



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
2020.gada 28.augusta sēdē (prot. Nr.4 1.§)

APSTIPRINĀTS
Pārresoru koordinācijas centra
vadītājs P.Vilks

(paraksts*)

*Dokuments ir parakstīts ar drošu
elektronisko parakstu

2020.gada 18.septembrī
Nr.1.2-23/4/1

**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 pārvaldības likums) un Ministru kabineta 2020.gada 4.februāra noteikumi Nr.63 “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 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, piemēram, publiskas personas kontrolētām kapitālsabiedrībām (piemēram, AS “Air Baltic Corporation”, SIA “Tet”, AS “Rīgas siltums”).
4. Vadlīnijas izstrādātas, ņemot vērā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrību pārvaldībai (2015)¹, Valsts kontroles 2020.gada 31.marta revīzijas ziņojumā “Vai valstij tieši un pastarpināti piederošo kapitālsabiedrību valdes locekļu atlīdzības regulējums ir pietiekams”² secināto un Pārresoru koordinācijas centra sniegtajos skaidrojumus tiesiskā regulējuma piemērošanā un interpretācijā.
5. Šīs vadlīnijas ir vienas no publiskas personas kapitālsabiedrību (turpmāk – kapitālsabiedrības) pārvaldības vadlīnijām.
6. Atlīdzības noteikšanai valdes un padomes locekļiem kapitāla daļu turētājs vai padome piemēro vadlīniju principus, pievienojot pamatojumu lēmumam par atlīdzības noteikšanu, vai apstiprina citu aprēķinu kārtību, saskaņā ar kuru tiek noteikta katra valdes un padomes locekļa mēneša atlīdzība, pārskatīta mēneša atlīdzība, kā arī noteikts atsaukšanas pabalsts un noteikts prēmijas apjoms valdes locekļiem. Atlīdzības apmēra noteikšanas pamatojums katram valdes un padomes loceklim tiek dokumentēts un pievienots attiecīgajam lēmumam par mēneša atlīdzības, prēmijas noteikšanu vai mēneša atlīdzības pārskatīšanu, atsaukšanas pabalsta un apdrošināšanas noteikšanu un

¹ OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises
<http://www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-soes.htm>

² Pieejams http://www.lrvk.gov.lv/uploads/reviziju-zinojumi/2018/2.4.1-34_2018/Rev%C4%ABzijas%20zi%C5%86ojums%20kapsab.pdf

piešķiršanu. Šo punktu piemēro visu turpmāko lēmumu, kas saistīti ar atlīdzības noteikšanu un pārskatīšanu, pieņemšanā.

II. Atlīdzības noteikšana

7. Valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa atlīdzību veido mēneša atlīdzība jeb atlīdzības fiksētā daļa un ikgadējā prēmija jeb atlīdzības mainīgā daļa. Padomes priekšsēdētāja un padomes locekļa mēneša atlīdzību veido tikai atlīdzības fiksētā daļa, jo padomes locekļiem prēmijas netiek izmaksātas.
8. 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, jāievēro šādi principi:
 - 8.1. fiksētās atlīdzības apmēram vēlamams nepārsniegt līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrību vadības atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru privātajā sektorā nozarē, kurā attiecīgā kapitālsabiedrība darbojas.
 - 8.2. 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, ieņēmumu gūšanas veidiem, deleģēto publiskās pārvaldes uzdevumu izpildes apjoma, konkurences situācijas un pašu ieņēmumu īpatsvara no kopējiem ieņēmumiem. Atlīdzība var tikt noteikta lielāka, ievērojot Atlīdzības noteikumos ietvertos ierobežojumus, gadījumos, ja valdes veicamo pienākumu apjoms ir plašs un saturiski sarežģīts (t.sk. īstenojamas reorganizācijas, pasākumi finansiālas stabilitātes atjaunošanai, īstenojami vairāki investīciju projekti u.tml.), lai arī kapitālsabiedrības ieņēmumi pārsvarā veidojas no publiskā finansējuma (skatīt skaidrojumu šo vadlīniju 9.5.punktā).
9. Nosakot mēneša atlīdzību, jāizvērtē šādus kritērijus:
 - 9.1. atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru nozarē privātā sektorā attiecīgajam amatam atbilstoša lieluma kapitālsabiedrībā;
 - 9.2. 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.);
 - 9.3. 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);
 - 9.4. kapitālsabiedrības rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus;

