



Pārresoru koordinācijas centrs

Brīvības bulvāris 36, Rīga, LV-1520, tālr. 67082811, fakss 67082996, e-pasts pkc@pkc.mk.gov.lv, www.pkc.gov.lv

SASKAŅOTS
Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību
pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes
2022. gada 18. februāra sēdē
(prot. Nr.1, 1.§)

APSTIPRINĀTS
Pārresoru koordinācijas centra
vadītājs P. Vilks

(paraksts*)
*Dokuments ir parakstīts ar drošu
elektronisko parakstu

2022. gada 22.martā
Nr. 1.2-23/1/1

**Vadlīnijas valdes un padomes locekļu nominēšanai kapitālsabiedrībās, kurās
kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai**

Izdotas saskaņā ar
Publiskas personas kapitāla daļu un
kapitālsabiedrību pārvaldības likuma
22.panta otrās daļas 1.punktu

Rīga

SATURS

I. Vispārīgie jautājumi.....	3
II. Sākotnējie apsvērumi.....	4
III. Nominācijas procesa sagatavošana.....	6
(1.) Valdes un padomes locekļu amatu kandidātiem izvirzāmās prasības.....	7
(2.) Informācija par situācijas raksturojumu kapitālsabiedrībā	10
(3.) Personāla atlases kompānijas piesaiste	10
IV. Nominācijas komisijas izveidošana.....	12
V. Nominācijas komisijas darbība	13
(1.) Vērtēšanas kritēriju definēšana un novērtēšanas kārtības izstrāde.....	13
(2.) Sludinājums un kandidātu piesaiste, sabiedrības informēšana	16
(3.) Kandidātu atbilstības un kvalifikācijas vērtēšanas process.....	19
(4.) Kandidātu reputācijas vērtēšanas process	21
(5.) Nominācijas komisijas gala lēmums.....	23
VI. Nominācijas procesa dokumentēšanas, informācijas aprites un atklātības nodrošināšana	24
VII. Noslēguma jautājums	25
<i>Pielikums Nr. 1, Nominācijas procesa kompetenču sadale.....</i>	<i>26</i>
<i>Pielikums Nr. 2, Informācijas aprites kārtība pirms padomes locekļu nominācijas procesa uzsākšanas....</i>	<i>27</i>
<i>Pielikums Nr. 3, Nominācijas komisijas izveidošanas rīkojuma projekts</i>	<i>28</i>
<i>Pielikums Nr. 4, Nolikuma paraugs valdes nominācijas procesā</i>	<i>30</i>
<i>Pielikums Nr. 5, Nolikuma paraugs padomes nominācijas procesā</i>	<i>39</i>
<i>Pielikums Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugs.....</i>	<i>47</i>
<i>Pielikums Nr. 7, Nominācijas procesa laika grafika paraugs.....</i>	<i>54</i>
<i>Pielikums Nr. 8, Dzīves gājuma un darba pieredzes apraksta (Curriculum Vitae) veidlapas paraugs.....</i>	<i>56</i>
<i>Pielikums Nr. 9, Apliecinājuma paraugs valdes un padomes locekļa amata kandidātiem.....</i>	<i>58</i>
<i>Pielikums Nr. 10, Padomes sastāva kompetenču un pieredzes matrica</i>	<i>59</i>

