



APSTIPRINĀTS

SIA “Rīgas veselības centrs”
2025. gada 31. oktobra
valdes sēdē, protokols Nr. 30

SIA “Rīgas veselības centrs”
2025. gada 11. decembra
ārkārtas dalībnieku sapulcē,
protokols Nr. 5

SIA “RĪGAS VESELĪBAS CENTRS” VALDES ATLĪDZĪBAS POLITIKA

2025

Rīgā

SATURA RĀDĪTĀJS

LIETOTIE TERMINI	3
1 POLITIKAS MĒRĶIS UN ATLĪDZĪBAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI.....	4
2 ATLĪDZĪBAS STRUKTŪRA.....	4
3 ATLĪDZĪBAS FIKSĒTĀS DAĻAS NOTEIKŠANA UN PĀRSKATĪŠANA	4
4 ATLĪDZĪBAS MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANA	5
5 ATSAUKŠANAS PABALSTS	7
6 NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI.....	7
Pielikums: KRITĒRIJU NOVĒRTĒŠANA VALDES LOCEKĻA PRĒMIJAS APRĒĶINĀŠANAI	8

LIETOTIE TERMINI

Kapitālsabiedrība – SIA “Rīgas veselības centrs”, reģistrācijas Nr. 50103807561;

Politika – Kapitālsabiedrības valdes atlīdzības politika;

Valde – Kapitālsabiedrības valde;

Kapitālsabiedrību pārvaldības likums – Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums;

Stratēģija – Kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģija 2025. –2027. gadam;

MK noteikumi – Ministru kabineta 2025. gada 25. jūnija noteikumi Nr. 392 “Valdes un padomes locekļu skaita un atalgojuma noteikšanas kārtība publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā”;

KPI (*Key Performance Indicators*) – galvenie darbības rādītāji.

1 POLITIKAS MĒRĶIS UN ATLĪDZĪBAS NOTEIKŠANAS PRINCIPI

- 1.1 Politikas mērķis ir noteikt normatīvajam regulējumam un labai pārvaldībai atbilstošus valdes locekļu atlīdzības noteikšanas un pārskatīšanas principus atbilstošas kvalifikācijas valdes locekļu piesaistīšanai un motivēšanai Kapitālsabiedrības noteikto darbības mērķu sasniegšanai.
- 1.2 Politika paredz šādus atlīdzības noteikšanas principus:
 - 1.2.1 Tiesiskums un pamatotība – valdes locekļiem atlīdzība tiek noteikta saskaņā ar skaidri definētiem kritērijiem atbilstoši pilnvarojuma līgumiem un normatīvajiem aktiem;
 - 1.2.2 Konkurētspēja – lai piesaistītu profesionālus valdes locekļus Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanai;
 - 1.2.3 Taisnīgums – valdes atlīdzība atbilst Kapitālsabiedrības darbības mērķiem un rezultātiem, valdes locekļa profesionālajai pieredzei, atbildības līmenim un individuālajam sniegunam;
 - 1.2.4 Atklātība – atbilstoši normatīvajam regulējumam un labas korporatīvās pārvaldības praksei informācija par valdes locekļu atlīdzību ir publiski pieejama.

2 ATLĪDZĪBAS STRUKTŪRA

- 2.1 Kapitālsabiedrības valdes locekļu atlīdzību veido fiksētā daļa un mainīgā daļa.
- 2.2 Atlīdzības fiksētā daļa ir mēneša atlīdzība par amata pienākumu pildīšanu jeb mēnešalga pirms nodokļu nomaksas.
- 2.3 Mēneša atlīdzībā neietilpst prēmijas, pilnvarojuma līgumā pielīgtā apdrošināšana un atsaukšanas pabalsts.

3 ATLĪDZĪBAS FIKSĒTĀS DAĻAS NOTEIKŠANA UN PĀRSKATĪŠANA

- 3.1 Valdes locekļu mēneša atlīdzība tiek noteikta, ievērojot šādus pamata nosacījumus:
 - 3.1.1 Lai piesaistītu profesionālus valdes locekļus, atlīdzībai jābūt konkurētspējīgai, pamatotai un atbilstošai Kapitālsabiedrības mērķiem un sasniedzamiem rezultātiem;
 - 3.1.2 Atlīdzību nosaka, ņemot vērā komerciālo raksturu, ieņēmumu avotus, deleģētos uzdevumus, konkurences apstākļus un pašu ieņēmumu īpatsvaru, kā arī MK noteikumos noteiktos maksimālās mēneša atlīdzības ierobežojumus:
 - 3.1.2.1 Kapitālsabiedrības lielumu, kā arī Kapitālsabiedrības piederību grupai pēc mērķiem un finansējuma avota, kas noteikts atbilstoši Kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajiem kritērijiem;
 - 3.1.2.2 Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicēto valstī strādājošo iepriekšējā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēru;
 - 3.1.2.3 Koeficientu saskaņā ar MK noteikumu regulējumu.
- 3.2 Nosakot atlīdzības fiksēto daļu vai to pārskatot, ņem vērā MK noteikumos minētos nosacījumus un kritērijus.

