

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS
KONSULTATĪVĀ PADOME

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS 2025

Labas korporatīvās pārvaldības
ieteikumi uzņēmumiem Latvijā

	Priekšvārds	4
	Par Kodeksa piemērošanu	5
	Uzņēmuma stratēģija.....	8
01	Uzņēmumam ir izveidota aktuāla stratēģija, kurā noteikti uzņēmuma mērķi un virzība uz ilgtermiņa vērtības pieaugumu...	8
	Iekšējā kultūra un ētiska uzvedība	9
02	Uzņēmums izstrādā iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības politiku, kas uzņēmuma vadībai un darbiniekiem kalpo kā uzvedības standarts	9
	Iekšējās kontroles sistēma, risku vadība un iekšējais audits	10
03	Uzņēmumam ir iekšējās kontroles sistēma, kuras efektivitāti pārrauga padome	10
04	Uzņēmums identificē, novērtē un uzrauga ar tā darbību saistītos riskus.....	10
05	Uzņēmumā ir iekšējais auditors, kas neatkarīgi un objektīvi izvērtē uzņēmuma darbību	10

	Dokumentēta iekšējās kontroles sistēma	11
	Ārējais revidents	15
06	Uzņēmumam ir neatkarīgs ārējais revidents	15
	Padomes locekļu ievēlēšana	16
07	Uzņēmums nodrošina caurskatāmu padomes locekļu ievēlēšanas un atsaukšanas kārtību	16
08	Padomes locekļiem kopā ir atbilstoša pieredze un kompetence	16
09	Padomes Uzņēmuma padomē ir neatkarīgie padomes locekļi	17
	Padomes un valdes atalgojuma noteikšanas principi	19
10	Uzņēmumā ir ieviesta valdes un padomes atalgojuma politika	19
	Padomes darba organizēšana un lēmumu pieņemšana	21

11	Uzņēmumā ir noteikta un saprotama padomes darba organizācija	21
12	Padome pieņem informētus un izsvērtus lēmumus	22
	12.1. Komiteja sagatavo priekšlikumus lēmumu pieņemšanai padomē	23
	Interesešu konflikta novēršana	25
13	Valdes un padomes locekļi skaidri apzinās interesešu konflikta izpausmes un ir informēti par nepieciešamo rīcību interesešu konflikta gadījumā	25
	Akcionāru sapulce	26
14	Uzņēmums laikus nodrošina akcionārus ar informāciju par akcionāru sapulces norisi, sniedzot visu lēmumu pieņemšanai nepieciešamo informāciju	26
15	Uzņēmums veicina efektīvu akcionāru iesaisti lēmumu pieņemšanā un iespējami lielāku akcionāru dalību akcionāru sapulcēs	26

16	Uzņēmums izstrādā un ar akcionāriem apspriež dividenžu politiku	27
	Uzņēmuma darbības caurskatāmība	29
17	Uzņēmums regulāri un laikus informē akcionārus un citas ieinteresētās puses par uzņēmuma saimniecisko darbību, finanšu rezultātiem, pārvaldību un citiem aktuāliem jautājumiem	29
	Uzņēmumu grupu pārvaldība	31
18	Uzņēmumu grupām ir izveidota caurskatāma pārvaldības sistēma, kas nodrošina korporatīvās pārvaldības principu īstenošanu meitas uzņēmumos	31
PIELIKUMS NR. 1	Uzņēmuma publiskojamā informācija	33
PIELIKUMS NR. 2	Būtiskākās uzņēmuma politikas	35

PRIEKŠVārds

Pēdējās desmitgades laikā labas korporatīvās pārvaldības jautājumi ir ieguvuši jaunu aktualitāti. Ar Latvijas iestāšanos Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijā (turpmāk – OECD), valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību pārvaldības pilnveidošanu un vairāku sabiedriski nozīmīgu uzņēmumu pievienošanās biržas emitentu sarakstam priekšplānā ir izvirzījušies jautājumi par uzņēmumu ilgtspējas mērķiem, informācijas pieejamību un padomes lomu uzņēmumu pārvaldībā.

Ar labas korporatīvās pārvaldības jēdzienu saprot procesus, kas veicina uzņēmuma darbības efektivitāti un ilgtermiņa vērtības pieaugumu. Tomēr mūsdienās uzņēmumi nedarbojas izolētā vidē un nav pasargāti no ārēju aspektu ietekmes. Aizvien biežāk investorus un citas ieinteresētās puses (*stakeholders*) uztrauc vides aizsardzības, sociālās atbildības un ilgtspējas jautājumi, kas iegūst tikpat svarīgu nozīmi kā uzņēmuma finanšu rādītāji. Šīs tendences tiešā veidā ietekmē uzņēmumu korporatīvo pārvaldību, liekot uzņēmumiem pārvērtēt līdzšinējos procesus un pielāgoties investoru gaidām, paplašinot korporatīvās pārvaldības jēdzienu un mainot tradicionālo uzskatu, ka akcionārs ir galvenā ieinteresētā puse uzņēmumā.

Korporatīvās pārvaldības kodeksu (turpmāk – Kodekss) izstrādāja Tieslietu ministrijas paspārnē izveidotā Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome. Tā Kodeksu apstiprināja 2020. gada decembrī. Kopš Kodeksa apstiprināšanas ir notikušas vairākas būtiskas izmaiņas korporatīvās pārvaldības jomā, tostarp jaunā redakcijā pieņemti OECD/G20 Korporatīvās pārvaldības principi un vēl jo būtiskāku lomu ieguvusi ilgtspējīga pārvaldība.

Šī ir Kodeksa 2. redakcija, kas papildināta ar aktuālajiem korporatīvās pārvaldības jautājumiem, tādiem kā, piemēram, ilgtspējas jautājumi, grupas uzņēmumu pārvaldība, digitālie rīki akcionāru lēmumu pieņemšanā. Kodeksā ietvertās rekomendācijas tā izstrādes laikā ir izdiskutētas ar privātā un valsts sektora uzņēmumu valdes un padomes locekļiem, uzraugošajām institūcijām, nevalstiskā sektora un akadēmiskās vides pārstāvjiem.

KODEKSA STRUKTŪRA

Kodekss sastāv no 18 principiem, kuri veicina uzņēmuma ilgtermiņa vērtības pieaugumu, tā efektīvu pārvaldību un darbības caurskatāmību.¹ Šie principi ir sagrupēti 11 sadaļās un aptver gan konceptuālus uzņēmuma pārvaldības jautājumus, tādus kā uzņēmuma stratēģija, ilgtspēja, iekšējā kultūra un ētika, gan niansētākus jautājumus par padomes ievēlēšanu un sastāvu vai uzņēmumu grupu pārvaldību.

Katram principam ir noteikti kritēriji, kas palīdz novērtēt, vai princips ir ievērots. Novērtējot principa ievērošanu, izmantojama **“luksofora pieeja”**, kas balstīta uz trīs krāsu signāliem – sarkano, dzelteni un zaļo –, attiecīgi demonstrējot skaidru un saprotamu vizuālu vēstījumu par principa ieviešanu. Zaļā krāsa norāda, ka uzņēmums pilnībā ievēro principu un visus principam izvirzītos kritērijus. Dzeltenā krāsa norāda, ka uzņēmums daļēji īsteno attiecīgo principu un viens vai vairāki, bet ne visi principam izvirzītie kritēriji ir ieviesti praksē. Savukārt sarkanā krāsa norāda uz to, ka uzņēmums attiecīgo principu un kritērijus neievēro. Principiem pievienotais komentārs izskaidro principu nozīmīgumu, kā arī satur praktiskus padomus un labās prakses piemērus attiecībā uz principu piemērošanu.

KODEKSA MĒRĶAUDITORIJA

Kodeksā ietvertie principi apkopo labāko starptautisko praksi uzņēmumu pārvaldībā un var tikt piemēroti jebkuram uzņēmumam, kurš vēlas uzlabot darbības efektivitāti un panākt ilgtermiņa vērtības pieaugumu.

Īpaši būtiski ir nodrošināt, lai Kodeksā ietvertos principus ievēro sabiedriskas nozīmes struktūras (finanšu institūcijas, uzņēmumi, kuru vērtspapīri tiek kotēti biržā), publisku personu kapitālsabiedrības un atvasinātu publisku personu kapitālsabiedrības, kā arī citi uzņēmumi ar plašu akcionāru sastāvu vai sistēmisku ietekmi Latvijas ekonomikā.

Ar jēdzienu “uzņēmums” Kodeksā tiek apzīmētas komercsabiedrības, kuras darbojas Latvijā, neatkarīgi no to darbības formas. Kodeksā ietvertie principi ir paredzēti uzņēmumiem, kuros ir izveidota padome. Tomēr Kodeksu var piemērot arī uzņēmumi, kuros nav izveidota padome. Šādā gadījumā daļu no padomes uzdevumiem pilda dalībnieku sapulce, daļu – valde, tāpēc nepieciešama skaidra vienošanās par šo uzdevumu īstenošanu.²

¹ Principi # 12.1 attiecas tikai uz tiem uzņēmumiem, kuros ir izveidotas padomes komitejas.

² Publisku personu kapitālsabiedrībās un atvasinātu publisku personu kapitālsabiedrībās padomes uzdevumus pilda dalībnieku sapulce.

PASKAIDRO, KĀ IEVĒRO

Kodekss ir piemērojams atbilstoši “paskaidro, kā ievēro” principam. Šis princips paredz uzņēmuma pienākumu ņemt vērā visus Kodeksā ietvertos principus un sniegt informāciju, kā tieši attiecīgais princips ir ievērots, kā arī atbilstoši paskaidrot atkāpšanos no kāda principa piemērošanas vai tā daļējas īstenošanas.

Ņemot vērā, ka uzņēmumi ir dažādi, ne katrs princips atbilstoši tā mērķim būs pilnībā attiecināms uz katru uzņēmumu. Atsevišķus principus varētu nebūt iespējams ievērot objektīvu iemeslu dēļ, piemēram, ja tas izriet no uzņēmuma īpašumtiesību struktūras vai uzņēmuma vai nozares īpašajām iezīmēm. Savukārt citos gadījumos principa tehniska ievērošana var nonākt pretrunā ar mērķi uzlabot uzņēmuma korporatīvo pārvaldību. Šādos gadījumos ir būtiski, ka uzņēmums var saglabāt rīcības brīvību un nepiemērot atsevišķu principu vai to piemērot uzņēmumam atbilstošā veidā.

Uzņēmums var pilnībā vai daļēji atkāpties no principa piemērošanas, ja tas paziņo par konkrētiem principiem, kuru prasības netiek ievērotas, paskaidro atkāpšanās

no principiem iemeslus un informē par apstākļiem, kādos uzņēmums ir pieņēmis lēmumu atkāpties no attiecīgo principu ievērošanas. Uzņēmumiem, kuru vērtspāpīri tiek kotēti biržā, normatīvajos aktos ir paredzētas īpašas prasības par veidu, kādā tie paziņo par atkāpšanos no korporatīvās pārvaldības principu ievērošanas.