I. Vispārīgie jautājumi

1. Saistoši kandidātu atlases nosacījumi valdes un padomes locekļu amatiem kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) un atvasinātai publiskai personai kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus, kā arī kandidātus valdes locekļu amatiem valsts kapitālsabiedrībās un atvasinātas publiskas personas kapitālsabiedrībās, kurās ir izveidota padome, ir noteikti [Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā](#) (turpmāk – Kapitālsabiedrību pārvaldības likums) un [Ministru kabineta 2020. gada 7. janvāra noteikumos Nr. 20 “Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”](#) (turpmāk – Nominācijas noteikumi).
2. Vadlīniju valdes un padomes locekļu nominēšanai kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai, (turpmāk – vadlīnijas) mērķis ir sniegt nominācijas procesā iesaistītajiem praktiskus ieteikumus un skaidrojumus par nominācijas procesa organizatoriskiem un kandidātu vērtēšanas jautājumiem, lai nodrošinātu nominācijas procesa atbilstību korporatīvās pārvaldības labas prakses principiem, valdes un padomes locekļu atlases procesa atklātumu, godīgumu un profesionalitāti, ar mērķi panākt profesionālāko un nepieciešamajām kompetencēm atbilstošāko valdes un padomes locekļu kandidātu atlasīto pārvaldes locekļu amatiem valsts kapitālsabiedrībās un atvasinātu publisku personu kapitālsabiedrībās (t.sk. pašvaldību kapitālsabiedrībās). Vadlīnijās ietvertos principus ieteicams izmantot arī citos gadījumos, kuros kapitālsabiedrības valdes un padomes locekļus nominē atbilstoši Kapitālsabiedrības pārvaldības likuma [31.](#) vai [37.](#) pantam.
3. Vadlīnijās ir sniegti ieteikumi katra nominācijas procesa posma īstenošanai, kā arī vadlīniju pielikumos ir pievienoti paraugi nominācijas procesa organizēšanai, kas ir kā piemēri. Paraugi var tik mainīti un pielāgoti atšķirīgi katram nominācijas procesam. **Nominācijas procesā var izdalīt šādus posmus:**
 - 3.1. kandidātam nepieciešamo prasību definēšana;
 - 3.2. nominācijas komisijas izveidošana;
 - 3.3. nominācijas nolikuma izstrāde (tostarp vērtēšanas kritēriju definēšana);
 - 3.4. kandidātu pieteikšanās procesa organizēšana;
 - 3.5. kandidātu vērtēšana;
 - 3.6. kandidātu izvirzīšana amatam.
4. Vadlīnijas ir izstrādātas, ņemot vērā Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma, Nominācijas noteikumu prasības, kā arī Pārresoru koordinācijas centra pārstāvju gūto pieredzi un zināšanas par nominācijas procesu praktisko norisi, kā arī nevalstisko organizāciju, citu valstu un starptautisko institūciju labās prakses ieteikumus, tai skaitā:
 - Pārresoru koordinācijas centra (turpmāk – PKC) pārstāvju gūto pieredzi piedaloties nominācijas procesos, nodrošinot PKC Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta piektajā daļā deleģēto uzdevumu piedalīties jebkurā valsts kapitālsabiedrību valdes un padomes atlases procesā;
 - PKC pārstāvju gūto pieredzi valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu atlases procesu organizēšanā un vadīšanā, ko nosaka Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta pirmā daļa un Nominācijas noteikumu 6. punkts.
 - Zināšanas, kas gūtas, iepazīstot Norvēģijas, Zviedrijas un Somijas pieredzi kapitālsabiedrību pārvaldības jomā, tiekoties ar valsts kapitālsabiedrības pārraugošajām institūcijām, nozares ministrijām, kā arī lielāko valsts kapitālsabiedrību pārstāvjiem;

- Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrību pārvaldībai (2015)¹;
 - Korporatīvās pārvaldības kodeksu²;
 - Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta ieteikumi “Kā izveidot profesionālas padomes valsts kapitālsabiedrībās Latvijā?” (2016)³;
 - Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta padomes locekļu mācību materiāli.
5. Šīs vadlīnijas ir vienas no publiskas personas kapitālsabiedrību (turpmāk – kapitālsabiedrības) un kapitāla daļu efektīvas pārvaldības vadlīnijām.

