

# AS VALMIERAS STIKLA ŠĶIEDRA PADOMES UN VALDES LOCEKĻU ATALGOJUMA POLITIKA

Apstiprināts [Datums][Mēnesis][Gads] Akcionāru sapulcē

Politika ir publicēta Uzņēmuma tīmekļa vietnē  
<https://www.valmiera-glass.com>



## SATURA RĀDĪTĀJS

|     |                                                  |    |
|-----|--------------------------------------------------|----|
| 1.  | DEFINĪCIJAS                                      | 2  |
| 2.  | IEVADS                                           | 3  |
| 3.  | MĒRĶIS UN VISPĀRĪGIE PRINCIPI                    | 4  |
| 4.  | PĀRVALDĪBA                                       | 5  |
| 5.  | ATALGOJUMA STRUKTŪRAS PĀRSKATS                   | 6  |
| 6.  | DARBĪBAS REZULTĀTU NOVĒRTĒŠANA                   | 8  |
| 7.  | <i>ATGŪŠANAS TIESĪBAS</i>                        | 9  |
| 8.  | MAKSĀJUMI SAISTĪBĀ AR LĪGUMA DARBĪBAS IZBEIGŠANU | 10 |
| 9.  | PĀRSKATS                                         | 11 |
| 10. | PIENĀKUMS ATKLĀT INFORMĀCIJU                     | 13 |

## 1. DEFINĪCIJAS

**Uzņēmums** – akciju sabiedrība “VALMIERAS STIKLA ŠĶIEDRA”, reģistrācijas Nr. 40003031676.

**Valde** – Uzņēmuma Valde.

**Padome** – Uzņēmuma Padome.

**Akcionāri** – Uzņēmuma kapitāla daļu īpašnieki (akcionāri).

**Fiksētais atalgojums** – pamata atalgojums Valdes un Padomes locekļiem par finanšu gada laikā sniegtajiem pakalpojumiem. Fiksētais atalgojums ietver jebkurus ienākumus par dalību Padomes, Valdes un Akcionāru sapulcēs.

**Mainīgais atalgojums** – ikgadējā finanšu prēmija, ko papildus Fiksētajam atalgojumam piešķir vai kas pienākas Valdes un Padomes locekļiem finanšu gadā, ja tiek izpildīts iepriekš noteikts darbības rezultātu kritērijs. Mainīgā atalgojuma mērķis ir pielāgot atalgojumu faktiskajiem darbības rezultātiem.

**Papildpriekšrocības** – papildus Fiksētajam atalgojumam un Mainīgajam atalgojumam Uzņēmums var piedāvāt dažādas nefinansu privilēģijas, tostarp apdrošināšanu, Uzņēmuma automašīnu un mobilo tālruni darba vajadzībām.

**Atalgojums** – visu veidu (fiksētais un mainīgais) atalgojums vai papildpriekšrocības, ko tiešā vai netiešā veidā nodrošina Uzņēmums apmaiņā pret Valdes un Padomes locekļu profesionālajiem pakalpojumiem.

**Atlikšanas periods** – periods no Mainīgā atalgojuma piešķiršanas brīža līdz Mainīgā atalgojuma tiesību nostiprināšanai, kura laikā Valdes un Padomes locekļi nav tiem piešķirtā Mainīgā atalgojuma juridiskie īpašnieki. Atlikšanas periods ne vienmēr ir piemērojams visos Mainīgā atalgojuma gadījumos.

**Politika** – Uzņēmuma “Padomes un Valdes locekļu atalgojuma politika”.

**Pārskats** – skaidrs un saprotams pārskats par Valdes un Padomes locekļu atalgojumu.

## 2. IEVADS

Politika ir Uzņēmuma korporatīvās pārvaldības sistēmas elements, kas ir ieviests Uzņēmuma un tā Akcionāru interesēs un kura mērķis ir attīstīt konkurētspējīgu, produktīvu un novatorisku Uzņēmumu ar uzņēmējdarbības kultūru, kas piesaista, saglabā, motivē un atalgo personas ar augstām darbaspējām. Veicināt un atbalstīt pozitīvus Uzņēmuma sociālos un ekonomiskos rezultātus, kā arī sekmēt ētisku kultūru un atbildīgu korporatīvo pilsonību ir svarīgs uzdevums un viens no galvenajiem Uzņēmuma mērķiem.

