6. Ja kapitālsabiedrības pārskata gada ieņēmumus vairāk kā 80% apmērā veido tieši vai netieši saņemts publiskais finansējums, atlīdzības apmēru ieteicams 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:
- 8.6.1. 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;
- 8.6.2. kapitālsabiedrības lielumu raksturojošie rādītāji ir būtiski augstāki nekā attiecīgās kapitālsabiedrību lieluma grupas rādītāju augšējās robežas. Piemēram, tiek būtiski (vairākas reizes) pārsniegts lielai kapitālsabiedrībai noteiktais apgrozījuma vai bilances kopsummas apjoms vai minimālais darbinieku skaits (piemēram, darbinieku skaits lielajās valsts kapitālsabiedrībās);
- 8.6.3. 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).
9. Nosakot mēneša atlīdzību valdes priekšsēdētājam, ņem vērā:
- 9.1. tiesiski pieļaujamo priekšsēdētāja mēneša atlīdzības diapazonu atbilstoši Atlīdzības noteikumiem (piemēram, mazai kapitālsabiedrībai 2017. gadā valdes priekšsēdētāja atlīdzības diapazons ir 859 – 4295 eiro)³;
- 9.2. vadlīniju 7. un 8. punktā minētos principus un kritērijus.
10. Ja saskaņā ar kapitālsabiedrības statūtiem tās valde sastāv no viena valdes locekļa, valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēra noteikšanai piemēro vadlīniju 9. punktā minētos principus un kritērijus.

³ Balstoties Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos eiro

11. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru valdes loceklim, ņem vērā:
 - 11.1. tiesiski pieļaujamo procentuālo attiecību no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības – līdz 90%;
 - 11.2. vidējo valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēra īpatsvaru pret valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzību privātajā sektorā līdzīga lieluma uzņēmumā tajā pašā nozarē⁴;
 - 11.3. vadlīniju 7. un 8. punktā minētos principus un kritērijus.
12. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru padomes priekšsēdētājam, ņem vērā:
 - 12.1. tiesiski pieļaujamo priekšsēdētāja mēneša atlīdzības diapazonu atbilstoši Atlīdzības noteikumiem (piemēram, vidējai kapitālsabiedrībai 2017. gadā padomes priekšsēdētāja atlīdzības diapazons ir 859 – 2061 euro);
 - 12.2. ka, padomes priekšsēdētājam mēneša atlīdzības īpatsvars veido aptuveni 30% no valdes priekšsēdētājam noteiktās mēneša atlīdzības tajā pašā kapitālsabiedrībā;
 - 12.3. vadlīniju 7. un 8. punktā minētos principus un kritērijus.
13. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru padomes loceklim, ņem vērā:
 - 13.1. tiesiski pieļaujamo procentuālo attiecību no padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības – līdz 90 %;
 - 13.2. vadlīniju 7. un 8. punktā minētos principus un kritērijus.

III. Mēneša atlīdzības pārskatīšana un prēmijas apjoma noteikšana

14. Mēneša atlīdzības apmēru var pārskatīt reizi gadā pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas. Valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra palielināšanās nav pietiekams pamatojums, lai lemtu par valdes vai padomes locekļu mēnešalgas paaugstināšanu, jo mēneša atlīdzības apmērs saistāms ar vadlīniju 7. un 8. punktā minētajiem principiem un kritērijiem.
15. Pārskatot mēneša atlīdzību, ņem vērā Atlīdzības noteikumu 13. punktā noteikto mēneša atlīdzības kāpuma ierobežojumu 25 %, ja attiecināms.
16. Lēmumu par prēmijas (atlīdzības mainīgas daļas) izmaksāšanu pieņem pēc gada pārskata apstiprināšanas un kapitālsabiedrības, tās valdes un padomes darbības pārskata gadā izvērtēšanas.
17. Pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas kapitālsabiedrības valde iesniedz kapitālsabiedrības padomei (ja tāda izveidota) vai kapitāla daļu turētājam katra valdes locekļa iepriekšējā gada darbības pašnovērtējumu. Padome iesniedz kapitāla daļu turētājam padomes iepriekšējā gada darbības pašnovērtējumu. Pašnovērtējumu iesniedz vienlaikus ar kapitālsabiedrības darbības rezultātu izvērtējumu.

⁴ Salīdzinošais pētījums par atalgojuma apmēru

http://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/Dokumenti_pdf/PKC_petijums_atalgojums_kap_sab.pdf

18. Valdes locekļa prēmijas noteikšanā ņem vērā:
 - 18.1. kapitālsabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā;
 - 18.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un kapitālsabiedrības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;
 - 18.3. valdes locekļa individuālos darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā.