- 9.5. 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.
- 9.6. 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:
- 9.6.1. 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;
- 9.6.2. 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);
- 9.6.3. 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).
10. Valdes un padomes locekļu atlīdzības aprēķinu kārtībā vai pamatojumā lēmumam par atalgojuma noteikšanu (vadlīniju 6.punkts) kapitāldaļu turētājs vai padome pēc saviem ieskatiem nosaka katra 9.punktā minētā kritērija procentuālo ietekmi mēneša atlīdzības noteikšanā (skatīt piemērus vadlīniju 1.pielikumā).
11. Nosakot mēneša atlīdzību valdes priekšsēdētājam, ņem vērā:
- 11.1. tiesiski pieļaujamo priekšsēdētāja mēneša atlīdzības diapazonu atbilstoši Atlīdzības noteikumiem (piemēram, mazai kapitālsabiedrībai 2020. gadā valdes priekšsēdētāja atlīdzības diapazons ir 1 076 – 5 380 euro)³;

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

- 11.2. vadlīniju 8. un 9. punktā minētos principus un kritērijus.
12. Ja saskaņā ar kapitālsabiedrības statūtiem tās valde sastāv no viena valdes locekļa, valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēra noteikšanai piemēro vadlīniju 11. punktā minētos principus un kritērijus.
13. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru valdes loceklim, ņem vērā:
- 13.1. tiesiski pieļaujamo procentuālo attiecību no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības – līdz 90%;
 - 13.2. vidējo valdes locekļa mēneša atlīdzības apmēra īpatsvaru pret valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzību privātajā sektorā līdzīga lieluma uzņēmumā tajā pašā nozarē⁴;
 - 13.3. vadlīniju 8. un 9. punktā minētos principus un kritērijus.
14. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru padomes priekšsēdētājam, ņem vērā:
- 14.1. tiesiski pieļaujamo priekšsēdētāja mēneša atlīdzības diapazonu atbilstoši Atlīdzības noteikumiem (piemēram, vidējai kapitālsabiedrībai 2020. gadā padomes priekšsēdētāja atlīdzības diapazons ir 1 076 – 2 582 *euro*);
 - 14.2. ka, padomes priekšsēdētājam mēneša atlīdzības īpatsvars ir ne vairāk kā 30% no valdes priekšsēdētājam noteiktās mēneša atlīdzības tajā pašā kapitālsabiedrībā;
 - 14.3. vadlīniju 8. un 9. punktā minētos principus un kritērijus.
15. Nosakot mēneša atlīdzības apmēru padomes loceklim, ņem vērā:
- 15.1. tiesiski pieļaujamo procentuālo attiecību no padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības – līdz 90 %;
 - 15.2. vadlīniju 8. un 9. punktā minētos principus un kritērijus.

III. Mēneša atlīdzības pārskatīšana un prēmijas apjoma noteikšana

16. Mēneša atlīdzības apmēru var pārskatīt reizi gadā pēc kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas, kā arī pēc darbības rezultātu apstiprināšanas, izvērtējot vadlīnijās minētos principus, kritērijus un pieņemot lēmumu par atlīdzības pārskatīšanu vai saglabāšanu. Valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra palielināšanās nav pietiekams pamatojums, lai lemtu par valdes vai padomes locekļu mēnešalgas automātisku paaugstināšanu proporcionāli vidējās darba samaksas pieaugumam tautsaimniecībā, jo mēneša atlīdzības apmērs ir nosakāms, ņemot vērā vadlīniju 8. un 9. punktā minētos principus un kritērijus.
17. Pārskatot mēneša atlīdzību, ņem vērā Atlīdzības noteikumu 13. punktā noteikto mēneša atlīdzības kāpuma ierobežojumu 25 %, ja attiecināms.

