

Talsu novada domes 2023. gada 27. aprīļa noteikumiem Nr.3

“Grozījumi Talsu novada domes 2021. gada 26. augusta noteikumos “Noteikumi
par Talsu novada pašvaldības kapitālsabiedrību
un kapitāla daļu pārvaldības kārtību””

*(Ar Talsu novada pašvaldības domes 27.04.2023. lēmumu Nr. 201 apstiprinātajā
noteikumu redakcijā)*

Talsu novada pašvaldības
kapitālsabiedrību valdes locekļu atlīdzības noteikšanas kārtība

1. Vispārīgie jautājumi

1. Noteikumi nosaka kārtību, kādā tiek noteikta Talsu novada pašvaldības kontrolētu¹ kapitālsabiedrību (turpmāk – Kapitālsabiedrība) valdes locekļu atlīdzība.
2. Noteikumu mērķis ir noteikt Talsu novada pašvaldību kapitālsabiedrību valdes atalgojuma vispārējos principus, veicinot kapitālsabiedrību stratēģiju īstenošanu, ilgtermiņa interešu aizsardzību un ilgtspēju.
3. Valdes atalgojums ietver:
 - 3.1. pastāvīgo (fiksēto) ikmēneša atlīdzības daļu (turpmāk – Mēneša) – atlīdzības ikmēneša nemainīgā daļa, kas tiek noteikta atbilstoši personas profesionālai pieredzei, pienākumiem un to nosaka uz visu valdes locekļa pilnvaru termiņu ar tiesībām to pārskatīt reizi gadā; 3.2. mainīgo atlīdzības daļu – prēmijas, ko papildus fiksētai atlīdzības daļai piešķir par finanšu gadu, ja tiek izpildīti konkrētam valdes loceklim iepriekš izvirzītie darba snieguma rādītāji;
 - 3.3. citus papildus labumus – jebkura veida labumi, ko Kapitālsabiedrība var piešķirt papildus fiksētajai un mainīgai atlīdzības daļai, piemēram veselības apdrošināšana, automašīnas nodošana lietošanā, mobilās sakaru ierīces izmantošana noteiktu limitu ietvaros u.tml;
4. Atalgojumu valdes loceklim nosaka Kapitālsabiedrības dalībnieku sapulce, ievērojot Ministru kabineta noteikumos paredzēto mēneša atlīdzības apmēru. Lēmuma pieņemšanai, kapitāla daļu turētāja uzdevumā var tikt izveidota Komisija, kuras sastāvā tiek iekļauti Pašvaldības Centrālās administrācijas Finanšu un grāmatvedības nodaļas, Juridiskās nodaļas un Attīstības un plānošanas nodaļas, Informāciju tehnoloģiju nodaļas, Kvalitātes vadības un uzraudzības nodaļas speciālisti.
5. Atlīdzības apmēra noteikšanas pamatojums katram valdes loceklim tiek dokumentēts un pievienots attiecīgajam lēmumam par mēneša atlīdzības, prēmijas noteikšanu vai mēneša atlīdzības pārskatīšanu, atsaukšanas pabalsta noteikšanu un piešķiršanu.
6. Valdes atalgojumu izmaksā Kapitālsabiedrības noteiktajos termiņos un kārtībā.

¹ Ar tieši izšķirošu ietekmi, t.i., iespēju tieši kontrolēt lēmumu pieņemšanu kapitālsabiedrības pārvaldes institūcijā, realizējot līdzdalību vai iecelt tādu kapitālsabiedrības padomes vai valdes locekļu skaitu, kas nodrošina Pašvaldībai balsu vairākumu.