Ja uzņēmums atkāpjas no kāda principa, tad tam ir jāspēj argumentēti izskaidrot šādu rīcību un jādod iespēja akcionāriem un ieinteresētajām pusēm novērtēt šādas atkāpšanās nozīmi uzņēmuma korporatīvajā pārvaldībā. Labi argumentēts skaidrojums, kas ietver uzņēmuma redzējumu par alternatīvām metodēm principa mērķa sasniegšanai, uzlabo uzņēmuma attiecības ar tā ieinteresētajām pusēm un sniedz pārlicību par uzņēmuma izvēlēto pieeju.

Arī publisku personu kapitālsabiedrības norāda principu piemērošanu, sniedzot attiecīgu skaidrojumu, kas nenozīmē tikai atsauces uz ārējiem normatīvajiem aktiem.

Korporatīvās pārvaldības ziņojums ir veids, kādā uzņēmums komunicē ar ieinteresētajām pusēm par korporatīvās pārvaldības praksi uzņēmumā.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

NORMATĪVIE AKTI

Kodekss ir izstrādāts, ņemot vērā Latvijas Republikas normatīvajos aktos uzņēmumiem izvirzītās prasības, kā arī OECD ieteikumus uzņēmumu korporatīvajai pārvaldībai. Kodeksa noteikumi balstīti labākajā uzņēmumu pārvaldības jomas starptautiskajā praksē.

Kodeksā noteiktie principi ir paredzēti normatīvajos aktos noteiktās kārtības papildināšanai.

Ievērojot, ka korporatīvā pārvaldība ir pastāvīgs process, kurā tiek novērtēti līdzšinējie sasniegumi un veicināta turpmākā labās prakses ievērošana uzņēmumā, Kodekss tiek periodiski pārskatīts un papildināts.

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome

Rīgā 2025. gada decembrī

UZŅĒMUMA STRATĒGIJA

Uzņēmuma stratēģija ir būtisks instruments, ar kuru nosaka uzņēmuma mērķus un virzību uz ilgtermiņa panākumiem un vērtības pieaugumu.

PRINCIPS # 1. UZŅĒMUMAM IR IZVEIDOTA AKTUĀLA STRATĒGIJA, KURĀ NOTEIKTI UZŅĒMUMA MĒRĶI UN VIRZĪBA UZ ILGTERMIŅA VĒRTĪBAS PIEAUGUMU

Kritēriji

- ✦ Uzņēmumam ir aktuāla stratēģija, kuras projektu izstrādā valde.
- ✦ Padome iesaistās stratēģijas izstrādes procesā un apstiprina stratēģiju padomes sēdē.
- ✦ Padome uzrauga stratēģijas īstenošanu.
- ✦ Uzņēmuma valde īsteno stratēģiju un regulāri atskaitās padomei par tās īstenošanas gaitu.

Uzņēmuma valde un padome vienojas par stratēģijas izstrādes procesu, stratēģijas vietu uzņēmuma iekšējo dokumentu hierarhijā, kā arī par stratēģijā iekļaujamās informācijas saturu un apjomu.

Stratēģijas izstrādes procesā valde ņem vērā līdzšinējās stratēģijas īstenošanu, esošo situāciju uzņēmumā, tendences nozarē un tirgū, biznesa modeli, iespējas un

riskus, ieinteresēto pušu intereses, vides, sociālos un pārvaldības aspektus, kā arī akcionāru un/vai padomes gaidas.

Uzņēmums nosaka, kādam laika posmam stratēģija tiek izstrādāta (vidēja termiņa vai ilgtermiņa stratēģija).

Padome, apstiprinot uzņēmuma stratēģiju, izvirza stratēģiskos mērķus un prioritātes. Padomes veiktā pārraudzība pār valdes darbību ietver uzraudzību pār stratēģijas īstenošanu ilgtermiņa vērtības radīšanai un riskiem, kas ar to saistīti. Padome regulāri savās sēdēs izskata valdes sagatavoto informāciju par stratēģijas īstenošanas progresu. Valde atbilstoši nepieciešamībai un izmaiņām nozarē vai uzņēmuma darbībā aktualizē stratēģiju un virza aktualizētās stratēģijas projektu izskatīšanai padomē.

IEKŠĒJĀ KULTŪRA UN ĒTISKA UZVEDĪBA

Uzņēmuma iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības politika un vērtības ir priekšnosacījums sekmīgai uzņēmuma ilgtermiņa attīstībai.

PRINCIPS # 2. UZŅĒMUMS IZSTRĀDĀ IEKŠĒJĀS KULTŪRAS UN ĒTISKAS UZVEDĪBAS POLITIKU, KAS UZŅĒMUMA VADĪBAI UN DARBINIEKIEM KALPO KĀ UZVEDĪBAS STANDARTS

Kritēriji

- ✚ Padome definē uzņēmuma vērtības.
- ✚ Valde sagatavo un padome apstiprina politiku, kas ietver iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības principus.
- ✚ Valde nodrošina iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības principu ievērošanu uzņēmuma ikdienas darbībā un reaģē, ja tiek konstatēts to pārkāpums.

Ētiskas uzvedības politika atspoguļo uzņēmuma vērtības un nosaka ētiskas rīcības un profesionālās uzvedības standartus un vadlīnijas to īstenošanai.

Ētiskas uzvedības politika ir viegli pieejama ikvienam uzņēmumā nodarbinātajam un kalpo kā vadlīnijas darbiniekiem to ikdienas saskarsmē ar kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem, konkurentiem un citām ieinteresētajām pusēm.

Izstrādājot ētiskas uzvedības politiku, ir svarīgi iesaistīt visu līmeņu nodarbinātos, noskaidrot un apspriest viņu individuālās vērtības un vajadzības. Valde nodrošina ētiskas uzvedības politikas regulāru pārskatīšanu un aktualizēšanu, kā arī izskaidrošanu darbiniekiem. Politika mudina darbiniekus būt sociāli aktīviem un reaģēt, ja tiek konstatēts pārkāpums, un norāda konkrētas sagaidāmās sekas pārkāpuma gadījumā. Ētiskas uzvedības politika palīdz veidot atbildīgu, drošu un ērtu darba vidi, kas, savukārt, veicina darbinieku uzticību un ētisku uzvedību, tādējādi nodrošinot arī uzņēmuma ilgtermiņa mērķu īstenošanu.

IEKŠĒJĀS KONTROLES SISTĒMA, RISKU VADĪBA UN IEKŠĒJAIS AUDITS

Efektīva iekšējās kontroles sistēma, kas ietver arī risku vadību un iekšējā audita darbību, ir būtiski korporatīvās pārvaldības elementi, kas veicina uzņēmuma stratēģisko mērķu sasniegšanu un nodrošina atbilstību normatīvajiem aktiem.

PRINCIPS # 3. UZŅĒMUMAM IR IEKŠĒJĀS KONTROLES SISTĒMA, KURAS EFEKTIVITĀTI PĀRRAUGA PADOME

Kritēriji

- ✚ Uzņēmumam ir dokumentēta iekšējās kontroles sistēma, par kuras izveidi atbild valde.
- ✚ Iekšējais auditors veic iekšējās kontroles sistēmas efektivitātes novērtējumu, izmantojot uz risku izvērtējumu balstītu pieeju, un atskaitās par novērtējuma rezultātiem padomei.
- ✚ Padome izvērtē iekšējās kontroles sistēmas efektivitātes novērtējumu.

PRINCIPS # 4. UZŅĒMUMS IDENTIFICĒ, NOVĒRTĒ UN UZRAUGA AR TĀ DARBĪBU SAISTĪTOS RISKUS

Kritēriji

- ✚ Valde izstrādā un padome apstiprina uzņēmuma risku pārvaldības politiku.

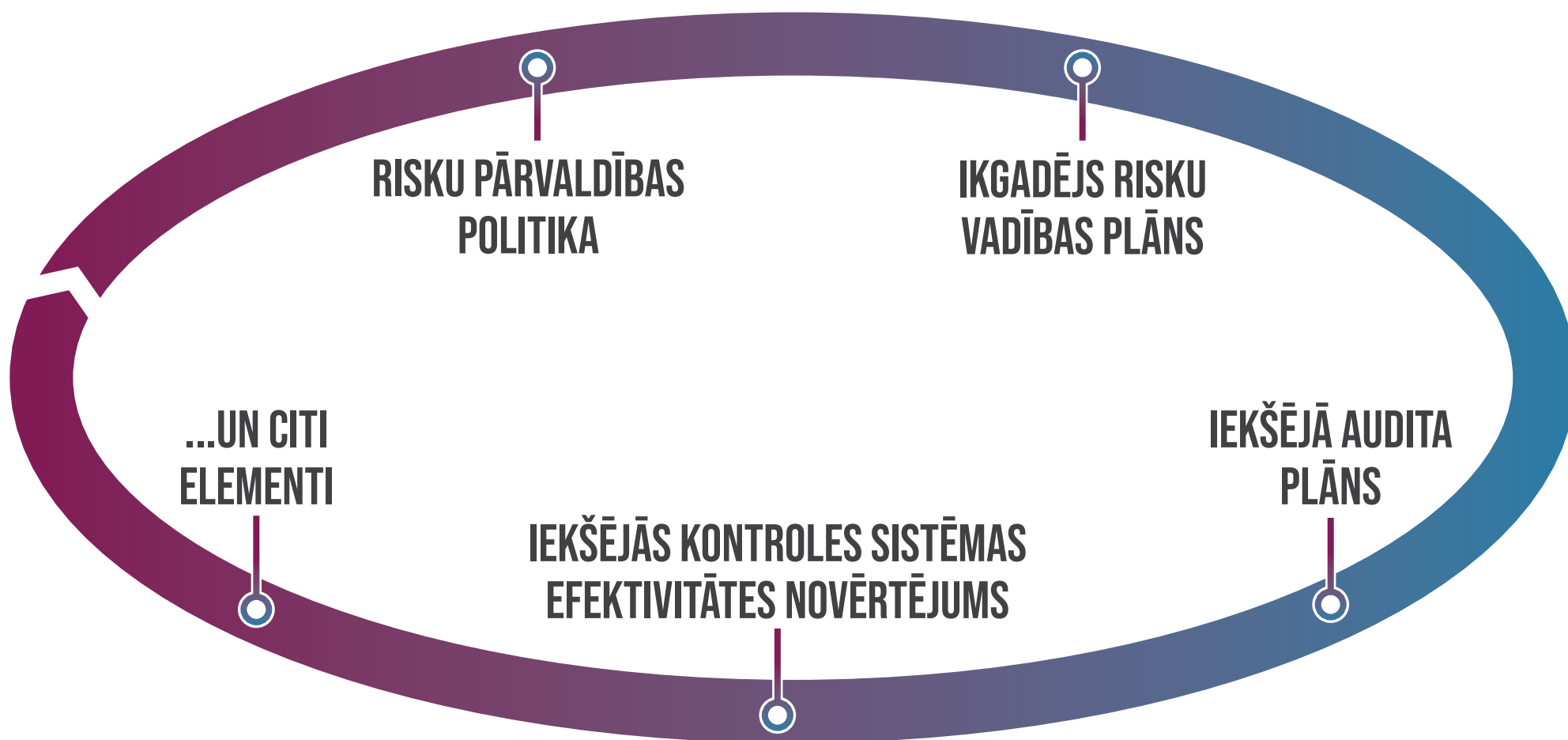
- ✚ Valde izstrādā un padome apstiprina būtiskāko (*material*) risku apetīti – riskus, ko uzņēmums ir gatavs uzņemties, lai sasniegtu darbības mērķus.
- ✚ Pamatojoties uz identificēto risku novērtējumu, valde īsteno risku vadības pasākumus.
- ✚ Vismaz reizi gadā padome izskata valdes ziņojumus par risku vadības pasākumiem un risku pārvaldības politikas īstenošanu.