⁴ Salīdzinošais pētījums par atalgojuma apmēru

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

18. Ja valdes vai padomes loceklis atkārtoti tiek iecelts amatā, ar viņu tiek slēgts jauns pilnvarojuma līgums un mēneša atlīdzība tiek noteikta atbilstoši vadlīniju 8. un 9.punktā noteiktajam.
19. Lēmumu par prēmijas (atlīdzības mainīgas daļas) izmaksāšanu valdes loceklim pieņem pēc gada pārskata apstiprināšanas un kapitālsabiedrības, tās valdes un padomes darbības rezultātu pārskata gadā izvērtēšanas.
20. 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.
21. Atbilstoši Kapitālsabiedrību pārvaldības likumam valdes locekļa prēmijas noteikšanā ņem vērā:
 - 21.1. kapitālsabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā;
 - 21.2. vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un kapitālsabiedrības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;
 - 21.3. valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā.
22. Valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai kapitāla daļu turētājs vai padome pēc saviem ieskatiem nosaka katra kritērija procentuālo īpatsvaru prēmijas apmēra noteikšanā (piemēram, 21.1.punkta kritērija īpatsvars - 30%, 21.2.punkta – 35%, 21.3.punkta – 35%).
23. Lai noteiktu kapitālsabiedrības darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā (21.1.punkts), padome vai kapitāla daļu turētājs (ja padome nav izveidota) vērtē ikgadējā budžeta izpildi pret plānoto⁵. Novērtēšanas piemērs ir vadlīniju 2.pielikumā.
24. Valsts izšķirošajā ietekmē esošajām kapitālsabiedrībām par 21.2. 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.
25. Valdes locekļa darbību iepriekšējā gadā (21.3.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 Pārresoru koordinācijas centra apstiprinātās vadlīnijas “Vadlīnijas valdes un padomes locekļu darbības rezultātu izvērtēšanai”.
26. Ja kapitālsabiedrībā ir viens valdes loceklis, tad kapitālsabiedrības darbības rezultāti kopumā raksturo arī valdes locekļa darbu iepriekšējā gadā.

⁵ 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.

27. Nosakot prēmijas apmēru, jāņem vērā tiesiski pieļaujamo prēmijas apmēru atbilstoši Kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajam. Prēmijas aprēķinam izmanto mēneša atlīdzības apmēru, kas ir spēkā, izskatot jautājumu par valdes locekļa prēmijas noteikšanu.
28. Prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendārajiem mēnešiem) pārskata gadā, izvērtējot katra kritērija izpildi (skatīt piemēru vadlīniju 2. pielikumā).
29. Neatkarīgi no valdes locekļu darba novērtējuma prēmiju (atlīdzības mainīgo daļu) neizmaksā, ja iestājas viens no šādiem apstākļiem:
 - 29.1. kapitālsabiedrības darbības rezultāti novērtēti ar vērtējumu “neapmierinoši”;
 - 29.2. svītrots;
 - 29.3. ja pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, kas rada būtiskus riskus kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai.

IV. Apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts

30. Kapitālsabiedrību pārvaldības likums paredz papildus pielīgt tikai apdrošināšanu un atsaukšanas pabalstu.
31. Atsaukšanas pabalstu neizmaksā, ja:
 - 31.1. valdes loceklis pēc savas vēlēšanās uzteic pilnvarojuma līgumu Komerclikuma 224. panta astotajā daļā un 306. panta trešajā daļā, kas paredz, ka valdes loceklis var jebkurā laikā atstāt valdes locekļa amatu, par to iesniedzot paziņojumu sabiedrībai, noteiktajā kārtībā;
 - 31.2. atsaukšana ir saistīta ar pilnvaru pārkāpšanu, pienākumu neizpildi vai nepienācīgu izpildi, kā arī ar kaitējuma nodarīšanu sabiedrības interesēm;
 - 31.3. valdes loceklis ievēlēts šā Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta astotās daļas 2.punktā vai 37.panta ceturtās daļas 2.punktā noteiktajā kārtībā;
 - 31.4. ja pilnvarojuma līgumā ir paredzēti citi gadījumi, kuriem iestājoties, netiek izmaksāts atsaukšanas pabalsts.
32. Ja valdes loceklis amata pilnvaras attiecīgajā kapitālsabiedrībā nepārtraukti pilda:
 - 32.1. mazāk kā 2 gadus, bet vismaz pusgadu – 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.
33. Valdes vai padomes loceklim var paredzēt dažādus apdrošināšanas veidus. Taču izvēloties kādu konkrētu apdrošināšanas veidu (t.sk. civiltiesisko, nelaimes gadījumu vai veselības), ieteicams katrā gadījumā izvērtēt to nepieciešamību un lietderību gan valdes, gan padomes locekļa veicamo pienākumu kontekstā (apdrošināšana nelaimes gadījumiem, veselības apdrošināšana, ceļojuma apdrošināšana komandējuma laikā).
34. Nedrīkst pielīgt tādu apdrošināšanas veidu, kas nav saistīts ar amata pienākumu veikšanu vai pēc būtības vērtējams kā papildu atlīdzība, piemēram, uzkrājošā dzīvības apdrošināšana.