II. Sākotnējie apsvērumi

6. Sekmīgas kandidātu atlases mērķis ir optimāla sakritība starp attiecīgā kandidāta profesionālo pieredzi, kompetenci un amata prasībām, kā arī kapitālsabiedrības korporatīvo kultūru un mērķiem, tādēļ, izstrādājot vakantā amata kandidātu atlases principus, jāpievērš uzmanība gan kapitālsabiedrības aktuālajām un nākotnes vajadzībām, gan atlases procesa organizatoriski - tehniskajai pusei, gan nominācijas komisijas sastāva un personāla atlases speciālista profesionalitātei.
7. Valdes/padomes locekļu iecelšana amatā tiek veikta:
- 7.1. ieceļot esošos (vienu vai vairākus) valdes/padomes locekļus uz atkārtotu termiņu, vai
 - 7.2. ieceļot atsevišķus valdes/padomes locekļus
 - 7.3. veidojot valdes/padomes ar jaunu personālsastāvu, vai
 - 7.4. īpašos gadījumos - ieceļot valdes vai padomes locekļus uz laiku līdz vienam gadam.
8. Pirms valdes/padomes kandidāta iecelšanas amatā (arī iecelšanas uz laiku) vai esošā valdes vai padomes locekļa pilnvaru termiņu pagarināšanas gadījumā, ir jāpārlicinās vai nepastāv [Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta ceturtajā daļā un 37. panta ceturtajā daļā](#)⁴ noteiktie ierobežojumi kandidātam ieņemt amatu (attiecināms uz visiem valdes un padomes amata kandidātiem). Valdes/padomes locekļa amata kandidāts paraksta apliecinājumu noteikto likuma prasību atbilstībai (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 9, Apliecinājuma paraugs valdes un padomes locekļa amata kandidātiem), t.sk. pilnvaru termiņu pagarināšanas gadījumos paraksta atkārtoti.
9. Pārvaldes institūciju locekļu iecelšana uz atkārtotu termiņu.
- 9.1. Lai lemtu par esošo valdes vai padomes locekļu iecelšanu uz atkārtotu pilnvaru termiņu, kapitāla daļu turētājs vai padome savlaicīgi (skat. vadlīniju 11. punktā), ņemot vērā esošo valdes vai padomes locekļu pilnvaru termiņus, valdes vai padomes locekļa specifiskās kompetences un uzdevumus, kapitālsabiedrības stāvokli, tirgus vidi un citus apstākļus, veic esošās valdes vai padomes locekļu darba rezultātu izvērtējumu. Ieteikumi šī izvērtējuma

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

² https://www.tm.gov.lv/sites/tm/files/media_file/korporativas-parvaldibas-kodekss_0.pdf

³ Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta ieteikumi “Kā izveidot profesionālas padomes valsts kapitālsabiedrībās Latvijā?” <http://www.bicg.eu/governance/policy-research/>

⁴ <https://likumi.lv/ta/id/269907-publiskas-personas-kapitala-dalu-un-kapitalsabiedribu-parvaldibas-likums#p31>

veikšanai ir iekļauti PKC izstrādātajās vadlīnijās [“Vadlīnijas valdes un padomes locekļu darbības rezultātu izvērtēšanai”](#)⁵.