PRINCIPS # 5. UZŅĒMUMĀ IR IEKŠĒJAIS AUDITORS, KAS NEATKARĪGI UN OBJEKTĪVI IZVĒRTĒ UZŅĒMUMA DARBĪBU

Kritēriji

- ✚ Uzņēmumā ir iekšējais auditors (strukturvienība vai speciālists), kurš ir funkcionāli neatkarīgs no valdes un atskaitās padomei.
- ✚ Iekšējo auditoru amatā ieceļ un no amata atbrīvo padome.
- ✚ Iekšējais auditors izstrādā un īsteno uz risku izvērtējumu balstītu iekšējā audita stratēģiju un plānu, kuru apstiprina padome.
- ✚ Iekšējais auditors informē valdi un padomi par iekšējā audita darbu, stratēģijas un plāna izpildi, audita rezultātiem un ieteicamajām darbībām trūkumu novēršanai, ja tādi ir konstatēti.

DOKUMENTĒTA IEKŠĒJĀS KONTROLES SISTĒMA



KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

PADOME

Apstiprina:

- ✚ amatā iekšējo auditoru
- ✚ iekšējā audita nolikumu, startējīju, plānu
- ✚ risku pārvaldības politiku

Uzrauga:

- ✚ risku pārvaldības sistēmas darbību un tās efektivitāti
- ✚ risku vadības plāna izpildi

Izvērtē:

- ✚ sniegto novērtējumu par iekšējās kontroles sistēmas efektivitāti

IEKŠĒJAIS AUDITORS

Izstrādā un īsteno:

- ✚ iekšējā audita stratēģiju un plānu

Veic:

- ✚ iekšējās kontroles sistēmas efektivitātes novērtējumu un atskaitās par novērtējuma rezultātiem padomei

Informē:

- ✚ valdi un padomi par iekšējā audita plāna izpildi
- ✚ par iekšējā audita rezultātiem
- ✚ par darbībām trūkumu novēršanai

VALDE

Izveido:

- ✚ iekšējās kontroles sistēmu

Izstrādā:

- ✚ risku pārvaldības politiku
- ✚ risku vadības pasākumus

Īsteno:

- ✚ risku vadības pasākumus

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Uzņēmumi saskaras ar daudziem un dažādiem riskiem – stratēģiskiem, operacionāliem, atbilstības, informācijas atklātības, korupcijas, finanšu, tirgus u. c.

Efektīva iekšējās kontroles sistēma palīdz šos riskus apzināt un ņemt vērā, nosakot uzņēmuma darbības stratēģiju un darbības virzienus. Saskaņā ar *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission COSO (Internal Control – Integrated Framework)*³ iekšējās kontroles sistēmas elementi ir:

- ✚ kontroles vide, tostarp, kāda ir pārvaldības un atbildības vide uzņēmumā;
- ✚ risku novērtējums, tostarp, vai uzņēmuma darbībā ir augsti vai zemi riski;
- ✚ kontroles pasākumi, tostarp, kādas darbības nodrošina risku kontroli uzņēmuma ietvaros;
- ✚ informācija un komunikācija, tostarp, vai informācija iesaistītajām pusēm tiek nodota pietiekamā apmērā, vai tiek nodrošināta atgriezeniskā saite;
- ✚ uzraudzības pasākumi, tostarp, vai iekšējās kontroles sistēma tiek uzraudzīta un pielāgota atbilstoši nepieciešamībai.

Lai pārliecinātos par iekšējās kontroles sistēmas darbības efektivitāti un atbilstību, uzņēmums var veikt iekšējās kontroles sistēmas ārējo novērtējumu.

Uzņēmums politikās nosaka sagaidāmos kontroles pasākumus, bet procedūrās, noteikumos, kārtībās un instrukcijās norāda konkrētus kontroles pasākumus, par kuru izveidi un īstenošanu atbild valde.

Reizi gadā valde informē padomi par uzņēmuma darbību ietekmējošiem riskiem, to līmeņiem, risku vadības pasākumiem un to realizācijas statusu, palīdzot padomei uzraudzīt uzņēmuma risku vadības sistēmas darbību un tās efektivitāti. Ziņojumā iekļauj informāciju par risku novērtēšanas gaitu, uzskaitot būtiskākos riskus atbilstoši noteiktajam pieļaujamā riska līmenim (riska apetītei), informāciju par risku vadības un iekšējās kontroles sistēmu darbību pārskata periodā, tostarp informāciju par būtiskām kļūdām, veiktajām un plānotajām izmaiņām risku vadības politikā un procedūrās, vienlaikus norādot, vai šie jautājumi ir apspriesti ar iekšējo auditoru un/vai padomi. Ziņojumā ietver arī informāciju par iespējamo būtiskāko risku ietekmi uz uzņēmuma darbību un finanšu rezultātiem.

³ Informācijai sk. <https://www.coso.org/guidance-on-ic>

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Saskaņā ar valdes priekšlikumu padome nosaka būtiskāko risku apetītes robežas. Valde nodrošina regulāru, ne retāk kā reizi gadā veiktu būtiskāko risku pārvērtēšanu. Svarīgi pievērst uzmanību iepriekšējā perioda faktiskajām izmaiņām, kļūdām, konstatētajām neatbilstībām vai risku iestāšanās gadījumiem, iekšējā auditora vai ārējā revidenta norādēm, trauksmes cēlēju vai uzraugošo institūciju ziņojumiem. Valde un padome izvērtē nepieciešamību veikt izmaiņas risku vadības politikā vai risku vadības plānā. Valde nodrošina, ka jebkura stratēģiska lēmuma pieņemšanas procesā tiek izvērtēta ar to saistītā riska atbilstība uzņēmuma risku vadības politikai. Ievērojot uzņēmuma stratēģiju un pamatojoties uz identificēto risku novērtējumu, valde īsteno risku vadības plānu.

Iekšējais audits ir viens no iekšējās kontroles sistēmas nozīmīgiem elementiem, kura ietvaros tiek veikta neatkarīga un objektīva uzņēmuma darbības izvērtēšana, lai sniegtu atbalstu uzņēmuma stratēģisko mērķu un darbības rādītāju sasniegšanā. Iekšējā audita funkciju īsteno struktūrvienība vai speciālists, kurš ir funkcionāli neatkarīgs no uzņēmuma valdes un kuru apstiprina vai atceļ padome. Padome apstiprina iekšējā audita nolikumu. Iekšējā audita plāna izstrādes procesā tiek iesaistīta gan valde, gan padome. Valdes uzdevums ir nodrošināt iekšējā audita

veikšanai pietiekamus resursus un pieeju uzņēmuma informācijai, telpām, aktīviem un personālam, lai iekšējā audita gaitā tiktu efektīvi īstenota iekšējā audita funkcija.

Iekšējais auditors izstrādā iekšējā audita politiku, kuru apstiprina padome. Iekšējais audits aptver visus uzņēmuma procesus, pārbaūžu prioritāti un biežumu nosakot atbilstoši uz risku izvērtējumu balstītai pieejai un definējot to stratēģijā un gada audita plānā. Iekšējā audita stratēģiju, kā arī iekšējā audita plānu, kuru aktualizē reizi gadā, apstiprina padome. Iekšējā auditora darba rezultātā tiek sagatavoti ziņojumi un definēti ieteikumi nepilnību novēršanai, ja tādas ir konstatētas. Valde nodrošina ieteikumu ieviešanu, un to izpildes uzraudzību nodrošina iekšējais auditors. Iekšējais auditors regulāri informē valdi un atskaitās padomei par iekšējā audita plāna izpildi, iekšējo auditu rezultātiem, nepilnību novēršanai ieteicamajām darbībām un to ieviešanas statusu, ja nepilnības ir konstatētas.

ĀRĒJAIS REVIDENTS

Ārējais revidents sniedz valdei un padomei, visiem akcionāriem un investoriem, kreditoriem un citām ieinteresētajām pusēm neatkarīgu ziņojumu par uzņēmuma finanšu stāvokli, finanšu pārskatu un ilgtspējas ziņojuma ticamību un atbilstību normatīvo aktu prasībām.

PRINCIPS # 6. UZŅĒMUMAM IR NEATKARĪGS ĀRĒJAIS REVIDENTS

Kritēriji

- ✚ Padome un Revīzijas komiteja, ja tāda ir izveidota, nosaka ārējā revidenta atlases kritērijus.
- ✚ Uzņēmumam ir neatkarīgs ārējais revidents ar atbilstošu kvalifikāciju un reputāciju.
- ✚ Viena ārējā revidenta pilnvaru laiks nepārsniedz piecus gadus, tādējādi nodrošinot revidenta pārstāvju rotāciju.

Izvēloties ārējo revidentu, ir būtiski nodrošināt ārējā revidenta neatkarību⁴ un novērst jebkādu potenciālo interešu konfliktu vai revidenta neatkarības apdraudējumu. Padome vai Revīzijas komiteja, ja tāda izveidota, ir atbildīga par ārējā

revidenta kandidātu izvirzīšanu. Ir svarīgi, lai ārējā revidenta izvēles un atlīdzības noteikšanas process ir caurskatāms.

Uzņēmumi, kuri ir sabiedriskas nozīmes struktūras (piemēram, finanšu institūcijas),⁵ pievērš īpašu uzmanību ārējo revidentu izvēlei, jo tiem ir izvirzītas īpašas prasības attiecībā uz ārējās revīzijas veikšanu.