- 3.3 Kapitālsabiedrība izskatīšanai dalībnieku sapulcē, kurā izskata jautājumu par valdes locekļa mēneša atlīdzības noteikšanu vai pārskatīšanu, iesniedz informāciju, lai dalībnieku sapulce varētu novērtēt MK noteikumos minēto nosacījumu un kritēriju izpildi.
- 3.4 Sabiedrības valdes priekšsēdētāja atlīdzību nosaka līdz 80 procentiem no vidējās atlīdzības vadībai līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībā tai pašā vai līdzīgā nozarē privātajā sektorā Latvijā vai starptautiski.
- 3.5 Informāciju par vadības atlīdzības fiksētās daļas vidējo apmēru līdzīga lieluma (neto apgrozījums, bilances kopsumma, darbinieku skaits) kapitālsabiedrībās privātajā sektorā iegūst, Kapitālsabiedrības kapitāla daļu turētāja pārstāvim katru gadu vēršoties kompetentajās valsts pārvaldes institūcijās. Minētās informācijas ieguvei var izmantot Kapitālsabiedrības vai Rīgas valstspilsētas pašvaldības rīcībā esošos vadības atlīdzības tirgus pētījumu datus, ja tādi ir.
- 3.6 Valdes locekļa mēneša atlīdzību nosaka ne lielāku par 75 procentiem no valdes priekšsēdētājam noteiktās mēneša atlīdzības.
- 3.7 Valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa atlīdzību nosaka un pārskata dalībnieku sapulce, ievērojot pilnvarojuma līguma noteikumus un ārējo normatīvo aktu prasības.
- 3.8 Valdes locekļi nepiedalās valdes atlīdzības noteikšanā vai pārskatīšanā.
- 3.9 Kapitālsabiedrības valdes locekļu mēneša atlīdzības apmēru dalībnieku sapulce pārskata (paaugstinot, saglabājot esošo vai samazinot) reizi gadā pēc Kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas.
- 3.10 Gadījumā, ja tiek mainītas ārējos normatīvajos aktos noteiktās prasības par valdes atlīdzības apmēru, pilnvaru termiņa laikā var tikt saglabāts līdzšinējais atlīdzības apmērs, ciktāl to tieši pieļauj spēkā esošie ārējie normatīvie akti.
- 3.11 Kapitālsabiedrības valdes locekļa amatu var savienot ar ārsta darbu Kapitālsabiedrībā, nodrošinot, ka no laika patēriņa viedokļa valdes locekļa amata pienākumu izpildei tiek veltīti ne mazāk kā 80 procenti no kopējā abu amatu pienākumu izpildes laika. Atlīdzībai par cita amata pienākuma pildīšanu Kapitālsabiedrībā piemērojams Darba likuma regulējums, amatus apvienošais valdes loceklis nepiedalās savas atlīdzības noteikšanā par darba pienākumu veikšanu.

4 ATLĪDZĪBAS MAINĪGĀS DAĻAS NOTEIKŠANA

- 4.1 Lēmumu par atlīdzības mainīgo daļu — prēmiju — valdes loceklim pieņem reizi gadā pēc Kapitālsabiedrības gada pārskata apstiprināšanas un Kapitālsabiedrības un tās valdes pārskata gada darbības rezultātu izvērtēšanas.
- 4.2 Valdes locekļu prēmijas noteikšanā ņem vērā šādus kritērijus:
 - 4.2.1 Kapitālsabiedrības darbības rezultātus (budžeta izpilde pret plānoto budžetu) iepriekšējā pārskata gadā;
 - 4.2.2 Stratēģijas izpildi un Kapitālsabiedrības darbības rezultātus saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem;