Uzņēmums ir izstrādājis un ieviesis Politiku saskaņā ar Atalgojuma noteikumiem, kas ir izklāstīti Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā (ES) 2017/828 (2017. gada 17. maijs), ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK, "Korporatīvās pārvaldības principos un vadlīnijās", ko 2010. gadā izdeva AS NASDAQ Riga OMX, kā arī Finanšu instrumentu tirgus likumā un Komerclikumā.

### 3. MĒRĶIS UN VISPĀRĪGIE PRINCIPI

- 3.1. Politikā ir noteikti Atalgojuma pamatprincipi, un tā ir piemērojama Valdes un Padomes locekļiem.
- 3.2. Politikas vispārējais uzdevums ir līdzsvarot Fiksēto un Mainīgo atalgojumu atbilstoši Uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem un risku pārvaldībai.
- 3.3. Tāpat Politikas mērķis ir sniegt skaidru, saprotamu, visaptverošu un salīdzināmu informāciju par Atalgojumu.
- 3.4. Politikas apstiprināšanas un īstenošanas procedūras ir izstrādātas saskaņā ar efektīvu risku pārvaldību un to papildina.
- 3.5. Politika ir izstrādāta atbilstoši Uzņēmuma apstiprinātajam korporatīvās pārvaldības modelim, ievērojot visaptverošu paraugprakses pieeju.
- 3.6. Politika ir veidota saskaņā ar Uzņēmuma komercdarbības stratēģiju, mērķiem, vērtībām un ilgtermiņa interesēm, kā arī Akcionāru interesēm, un tā ietver pasākumus, lai izvairītos no interešu konfliktiem.
- 3.7. Politikas īstenošanai ir jābūt atspoguļotai pārskatāmā veidā.
- 3.8. Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem Uzņēmums izmaksā saskaņā ar Akcionāru sapulcē apstiprinātajiem noteikumiem.
- 3.9. Pirms izsniegt Uzņēmumam rakstisku piekrišanu par konkrētā amata ieņemšanu Padomē vai Valdē, ikvienam Padomes un Valdes loceklim ir jāiepazīstas ar Politiku un jāparaksta paziņojums par vienošanos.
- 3.10. Atalgojumam ir jābūt veidotam tā, lai izvairītos no interešu konfliktiem, un jābūt saskaņā ar Uzņēmuma pamatnostādnēm un procedūrām, kurās ir izklāstīti noteikumi par izvairīšanos no interešu konfliktiem.
- 3.11. Ja tiek konstatēts interešu konflikts, Valdes locekļiem tiek liegta iespēja piedalīties sava Atalgojuma noteikšanā.