2. Valdes locekļa atlīdzības noteikšana 2.1.

Pastāvīgā (fiksētā) atlīdzības daļa

7. Mēneša atlīdzības noteikšanā tiek piemēroti sekojoši pamatprincipi:

- 7.1. valdes locekļa Mēneša atlīdzības apmērs ir piesaistīts Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicētajam valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēram, tam piemērojot koeficientu, kas noteikts atbilstoši normatīvos aktos noteiktam kapitālsabiedrību iedalījumam (liela, vidēja vai maza);
 - 7.2. valdes locekļa pastāvīgā Mēneša atlīdzība noteikta 90% (deviņdesmit procentu) apmērā no valdes priekšsēdētāja mēneša atlīdzības;
 - 7.3. ja saskaņā ar kapitālsabiedrības statūtiem tās valde sastāv no viena valdes locekļa, valdes locekļa Mēneša atlīdzības apmērs tiek pielīdzināts valdes priekšsēdētāja atlīdzības apmēram;
 - 7.4. valdes locekļa Mēneša atlīdzības maksimālais apmērs nedrīkst pārsniegt:
 - 7.1.1. Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru, kas noapaļots pilnos euro un kam piemērots koeficients 10;
 - 7.1.2. līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrību vadības atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru publiskajā sektorā nozarē², kurā attiecīgā kapitālsabiedrība darbojas;
 - 7.5. Mēneša atlīdzībai jābūt konkurētspējīgai ar privāto sektoru tajās publiskas personas kapitālsabiedrībās, kuras pilnībā klasificējas kā komerciālas un darbojas brīvas konkurences apstākļos, ņemot vērā darbības komerciālo raksturu, ieņēmumu gūšanas veidus, deleģēto publiskās pārvaldes uzdevumu izpildes apjomu, konkurences situāciju un pašu ieņēmumu īpatsvara no kopējiem ieņēmumiem;
 - 7.6. Mēneša atlīdzība var tikt noteikta lielāka, atsevišķos gadījumos, pamatojot, ka valdes veicamo pienākumu apjomu, kas ir plašāks un saturiski sarežģītāks, t.i. paredzamas īstenojama reorganizācija, jāveic būtiski pasākumi finansiālas stabilitātes atjaunošanai, īstenojami vairāki investīciju projekti vienlaicīgi, u.tml.;
 - 7.7. Valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēra palielināšanās nav pietiekams pamatojums, lai lemtu par valdes locekļu Mēneša atlīdzības automātisku paaugstināšanu proporcionāli vidējās darba samaksas pieaugumam tautsaimniecībā;
 - 7.8. pārskatot Mēneša atlīdzību, tās palielinājums nedrīkst pārsniegt 25% salīdzinot ar iepriekšējā pārskata gadā noteikto Mēneša atlīdzības apmēru.
8. Ja valdes loceklis atkārtoti tiek iecelts amatā un ar viņu tiek slēgts jauns pilnvarojuma līgums Mēneša atlīdzība tiek noteikta atbilstoši šo noteikumu 9. punktā noteiktajam.
 9. Kapitālsabiedrības valdes locekļa mēneša fiksētās atlīdzības noteikšanā ņem vērā (Pielikums Nr.1):
 - 9.1. prasmes un iemaņas, kas būtiskas Kapitālsabiedrības darbības nodrošināšanai un izvirzīto mērķu sasniegšanai;

² CSP datiem, Lursoft datu bāzes dati, atbildīgās valsts institūcijas sagatavotais ikgadējais pārskats pār valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām.

- 9.2. atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru nozarē attiecīgajam amatam atbilstoša lieluma publiskā kapitālsabiedrībā;
- 9.3. vidēja termiņa stratēģijā neplānotu vai pilnvarojuma līgumā neminētu, bet kapitālsabiedrības jaunu funkciju vai īpaši svarīgu darba uzdevumu izpildes nodrošināšana;
- 9.4. Kapitālsabiedrības īstenoto uzdevumu sarežģītība (piemēram, lēmumu diapazons un veicamo darbu nozīmība, apjomīgu projektu īstenošana, jaunu funkciju ieviešana, pārvaldāmie riski, kas ietekmē kapitālsabiedrības darbību);
- 9.5. iepriekšējā pārskata gadā iesāktu un tuvākajā pārskata periodā izpildāmu kapitālsabiedrībai nepieciešamu nozīmīgu pārmaiņu vadīšana;
- 9.6. būtisku risku un darbības grūtību novēršana, panākot kapitālsabiedrības darbības, finanšu un nefinanšu mērķu izpildes uzlabošanos;
- 9.7. kapitālsabiedrības rīcībā esošos atlīdzības izmaksai pieejamos finanšu līdzekļus;
- 9.8. 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;
- 9.9. atsevišķi kapitālsabiedrības lielumu raksturojošie rādītāji ir būtiski augstāki nekā attiecīgās kapitālsabiedrību lieluma grupas rādītāju augšējās robežas;
- 9.10. 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;
- 9.11. paredzot apdrošināšanu, tiek izvērtēta tās nepieciešamība un lietderība valdes locekļa veicamo valdes locekļa pienākumu kontekstā (apdrošināšana nelaimes gadījumiem, veselības apdrošināšana, ceļojuma apdrošināšana komandējuma laikā);
- 9.12. ja kapitālsabiedrības pārskata gada kopējos ieņēmumus vairāk kā 80% apmērā veido publiskais finansējums, atlīdzības apmēru nosaka līdz 20 % zemāku.