Līgumā ar ārējo revidentu ieteicams ietvert ārējā revidenta pienākumu uzskaitījumu, revīzijas plānu, laika grafiku, apmaksas nosacījumus, pienākumu ziņot par jebkāda interešu konflikta rašanos, neatkarības apdraudējumu vai jebkāda cita veida traucējošiem apstākļiem, kas neļauj ārējam revidentam veikt savus pienākumus vai var ietekmēt tā darba rezultātu. Visā revīzijas procesā uzņēmums nodrošina efektīvu sadarbību ar ārējo revidentu un sniedz tam pieejai informācijai, kā arī sadarbojas, novēršot konstatētos trūkumus un nepilnības.

Pilnvaru termiņa ierobežojums attiecas uz atbildīgo revidentu – konkrēto zvērinātu revidentu vai zvērinātu revidentu komercsabiedrības iecelto atbildīgo zvērinātu revidentu. Zvērinātu revidentu komercsabiedrība, beidzoties revīzijas uzdevuma piecu gadu termiņam, var iecelt citu par uzņēmuma revīziju atbildīgo zvērinātu revidentu un turpināt revīzijas pakalpojumu sniegšanu.

⁴ Sk. Revīzijas pakalpojumu likuma 25. panta pirmo daļu: <https://likumi.lv/doc.php?id=20946>

⁵ Sk. Revīzijas pakalpojumu likuma 28. panta pirmo daļu: <https://likumi.lv/doc.php?id=20946>

Kompetenta un pieredzējusi padome ir priekšnoteikums uzņēmuma efektīvai darbībai un tādu lēmumu pieņemšanai, kas sekmē uzņēmuma ilgtermiņa vērtības pieaugumu.

PRINCIPS # 7. UZŅĒMUMS NODROŠINA CAURSKATĀMU PADOMES LOCEKĻU IEVĒLĒŠANAS UN ATSAUKŠANAS KĀRTĪBU

Kritēriji

- ✦ Uzņēmumā ir apstiprināta padomes locekļu atlases un atsaukšanas kārtība.
- ✦ Par padomes locekļiem, kuri tiek virzīti ievēlēšanai vai atkārtotai ievēlēšanai, uzņēmums sniedz savlaicīgu un pietiekamu informāciju uzņēmuma akcionāriem.
- ✦ Padomes lielums ir atbilstošs uzņēmuma darbības specifikai.
- ✦ Padomes locekli ievēlē uz termiņu, kas nav ilgāks par pieciem gadiem.

PRINCIPS # 8. PADOMES LOCEKĻIEM KOPĀ IR ATBILSTOŠA PIEREDZE UN KOMPETENCE

Kritēriji

- ✦ Padomei kopumā piemīt tādas prasmes, pieredze un zināšanas, tostarp par attiecīgo nozari, lai pilnvērtīgi spētu pildīt savus pienākumus.

PADOMES LOCEKĻU IEVĒLĒŠANA

- ✦ Veidojot padomes sastāvu, tiek ievēroti dažādības principi.
- ✦ Padomē tiek pārstāvēti abi dzimumi.
- ✦ Valde izstrādā ievada apmācības programmu un nodrošina jaunajiem padomes locekļiem ievada apmācību.

Prasmju un pieredzes kopums, ievada apmācība padomes locekļiem

Padomei kopumā jābūt kompetencei un pieredzei, tostarp starptautiskai, vismaz šādās jomās:

- ✦ uzņēmumu stratēģijas un ilgtspējas vadība;
- ✦ ieinteresēto pušu vadība;
- ✦ finanšu vadība;
- ✦ risku pārvaldība;
- ✦ izpratne par nozari, kurā uzņēmums strādā;
- ✦ digitalizācija un kibersdrošība;
- ✦ atbilstība (*compliance*).

Padomes locekļiem vajadzētu piemist līderībai un spējai strādāt komandā, tiem vajadzētu būt ar vadības pieredzi, stratēģisku un analītisku domāšanu, pārmaiņu vadības un lēmumu pieņemšanas prasmēm, kā arī globālā konteksta izpratni makroekonomikā un atbilstošajā nozarē.

Optimālais padomes locekļu skaits lielos uzņēmumos ir no pieci līdz septiņi.

Padomes sastāva dažādība (daudzveidība) ir svarīgs padomes efektivitātes virzītājspēks. Ja padomes sastāvā ir personas ar dažādu, savstarpēji papildinošu kompetenci, skatījumu, izglītību, darba pieredzi (tostarp starptautisku), nacionalitāti, kā arī padomē ir pārstāvēti abi dzimumi un personas dažādā vecumā, tas veicina vispusīgas diskusijas, plašāku perspektīvu, kā arī rūpīgi izvērtētu lēmumu pieņemšanu. Lai nodrošinātu padomes sastāva dažādības principu īstenošanu, uzņēmums izveido dažādības politiku, kuru izmanto padomes locekļu atlases procesā un kurā noteikti padomē dažādības jomā sasniedzamie mērķi, piemēram, attiecībā uz dzimumu pārstāvību padomē.

Padomes loceklim ir jāspēj veltīt pietiekamu laiku pienākumu veikšanai.

Katrs padomes loceklis uzsāk pienākumu pildīšanu ar ievada apmācību, kurā viņš tiek visaptveroši iepazīstināts ar uzņēmumu: tā darbības stratēģiju, darbības rādītājiem, iekšējās kontroles sistēmas darbības principiem un korporatīvo pārvaldību.

PRINCIPS # 9. UZŅĒMUMA PADOMĒ IR NEATKARĪGIE PADOMES LOCEKĻI

Kritēriji

- ✚ Uzņēmums izvērtē un akcionāri nosaka neatkarīgo padomes locekļu īpatsvaru.
- ✚ Vismaz puse no padomes locekļiem ir neatkarīgi.
- ✚ Neatkarīgo padomes locekļu kandidāti iesniedz apliecinājumu par savu atbilstību neatkarības kritērijiem, un padomes loceklim amata pildīšanas laikā ir pienākums informēt par izmaiņām neatkarības statusā.
- ✚ Pirms padomes vēlēšanām uzņēmums veic padomes locekļu neatkarības novērtējumu atbilstoši pieejamajai informācijai.

Par neatkarīgu uzskatāms tāds uzņēmuma padomes loceklis, kurš:

1. Nav bijis uzņēmuma, ar to saistīto uzņēmumu vai uzņēmuma kontrolējošā akcionāra valdes loceklis, prokūrists, komercpilnvarnieks vai darbinieks iepriekšējos trīs gadus un neieņem minēto amatu arī laika posmā, kad ieņem padomes locekļa amatu. Par saistīto uzņēmumu tiek uzskatīta juridiskā persona, kurai ir tieša vai netieša izšķiroša ietekme uzņēmumā (valdošais uzņēmums), jebkurš cits šādas personas tieša vai netieša izšķirošā ietekmē esošs uzņēmums, kā arī uzņēmuma, kurā padomes loceklis plāno ieņemt amatu, atkarīgie uzņēmumi.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

2. Nav konkurējoša uzņēmuma valdes vai padomes loceklis, darbinieks, pārstāvis vai persona, kas sniedz konsultācijas konkurējošam uzņēmumam.
3. Papildus atalgojumam, ko viņš saņem kā padomes loceklis, nesaņem vai nav saņēmis ievērojamu papildu atalgojumu no uzņēmuma, ar to saistītiem uzņēmumiem vai no uzņēmuma kontrolējošā akcionāra.
4. Nepārstāv uzņēmuma kontrolējošos akcionārus ne tiešā, ne netiešā veidā.
5. Pēdējo trīs gadu laikā pirms personas ievēlēšanas padomes locekļa amatā nav bijis nekādās nozīmīgās darījumu attiecībās ar uzņēmumu, ar to saistītiem uzņēmumiem vai uzņēmuma kontrolējošo akcionāru.
6. Pēdējo trīs gadu laikā nav bijis revidents vai darbinieks uzņēmumā, kurš veic ārējā revidenta funkcijas šim uzņēmumam, ar to saistītos uzņēmumos vai uzņēmumā, kurš ir šā uzņēmuma kontrolējošais akcionārs.
7. Nav bijis uzņēmuma padomes loceklis vairāk kā 10 gadus pēc kārtas.
8. Viņam nepieder vairāk kā 5 % no uzņēmuma akcijām.
9. Nav valdes locekļa vai akcionāru ar noteikto līdzdalības apmēru ģimenes loceklis vai personu, uz kurām attiecināmi iepriekš minētie kritēriji, ģimenes loceklis. Par ģimenes locekļiem šā punkta izpratnē tiek uzskatīti vecāki, vecvecāki, bērni, mazbērni, adoptētais, adoptētājs, brālis, māsa, pusmāsa, pusbrālis, laulātais.

PADOMES UN VALDES ATALGOJUMA NOTEIKŠANAS PRINCIPI

Skaidri definēti padomes un valdes locekļu atalgojuma noteikšanas principi veicina finanšu izlietojuma caurskatāmību un efektīvu risku pārvaldību.

PRINCIPS # 10. UZŅĒMUMĀ IR IEVIESTA VALDES UN PADOMES ATALGOJUMA POLITIKA

Kritēriji

- ✚ Uzņēmumā ir ieviesta atalgojuma politika, kuru izstrādājusi valde, izskatījusi padome un apstiprinājusi akcionāru sapulce.
- ✚ Padome reizi gadā nosaka valdei, tostarp katram valdes loceklim, sasniedzamos finanšu un ilgtspējas mērķus un to ietekmi uz atalgojuma mainīgo daļu un uzrauga to izpildi.
- ✚ Padomes locekļiem nenosaka atalgojuma mainīgo daļu, kā arī neizmaksā nekādu kompensāciju atsaukšanas no amata vai amata atstāšanas gadījumā.
- ✚ Valde reizi gadā sagatavo ziņojumu par atalgojumu, kas piešķirts vai izmaksāts katram esošajam un bijušajam valdes un padomes loceklim.

Atalgojuma politikai ir jāatbilst uzņēmuma stratēģijai un veiktās komercdarbības mērķiem, uzņēmuma definētajām vērtībām un ilgtermiņa interesēm. Atalgojuma politika nedrīkst veicināt pārmērīga riska uzņemšanos.

Ar ilgtspējas mērķiem tiek saprasti sasniedzamie nefinanšu mērķi, tostarp saistībā ar vides, sociālajiem un pārvaldības jautājumiem.

Atalgojuma politika, kas ietvert skaidrus un saprotamus kritērijus, saskaņā ar kuriem tiek veikts attiecīgā valdes vai padomes locekļa amata pienākumu izpildes novērtējums, nodrošina iespēju piesaistīt profesionālus speciālistus, kā arī motivē tos darboties uzņēmuma izvirzīto stratēģisko mērķu sasniegšanai.