## 4. PĀRVALDĪBA

- 4.1. Saskaņā ar Uzņēmuma korporatīvo pārvaldību par Politikas projekta sagatavošanu ir atbildīga Valde.
- 4.2. Valde Padomei iesniedz skaidru un saprotamu Politikas projektu, savukārt Padome sniedz ieteikumus Valdei par Politikas saturu.
- 4.3. Politiku un visus Politikas grozījumus vai jebkuru jaunu politiku, kas attiecas uz Atalgojumu, Valde Akcionāru sapulcei iesniedz tiesību aktos noteiktajā kārtībā.
- 4.4. Politiku un visus Politikas grozījumus vai jebkuru jaunu politiku, kas attiecas uz Atalgojumu, pieņem Akcionāru sapulce ar Akcionāru balsu vairākumu.
- 4.5. Akcionāru sapulces balsojums par Politiku un visiem Politikas grozījumiem vai jebkuru jaunu politiku, kas attiecas uz Atalgojumu, [ir saistošs](#).
- 4.6. Akcionāriem ir jānodrošina, ka Politika ir publiski pieejama saskaņā ar Politikas 0. sadaļu.
- 4.7. Ja Akcionāru sapulce neapstiprina piedāvāto Politiku vai Politikas grozījumus, vai jebkuru jaunu politiku, kas attiecas uz Atalgojumu, Uzņēmums var turpināt izmaksāt Atalgojumu Valdes un Padomes locekļiem, ievērojot līdzšinējo praksi vai tā brīža apstiprināto politiku, un iesniedz apstiprināšanai pārskatītu politiku nākamajā Akcionāru sapulcē.
- 4.8. Politika apstiprināšanai Akcionāru sapulcē ir jāiesniedz vismaz reizi četros gados, skaitot no iepriekšējās Politikas apstiprinājuma dienas.
- 4.9. Ja Akcionāru sapulce pieņem lēmumu par Politikas grozījumiem, tiek uzskatīts, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Politikas jaunā redakcija.
- 4.10. Valde pastāvīgi pārskata Politiku un Akcionāru, ieguldītāju un to pilnvaroto padomdevēju vadīto sapulču rezultātus, lai nodrošinātu Politikas atbilstību korporatīvās pārvaldības paraugpraksi, tirgus tendencēm, kā arī lai panāktu maksimālu Akcionāru vienprātību par Politikas grozījumiem vai jebkuru jaunu politiku, kas skar Atalgojumu.

## 5. ATALGOJUMA STRUKTŪRAS PĀRSKATS

- 5.1. Atalgojums sastāv no:
  - 5.1.1. Fiksētā atalgojuma;
  - 5.1.2. Mainīgā atalgojuma;
  - 5.1.3. Papildpriekšrocībām.
- 5.2. Fiksētais atalgojums galvenokārt atspoguļo attiecīgās personas profesionālo pieredzi, ieņemamo amatu, organizatorisko atbildību, darba stāžu, izglītību, darba sarežģītības līmeni, pienākumus un atbildības apmēru, un tam ir jāveido pietiekami liela daļa no kopējā Atalgojuma, lai nepieciešamības gadījumā Uzņēmums varētu ieturēt Mainīgo atalgojumu.
- 5.3. Mainīgā atalgojuma daļa var mainīties. Tā ir atkarīga no Uzņēmuma finanšu un nefinanšu rezultātiem, kā arī ir saistīta ar Uzņēmuma īstermiņa un ilgtermiņa mērķiem. Turklāt to ietekmē arī korporatīvā sociālā atbildība, darba veids un izmērāmi darbības rezultāti.
- 5.4. Mainīgā atalgojuma maksimālā robeža nepārsniedz 200 % no Fiksētā atalgojuma.
- 5.5. Mainīgais atalgojums tiek izmaksāts, ja tas ir iespējams, ņemot vērā Uzņēmuma kopējo finansiālo stāvokli, un ja tas ir pamatots saskaņā ar struktūrvienības, fonda un konkrētās persona rezultātiem.
- 5.6. Nosakot Atalgojumu Padomes un Valdes locekļiem, ir jāņem vērā Uzņēmuma darbinieku Atalgojums un darba apstākļi. Padomes un Valdes locekļu Atalgojumam ir jābūt proporcionāli samērīgam ar citu Uzņēmuma darbinieku atalgojumu.
- 5.7. Padomes un Valdes locekļu Atalgojumam ir jābūt taisnīgam, un tas ir jāpiešķir par faktisku un kvalitatīvu pienākumu izpildi. Tāpēc Atalgojuma noteikšanā ir jāņem vērā Uzņēmuma faktiskie darbības rezultāti un konkrētās personas sniegums.
- 5.8. Mainīgajam atalgojumam ir jāatspoguļo Uzņēmuma vispārējie darbības rezultāti, kā arī Padomes un Valdes locekļu personīgais ieguldījums Uzņēmuma darbībā. Rādītāji:
  - 5.8.1. Uzņēmuma vispārējos darbības rezultātus atspoguļo:
    - 5.8.1.1. Uzņēmuma finanšu rādītāji, balstoties uz ceturkšņa un gada rezultātiem;
    - 5.8.1.2. Uzņēmuma attīstības pozitīvā dinamika;
    - 5.8.1.3. Uzņēmuma apstiprināto uzņēmējdarbības plānu īstenošana gan ilgtermiņā, gan īstermiņā un konkrētu projektu ietvaros;
    - 5.8.1.4. ekonomisko, budžeta un ražošanas prognožu izpilde;
    - 5.8.1.5. ražošanas spēku un ražošanas attīstība, tostarp ražošanas kvalitāte, darbaspēka produktivitāte, plānotās peļņas sasniegšana, resursu un materiālu ietaupījums u. c.;
    - 5.8.1.6. Uzņēmuma produktu pārdošanas veicināšana esošajos un jaunos tirgus segmentos, patērētāju un piegādātāju tīkla izveide, reklamāciju skaita samazinājums, jaunu produktu veidu ieviešana;
    - 5.8.1.7. finanšu un ražošanas risku kontrole, analīze, vadība un minimizēšana, noslēgtie komercdarījumi un līgumi, finanšu norēķini ar sadarbības partneriem, piegādes u. c.;