2.2. Mainīgā atlīdzības daļa

10. Kapitālsabiedrības dalībnieku lēmums par prēmijas (mainīgās atlīdzības daļas) izmaksāšanu valdes loceklim tiek pieņemts pēc gada pārskata apstiprināšanas un kapitālsabiedrības, tās valdes darbības rezultātu pārskata gadā izvērtēšanas un akceptēšanas.
11. Prēmijas noteikšanā valdes locekļiem kapitāla daļu turētāja uzdevumā tiek izveidota Komisija, kura vērtē kapitālsabiedrības un konkrētā valdes locekļa darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā, vidēja termiņa darbības stratēģijā, kā arī ikgadējo finanšu un nefinanšu mērķu un uzdevumu izpildi, budžeta izpildi, attiecīgā pārskata perioda revīzijā vai auditos konstatēto, starp Pašvaldību un kapitālsabiedrību noslēgto līgumu izpildes novērtējumu (Pielikums Nr.2).

12. Komisijas sastāvā tiek iekļauti Pašvaldības Centrālās administrācijas Finanšu un grāmatvedības nodaļas, Juridiskās nodaļas un Attīstības un plānošanas nodaļas, Informāciju tehnoloģiju nodaļas, Kvalitātes vadības un uzraudzības nodaļas speciālisti.
13. Papildus Komisija darbam, saskaņā ar kapitāla daļu turētāja pārstāvja saskaņojumu, var:
 - 13.1. pieaicināt neatkarīgus ekspertus;
 - 13.2. organizēt individuālu sarunas ar valdes locekļiem.
14. Prēmijas par Kapitālsabiedrības pārskata gada rezultātiem aprēķināšana tiek veikta saskaņā ar izvirzīto ikgadējo finanšu un nefinanšu mērķu galveno uzdevumu izpildes analīzi un valdes locekļu darbības pašvērtējumu.
15. Prēmija par saimnieciskās darbības rezultātiem tiek aprēķināta procentos (robežās 0-100) no maksimāli pieļaujamā prēmijas apmēra.
16. Prēmijas noteikšanā tiek izmantoti sekojoši kritēriji un to īpatsvars:
 - 16.1. Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā nosaka 30% no kopējā vērtējuma. Vērtēta tiek:
 - 16.1.1. ikgadējā budžeta izpilde pret plānoto;
 - 16.1.2. Kapitālsabiedrības aktīvu apmērs;
 - 16.1.3. kapitalizācija;
 - 16.1.4. EBITDA;
 - 16.1.5. apgrozījums;
 - 16.1.6. tīrā peļņa;
 - 16.1.7. kopējā likviditātes rādītāja izmaiņas;
 - 16.1.8. debitoru parādu izmaiņas.
 - 16.2. prēmijas apmēru par saimnieciskās darbības rezultātiem no Kapitālsabiedrības neto apgrozījuma samazina proporcionāli pircēju un pasūtītāju, kam izveidots uzkrājums, kopsummas pieaugumam attiecībā pret iepriekšējo pārskata periodu.
 - 16.3. Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem nosaka 35% no kopējā vērtējuma.
 - 16.4. Valdes locekļa individuālā ieguldījuma darbību kopums kapitālsabiedrības ilgtermiņa mērķu izvirzīšanā un sasniegšanā, darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā nosaka 35% no kopējā vērtējuma.
17. Valdes loceklim izmaksājamais prēmijas apmērs nedrīkst pārsniegt 200% (divi simti procenti) no noteiktās mēneša atlīdzības.
18. Prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendārajiem mēnešiem) pārskata gadā, izvērtējot katra kritērija izpildi.
18. Neatkarīgi no valdes locekļu darba novērtējuma prēmiju neizmaksā, ja iestājas viens no šādiem apstākļiem:
 - 18.1. kapitālsabiedrības darbības rezultāti ir pasliktinājušies salīdzinot ar iepriekšējo gadu, ja vien tam nav bijis svarīgs un pamatots iemesls;
 - 18.2. ja pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes (lielākas par 30%) no plānotajiem mērķiem, kas rada būtiskus riskus kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai.