35. 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

36. 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.
37. 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 *euro*

Mēneša atlīdzība par valdes locekļa amata pienākumu veikšanu – vismaz 800 *euro*

Atlīdzība par ārsta pienākumu veikšanu, ne vairāk kā 200 *euro*

vai

Mēneša atlīdzība par valdes locekļa amata pienākumu veikšanu – 900 *euro*

Atlīdzība par ārsta pienākumu veikšanu, ne vairāk kā 100 *euro*

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 *euro*

Mēneša atlīdzība par valdes locekļa amata pienākumu veikšanu – 600 *euro*

Atlīdzība par ārsta pienākumu veikšanu 400 *euro*

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

38. Pieņemot lēmumu par amatu savienošanu tajā pašā kapitālsabiedrībā, jāizvērtē tā pamatojums, kā arī vai otrs amats nav valdes locekļa vai valdes locekļa amata pienākumus pēc būtības dublējošs. Izvērtējamā ietver efektivitātes pamatojumu par amata vietu kapitālsabiedrības pārvaldes struktūrā (ņemot vērā gan kapitālsabiedrības lielumu, nozares specifiku, pienākumu sadali, darba organizāciju u.tml.), amata ietvaros veicamo pienākumu uzskaitījumu (amata apraksta saturs), citus kritērijus, kas kapitāla daļu turētāja vai padomes (ja, tāda izveidota) ieskatā ir nepieciešami, lai pamatotu amata vietas un

valdes locekļa amata savienošanas nepieciešamību un efektivitāti kapitālsabiedrības pārvaldes struktūrā.

VI. Citi jautājumi

39. Ja ar valdes vai padomes locekli tajā pašā kapitālsabiedrībā ir paredzēts noslēgt vai ir jau noslēgts uzņēmuma vai autoratlīdzības līgums, jāvērtē tā pamatotība un lietderība, lai izvairītos no interešu konflikta vai nepienācīgas noslēgtā līguma izpildes kontroles un ievērotu vienotās atlīdzības nosacījumus.
40. Valdes un padomes locekļiem ir tiesības saņemt to amata pienākumu veikšanai nepieciešamo nodrošinājumu.
41. 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.
42. 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.
43. Lai nodrošinātu valdes loceklim tiesības uz atpūtu⁶, 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 prombūtnei, var detalizēti atrunāt pilnvarojuma līgumā vai atsevišķā valdes darbību reglamentējošā dokumentā.

⁶ 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

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 ⁷ 3500-4 000 EUR	3 750 EUR
Kapitālsabiedrības plānošanas dokumentos (t.sk. vidēja termiņa darbības stratēģijā) izvirzīti ambiciozi, grūti sasniedzami 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%)
Pienākumu apjoms, sarežģītība, pārvaldāmi riski ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un atbildību	0-10%* papildu bāzes atalgojumam	Plānota būtiska programma izdevumu samazināšanai, kas ir valdes locekļa atbildības jomā	188 EUR (5%)
Kapitālsabiedrības rīcībā esošie atlīdzības izmaksai pieejamie finanšu līdzekļi	0-5%* papildu bāzes atalgojuma	Plānotais vadības personāla atlīdzību pieaugums kapitālsabiedrībā 1%	37,5 EUR (1%)
Kapitālsabiedrības pašu ieņēmumu īpatsvars un publisko finanšu resursu īpatsvars kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos	līdz 20%* samazinājums bāzes atalgojumam	Kapitālsabiedrības finansējums no publiskajiem resursiem (tiešais un netiešais) ir 60%, bet komercpakalpojumi ir papildu	Samazina par 750 EUR (20%)
Kopā			3 226 EUR