- 9.2. Esošo valdes vai padomes locekļu līdzšinējā darba kvalitātes izvērtējumā (cita starpā) jāņem vērā arī kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzīto mērķu īstenošanas rezultātus, kapitālsabiedrības ikgadējos darbības rezultātus, padomes pašvērtējumu u.c. informāciju, kas raksturo konkrētā valdes vai padomes locekļa paveiktā darba kvalitāti, tostarp sadarbību ar sociāliem un sadarbības partneriem.
 - 9.3. Pēc valdes vai padomes locekļa darba rezultātu izvērtējuma, kapitāla daļu turētājs vai padome var pieņemt lēmumu virzīt padomes vai valdes locekli uz nākamo pilnvaru termiņu, šajā gadījumā nav jāuzsāk kandidātu nominācijas process.
10. Pārvaldes institūciju locekļu iecelšana uz laiku, līdz tiek kandidāts nominēts atlases procesā (Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta astotā daļa 2.punkts).
- 10.1. Īpašos gadījumos, kad kapitālsabiedrības valdes vai padomes locekļa amats kļuvis vakants vai izveidota papildus vakance (piemēram, ja pēc padomes pašvērtējuma saņemšanas, secināts, ka esošie padomes locekļi nenodrošina visas jomas, kas nepieciešamas efektīvam padomes darbam; notikusi valdes vai padomes locekļa/-u atsaukšana; izveidots jauns valdes vai padomes locekļa amats u.c.) un **pārvaldes institūcijas rīcīspējas nodrošināšanai attiecīgā amata pienākumu izpilde ir jāuzsāk nekavējoties**, kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda ir izveidota) ir tiesīga iecelt valdes vai padomes locekli, kas atbilst attiecīgajam valdes vai padomes locekļa kandidātam nepieciešamās profesionalitātes un kompetences kritērijiem, kurus nosaka kapitāla daļu turētājs vai padome, kā arī pirms personas iecelšanas amatā, pārliecinās par viņa atbilstību. Šāds uz laiku iecelts pārvaldes institūcijas loceklis pilda pienākumus un tā pilnvaras ir spēkā līdz brīdim, kad Nominācijas noteikumos noteiktajā kārtībā kapitāla daļu turētājs vai padome amatā ieceļ šo personu vai citu kandidātu, tomēr ne ilgāk kā vienu gadu.
 - 10.2. Pēc 10.1.punktā minētā valdes vai padomes locekļa iecelšanas, nominācijas process jāuzsāk nekavējoties, nodrošinot, ka atlases procesā nominētais pārvaldes institūcijas loceklis tiek iecelts amatā ne vēlāk kā gada laikā. Ievērojot minēto, apstākli, ka vidēji nominācijas process ilgst aptuveni 3 mēnešus, un apzinoties, ka atlases konkurss var beigties bez rezultāta, radot nepieciešamību procesu atkārtot, vai citi apstākļi (piemēram, kandidāta speciālās atļaujas pieejas valsts noslēpumam saņemšana), vēlams nominācijas procesu uzsākt uzreiz, kad amats ir kļuvis vakants, vienlaikus ieceļot pārvaldes institūcijas locekli uz nominācijas procesa laiku.
 - 10.3. Situācijās, kad nominācijas process ir uzsākts savlaicīgi, bet tomēr dažādu iepriekš neparedzētu apstākļu dēļ gada laikā nav izdevies konkursa kārtībā atlasīt un ievēlēt valdes vai padomes locekli (piemēram, amata kandidāta speciālās atļaujas pieejas valsts noslēpumam saņemšanas laiks, konkurss beidzies bez rezultāta un izsludināts atkārtots konkurss, izvēlētais kandidāts atteicies ieņemt amatu u.c.), kapitāla daļu turētājs vai padome drīkst, attiecīgo kapitālsabiedrības padomes vai valdes locekli, kas ievēlēts uz laiku, iecelt atkārtoti uz noteiktu laiku līdz brīdim, kad kapitāla daļu turētājs vai padome amatā nominācijas procesa rezultātā ieceļ šo personu vai citu kandidātu.
11. Par nominācijas procesa savlaicīgu uzsākšanu ir atbildīgs kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda ir izveidota), kam plānojot nominācijas procesu, jāņem vērā:

⁵ <http://www.valstskapitals.gov.lv/lv/vadlinijas/>

- 11.1. plānotais nominācijas procesa laika grafiks (nominācijas process vidēji var aizņemt aptuveni 3 kalendāros mēnešus);
 - 11.2. jāparedz atkārtota nominācijas procesa rīkošanas iespēja situācijai, ja sākotnējais nominācijas process ir beidzies bez rezultāta;
 - 11.3. kapitāla daļu turētājam jāparedz papildu laiks nominācijas komisijas izvirzītā kandidāta iecelšanai amatā gadījumos, ja vakantā padomes vai valdes locekļa amata kandidātam, pamatojoties uz attiecīgās jomas normatīvā regulējuma prasībām, ir nepieciešama atbilstības pārbaude noteiktu darba pienākumu veikšanai konkrētajā kapitālsabiedrībā (piemēram, saņemt speciālo atļauju pieejai valsts noslēpumam).
12. Informācija par atbildīgajām personām nominācijas procesa uzsākšanai un nominācijas procesā iesaistītajām pusēm ir apkopota vadlīniju pielikumā Nr. 1, Nominācijas procesa kompetenču sadale.
 13. Vienoti valdes un padomes locekļu nominācijas procesa atlases principi ir piemērojami visās kapitālsabiedrībās, kur valstij vai atvasinātai publiskai personai (t. sk. pašvaldībai) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus. Vienotu valdes un padomes locekļu nominācijas procesa atlases principu piemērošana ir vēlama arī kapitālsabiedrībās, kurās valstij vai atvasinātai publiskai personai pieder kapitāla daļas, bet tās nedod tiesības attiecīgajā kapitālsabiedrībā izvirzīt valdes vai padomes locekļus, kā arī privāto kapitālsabiedrību valdes locekļu atlasei.