- 4.2.3 Valdes locekļu darbības rezultātus iepriekšējā pārskata gadā un viņu ieguldījumu Kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanā – atbilstoši katram valdes loceklim individuāli noteikto sasniedzamo KPI rezultātiem.
- 4.3 Aprēķinot prēmiju, katram no 4.2. punktā minētajiem kritērijiem nosaka šādu procentuālo īpatsvaru:
- 4.3.1 Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā – 20 procenti;
- 4.3.2 Stratēģijas izpilde un Kapitālsabiedrības darbības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem – 50 procenti;
- 4.3.3 valdes locekļa darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā – 30 procenti.
- 4.4 Prēmijas apmērs veidojas, novērtējot katru kritēriju. Kritēriju novērtēšanas metodika skaidrota Politikas pielikumā “Kritēriju novērtēšana valdes locekļa prēmijas aprēķināšanai”.
- 4.5 Valdes priekšsēdētāja un valdes locekļa prēmijas maksimālais apmērs nosakāms atbilstoši MK noteikumu regulējumam, ievērojot Kapitālsabiedrības iedalījumu grupā pēc lieluma, finansējuma avota un mērķiem.
- 4.6 Prēmijas aprēķinam izmanto mēneša atlīdzības apmēru, kas ir spēkā iepriekšējā pārskata gada 31. decembrī.
- 4.7 Ja valdes loceklis pienākumus pilda īsāku periodu nekā gads, prēmijas apmēru nosaka proporcionāli nostrādātajam laikam (kalendāra mēnešiem) pārskata gadā.
- 4.8 Neatkarīgi no valdes locekļu darba novērtējuma, prēmiju neizmaksā, ja ir spēkā vismaz viens no šādiem apstākļiem:
- 4.8.1 Kapitālsabiedrības darbības rezultāti novērtēti ar vērtējumu “neapmierinoši”;
- 4.8.2 pārskata gada rezultātos konstatētas būtiskas novirzes no plānotajiem mērķiem, un tas rada būtisku risku Kapitālsabiedrības finanšu stabilitātei un ilgtspējīgai attīstībai;
- 4.8.3 Kapitālsabiedrības rīcībā nav pietiekošs finanšu līdzekļu apjoms prēmijas izmaksai;
- 4.8.4 valdes loceklis valdes locekļa pienākumus iepriekšējā pārskata gadā veicis mazāk nekā trīs mēnešus;
- 4.8.5 valdes loceklis vairs neveic valdes locekļa pienākumus lēmuma par prēmijas noteikšanu pieņemšanas brīdī;
- 4.8.6 Kapitālsabiedrības darbības rezultāts ir zaudējumi, izņemot gadījumu, ja zaudējumu rašanās iemesls ir ārkārtēji, iepriekš neparedzami apstākļi, vai Rīgas domes vai dalībnieku sapulces lēmuma izpilde, vai zaudējumi ir iepriekš plānoti, pamatojoties uz Rīgas domes lēmumiem vai īstenojot Kapitālsabiedrības attīstības (investīciju) projektus;
- 4.8.7 konstatēts svarīgs iemesls (piemēram, pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt sabiedrību, kaitējuma nodarīšana sabiedrības interesēm, tai skaitā konstatēti pārkāpumi, kuru rezultātā Kapitālsabiedrībai ir nodarīti zaudējumi, ir pamats apšaubīt valdes locekļa nevainojamo reputāciju, valdes locekļa rīcības rezultātā ir apdraudēta Kapitālsabiedrības reputācija u. c.), kas vienlaikus var būt par pamatu, lai lemtu par valdes locekļa atsaukšanu no amata.

- 4.9 Ja par iepriekšējo pārskata gadu tiek veikta Rīgas valstspilsētas pašvaldības Centrālās administrācijas Audita un revīzijas pārvaldes revīzija, lēmuma pieņemšanu par prēmijas noteikšanu valdes loceklim var atlikt līdz revīzijas rezultātu izskatīšanai dalībnieku sapulcē.

5 ATSAUKŠANAS PABALSTS

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

6 NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

- 6.1 Valdes priekšsēdētājam un valdes loceklim ir tiesības uz apdrošināšanu un atpūtas laiku saskaņā ar pilnvarojuma līguma noteikumiem.
- 6.2 Politiku apstiprina Valde un Kapitālsabiedrības dalībnieku sapulce.
- 6.3 Politika stājas spēkā pēc tās apstiprināšanas dalībnieku sapulcē.
- 6.4 Lai nodrošinātu Politikas atbilstību normatīvajiem aktiem un labas pārvaldības principiem, valde regulāri uzrauga gan Kapitālsabiedrības, gan vispārējo ekonomisko situāciju un pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā vienu reizi gadā izvērtē Politikas aktualizācijas nepieciešamību un vajadzības gadījumā aktualizē Politiku.
- 6.5 Reizi četros gados Politikas aktualizēšana un apstiprināšana dalībnieku sapulcē ir obligāta.
- 6.6 Kapitālsabiedrība nodrošina darbinieku iepazīstināšanu ar Politiku Kapitālsabiedrībā noteiktajā kārtībā. Politika ir pieejama Kapitālsabiedrības publiskajā tīmekļa vietnē www.rigasveseliba.lv

Kritērijs	Atbilstošā prēmijas daļa par kritēriju, %	Kritērija novērtējums	Ietekme uz prēmijas aprēķinu, %
1. Kapitālsabiedrības darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā (budžeta izpilde)	20 %,	1) budžeta izpilde 90–100 %; 2) budžeta izpilde 70–89 %; 3) budžeta izpilde 50–69 %; 4) budžeta izpilde mazāk par 50 %	1) 100 %, 2) 80 %, 3) 60 %, 4) 0 %
2. Vidēja termiņa darbības stratēģijas izpilde un Kapitālsabiedrības rezultāti saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu mērķiem	50 %,	1) ļoti labi; 2) labi; 3) apmierinoši; 4) neapmierinoši.	1) 100 %, 2) 80 %, 3) 50 %, 4) 0 %
3. Valdes locekļa individuālie darbības rezultāti iepriekšējā pārskata gadā – atbilstoši katram valdes loceklim individuāli noteikto sasniedzamo KPI rezultātiem	30 %,	KPI izpilde	Kopējā vidējā izpilde (%)

Aprēķins – $\{ 1 (\text{izpildes\%} \times 0,2) + 2 (\text{izpildes \%} \times 0,5) + 3 (\text{izpildes\%} \times 0,3) \} \times \text{valdes locekļa mēnešalga} \times \text{MK noteikumu pielikumā paredzētais koeficients.}$