19. Valsts izšķirošajā ietekmē esošajām kapitālsabiedrībām par 18.1. un 18.2. 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”.

20. Ieteicams valdes locekļa darbību iepriekšējā gadā un tā ieguldījumu kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanā vērtēt atbilstoši katram valdes loceklim individuāli noteikto sasniedzamo darba izpildes rādītāju (KPI – *key performance indicators*) rezultātiem. Piemēram, katra valdes locekļa atbildības jomas rezultātu sasniegšana – realizētie iepirkumi projektēšanas darbiem, pašu ieņēmumu apjoms, likviditāte, apmeklētība (izrādes zāles piepildījums), slimnīcu gultu noslogojums (%), pirmizrāžu skaits u.tml. Valdes locekļu darbību pārskata gadā var vērtēt kā visu valdes locekļu kopdarbu, ja attiecīgajai kapitālsabiedrībai ir izstrādāta, aprobēta un jau praksē izmantota valdes darbības vērtēšanas metodika.

21. Ja kapitālsabiedrībā ir viens valdes loceklis, tad var vērtēt, ka kapitālsabiedrības darbības rezultāti kopumā raksturo arī valdes locekļa darbu iepriekšējā gadā.

22. Kapitālsabiedrības padomes locekļu darbu vērtē, ņemot vērā:
 - 22.1. padomes locekļa pašvērtējumu par tā darbu pārskata gadā atbilstoši darba plānam (kalendāram), kā arī Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 107. pantā un kapitālsabiedrības statūtos minēto padomes uzdevumu izpildi;
 - 22.2. katra padomes locekļa ieguldījumu (t.sk. komiteju apmeklējumu un aktivitāti lēmumu pieņemšanā);
 - 22.3. tādu padomes uzdevumu izpildi, kuriem nav sistemātiska rakstura, piemēram, vidēja termiņa stratēģijas apstiprināšana, dalība valdes locekļu nominācijas procesā, atlīdzības noteikšana valdes locekļiem u.c.

23. Nosakot prēmijas apmēru, ņemt vērā tiesiski pieļaujamo prēmijas apmēru atbilstoši Kapitālsabiedrību likumā noteiktajam (2017. gadā valdes loceklim maksimāli pieļaujamā ir divu mēnešu atlīdzību apmērā, bet padomes loceklim ir vienas mēneša atlīdzības apmērā) un ieteicams noteikt šādā apmērā no maksimāli pieļaujamās, proporcionāli nostrādātajam laikam pārskata gadā:
 - 23.1. 100 %, ja valdes locekļa vai padomes locekļa darba rezultāti novērtēti ar vērtējumu “ļoti labi” un kapitālsabiedrības darbības rezultāti novērtēti vismaz ar vērtējumu “labi” vai visi attiecīgajam pārskata gadam kapitālsabiedrībā plānotie mērķi sasniegti, pārsniegti.
 - 23.2. līdz 75 %, ja valdes locekļa vai padomes locekļa darba rezultāti novērtēti ar vērtējumu “labi” un kapitālsabiedrības darbības vērtējums vismaz – “labi”.

- 23.3. līdz 50 %, ja valdes locekļa vai padomes locekļa darba rezultāti novērtēti ar vērtējumu “ļoti labi” un kapitālsabiedrības darbības vērtējums – “apmierinoši”.
- 23.4. līdz 30 %, ja valdes locekļa vai padomes locekļa darba rezultāti novērtēti ar vērtējumu “labi” un kapitālsabiedrības darbības vērtējums – “apmierinoši”.
24. Neatkarīgi no valdes locekļu vai padomes darba novērtējuma prēmiju (atlīdzības mainīgo daļu) neizmaksā, ja kapitālsabiedrības darbības rezultāti novērtēti ar vērtējumu “neapmierinoši” vai ja pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtiskus riskus kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai, tai skaitā, ja kapitālsabiedrībai pārskata gadā ir nodokļu vai nodevu parādi, kuru kopsumma pārsniedz 150 eiro vai kapitālsabiedrības rīcībā nav pietiekami finanšu līdzekļi prēmiju izmaksai.