Pielikums Nr.1 Talsu
novada pašvaldības kapitālsabiedrību valdes
locekļu atlīdzības noteikšanas kārtībai

Pašvaldības kapitālsabiedrības valdes priekšsēdētāja/ locekļa mēneša atlīdzības
noteikšanas veidlapa

1. Vispārīgā informācija

1.1. Pašvaldības kapitālsabiedrības nosaukums:	1.2. Pašvaldības kapitālsabiedrības reģistrācijas numurs:
1.3. Amats (valdes priekšsēdētājs vai valdes loceklis)	1.4. Valdes priekšsēdētāja vai valdes locekļa vārds, uzvārds:

2. Kapitālsabiedrības lielums atbilstoši Ministru Kabineta noteikumiem Nr. 63 “Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”

Bilances kopsumma	Neto apgrozījums	Vidējais darbinieku skaits pārskata gadā	Kapitālsabiedrības lielums (maza, vidēja, liela)

3. Valdes locekļa atlīdzības fiksētās daļas apmēra noteikšana

Iepriekšējā gada atlīdzības fiksētās daļas vidējais apmērs nozarē attiecīgajam amatam atbilstoša lieluma kapitālsabiedrībā EUR

--

Kritērijs	Punkti	Pamatojums	Vērtējums
-----------	--------	------------	-----------

Kompetences, prasmes un iemaņas (1-7, par katru nosakot 1 punktu) atbilst amatam noteiktajām prasībām un rada iespēju profesionāli un patstāvīgi veikt amata pienākumus (1- atbilst, 0,5 – daļēji atbilst)	Izglītība (ar kapitālsabiedrības darbību saistītu jomu): 0,5 – bakalaura grāds; 0,5 – maģistra grāds; 1 – stratēģiskā plānošana, vadīšana ³ ; 1 – personālvadība ⁴ ;		
	1 – finanšu pratība un pārvaldība ⁵ ; 1 – attīstības projektu vadība; 1 – IT un digitalizācija ⁶ ; 1 – regulāri tiek veikti kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumi (kursi, semināri, utt.), kur iegūtās zināšanas tiek pielietotas kapitālsabiedrības darbā (sniegta atskaite un pierādījumi)		

Kapitālsabiedrības rīcībā esošie atlīdzības izmaksai pieejamie līdzekļi (0-2)	2 – Ir pieejami nodrošinot Sabiedrības darbības peļņu virs 5 % no neto apgrozījuma 1- pieejami nodrošinot darbības peļņu līdz 5 % no neto apgrozījuma 0 – Nav pieejami		
Kapitālsabiedrību pašu ieņēmumu īpatsvars kapitālsabiedrības kopējos ieņēmumos (0,8-4)	0,8 – 1-30 % 1 – 31-50 % 2 – 51-70 % 3 – 71-90 % 4 – 91-100 %		

atbilstoša personāla piesaiste un kvalifikācijas paaugstināšana, komandas vadīšana, līderība;