Padomes locekļu atalgojuma politikas izstrādei uzņēmuma padome var izveidot atsevišķu komisiju, kuras sastāvā tiek iekļauti ārējie eksperti.

Atalgojumu atbilstoši akcionāru sapulces apstiprinātajai atalgojuma politikai piešķir visiem valdes un padomes locekļiem.

Nosakot atalgojumu, ņem vērā padomes un valdes locekļu pienākumu apjomu, atbildību, kā arī pienākumu izpildei patērēto laiku.

Atalgojuma politikā norāda visas atalgojuma sastāvdaļas, mainīgās daļas apmēra robežas, kopējā atalgojuma maksimālo apmēru, līguma pārtraukšanas kompensācijas apmēru, tostarp gadījumus, kad tāda netiek maksāta, kā arī aprēķina principus.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Par atalgojuma sastāvdaļām uzskatāmas fiksētā un mainīgā atalgojuma daļa. Atalgojuma mainīgā daļa attiecas uz tām piemaksām un papildu maksājumiem, kuru apmērs tiek aprēķināts atkarībā no darbības rezultātiem un attiecīgās personas snieguma. Šīs atalgojuma daļas struktūru var veidot dažādi elementi, tostarp tās var būt izmaksas monetārā formā (piemēram, prēmijas) vai nemonetārā formā (piemēram, akcijas vai ar akcijām saistīti instrumenti (tādi kā personāla opcijas)). Kompensāciju vai atlaišanas pabalstu izmaksa gadījumos, kad sadarbība ar attiecīgo uzņēmuma valdes vai padomes locekli tiek izbeigta nekompetences, neatbilstošu darba rezultātu vai līdzīgu iemeslu dēļ, nav uzskatāma par labu korporatīvo praksi.

Valdes pienākums ir sekot līdzi gan uzņēmuma, gan vispārējai ekonomiskajai situācijai un nepieciešamības gadījumā izstrādāt atalgojuma politikas grozījumus.

PADOMES DARBA ORGANIZĒŠANA UN LĒMUMU PIENĒMŠANA

Noteikta un saprotama padomes darba organizācija un savlaicīgas, kvalitatīvas un atbilstošas informācijas pieejamība veicina padomes uzdevumu efektīvu izpildi un padomes locekļu pilnvērtīgu iesaisti lēmumu pieņemšanā. Padome strādā visu akcionāru un uzņēmuma interesēs, apsverot arī ieinteresēto pušu intereses.

PRINCIPS # 11. UZŅĒMUMĀ IR NOTEIKTA UN SAPROTAMA PADOMES DARBA ORGANIZĀCIJA

Kritēriji

- ✚ Padome savu darbu organizē saskaņā ar padomes nolikumu un darba kalendāru.
- ✚ Padome notur vismaz vienu atsevišķu padomes sēdi gadā uzņēmuma stratēģijas un tās izpildes apspriešanai.
- ✚ Uzņēmuma budžetā paredz samērīgu padomes darbības nodrošināšanai nepieciešamo finansējumu.
- ✚ Padome reizi gadā veic padomes darba pašnovērtējumu un tā rezultātus izskata padomes sēdē.
- ✚ Padome katru gadu izvērtē, vai tās sastāvs ir ar atbilstošu pieredzi un kompetenci, tostarp, vai tam ir pietiekama kapacitāte un tas atbilst dažādības principiem.

- ✚ Padome ir izvērtējusi komiteju izveides nepieciešamību (ja ir izveidota komiteja, skatīt principu # 12.1).

Padome savu darbu organizē saskaņā ar padomes nolikumu un darba kalendāru. Padome apstiprina padomes nolikumu. Padomes nolikumā tiek noteikta arī padomes priekšsēdētāja un citu padomes locekļu pienākumu savstarpējā sadale un visas nepieciešamās procedūras ar konkrētiem termiņiem – sēžu sasaukšanai un noturēšanai, informācijas aprītei, lēmumu pieņemšanai u. tml. –, tiek noteikts sadarbības regulējums ar valdi un akcionāriem (arī ar akcionāru sapulci), ārkārtas situāciju definējums un iespējamie rīcības modeļi šādās situācijās.

Padomes priekšsēdētājs ir atbildīgs par padomes darba efektivitāti, sadarbības kvalitāti ar valdi, kā arī atbildības sadalījuma uzraudzību stratēģijas īstenošanā.

Padome plāno sēžu (darba) kalendāru vismaz vienam pārskata gadam. Padomes sēdes notiek vismaz reizi ceturksnī. Padome notur vismaz vienu atsevišķu padomes sēdi gadā uzņēmuma stratēģijas apspriešanai. Padomes loceklis piedalās visās padomes sēdēs un to padomes komiteju sēdēs, kuru sastāvā ir iekļauts. Padomes loceklis pamato savu nepiedalīšanos padomes vai padomes komitejas sēdē.

Uzņēmuma budžetā paredz padomes darbības nodrošināšanai nepieciešamo finansējumu, tostarp finansējumu padomes locekļu apmācībām un ar padomes locekļa pienākumu izpildi saistīto izdevumu segšanai, kā arī neatkarīgu speciālistu apmaksai saskaņā ar padomes lēmumiem un uzņēmuma budžetu. Padomes darbības finansējuma noteikšana veido drošu, stabilu un paredzamu pamatu padomes funkciju veikšanai. Valde sniedz padomes darbam nepieciešamo tehnisko nodrošinājumu.

Padomes pašnovērtējumā parasti iekļauj tādus aspektus kā padomes darba organizēšana (padomes kā komandas darbs, padomes priekšsēdētāja darbs, sadarbība ar valdi, padomes locekļu dalība sēdēs, komiteju darbības efektivitāte), pašvērtējumu par padomes locekļu skaitu, padomes locekļu prasmēm un kompetenci, dažādību (dzimuma, pieredzes u. c.), informācijas aprites kvalitāti, padomes darbu uzdevumu īstenošanā (padomes iesaiste stratēģijas, budžeta jautājumos, risku pārvaldībā u. c.) un lēmumu pieņemšanā. Padomes pieredzi, kompetenci un sastāva dažādību novērtē atbilstoši Kodeksa principam # 8. Padomes priekšsēdētājs izmanto pašnovērtējuma rezultātus, lai identificētu padomes stiprās un vājās puses, kā arī noteiktu pasākumus padomes locekļu prasmju attīstībai ar mērķi pilnveidot padomes darbu. Ņemot vērā padomes pašvērtējuma rezultātus un uz tiem balstītos secinājumus, padome var sniegt akcionāru sapulcei ieteikumus par padomes locekļu skaitu un sastāvu.

Lai pārliecinātos par padomes darbības efektivitāti un atbilstību, ieteicams veikt ārējo novērtējumu.

PRINCIPS # 12. PADOME PIEŅEM INFORMĒTUS UN IZSVĒRTUS LĒMUMUS

Kritēriji

- ✚ Padomei laikus un pietiekamā apmērā ir pieejama valdes sagatavotā informācija padomes lēmumu pieņemšanai.
- ✚ Padome nosaka informācijas aprites kārtību, arī padomes tiesības pieprasīt no valdes informāciju, kas padomei nepieciešama lēmumu pieņemšanai.
- ✚ Padomes loceklis analizē informāciju un sagatavo priekšlikumus padomes lēmumu pieņemšanai.
- ✚ Padome, pieņemot lēmumus, izvērtē riskus un īstermiņa un ilgtermiņa ietekmi uz uzņēmuma vērtību, ilgtspēju un atbildīgu attīstību.

Padomei laikus un pienācīgā kārtā ir pieejama valdes sagatavota informācija padomes lēmumu pieņemšanai. Padome ar lēmumu var pieprasīt neatkarīgu speciālistu sagatavotu informāciju vai viedokli. Informācija par sēdes darba kārtības jautājumiem un valdes sagatavotā informācija, kas nepieciešama padomes lēmumu pieņemšanai, ir pieejama laikus (5–7 darba dienas pirms padomes sēdes). Infor-

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

mācības pienācīga kvalitāte, kvantitāte un savlaicīga sniegšana nodrošina izsvērtu un uz konkrētu mērķu sasniegšanu orientētu lēmumu pieņemšanu. Padomes loceklim aktīvi jārikojas gadījumā, ja valdes nodrošinātais informācijas apjoms ir nepietiekams. Uzņēmumam būtiskus lēmumus statūtos noteiktajos gadījumos valde pieņem ar padomes piekrišanu, īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt uzņēmuma aktīvus, finanšu stāvokli, ilgtspēju un stratēģisko mērķu sasniegšanu.

Padome nosaka informācijas aprites kārtību (to var ietvert padomes nolikumā) starp padomes locekļiem un starp padomi, valdi un atbalsta personālu, kas ir saistīts ar valdes un padomes darbu. Padomei ir tiesības pieprasīt no valdes informāciju, kas padomei nepieciešama lēmumu pieņemšanai. Valdes priekšsēdētājs nekavējoties informē padomes priekšsēdētāju par svarīgiem vai ārkārtas notikumiem, kuri var būtiski ietekmēt uzņēmuma stāvokli, darbību un pārvaldību. Katrs valdes un padomes loceklis, kā arī citas personas, kas ir saistītas ar valdes un padomes darbu, tostarp atbalsta personāls, ievēro konfidencialitāti.

Padome, pieņemot lēmumus, analizē saņemto informāciju un izvērtē riskus un īstermiņa un ilgtermiņa ietekmi uz uzņēmuma vērtību, ilgtspēju un atbildīgu attīstību. Gatavojoties padomes sēdēm, padomes locekļi var sagatavot priekšlikumus lēmumu pieņemšanai padomes sēdē. Padomes lēmumi, kā arī lēmumu pieņemšanas pamatojums tiek fiksēti padomes sēdes protokolā.

Padome strādā visu akcionāru un uzņēmuma interesēs, apsverot arī ieinteresēto pušu intereses. Tas nozīmē, ka valdes un padomes locekļiem, rīkojoties uzņēmuma un tā akcionāru kopuma interesēs, ir jāsabalansē peļņas gūšana ar risku uzņemšanos un uzņēmuma ilgtermiņa darbību. Līdz ar to svarīgāka kļūst ieinteresēto pušu stratēģiskā vadība, paredzot, ka valdei un padomei, pieņemot lēmumus, ir nepieciešams izvērtēt, mazināt vai akceptēt riskus, kuri rodas šo dažādo interešu sadursmēs (piemēram, darbinieku atalgojuma pieaugums vai lielāka peļņa akcionāriem) un kuriem ir būtiska ietekme uz uzņēmuma darbību un attīstību. Vienlaikus valdei un padomei, saņemot akcionāru uzdevumus (instrukcijas), jāvērtē to īstenošanas ietekme uz uzņēmuma ilgtermiņa vērtību, darbību un ilgtspēju.