- 5.8.1.8. ar ieguldīšanu saistītas darbības, piesaistot visu veidu ieguldītājus un iespējas Uzņēmuma projektu īstenošanai;
- 5.8.1.9. Uzņēmuma mērķu un misijas īstenošana saskaņā ar tā uzdevumiem, iespējām un Akcionāru lēmumiem;
- 5.8.2. personīgo ieguldījumu atspoguļo:
  - 5.8.2.1. faktiskais pienākumu apjoms, darba slodze un laika ieguldījums Uzņēmuma interešu labā;
  - 5.8.2.2. Padomes un Valdes locekļu profesionālisms un kompetence;
  - 5.8.2.3. dalība Padomes un Valdes lēmumu pieņemšanas procesā, noteiktu projektu un/vai darbības virzienu, to panākumu un efektivitātes vadība un/vai uzraudzība;
  - 5.8.2.4. atbildības līmenis par Uzņēmuma darbību un pieņemtajiem lēmumiem;
  - 5.8.2.5. iesaiste Uzņēmuma kopprojektu, mērķu, uzdevumu un misiju īstenošanā, tostarp finanšu un komercdarbības, kā arī atbilstošu risku pārvaldībā; personāla jautājumu, darba un vides aizsardzības, drošības pārvaldībā; Uzņēmuma juridiskās aizsardzības nodrošināšanā; produktu un ražošanas sertifikācijas (ISO) nodrošināšanā u. c.
- 5.9. Atalgojuma apmēram ir jāatspoguļo ārējie faktori, kas ietekmē Atalgojuma noteikšanu un izmaiņas. Tie var būt:
  - 5.9.1. likumi un noteikumi, kā arī citi tiesību akti, kas nosaka juridiskos nosacījumus un ierobežojumus atbilstošām procedūrām;
  - 5.9.2. faktiskā situācija vietējā darba tirgū, darba resursu pieprasījuma un piedāvājuma attiecība un no tā izrietošā tirgus vērtība.



## 6. DARBĪBAS REZULTĀTU NOVĒRTĒŠANA

- 6.1. Darbības rezultātu novērtēšanai ir pakļauts vienīgi Mainīgais atalgojums.
- 6.2. Darbības rezultātu novērtējums balstās uz dažādiem uzņēmējdarbības rādītājiem, ko ik gadu nosaka Valde, lai nodrošinātu, ka tie ir atbilstoši efektivitātes robežvērtību, mērķa un maksimālo darbības rezultātu sasniegšanai. Šie darbības rādītāji var ietvert, bet ne tikai, pamatdarbības pārdošanas apjoma pieaugumu, pamatdarbības peļņas normas uzlabošanos.
- 6.3. Mainīgais atalgojums ir balstīts uz personas snieguma novērtējumu apvienojumā ar Uzņēmuma vispārējiem darbības rezultātiem. Minētais novērtējums ietver gan finanšu, gan nefinanšu kritērijus.
- 6.4. Parasti sniegums tiek vērtēts finanšu gada ietvaros.