³ Vidēja termiņa darbības stratēģijas plānošana, prioritāšu noteikšanu (prasmi formulēt plānus, noteikt prioritātes, plānot, organizēt un kontrolēt savu un citu darbu īsā un ilgstošā laikposmā, nodrošinot efektīvu laika un resursu izmantošanu) Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas Kapitālsabiedrības attīstībai;

⁴ Personālvadības ilgtermiņa plānošana un vadīšana, personālpietiekamība, nodrošināta normatīviem aktiem

- ⁵ Budžeta pārvaldība (budžeta plānošana un kontrole, grozījumu izstrāde, pārskatu sagatavošana, nodrošināta pakalpojumu cenu atbilstība faktiskai pašizmaksai);
- ⁶ IT un digitālās prasmes aktivitāšu attīstība, inovatīvu risinājumu ieviešana, veicinot labāku kopējo datorprasmju līmeni kapitālsabiedrības darbā.

Vidēja termiņa stratēģijā neplānotas vai pilnvarojuma līgumā neminētas, bet kapitālsabiedrības jaunas funkcijas vai īpaši svarīga darba uzdevuma izpildes nodrošināšana (jaunu projektu, darbības veidu, jauninājumu/inovāciju ieviešana, to lietderība, nozīmīgums, ieguvumi sabiedrībai, ilgtspēja, ieguvumi kapitālsabiedrībai, valdes locekļa iniciatīva) (0,8-6 un vairāk)	0,8 – netiek veiktas 1 – tiek plānota projekta realizācija kapitālsabiedrības darbības nodrošināšanai 2 – uzsākta projekta realizācija kapitālsabiedrības darbības nodrošināšanai 3 – uzsākta jauna nozīmīga darbības veida ieviešana 4 – pēdējā gada laikā realizēts vērienīgs investīciju projekts pēc valdes locekļa iniciatīvas 5 – pēdējā gada laikā ieviests jauns inovatīvs ilgtspējīgs risinājums kapitālsabiedrības darbības attīstības veicināšanai pēc valdes locekļa iniciatīvas 6 un vairāk (par katru projektu) pēdējā gada laikā tiek plānoti (0,25), uzsākti realizēt (0,5-0,75), ieviesti (1), vairāki (vismaz divi) jauni inovatīvi ilgtspējīgi risinājumi kapitālsabiedrības darbības attīstības veicināšanai pēc valdes locekļa iniciatīvas (vērtē vidēja lieluma uzņēmumiem).		
Iepriekšējā pārskata gadā iesāktu un tuvākajā pārskata periodā izpildāmu kapitālsabiedrībai nepieciešamu izmaiņu vadība, valdes locekļa iniciatīva pārmaiņu vadībā (iekšējās kontroles sistēma). (0,8-6)	0,8 – netiek veiktas; 1 – tiek plānotas; 2 – ir uzsākta iekšējās kontroles sistēmas izveide; 3 – izveidota iekšējās kontroles sistēma; 5 – tiek pilnveidotas atsevišķas jomas iekšējās kontroles sistēmā; 6 – veiksmīgi realizēta iekšējās kontroles sistēmas izveide un pilnveidošana, tā tiek pilnībā pielietota ikdienas darbībā (vērtē vidēja lieluma uzņēmumiem).		

Būtisku risku un darbības grūtību novērsšana, panākot	0,8 – nefinanšu/finašu mērķu izpilde (līdz 30 %) 1 – nefinanšu/finanšu mērķu izpilde		
kapitālsabiedrības darbības, finanšu un nefinanšu mērķu izpildes uzlabošanas (situācija ar debitoriem, būtisku finanšu draudu novērsšana, piemēram, korekcijas projektu realizācijā, ārējo risku sekmīga vadīšana, u.c.) (0.8-6)	(līdz 50 %) 2 – nefinanšu/finašu mērķu izpilde (līdz 70 %) 3 – nefinanšu/ finanšu mērķu izpilde (līdz 80 %) 4 – nefinanšu un finanšu mērķu izpilde (līdz 85 %), pārskata gads noslēgts ar peļņu 5 - nefinanšu un finanšu mērķu izpilde (virs 90 %), pārskata gads noslēgts ar peļņu 6 - nefinanšu un finanšu mērķu izpilde (virs 95 %), pārskata gads noslēgts ar peļņu (vērtē vidēja lieluma uzņēmumiem)		
		Kopā:	