PRINCIPS # 12.1. KOMITEJA SAGATAVO PRIEKŠLIKUMUS LĒMUMU PIEŅĒMŠANAI PADOMĒ

Kritēriji

- ✚ Padome nosaka komitejas uzdevumus un darbības organizēšanas kārtību.
- ✚ Padome izveido komiteju vismaz trīs tādu padomes locekļu sastāvā, kuriem ir atbilstoša pieredze un zināšanas noteiktajā komitejas darbības jomā [atalgojuma, nominācijas, revīzijas vai citā jomā]⁶.
- ✚ Komiteja analizē informāciju un sagatavo priekšlikumus lēmumu pieņemšanai padomē, kā arī informē padomi par komitejas darbu.

⁶ Ja uzņēmumam tieši piemērojamais likums nosaka citādu komitejas locekļu sastāvu un darbību, šā kritērija izpildes novērtēšanas principus skatīt aprakstā.

Padome izvērtē padomes komitejas izveides nepieciešamību. Padomes komiteju izveidošana ir nepieciešama, lai padomes locekļi koncentrētos uz noteiktu jautājumu loku padomes kompetences ietvaros. Padome komitejas nolikumā nosaka komitejas uzdevumus un darbības organizēšanas kārtību.

Komiteja analizē informāciju un sagatavo priekšlikumus lēmumu pieņemšanai padomē, kā arī informē padomi par komitejas darbu. Komiteja pēc katras sēdes sniedz padomei ziņojumu par komitejas darbu.

Padome izveido komiteju vismaz trīs tādu padomes locekļu sastāvā, kuriem ir atbilstoša pieredze un zināšanas noteiktajā komitejas darbības jomā (atalgojuma, nominācijas, revīzijas, risku, digitalizācijas, ilgtspējas vai citā jomā). Vēlams, lai komiteju vada neatkarīgais padomes loceklis. Komiteju var izveidot pastāvīgam darbam vai darbam uz laiku. Jautājumus, kas saistīti ar atalgojumu, kā arī padomes un valdes locekļu atlasi, var skatīt vienā komitejā vai vairākās atsevišķās komitejās. Situācijā, kad uzņēmumam tieši piemērojamašs likums nosaka citādu komitejas locekļu sastāvu un darbību, šis kritērijs ir izpildīts, ja komiteja izveidota atbilstoši likuma prasībām (piemēram, biržas uzņēmumi veido Revīzijas komiteju saskaņā ar Finanšu instrumentu tirgus likuma II1 nodaļas prasībām).

Ja padome izveido Revīzijas komiteju⁷, tā izvērtē iekšējās kontroles sistēmas efektivitāti, ieskaitot riska vadību, un veido viedokli par tās atbilstību, kā arī izvērtē ārējā auditora darbību, izmaksas un neatkarību. Ja uzņēmumam riska jautājumi ir būtiski, iespējams izveidot atsevišķi Revīzijas komiteju un Risku komiteju.

Ja padome izveido Nominācijas un atalgojuma komiteju, tā izstrādā priekšlikumus valdes locekļu un citu vadošo darbinieku atalgojuma noteikšanai, kā arī izstrādā valdes locekļu atlases principus, pēc kuriem valdes locekļu kandidāti tiek izvērtēti pirms to ievēlēšanas un pārvēlēšanas. Jautājumus, kas saistīti ar atalgojumu, kā arī padomes un valdes locekļu atlasi, var skatīt vienā komitejā vai vairākās atsevišķās komitejās. Ja padomes locekļu kandidātu atlase ir uzticēta Nominācijas komitejai, tad Nominācijas komiteja informē akcionārus par atlasītajiem padomes locekļu kandidātiem laikus pirms akcionāru sapulces un nodrošina iespēju akcionāriem izvirzīt atlasītos padomes locekļu kandidātus ievēlēšanai padomē.

7 Biržas uzņēmumi veido Revīzijas komiteju saskaņā ar Finanšu instrumentu tirgus likuma II1 nodaļas prasībām. Sk. <https://likumi.lv/ta/id/81995>

INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

Iespējamu interešu konflikta situāciju apzināšana un pārvaldīšana samazina uzņēmuma finanšu un reputācijas riskus.

PRINCIPS # 13. VALDES UN PADOMES LOCEKĻI SKAIDRI APZINĀS INTEREŠU KONFLIKTA IZPAUSMES UN IR INFORMĒTI PAR NEPIECIEŠAMO RĪCĪBU INTEREŠU KONFLIKTA GADĪJUMĀ

Kritēriji

- ✚ Padome definē pazīmes, kas norāda uz interešu konfliktu, un nosaka interešu konflikta novēršanas un pārvaldības kārtību.
- ✚ Padomes un valdes locekļi nepiedalās lēmumu pieņemšanā jautājumos, kuros uzņēmuma intereses nonāk pretrunā ar padomes vai valdes locekļu vai ar tiem saistītu personu interesēm.
- ✚ Personas, uz kurām attiecas interešu konflikta novēršanas pienākums, regulāri piedalās apmācībās par rīcību interešu konflikta situācijās.

Padome koordinē un uzrauga nepieciešamās procedūras interešu konflikta situāciju novēršanai. Turklāt padome pārvalda arī tās interešu konflikta situācijas, kurās ir iesaistīti padomes un valdes locekļi vai ar tiem saistītas personas.

Savukārt valde pārvalda tās interešu konflikta situācijas, kurās ir iesaistīti uzņēmuma darbinieki, kā arī uzrauga uzņēmuma darījumus ar bijušajiem valdes un padomes locekļiem un personām, kuras saistītas ar uzņēmuma padomes vai valdes locekļiem.

Lai pārvaldītu interešu konflikta situācijas, ir jāsaņem savlaicīga un pilnvērtīga informācija par gadījumiem, kad kāds no valdes vai padomes locekļiem atrodas interešu konfliktā. Valdes un padomes loceklis nekavējoties informē par iespējamu vai esošu interešu konfliktu attiecībā uz padomes priekšsēdētāju un valdes priekšsēdētāju un sniedz visu pieejamo informāciju par radušos situāciju. Ja interešu konflikta situācija attiecas uz padomes priekšsēdētāju, tas informē par radušos situāciju pārējos padomes locekļus un valdes priekšsēdētāju.

Lai izvairītos no interešu konflikta situācijas, valdei ir jāidentificē saistītās personas un citas personas, kuru individuālā darbība var radīt uzņēmumam interešu konfliktu risku (piemēram, uzņēmuma valdes vai padomes locekļu tuvi radnieki un ģimenes locekļi, bijušie valdes locekļi), un jāuzrauga uzņēmuma darījumi ar šīm personām. Arī pēc amata atstāšanas uzņēmuma darījumi ar bijušajiem valdes un padomes locekļiem var radīt interešu konflikta risku.

AKCIONĀRU SAPULCE

Akcionāru efektīva iesaistīšana lēmumu pieņemšanā palīdz sasniegt uzņēmuma finanšu un ilgtspējas mērķus, kā arī nodrošina uzņēmuma ilgtspējīgu darbību.

PRINCIPS # 14. UZŅĒMUMS LAIKUS NODROŠINA AKCIONĀRUS AR INFORMĀCIJU PAR AKCIONĀRU SAPULCES NORISI, SNIEDZOT VISU LĒMUMU PIEŅĒMŠANAI NEPIECIEŠAMO INFORMĀCIJU

Kritēriji

- ✚ Uzņēmums laikus informē akcionārus par akcionāru sapulces darba kārtību, dalības iespējām un balsošanas kārtību, kā arī par jebkādam ar tām saistītām izmaiņām.
- ✚ Uzņēmums nodrošina iespēju akcionāriem laikus iepazīties ar lēmumu projektiem un tiem pievienotajiem dokumentiem, tostarp, izmantojot digitālos rīkus.
- ✚ Uzņēmums nodrošina akcionāriem iespēju pirms akcionāru sapulces iesniegt jautājumus par darba kārtībā iekļautajiem jautājumiem un lēmumu projektiem.
- ✚ Lēmumu projekti un tiem pievienotie dokumenti sniedz detalizētu, skaidru un pilnīgu informāciju par izskatāmo jautājumu.

PRINCIPS # 15. UZŅĒMUMS VEICINA EFEKTĪVU AKCIONĀRU IESAISTI LĒMUMU PIEŅĒMŠANĀ UN IESPĒJAMI LIELĀKU AKCIONĀRU DALĪBU AKCIONĀRU SAPULCĒS

Kritēriji

- ✚ Uzņēmums nodrošina akcionāriem iespējas piedalīties akcionāru sapulcē klātienē vai attālināti, ievērojot nepieciešamos drošības un tehniskos pasākumus.
- ✚ Uzņēmums nosaka atbilstošu akcionāru sapulces ilgumu un dod iespēju akcionāriem sapulces laikā paust savu viedokli un iegūt lēmumu pieņemšanai nepieciešamo informāciju.
- ✚ Uzņēmums aicina valdes un padomes locekļus, padomes locekļu kandidātus, revidentu un iekšējo auditoru, kā arī citas personas piedalīties akcionāru sapulcē atbilstoši tajā izskatāmajiem jautājumiem.
- ✚ Akcionāru sapulce pieņem lēmumus atbilstoši iepriekš izsludinātajiem lēmumu projektiem.

PRINCIPS # 16. UZŅĒMUMS IZSTRĀDĀ UN AR AKCIONĀRIEM APSPIEŽ DIVIDENŽU POLITIKU

Kritēriji

- ✚ Uzņēmums ir izstrādājis un publiskojis aktuālu dividenžu politiku.
- ✚ Dividenžu politika ir apspriesta ar akcionāriem akcionāru sapulces laikā.

Akcionāru sapulcē akcionāri realizē savas tiesības saņemt informāciju, piedalīties jautājumu apspriešanā un pieņemt lēmumus. Vienlaikus akcionāru sapulce ir iespēja uzņēmumam veidot dialogu ar akcionāriem par uzņēmuma attīstībai svarīgiem jautājumiem, tāpēc uzņēmuma interesēs ir nodrošināt iespējami plašāku akcionāru līdzdalību akcionāru sapulcēs. Šā mērķa sasniegšanā būtiska loma ir akcionāru sapulces norises laikam un vietai, akcionāriem pieejamās informācijas apjomam un uzņēmuma vēlmei iesaistīt akcionārus uzņēmuma korporatīvajā pārvaldībā, kā arī drošiem digitālajiem risinājumiem attālinātās dalības nodrošināšanai un datu aizsardzībai.

Akcionāru sapulces lēmumu projektiem jāsniedz detalizēta, skaidra un pilnīga informācija par izskatāmo jautājumu. Turklāt lēmumu projektiem jāpievieno cita informācija, kas var būt noderīga akcionāru sapulces darba kārtībā iekļautā jau-

tājuma pilnvērtīgai izvērtēšanai (piemēram, ziņojumi, atzinumi, skaidrojumi u. c. dokumenti).