III. Nominācijas procesa sagatavošana

14. Nominācijas procesa ierosinātais valsts kapitāla daļu pārvaldības gadījumos (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 1, Nominācijas procesa kompetenču sadale) pirms kandidātu atlases un novērtēšanas procesa, sagatavo šādu informāciju:
 - **kandidātiem izvirzāmās prasības, ietverot nepieciešamās kompetences un profesionālo pieredzi;**
 - **informāciju par situāciju kapitālsabiedrībā, tās stratēģiskajiem mērķiem un izaicinājumiem;**
 - **informāciju par personāla atlases kompānijas iesaistīšanu (*ja attiecināms*).**
15. Nominācijas procesa organizēšanai nominācijas procesa ierosinātais sagatavo šādu informāciju - vakantie amati, kandidātiem izvirzāmās prasības (obligātās un vēlamās), vakantā amata noteiktās mēneša atlīdzības apmērs vai tā robežas, informāciju par esošo situāciju kapitālsabiedrībā, tās stratēģiskajiem mērķiem un vidēja termiņa izaicinājumiem; personāla atlases konsultanta iesaistes apjoms, uzdevumi un nosacījumi, plānotais nominācijas procesa beigu datums. Vadlīniju pielikumā Nr. 2, Informācijas aprites kārtība pirms padomes locekļu nominācijas procesa uzsākšanas, ir pārskatāmi sagatavota informācija valsts kapitāla daļu turētājam veiksmīga nominācijas procesa uzsākšanai valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas procesos, ko organizē koordinācijas institūcija (PKC) sadarbībā ar valsts kapitāla daļu turētāju.

(1.) Valdes un padomes locekļu amatu kandidātiem izvirzāmās prasības

16. Lai gan atsevišķas valdes un padomes locekļa amata kandidātiem izvirzītās prasības ir identiskas vai līdzīgas, piemēram, izpratne par finanšu vadību, gada pārskatu sagatavošanu un kapitālsabiedrības pārvaldību, tomēr, gatavojoties nominācijas procesam, prasības valdes un padomes locekļu amatu kandidātiem ir nosakāmas atšķirīgas, ņemot vērā, ka atbildības un pienākumu apjoms padomes loceklim ir atšķirīgs no valdes locekļa, proti padomes loceklis nodrošina valdes darba un kapitālsabiedrības stratēģiskās attīstības pārraudzību, kapitālsabiedrības stratēģijas īstenošanas uzraudzību un novērtēšanu, citu padomes kompetencē esošo lēmumu pieņemšanu, kamēr valde ir sabiedrības izpildinstitūcija.
17. Nominācijas procesa ierosinātājs, sagatavojot aprakstu ar izvirzāmajām minimālajām (obligātajām) prasībām vakantajiem valdes vai padomes locekļiem, pamatojas uz [Nominācijas noteikumu IV. nodaļu](#) un [Nominācijas noteikumu 1. pielikumu](#) attiecībā uz valdes locekļu amata kandidātiem, bet [Nominācijas noteikumu 2. pielikumu](#) attiecībā uz padomes locekļu amata kandidātiem. Minimālās kandidātiem izvirzītās obligātās prasības nedrīkst būt zemākas par Nominācijas noteikumos definētajām, pie tam, Nominācijas noteikumos noteiktās minimālās prasības ir jāprecizē atbilstoši kapitālsabiedrības vajadzībām. Attiecībā uz padomes (un arī valdes) locekļu kandidātu izvēli jāņem vērā, ka vēlams nodrošināt locekļu dažādību vadības komandā, kombinējot dažādas pieredzes, zināšanas, kompetences, lai tie viens otru papildinātu. Ir iespējams sastādīt matricu ar dažādu kandidātu kompetencēm/prasmēm un pieredzi, lai saliktu vislabāko padomes sastāva kombināciju, kas aptver plašu nepieciešamo zināšanu, pieredzes un kompetenču klāstu (skat. vadlīniju pielikumā Nr. 10, Padomes sastāva kompetenču un pieredzes matrica).