Kopējais punktu skaits	Piemērojamais koeficients	Bāzes atalgojums (CSP publicētais vidējais valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša samaksas apmērs)	Vidējais atalgojums nozarē līdzīga izmēra kapitālsabiedrībā	Mēneša atlīdzības apmērs	Piemērojamais mēneša atlīdzības apmērs (nosakot vienotās mēneša atlīdzības apmēru amatpersonai, atlīdzības palielinājums nedrīkst pārsniegt 25 procentus salīdzinājumā ar iepriekšējā pārskata gadā noteikto vienotās mēneša atlīdzības apmēru vai mēneša atlīdzības apmēru)
1-4	0,8				
5-9	1				
10-14	1,5				
15-19	2				
20-21	2,5				
22-23	3				
24-25	3,5				
26-27	4				
28	4,5				
29	5				
30	5,5				

31-32	6				
-------	---	--	--	--	--

Talsu novada domes priekšsēdētāja

E. Kārklīņa

Pielikums Nr.2

Talsu novada pašvaldības kapitālsabiedrību
valdes locekļu atlīdzības noteikšanas kārtībai

Pašvaldības kapitālsabiedrības valdes priekšsēdētāja/ locekļa prēmijas noteikšanas veidlapa

1. Vispārīgā informācija

1.1. Pašvaldības kapitālsabiedrības nosaukums:	1.2. Pašvaldības kapitālsabiedrības reģistrācijas numurs:
1.3. Amats (valdes priekšsēdētājs vai valdes loceklis)	1.4. Valdes priekšsēdētāja vai valdes locekļa vārds, uzvārds:

2. Valdes locekļa prēmijas apmēra noteikšana

Kritērijs	%	Pamatojums	Vērtējums
Kapitālsabiedrības finanšu darbības rezultāti: (0-30 %)			
Kopējā ikgadējā budžeta izpilde pret plānoto (0-6 %)	0 % - budžeta izpilde zem 20%; 1 % - budžeta izpilde 21-40%; 2 % - budžeta izpilde 41-60%; 3 % - budžeta izpilde 61-80%; 4 % - budžeta izpilde 81-90%; 5 % - budžeta izpilde 91-95%; 6 % - budžeta izpilde 96-100%;		

Kapitālsabiedrības ilgtermiņa aktīvu apmēra izmaiņas pret iepriekšējo pārskata gadu (izņemot pašvaldības ieguldījumus pamatkapitālā) (04 %)	0 % - aktīvu apjoms samazinājies; 1 % - aktīvu apjoms saglabājies iepriekšējā pārskata gada līmenī; 2 % - aktīvu apjoma pieaugums līdz 2 %; 3 % - aktīvu apjoma pieaugums 2,1-5 %; 4 % - aktīvu apjoma pieaugums virs 5,1 %;		
Kapitalizācija – ieguldījumi pamatlīdzekļos no pašu līdzekļiem (0-4 %)	0 % - nodrošināta ilgtermiņa ieguldījumu atjaunošana zem 50 % no ilgtermiņa ieguldījuma norakstījumu apjoma (atskaitot ilgtermiņa saistību samazinājumu); 1 % - ilgtermiņa ieguldījumu atjaunošanā nodrošināta vismaz 50 % no ilgtermiņa ieguldījuma norakstījumu apjoma pārskata periodā (atskaitot ilgtermiņa saistību samazinājumu); 2 % - ilgtermiņa ieguldījumu atjaunošanā nodrošināta vairāk kā 75 % no ilgtermiņa ieguldījuma norakstījumu apjoma pārskata periodā (atskaitot ilgtermiņa saistību samazinājumu); 3 % - ilgtermiņa ieguldījumu atjaunošanā nodrošināta ilgtermiņa ieguldījuma norakstījumu apjomā pārskata periodā (atskaitot ilgtermiņa saistību samazinājumu); 4 % - ilgtermiņa ieguldījumu atjaunošanā nodrošināta lielākā apjomā, kā veikti ilgtermiņa ieguldījuma norakstījumi;		