Uzņēmumam ir pienākums plānot akcionāru sapulces ar mērķi nodrošināt pēc iespējas lielāka akcionāru skaita piedalīšanos sapulcē. Gadījumos, kad akcionāri piedalās sapulcē attālināti, uzņēmumam jāveic nepieciešamie drošības un tehniskie pasākumi, lai nodrošinātu akcionāriem digitāli drošus risinājumus un dotu tiem iespēju izmantot visas likumā noteiktās akcionāru tiesības, tostarp tiesības izteikties, uzdot jautājumus un piedalīties diskusijā, kā arī tiesības balsot.

Likums garantē akcionāriem tiesības brīvi diskutēt par darba kārtībā iekļautajiem jautājumiem un nepieciešamības gadījumā akcionāru sapulces laikā grozīt sākotnēji izsludinātos lēmumu projektus. Tomēr sākotnēji izsludināto lēmumu projektu grozīšana sapulces laikā rada risku, ka akcionāru sapulce pieņem nepilnvērtīgi izvērtētus un nesagatavotus lēmumus, kas apdraud uzņēmuma stabilitāti un ilgtermiņa izaugsmi. Šā iemesla dēļ akcionāriem savus priekšlikumus par lēmumu projektiem nepieciešams piedāvāt laikus pirms akcionāru sapulces norises un dot iespēju tos izvērtēt uzņēmuma padomei un pārējiem akcionāriem. Akcionāru tiesības sapulces laikā formulēt un pieņemt lēmumu, kas atšķiras no iepriekš izsludinātajiem lēmumu projektiem, tiek izmantotas tikai kā ārkārtas risinājums, nevis kā ierasta uzņēmuma prakse. Uzņēmums sniedz akcionāriem nepieciešamo tehnisko

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

atbalstu, tiem formulējot savus lēmumu projektus pirms akcionāru sapulces norises, un vienlaikus nodrošina akcionāru tiesību aizsardzību.

Dividenžu politika nosaka stratēģiju rīcībai ar uzņēmuma peļņu, ievērojot uzņēmuma īstermiņa un ilgtermiņa mērķus, finanšu situāciju, ilgtspējas aspektus, nozari, kurā uzņēmums strādā, tirgus situāciju, kā arī investīciju plānus. Arī lēmums neizmaksāt peļņu dividendēs var būt uzņēmuma stratēģiska izvēle, kura būtu atbilstoši jāpamato dividenžu politikā. Dividenžu politika ir jāapspriež ar akcionāriem akcionāru sapulces laikā, tādējādi nodrošinot, ka ar to iepazīstas pēc iespējas lielāks akcionāru skaits, un dodot iespēju akcionāriem izteikties.

UZŅĒMUMA DARBĪBAS CAURSKATĀMĪBA

Uzņēmuma darbības caurskatāmība ir pamats efektīvām investoru attiecībām un dialogam ar akcionāriem un citām ieinteresētajām pusēm.

PRINCIPS # 17. UZŅĒMUMS REGULĀRI UN LAIKUS INFORMĒ AKCIONĀRUS UN CITAS IEINTERESĒTĀS PUSES PAR UZŅĒMUMA SAIMNIECISKO DARBĪBU, FINANŠU REZULTĀTIEM, PĀRVALDĪBU UN CITIEM AKTUĀLIEM JAUTĀJUMIEM

Kritēriji

- ✚ Uzņēmums laikus atklāj pilnīgu, precīzu, objektīvu, aktuālu un patiesu informāciju.
- ✚ Uzņēmums sniedz informāciju visiem akcionāriem vienlaikus un vienādā apjomā un šim nolūkam izmanto pirms tam saskaņotus saziņas līdzekļus, ņemot vērā gan tehnoloģiju iespējas, gan akcionāru vajadzības.
- ✚ Uzņēmums atklāj informāciju par uzņēmuma pārvaldību, stratēģiju vai darbības virzieniem un publicē finanšu pārskatus, kā arī citu informāciju saskaņā ar Kodeksa pielikumu Nr. 1.
- ✚ Uzņēmums nodrošina informāciju gan latviešu valodā, gan vēl vismaz vienā Eiropas Savienības dalībvalstu oficiālajā valodā.

Uzņēmumam ir svarīgi atklāt informāciju, kas ir būtiska investoriem, akcionāriem un citām ieinteresētajām pusēm un kas var īstermiņā vai ilgtermiņā ietekmēt uzņēmuma finanšu rezultātus un ilgtspēju. Informācijai jābūt skaidrai, pilnīgai un objektīvai. Nepilnīga vai neatklāta informācija var negatīvi ietekmēt uzņēmuma tēlu. Uzņēmumam jāatklāj informācija likumā noteiktajos termiņos vai nekavējoties pēc notikuma iestāšanās. Ja tas nav iespējams, uzņēmumam jāinformē par iemesliem un paredzamo informācijas atklāšanas laiku.

Uzņēmumam jāapzinās, kāda informācija ir tā rīcībā, īpašu uzmanību pievēršot publicējamajai un konfidencialajai informācijai. Ieteicams izveidot informācijas aprites kārtību un noteikt personas, kuras atbild uz akcionāru jautājumiem, kā arī kontaktējas ar medijiem. Uzņēmumam jānodrošina informācijas tehnoloģiju risinājumi informācijas drošībai.

Akcionāru maiņas procesā uzņēmums var sniegt konfidencialu informāciju potenciālajam akcionāram, ja padome ir izvērtējusi iespējamās ar šādas informācijas atklāšanu saistītos riskus. Valdei jāinformē konfidencialās informācijas saņēmējs par tās izmantošanas ierobežojumiem un jādokumentē informācijas sniegšanas process.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Informācija jāatklāj vismaz vienā tādā valodā, kura ir saprotama lielākajai daļai uzņēmuma ārvalstu akcionāru un citām ieinteresētajām pusēm, ieteicams, angļu valodā.

Saziņai ar akcionāriem jāizmanto tradicionālie un mūsdienu komunikācijas kanāli [sociālie mediji un vebināri], kā arī klātienes tikšanās ar investoriem. Informācijai jābūt aktuālai visos kanālos. Tāpat jānodrošina, ka informācija ir pieejama visiem investoriem vienlaikus, lai izvairītos no situācijas, kad noteiktai investoru grupai ir priekšrocības piekļūt informācijai par uzņēmumu.

Uzņēmuma tīmekļvietne ir viens no biežāk izmantotajiem kanāliem. Tajā viegli atrodamā vietā jāpublicē informācija par uzņēmumu, tā darbību, stratēģiju, mērķiem, akcionāriem, valdes un padomes locekļiem, finanšu pārskati, ilgtspējas pārskati un galvenās politikas. Detalizēts saraksts ar uzņēmuma tīmekļvietnē publicējamo informāciju ir pievienots Kodeksa pielikumā Nr. 1.

Sakārtotas un publiski izskaidrotas uzņēmumu grupas (koncerna uzņēmumu) savstarpējās attiecības novērš pārvaldības riskus un ļauj īstenot pilnu uzņēmumu grupas darbības potenciālu. Uzņēmumu grupās gan mātes uzņēmumam, gan tā meitas uzņēmumiem ir piemērojami tie paši korporatīvās pārvaldības principi, kurus piemēro atsevišķiem uzņēmumiem.

PRINCIPS # 18. UZŅĒMUMU GRUPĀM IR IZVEIDOTA CAURSKATĀMA PĀRVALDĪBAS SISTĒMA, KAS NODROŠINA KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS PRINCIPU ĪSTENOŠANU MEITAS UZŅĒMUMOS

Kritēriji

- ✚ Uzņēmumu grupā ietilpstoša meitas uzņēmuma valdes un padomes locekļi rīkojas primāri meitas uzņēmuma interesēs.
- ✚ Uzņēmumu grupā ir ieviesta caurskatāma kārtība par grupas līmeņa stratēģijas, finanšu mērķu un politiku īstenošanu.
- ✚ Uzņēmums sniedz pilnvērtīgu un caurskatāmu informāciju par savu darbību uzņēmumu grupā.

Uzņēmumu grupas, kas ievēro labas pārvaldības principus, gūst labumu no lielāka darbības mēroga, savstarpējas sinerģijas un efektivitātes. Vienlaikus uzņēmumu

UZŅĒMUMU GRUPU PĀRVALDĪBA

grupas atsevišķos gadījumos var radīt papildu riskus ieinteresētajām pusēm un mazākuma akcionāriem, veicot darījumus ar saistītajām personām vai pārvietojot līdzekļus grupas ietvaros.

Valdes un padomes locekļiem ir lojalitātes pienākums pret uzņēmumu, kurā viņi darbojas. Neskatoties uz to, ka uzņēmums var būt daļa no uzņēmumu grupas, valdes un padomes locekļiem jānodrošina, ka viņu darbības primāri kalpo sava uzņēmuma interesēm, nevis kopējām uzņēmumu grupas vai vadošā uzņēmuma interesēm. Šis pienākums izpaužas kā rīcība, kas veicina uzņēmuma ilgtermiņa labklājību, ekonomisko izaugsmi un vērtību saglabāšanu, vienlaikus izvairoties no jebkādiem interešu konfliktiem, kas varētu kaitēt uzņēmumam. Tikai īpašos izņēmuma gadījumos (piemēram, kad grupas uzņēmumi ir noslēguši savstarpēju pārvaldes līgumu saskaņā ar Koncernu likumu) uzņēmumi var atkāpties no šā kritērija. Ja meitas uzņēmuma valdes un padomes locekļiem ir jāpieņem lēmumi, kas atbilst grupas uzņēmuma interesēm, nevis sava uzņēmuma interesēm, rīcības kārtībai šādās situācijās jābūt skaidri definētai, kā arī jāparedz kompensācijas mehānismi (piemēram, zaudējumu segšanai) un atbilstoša informācijas atklāšana par lēmumu pieņemšanu grupas uzņēmuma interesēs.

Uzņēmumu grupām ir jānodrošina caurskatāma kārtība saistībā ar grupas līmeņa stratēģijas, finanšu mērķu un politiku īstenošanu. Tas ir svarīgi, lai sniegtu investo-

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

riem, akcionāriem un citām ieinteresētajām pusēm nepieciešamo informāciju par grupas ietekmi uz grupā ietilpstošajiem uzņēmumiem (tostarp jāparedz atbildības sadalījums lēmumu pieņemšanā, mērķu noteikšanā, funkciju centralizācijā u. c.).