## 7. ATGŪŠANAS TIESĪBAS

- 7.1. Uzņēmums saglabā tiesības pieprasīt pilnu vai daļēju atmaksu no Valdes vai Padomes locekļa, kas jau ir saņēmis pilnu vai daļēju Mainīgo atalgojumu, šādos gadījumos:
  - 7.1.1. Padomes vai Valdes locekļa krāpnieciska rīcība;
  - 7.1.2. Padomes vai Valdes locekļa sniegta maldinoša informācija;
  - 7.1.3. snieguma novērtēšanas kritēriji, kuru dati ir izmantoti aprēķinos, ir nepārprotami nepareizi.
- 7.2. Prasības par izmaksu atmaksāšanu (vai piešķirtā, bet vēl neizmaksātā Mainīgā atalgojuma atcelšanu) ir jāuzsāk, tiklīdz ir pabeigta atbilstoša pārbaude, trīs gadu laikā pēc maksājuma veikšanas (vai piešķiršanas), ja ir konstatēta kļūda, un piecu gadu laikā, ja ir konstatēta krāpniecība.
- 7.3. Mainīgā atalgojuma Atlikšanas periods ir vismaz 3 gadi.
- 7.4. Lai noteiktu to, vai ir jānostiprina tiesības uz atlikto Mainīgo atalgojumu vai tas ir jāpielāgo, ņemot vērā riskus un kļūdas, kas ir atklātas kopš brīža, kad Padomes vai Valdes loceklim ir piešķirts Mainīgais atalgojums, tiks veikts risku novērtējums. Šādu pielāgošanu dēvē arī par malus metodi. Malus metode tiks piemērota šādos gadījumos:
  - 7.4.1. ievērojama lejupslīde finanšu rezultātos;
  - 7.4.2. pierādījumi par darbinieka neatbilstošu rīcību vai rupju kļūdu;
  - 7.4.3. rupja kļūda risku pārvaldībā;
  - 7.4.4. būtiskas Uzņēmuma vispārējā finansiālā stāvokļa izmaiņas.
- 7.5. Atgūšanas tiesību punkti var tikt piemēroti arī līguma izbeigšanas gadījumā.

## 8. MAKSĀJUMI SAISTĪBĀ AR LĪGUMA DARBĪBAS IZBEIGŠANU

- 8.1. Ar Padomes un Valdes locekļiem noslēgto līgumu termiņi atbilst attiecīgo amatu ieņemšanas termiņiem.
- 8.2. Valdes vai Padomes locekli var atsaukt ar Akcionāru lēmumu. Padome var atstādināt no amata jebkuru Valdes locekli uz laiku līdz Akcionāru sapulcei, bet ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem.
- 8.3. Padomes un Valdes loceklim var izmaksāt atlaišanas pabalstu vērtībā, kas nepārsniedz 6 mēnešu Fiksēto atalgojumu, ja vien Akcionāri to neuzskata kā acīmredzami nepamatotu konkrētajos apstākļos vai to neregulē piemērojamie tiesību akti.
- 8.4. Atlaišanas pabalsts var ietvert kompensācijas likajiem darbiniekiem un uz to var attiekties līgumā noteiktas konkurences aizlieguma klauzulas. Veiktie papildu maksājumi līguma pirmstermiņa izbeigšanas gadījumā turpmāk minētajās situācijās ir jāuzskata par atlaišanas pabalstu:
  - 8.4.1. Uzņēmums izbeidz līgumu ar Padomes vai Valdes locekli Uzņēmuma bankrota gadījumā;
  - 8.4.2. Uzņēmums un Padomes vai Valdes loceklis vienojas par izlīgumu iespējama vai esoša strīda gadījumā, lai izvairītos no tiesas lēmuma par izlīgumu.
- 8.5. Maksājums, noslēdzot konkurences aizlieguma līgumu, ja Uzņēmums neatsauc konkurences aizlieguma līgumā noteiktos ierobežojumus, nedrīkst pārsniegt 60 % no iepriekšējo trīs gadu laikā saņemtā vidējā Fiksētā atalgojuma.
- 8.6. Maksājums par līguma darbības izbeigšanu nedrīkst pārsniegt divu gadu Fiksētā atalgojuma apmēru.
- 8.7. Maksājumus, kas ir saistīti ar priekšlaicīgu līguma darbības izbeigšanu, nepiešķir, ja persona tiek atlaista nopietna pārkāpuma dēļ ("just cause") vai persona atkāpjas no amata tāda iemesla dēļ, kas nav pamatots ar piešķirto pilnvaru samazinājumu. Taču tas neietekmē nekādas tiesību aktos noteiktās izdevumu kompensācijas.