EBIDTA peļņa ⁵ (0-2 %)	0 % - EBIDTA peļņas samazinājums pret iepriekšējo pārskata periodu; 1 % - EBIDTA peļņa saglabājusies iepriekšējā pārskata perioda līmenī; 2 % - EBIDTA peļņas palielinājums pret iepriekšējo pārskata periodu;		
-----------------------------------	--	--	--

Neto apgrozījums pret plānoto un iepriekšējā pārskata perioda rezultātiem (0-4 %)	0 % - neto apgrozījums nav sasniedzis plānoto, samazinājis attiecībā pret iepriekšējo pārskata periodu; 1 % - neto apgrozījums nav sasniedzis plānoto, saglabājusies iepriekšējā pārskata perioda līmenī vai augstāk; 2 % - neto apgrozījums sasniedz plānoto apjomu; 3 % - neto apgrozījums pārsniedz plānoto apjomu par 10-20%; 4 % - neto apgrozījums pārsniedz plānoto par 20% un vairāk.		
Tīrā peļņa (0-4 %)	0 % - peļņa nav sasniegusi plānoto un ir zemāka kā iepriekšējā pārskata periodā; 1 % - peļņa nav sasniegusi plānoto, saglabājusies iepriekšējā pārskata perioda līmenī; 2 % - peļņa sasniedz plānoto apjomu; 3 % - peļņa pārsniedz plānoto par 5-10%; 4 % - peļņa pārsniedz plānoto par 10,1% un vairāk.		

⁵ EBITDA peļņa = Peļņa vai zaudējumi pirms procentu maksājumiem, nodokļiem un nolietojuma

Kopējā likviditātes rādītāja ⁸	0 % - samazinājums pret		
izmaiņas (0-2 %)	iepriekšējo pārskata periodu vai tas neiekļaujas normas robežās; 1 % - saglabājies iepriekšējā pārskata perioda līmenis (normas robežās); 2 % - palielinājums pret iepriekšējā pārskata gada periodu (normas robežās);		
Debitoru izmaiņas pa pret pārskata periodu (0-4 %)	0 % - debitoru parādu apjoms pieaudzis, pieaudzis šaubīgo debitoru parādu apjoms; 1 % - debitoru parādu apjoms saglabājies iepriekšējā gada līmenī, šaubīgo debitoru parādu apjoms saglabājies iepriekšējā gada līmenī; 2 % - debitoru parādu apjoms saglabājies iepriekšējā līmenī, šaubīgo debitoru parādu apjoms samazinājies 3 % - debitoru parādu apjoms samazinājies, šaubīgo debitoru parādu apjoms samazinājies; 4 % - debitoru parādu apjoms samazinājies, šaubīgo debitoru parādu nav.		
Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem nefinanšu mērķiem (0-35%)	0 % - mērķu izpilde mazāka par 30 %; 10 % - mērķu izpilde 31-50 %; 20 % - mērķu izpilde 51-75 %; 35 % - mērķu izpilde nodrošināta virs 75 %;		
Pamatdarbības nozares rādītāji pret tādas pašas darbības nozares veida citu publisku kapitālsabiedrību rādītājiem valstī (0-15%)	0 % - nozares darbības rādītāji ir zemāki par vidējiem rādītājiem; 10 % - darbības rādītāji atbilst vidējiem rādītājiem; 15 % - darbības rādītāji ir augstāki par vidējiem rādītājiem;		

Valdes locekļa individuālie darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (0-20%)	0 % - mērķu izpilde mazāka par 30 %; 10 % - mērķu izpilde 31-50 %; 15 % - mērķu izpilde 51-75 %; 20 % - mērķu izpilde nodrošināta virs 75 %		
Kopā 100 %:			

Prēmija = maksimāli pieļaujamais prēmijas apmērs x vērtējums % =

⁸ Kopējā likviditāte = Apgrozāmie līdzekļi/īstermiņa saistības