Caurskatāma informācija par uzņēmumu grupas darbību, īpaši, ja tā darbojas dažādās nozarēs un valstīs, veicina uzņēmumu grupas uzticamību un tās darbības uzraudzību. Pārskatāmība īpaši jānodrošina sarežģītās uzņēmumu struktūrās, kurās ir vairāki meitas uzņēmumu līmeņi, lai akcionāri, kreditori un potenciālie investori varētu labāk pieņemt pamatotus lēmumus.

Uzņēmumam, kas ietilpst uzņēmumu grupā, ir jāatklāj informācija par savu darbību, īpašnieku un pārvaldības struktūru, kā arī par mātes uzņēmuma ietekmi valdes un padomes lēmumu pieņemšanā un par darījumiem. Uzņēmumam ir jāatklāj informācija par darījumiem, kuri ir veikti mātes uzņēmuma interesēs, pat gadījumā, ja šāds darījums ir izdevīgs arī pašam meitas uzņēmumam.

Visa grupas sniedzamā informācija ir regulāri jāatjaunina, lai identificētu interešu konfliktus, saistīto pušu darījumus un tirgus manipulāciju riskus.

PIELIKUMS NR. 1. UZŅĒMUMA PUBLISKOJAMĀ INFORMĀCIJA

Uzņēmums

- ✚ Informācija par uzņēmumu – tā izveidošanas un darbības vēsture, reģistrācijas dati, adrese, nozares raksturojums, galvenie komercdarbības veidi, uzņēmuma vieta grupas struktūrā (ja piemērojams)
- ✚ Informācija par uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem
- ✚ Uzņēmuma statūti
- ✚ Informācija par uzņēmuma korporatīvās pārvaldības struktūru (mijiedarbība starp akcionāru/dalībnieku sapulci, padomi, tās komitejām, valdi, revidentu, iekšējo auditoru, Revīzijas komiteju u. tml.)
- ✚ Uzņēmuma iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības kodekss
- ✚ Informācija par uzņēmuma atbilstību aktuālajiem labas uzņēmējdarbības prakses standartiem (piemēram, ilgtspējas, vides, informācijas tehnoloģiju jomā)
- ✚ Būtiskākās uzņēmuma politikas (Kodeksa pielikumā Nr. 2 uzskaitītās un/vai citas politikas)

Akcionāri un patiesie labuma guvēji

- ✚ Informācija par uzņēmuma akcionāriem/dalībniekiem, kuriem pieder vismaz 5 % uzņēmuma pamatkapitāla (norādot datumu, kad šī informācija ir sagatavota)
- ✚ Informācija par uzņēmuma patiesajiem labuma guvējiem (norādot datumu, kad šī informācija ir sagatavota)
- ✚ Uzņēmuma emitēto, apmaksāto un balsstiesīgo akciju, obligāciju vai citu finanšu instrumentu skaits

Padome un valde

- ✚ Valdes un padomes struktūra
- ✚ Informācija par katru uzņēmuma padomes un valdes locekli:
 - pilnvaru termiņš
 - amats un atbildības joma (ja tāda ir noteikta)
 - profesionālā darba pieredze un izglītība
 - aktuālā informācija par amatiem citos uzņēmumos
 - aktuālā informācija par īpašumā esošajām uzņēmuma akcijām
 - statistika par padomes sēžu apmeklējumiem⁸

⁸ Jānorāda tikai par padomes locekļiem.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

- ✚ Informācija par neatkarīgajiem padomes locekļiem:
 - kuri padomes locekļi uzskatāmi par neatkarīgiem
 - pēc kādiem kritērijiem padomes locekļa neatkarība noteikta
- ✚ Valdes un padomes atalgojuma politika un atalgojuma ziņojums
- ✚ Uzņēmuma apstiprināta padomes un valdes locekļu atlases un atsaukšanas kārtība
- ✚ Informācija par padomes komitejām un Revīzijas komiteju:
 - komitejas nolikums
 - informācija par komiteju locekļiem

Finanšu un ilgtspējas pārskati un informācija

- ✚ Uzņēmuma finanšu pārskati un ziņojumi par vismaz pēdējiem trīs finanšu gadiem:
 - gada pārskati (tostarp konsolidētie pārskati, ja tādi tiek sagatavoti) un revidenta ziņojumi (ja tādi ir sagatavoti)
 - starpperiodu pārskati un ceturkšņu pārskati
- ✚ Uzņēmuma ilgtspējas pārskati par vismaz pēdējiem trīs finanšu gadiem, ja tādi ir

- ✚ Paziņojumi par korporatīvo pārvaldību par vismaz pēdējiem trīs finanšu gadiem, ja tādi ir
- ✚ Uzņēmuma finanšu kalendārs vai cits būtisku un plānotu komunikācijas pasākumu kalendārs

Informācija akcionāriem un investoriem

- ✚ Informācija par plānotajām akcionāru sapulcēm:
 - paziņojumi par akcionāru sapulču sasaukšanu
 - lēmumu projekti
- ✚ Informācija par notikušajām akcionāru sapulcēm:
 - informācija par akcionāru sapulcēs pieņemtajiem lēmumiem
- ✚ Uzņēmuma dividenžu politika un informācija par izmaksātajām dividendēm (par vismaz pēdējiem 10 uzņēmuma darbības gadiem)
- ✚ Uzņēmuma publicētie paziņojumi un būtiska informācija investoriem, tostarp prezentācijas investoriem, videoieraksti no pasākumiem investoriem, prognozes, ja tādas ir paustas, paziņojumi par uzņēmuma apvienošanu vai pārņemšanu u. c.
- ✚ Atbildīgais saziņai ar uzņēmumu (piemēram, investoru attiecību speciālists)

PIELIKUMS NR. 2. BŪTISKĀKĀS UZŅĒMUMA POLITIKAS

Šajā pielikumā apkopotas būtiskākās uzņēmuma politikas, kas nodrošina Kodeksā ietverto principu īstenošanu. Uzņēmums var izstrādāt atsevišķas politikas vai apvienot vairākas jomas vienā politikā, ja tas nodrošina skaidrus, saprotamus un praktiski piemērojamus noteikumus.

Būtiskākās politikas, kas iekļautas korporatīvās pārvaldības principos vai to kritērijos

- ✦ **Risku vadības politika.** Potenciāli negatīvo notikumu vai situāciju identificēšanai, novērtēšanai, vadīšanai un kontrolei, lai risku vadības politika nodrošinātu pārliecību par uzņēmuma stratēģisko mērķu sasniegšanu (paredz riska identificēšanu un kontroli pirms notikuma).
- ✦ **Atalgojuma politika.** Valdes un padomes atalgojuma noteikšanai atbilstoši profesionālajam sniegunam un samērīgumam, kā arī atbilstoši pastāvošajai ekonomiskajai situācijai, tirgus praksei, atalgojuma līmenim nozarē un kopējam atalgojuma līmenim uzņēmumā. Atalgojuma politika tiek izstrādāta, ievērojot uzņēmuma ilgtermiņa stratēģiju un finansiālos mērķus.
- ✦ **Dividenžu politika.** Rīcības stratēģijas ar uzņēmuma peļņu noteikšanai, ievērojot uzņēmuma īstermiņa un ilgtermiņa finanšu mērķus, finanšu un tirgus situāciju, nozari, kā arī investīciju plānus.

- ✦ **Iekšējās kultūras un ētiskas uzvedības politika.** Uzņēmuma vērtību, uzvedības standartu un ētisko principu noteikšanai, kas kalpo kā vienots uzvedības ietvars ikdienas darbā, veicinot atklātību un atbildību visos pārvaldības līmeņos.
- ✦ **Valdes un padomes atlases politika.** Valdes un padomes locekļu caurskatāmai ievēlēšanai, nodrošinot neatkarības, kompetences, dažādības un pēctecības principu ievērošanu.
- ✦ **Interesu konfliktu novēršanas politika.** Situāciju, kad pretrunā nonāk personiskās un profesionālās intereses vai notiek divu pretēju profesionālu interešu kolīzija, apzināšanai, pārvaldīšanai un novēršanai.

Citas būtiskākās politikas, kas pieminētas Kodeksā

- ✦ **Iekšējās kontroles un audita politika.** Uzraudzības instruments iekšējās kontroles, risku vadības un uzņēmuma pārvaldības procesu efektivitātes novērtēšanai un pilnveidošanai.
- ✦ **Informācijas pārvaldības un drošības politika.** Informācijas kategorizēšanai, aprites un atklāšanas vadībai, kā arī konfidencialitātes, pieejamības un drošības nodrošināšanai, lai sekmētu uzņēmuma darbības caurskatāmību un informācijas drošību.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

- ✚ **Trauksmes celšanas politika.** Risku savlaicīgai identificēšanai un novēršanai, pirms uzņēmuma reputācijai un akcionāriem radīts kaitējums, izveidojot vidi, kurā darbinieki var droši ziņot par konstatētajiem pārkāpumiem.
- ✚ **Godīgas konkurences īstenošanas politika.** Brīvas un godīgas konkurences nodrošināšanai uzņēmuma darbībā un konkurenci regulējošo normatīvo aktu pārkāpumu novēršanai.
- ✚ **Dažādības politika.** Iekļaujošas darba vides, vienlīdzīgas attieksmes un dažādības veicināšanai uzņēmumā.
- ✚ **Ilgtermiņa politika.** Uzņēmuma vērtības un ilgtermiņa izaugsmes nodrošināšanai, īstenojot finanšu, vides un sociālo atbildību.
- ✚ **Križu vadības un darbības nepārtrauktības politika.** Uzņēmuma gatavības nodrošināšanai neparedzētiem notikumiem un saimnieciskās darbības nepārtrauktības uzturēšanai, tostarp veselības, piegādes ķēžu un kibernetikas krīzēs.

Būtiskās atbilstības nodrošināšanas politikas

- ✚ **Darījumu partneru izpētes politika.** Uzņēmuma reputācijas un drošības risku novēršanai, uzsākot un turpinot attiecības ar sadarbības partneriem, veicot informācijas analīzi un izdarot secinājumus atbilstoši uz risku izvērtējumu balstītai pieejai.
- ✚ **Sankciju risku pārvaldības politika.** Apvienoto Nāciju Organizācijas, Eiropas Savienības, Latvijas Republikas, attiecīgos gadījumos arī Ziemeļatlantijas līguma organizācijas dalībvalstu un attiecināmo citu valstu noteikto sankciju pārkāpšanas un apiešanas novēršanai, kā arī mēģinājumu izvairīties no šo sankciju izpildes novēršanai.
- ✚ **Personas datu apstrādes politika.** Personas datu aizsardzības prasību ievērošanai, nosakot datu apstrādes kārtību, tostarp, veicot datu vākšanu, organizēšanu, glabāšanu, aplūkošanu, izmantošanu, izpaušanu, dzēšanu, nosūtīšanu, izplatot vai citādi darot tos pieejamus.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS 2025