18. **Minimālās (obligātās) prasības:**

- 18.1. **Valsts valodas prasme** - nominācijas procesa ierosinātājs nosaka, kādā līmenī valdes un padomes locekļa kandidātam ir jāpārvalda valsts valoda. Jāņem vērā, ka Valsts valodas likums nosaka valsts valodas lietošanu arī valsts un pašvaldības kapitālsabiedrībās un kontrolētās kapitālsabiedrībās, nosakot, ka to sēžu un darba sanāksmju un pasākumu valoda ir valsts valoda (vai ir nodrošināms tulkojums), kā arī lietvedībā un dokumentos lietojama valsts valoda. Nominācijas procesa ierosinātājs ir tiesīgs lemt par ārvalstu kandidātu piesaisti, drīzāk vakantam padomes locekļa amatam (jo valdes locekļa darbs ir saistīts ar operatīvo vadību, kur ir nepieciešamas augstas valsts valodas prasmes), ja kapitāla daļu turētājs un kapitālsabiedrības valde ir gatava strādāt arī svešvalodā un ir būtiska ārvalstu kandidātu profesionālu pieredze kapitālsabiedrības attīstībai. Šajā gadījumā nepieciešamais latviešu valodas prasmes līmenis nosakāms, izvērtējot paredzamos amata pienākumus, kompetenci.
- 18.2. **Svešvalodu prasme** - nominācijas procesa ierosinātājs, ņemot vērā konkrētās kapitālsabiedrības darba specifiku un jomu, kā arī konkrētā amata uzdevumu apjomu, nosaka vismaz vēl vienu kandidātam nepieciešamo konkrētu Eiropas Savienības oficiālo valodu (biežāk tā ir angļu valoda) un prasmju līmeni. Nosakot nepieciešamās prasmes, jāņem vērā nepieciešamība pēc papildus saskarsmes valodas darba vidē, informācijas/kapitālsabiedrības prezentācijas nodrošināšanai, starptautiskās prakses vai zinātniski – tehniskas informācijas noskaidrošanai u.c.
- 18.3. **Izglītība** - nominācijas procesa ierosinātājs precizē akadēmiskās augstākās vai otrā līmeņa profesionālās augstākās izglītības jomu, kas ir nepieciešama kandidātam profesionālai amata pienākumu izpildei konkrētajā kapitālsabiedrībā, kā arī norāda, kā pārliecināsies par ārvalstīs iegūtas izglītības atbilstību šiem līmeņiem.