IV. Apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts

25. Kapitālsabiedrību likums paredz papildus pielīgt tikai apdrošināšanu un atsaukšanas pabalstu.
26. Ja valdes amata pilnvaras attiecīgajā kapitālsabiedrībā pilda, ņemot vērā arī iepriekšējos pilnvaru termiņus:
- 26.1. mazāk kā 3 gadus – atsaukšanas pabalstu nosaka vienas mēneša atlīdzības apmērā;
 - 26.2. 3 līdz 5 gadus – atsaukšanas pabalstu nosaka divu mēnešu atlīdzību apmērā;
 - 26.3. vairāk kā 5 gadus – atsaukšanas pabalstu nosaka trīs mēnešu atlīdzību apmērā.
27. Valdes vai padomes loceklim var paredzēt dažādus apdrošināšanas veidus. Taču izvēloties kādu konkrētu apdrošināšanas veidu (t.sk. civiltiesisko vai veselības), ieteicams katrā gadījumā izvērtēt to nepieciešamību un lietderību gan valdes, gan padomes locekļa veicamo pienākumu kontekstā (veselības apdrošināšana, ceļojuma apdrošināšana komandējuma laikā).
28. Nav ieteicams pielīgt tādu apdrošināšanas veidu, kas nav saistīts ar amata pienākumu veikšanu vai pēc būtības vērtējams kā papildus atlīdzība, piemēram, uzkrājošā dzīvības apdrošināšana.
29. Noslēgtie apdrošināšanas līgumi, kuri neatbilst lietderības prasībām, var turpināt darboties līdz to termiņa beigām, taču jaunu līgumu slēgšana vai esošo pagarināšana nav uzskatāma par labu praksi.

V. Amatu savienošana un vienotās atlīdzības nošķiršana no mēneša atlīdzības

30. Kapitālsabiedrības valdes priekšsēdētāja, valdes locekļa, padomes priekšsēdētāja vai padomes locekļa amatu var savienot ar ne vairāk kā diviem citiem algotiem amatiem vai citādi atlīdzinātiem valsts amatpersonas amatiem vai amatiem citās publiskas personas institūcijās, ievērojot likumu Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā. Pirms amatu savienošanas amata pretendents jāsaņem atļauja amatu savienošanai no

institūcijas, kura iecēlusi, ievēlējusi vai apstiprinājusi esošajā amatā, izvērtējot, vai savienojamā amata ieņemšana nekavēs pretendentu pildīt atbilstošā apmērā un kvalitātē tā pašreizējos amata pienākumus.

31. Vienotā atlīdzība sastāv no atlīdzības par valdes locekļa vai valdes priekšsēdētāja amata pienākumu veikšanu un atlīdzības par cita algota amata pienākumu veikšanu tajā pašā kapitālsabiedrībā. Ja valdes loceklis savieno valdes locekļa amatu ar citu algotu amatu tai pašā kapitālsabiedrībā, tad atlīdzības par cita amata pienākumu veikšanu pieļaujamā maksimālā proporcija ir 20% no vienotās mēneša atlīdzības, bet atlīdzības īpatsvars par valdes priekšsēdētāja vai valdes locekļa amata pienākumu izpildi nevar būt mazāks par 80% no vienotās mēneša atlīdzības kapitālsabiedrībā.

Piemērs

Valdes loceklis tajā pašā kapitālsabiedrībā uz cita līguma, piemēram, darba līguma, pamata veic arī ārsta pienākumus.

Vienotā atlīdzība šajā kapitālsabiedrībā attiecīgajam valdes loceklim ir 1000 eiro
Mēneša atlīdzība par valdes locekļa amata pienākumu veikšanu – vismaz 800 eiro
Atlīdzība par ārsta pienākumu veikšanu, ne vairāk kā 200 eiro

vai

Mēneša atlīdzība par valdes locekļa amata pienākumu veikšanu – 900 eiro

Atlīdzība par ārsta pienākumu veikšanu, ne vairāk kā 100 eiro

Šajā gadījumā mēneša atlīdzības par valdes locekļa pienākumu veikšanu un mēneša atlīdzības par ārsta pienākumu veikšanu attiecība ir 90% pret 10%.

Nepareizi

Vienotā atlīdzība šajā kapitālsabiedrībā attiecīgajam valdes loceklim ir 1000 eiro

Mēneša atlīdzība par valdes locekļa amata pienākumu veikšanu – 600 eiro

Atlīdzība par ārsta pienākumu veikšanu 400 eiro

Šajā gadījumā mēneša atlīdzības par valdes locekļa pienākumu veikšanu un mēneša atlīdzības par ārsta pienākumu veikšanu attiecība ir 60% pret 40%.

VI. Citi jautājumi

32. Valdes un padomes locekļiem ir tiesības saņemt to amata pienākumu veikšanai nepieciešamo nodrošinājumu.
33. Nodrošinājuma piešķiršanas, izmantošanas un pienākumu izpildei nepieciešamo izdevumu kompensēšanas kārtību, apmērus un nosacījumus detalizēti jāatrunā atsevišķā valdes vai padomes darbību reglamentējošā dokumentā.
34. 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.