## 9. PĀRSKATS

- 9.1. Valde sagatavo skaidru un saprotamu gada pārskatu par Atalgojumu, kas ir piešķirts vai izmaksāts iepriekšējā finanšu gada laikā vai kas pienākas par iepriekšējo finanšu gadu katram esošajam vai bijušajam Valdes un Padomes loceklim.
- 9.2. Pārskata ievada daļā jāietver:
- 9.2.1. vispārējs pārskats par aizvadīto finanšu gadu, tostarp informācija par Uzņēmuma vispārējiem darbības rezultātiem un notikumiem finanšu gadā;
  - 9.2.2. īss kopsavilkums, norādot galvenos elementus, kas attiecas uz Atalgojumu finanšu gadā, piemēram, jebkuri galvenie notikumi Uzņēmuma komercdarbības vidē, kas ietekmē Atalgojumu, kā arī svarīgākās izmaiņas Valdes un Padomes sastāvā un Politikā salīdzinājumā ar iepriekšējo finanšu gadu;
  - 9.2.3. pēc kopsavilkuma ir jāsniedz visaptverošs pārskats, kurā Uzņēmums var atspoguļot plašāku un konkrētāku informāciju par svarīgākajiem faktiem un jaunumiem darbības rezultātos un uzņēmējdarbības vidē, kā arī svarīgākos lēmumus, kas, iespējams, ietekmēja Atalgojumu finanšu gadā.
- 9.3. Pārskatā ir jānorāda informācija par katra Valdes un Padomes locekļa Atalgojumu:
- 9.3.1. kopējais Atalgojums pārskata gadā, kas ir sadalīts pa komponentiem, relatīvās Fiksētā un Mainīgā atalgojuma proporcijās (procentuāli);
  - 9.3.2. paskaidrojums, kā kopējais Atalgojums atbilst apstiprinātajai Politikai, tostarp informācija par to, kā tas sekmē Uzņēmuma ilgtermiņa darbības rezultātus un kā tika piemēroti Uzņēmuma kritēriju darbības rezultāti;
  - 9.3.3. ikgadējās izmaiņas Atalgojumā vismaz pēdējo piecu finanšu gadu laikā, pasniedzot informāciju veidā, kas ļauj salīdzināt:
    - 9.3.3.1. Padomes un Valdes locekļu Atalgojumu;
    - 9.3.3.2. Uzņēmuma darbības rezultātus;
    - 9.3.3.3. vidējo atalgojumu Uzņēmuma pilna laika darbiniekiem, kas nav Valdes un Padomes locekļi;
  - 9.3.4. jebkāda veida Atalgojums, kas ir saņemts no jebkura Uzņēmuma, kas pieder vienai grupai, gada pārskats un konsolidētais gada pārskats Finanšu instrumentu tirgus likuma izpratnē, ja piemērojams;
  - 9.3.5. informācija par gadījumiem, kad tika pieprasīta Mainīgā atalgojuma atmaksa;
  - 9.3.6. kompensācija, ko ir saņēmis Padomes vai Valdes loceklis, kas pārskata gadā ir atstājis amatu;
  - 9.3.7. jebkuru materiālo labumu kopējā vērtība, kas ir saņemti kā Atalgojums un attiecībā uz ko nav piemērojams 9.3.1.–9.3.6. punkts.
- 9.4. Pārskatā ir skaidri jānorāda, vai ir attiecināma kāda no Politikas 9.3. rindkopā minētajām prasībām.