* nosaka kapitāldaļu turētājs vai padome pēc saviem ieskatiem

⁷ Pārresoru koordinācijas centra publicēto salīdzinošā pētījuma par atalgojumu valdes locekļiem privātajā sektorā rezultātus, SIA "Fontes Executive Search" vai citu informācijas avotu, ko kapitālsabiedrība izmanto citu amata pozīciju atalgojuma noteikšanai

Piemērs padomes locekļa atlīdzības aprēķināšanai

Kritērijs	Procentuālā ietekme	Pamatojums	Atalgojuma daļa
Padomes priekšsēdētāja atalgojums	Bāzes atalgojums	Apstiprināts akcionāra sanāksmē	2 000 EUR
Līdz 90% padomes priekšsēdētāja mēneša atlīdzība	80%* no padomes priekšsēdētāja atalgojums	Priekšsēdētāja darba apjoms iepriekšējā periodā bijis par 20% lielāks	1 600 EUR (sākotnējais)
Atlīdzības fiksētās daļas apmērs nozarē privātā sektorā attiecīgajam amatam atbilstoša lieluma kapitālsabiedrībā	Salīdzinoša vērtība	Nepārsniedz pētījumā vai saņemtajā informācijā par atalgojumu iepriekšējā periodā ⁸ 2 500 EUR	Nepārsniedz
Kapitālsabiedrības plānošanas dokumentos (t.sk. vidēja termiņa darbības stratēģijā) izvirzīti ambiciozi, grūti sasniedzami mērķi	0-2%* papildu sākotnējam	Nav būtiski lielāki vai ar nelielu pieauguma tendenci (1-2%), salīdzinot ar iepriekšējo periodu var ir pat zemāki salīdzinot ar faktu iepriekšējā gadā	0 EUR (0%)
Pienākumu apjoms, sarežģītība, pārvaldāmi riski ar būtisku ietekmi uz kapitālsabiedrības darbību un atbildību	0-5%* papildu sākotnējam	Plānota personāla komitejas izveidošana, kas ir padomes locekļa atbildības jomā	48 EUR (3%)
Kapitālsabiedrības rīcībā esošie atlīdzības izmaksai pieejamie finanšu līdzekļi	0-5%* papildu sākotnējam	Plānotais vadības personāla atlīdzību pieaugums kapitālsabiedrībā 2%	32 EUR (2%)
Kapitālsabiedrības pašu ieņēmumu īpatsvars un publisko finanšu resursu īpatsvars kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos	Līdz 20%* samazinājums	Kapitālsabiedrībai nav tiešs vai netiešs publiskais finansējums	Samazinājums 0 EUR (0%)
Kopā			1 680 EUR

* nosaka kapitāldaļu turētājs pēc saviem ieskatiem

⁸ Pārresoru koordinācijas centra publicēto salīdzinošā pētījuma par atalgojumu valdes locekļiem privātajā sektorā rezultātus, SIA "Fontes Executive Search" vai citu informācijas avotu, ko kapitālsabiedrība izmanto citu amata pozīciju atalgojuma noteikšanai

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 ⁹ 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
Valdes locekļa individuālie darbības	350 EUR (35%)	1) 4,5-5 balles no 5 vai 90-100 punkti	1) 350 EUR

⁹ Ja kapitālsabiedrībai ir būtiskas budžeta pozīcijas (Apgrozījums, investīciju plāns, peļņa), ko nepieciešams sasniegt, tās var vērtēt atsevišķi

rezultāti iepriekšējā pārskata gadā		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	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.