- 9.5. Pārskats neietver nekādas īpašas Valdes un Padomes locekļu personas datu kategorijas, tādas kā rase vai etniskā izcelsme, politiskie uzskati, reliģiskā vai filozofiskā pārliecība, dalība arodbiedrībās, biometriskie dati, lai veiktu fiziskas personas unikālu identifikāciju, veselības dati vai dati par fiziskas personas dzimumdzīvi vai seksuālo orientāciju, vai dati, kas attiecas uz Valdes un Padomes locekļu ģimenes stāvokli. Šajā gadījumā Mainīgais atalgojums, kas ir saistīts ar ģimenes stāvokli, ir jāiekļauj Pārskatā, atspoguļojot to tabulas veidā.
- 9.6. Valde sagatavo Pārskatu kā atsevišķu gada pārskata sastāvdaļu un iesniedz to kopā ar citām gada pārskata daļām izskatīšanai Akcionāru sapulcē. Valdei Atalgojuma pārskatā ir jāsniedz skaidrojums par to, kā tika ņemts vērā Akcionāru sapulces balsojums un Akcionāru viedokļi par iepriekšējā finanšu gada Pārskatu.
- 9.7. Ja Valde gatavo gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu, tai ir jāgatavo tikai viens Pārskats.
- 9.8. Zvērinātam revidentam ir jāpārbauda, vai Pārskats ir sagatavots saskaņā ar Revīzijas pakalpojumu likumu, un jāsniedz zvērināta revidenta atzinums par to, vai Pārskatā ir iekļauta likumā un Politikas 9. sadaļā noteiktā informācija un vai nav konstatētas būtiskas neatbilstības starp Pārskatā un gada pārskatā iekļauto finanšu informāciju.
- 9.9. Līdzko ir atļauta Uzņēmuma akciju tirdzniecība regulētā tirgū, Valdei ir jāgatavo Pārskats par finanšu gadu, kas sākas ar nākamo dienu pēc Uzņēmuma akciju pieņemšanas tirdzniecībai regulētā tirgū. Tāpēc Politikas 9.3.3. punktā minētais salīdzinājums ir jāsniedz par pēdējo piecu finanšu gadu periodu, kas sākas ar nākamo dienu pēc Uzņēmuma akciju pieņemšanas tirdzniecībai regulētā tirgū.

## 10. PIENĀKUMS ATKLĀT INFORMĀCIJU

Šī Politika tiek publicēta nekavējoties pēc Akcionāru sapulces Akcionāru balsojuma, iekļaujot arī balsojuma datumu un rezultātus, un ir publiski pieejama bez maksas vismaz tik ilgi, kamēr tā ir piemērojama. Balsojuma rezultātiem ir jāietver vismaz informācija par klātesošo balsstiesīgo Akcionāru balsu skaitu, sniegto balsu skaits saskaņā ar balsstiesīgo Akcionāru skaitu un Akcionāru sapulcē pārstāvētā pašu kapitāla apmērs ar sniegto balsu skaitu, kā arī balsu skaits "par" un "pret".

Šī Politika ir publiski pieejama Uzņēmuma tīmekļa vietnē <https://www.valmiera-glass.com>, kā arī papīra formātā, veicot pieprasījumu Uzņēmumam.

Uzņēmums nodrošina, ka Pārskats tiek publicēts Uzņēmuma tīmekļa vietnē uzreiz pēc Akcionāru sapulces un ir pieejams bez maksas 10 gadus pēc tā publicēšanas dienas. Uzņēmums var izvēlēties Pārskata informāciju atstāt publiski pieejamu arī ilgāku periodu ar nosacījumu, ka Pārskatā netiek ietverta Valdes un Padomes locekļu personas dati vai jebkuras citas fiziskas personas dati.

Pārskata versija papīra formātā būs pieejama, veicot pieprasījumu Uzņēmumam.