- 18.4. **Līdzšinējā darba pieredze valdes locekļu amata kandidātiem.** Definējot valdes locekļa amata kandidātu prasības, Nominācijas procesa ierosinātais sākotnēji novērtē, kuras jomas valdes loceklis pārraudzīs, piemēram, finanšu jautājumus, juridiskos jautājumus, attiecīgās kapitālsabiedrības nozares, kurā darbojas kapitālsabiedrība, jautājumus u.tml. Svarīgi paredzēt, ka valdes sastāvs kopumā nodrošina visas attiecīgajai kapitālsabiedrības pārvaldības institūcijas uzdevumu izpildei nepieciešamās jomas (piemēram, risku vadība, iekšējās kontroles sistēmas organizēšana, cilvēkresursu vadība un citas jomas atbilstoši kapitālsabiedrības specifikai). Valdes locekļa amata kandidāta līdzšinējai darba pieredzei ir jāietver organizācijas vadības funkcija - kandidāta ieņemamais amats ir bijis valdes loceklis, organizācijas vadītājs vai cits augstākā līmeņa vadības amats, kas tieši atskaitās organizācijas vadībai vai valdei (struktūrvienības vai nodaļas vadītājs/direktors, prezidents, izpilddirektors u.c.), prokūrists u.tml. amati, kuru ieņemot ir atbildība par organizācijas operacionālo vadību. Lai nodrošinātu aktuālu operacionālās vadības pieredzi, Nominācijas procesa ierosinātais var noteikt laika periodu, kurā šī pieredze ir uzkrāta, piemēram, pēdējo desmit gadu laikā.
- 18.5. **Līdzšinējā darba pieredze padomes locekļu amata kandidātiem.** [Nominācijas noteikumu 27. punktā](#) ir norādītas padomes locekļu atbildības jomas, kuras kopā ir nepieciešamas pilnvērtīgai padomes funkciju īstenošanai. Nominācijas procesa ierosinātajam, ņemot vērā esošo padomes locekļu atbildības jomas, ir jānorāda vakantā padomes locekļa darbības jomu/-as un kā vienu no minimālajam (obligātajam) prasība ir jānosaka kandidāta profesionālā pieredze un zināšanas attiecīgi noteiktajā padomes locekļa atbildības jomā. Ja attiecināms, nominācijas procesa ierosinātajam ir jānosaka kandidāta akadēmiskās vadības pieredzes, pētniecības un zinātnisko publikāciju joma, kandidāta darba pieredzes valsts vai pašvaldības institūcijā vadošā amatā nozares politikas veidošanā/īstenošanā atbildības joma, atbilstoši kapitālsabiedrības darbībai.
- 18.6. **Nevainojama reputācija.** Kandidāta reputācijas pārbaude ietilpst nominācijas komisijas kompetencē. Reputācijas vērtēšanas process un ieteikumi ir aprakstīti vadlīniju V. nodaļas Nominācijas komisijas darbība 4. apakšnodaļā Kandidātu reputācijas vērtēšanas process.
- 18.7. **Citas būtiskas profesionālās iemaņas un zināšanas.** Nominācijas procesa ierosinātais papildus var noteikt citas obligātās (minimālās) prasības valdes un padomes locekļu amata kandidātiem, kas ir būtiskas un nepieciešamas attiecīgā darba pienākumu veikšanai konkrētajā kapitālsabiedrībā. Ņemot vērā, ka minimālām prasībām ir izslēdzošs raksturs, vēlams norādīt ne vairāk kā divas papildus obligātās minimālās prasības. Nosakot pārāk augstas obligātās minimālās prasības, tiek sašaurināts potenciālo kandidātu loks vai to izvēles iespējas. Kandidātiem izvirzītajām prasībām ir jābūt adekvātām un samērīgām.
- 18.8. **Specifiska pielaide.** Nominācijas procesa ierosinātajam ir jāprecizē un jānorāda, vai kapitālsabiedrības valdes vai padomes locekļa amata kandidātam nepieciešama specifiska pielaide noteiktas informācijas izmatošanā darba pienākumu veikšanai konkrētajā kapitālsabiedrībā, pamatojoties uz attiecīgās jomas normatīvo regulējumu (piemēram, saņemt speciālo atļauju pieejai valsts noslēpumam).
19. Nominācijas procesa ierosinātais papildus obligātajām (minimālajām) prasībām ir tiesīgs izvirzīt arī citas konkrētā vakantā amata kandidātiem būtiskas prasības attiecībā uz iepriekšējo darba pieredzi, zināšanām un izpratni, kas ir nepieciešamas attiecīgā darba pienākumu veikšanai konkrētajā kapitālsabiedrībā, bet nav noteiktas kā obligātās (minimālās) prasības.

20. Ja padomes locekļu amata kandidātam tiek izvirzīta prasība par atbilstību neatkarīga padomes locekļa prasībām saskaņā ar [Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta sesto daļu vai 37. panta sesto daļu](#), tad šo prasību iekļauj Nominācijas procesa ierosinātāja lēmumā un sludinājumā par vakanto padomes locekļa amatu.
21. **Kompetences.** Šo jēdzienu ikdienas saziņā lieto ar dažādām nozīmēm – gan pilnvaru nozīmē, gan lietpratības nozīmē, tomēr personāla vadībā tie visbiežāk tiek lietoti, lai raksturotu nodarbinātā uzvedības jeb rīcības modeļus tipiskās darba situācijās. Kompetences ir viens no personāla vadības instrumentiem, kas vienkāršos rīcības aprakstos skaidro nodarbinātajiem, kādu rīcību iestāde no viņiem sagaida. Kompetenču apraksti ir palīgs gan vadītājam, gan nodarbinātajam.⁶
22. Būtisks apstāklis, identificējot kandidātam nepieciešamās vadības kompetences, ir kapitālsabiedrības attīstības stadija (tā nonākusi finansiālās grūtībās, piedzīvo strauju izaugsmi u. tml.) un kapitālsabiedrības tuvākās nākotnes plāni (plāno īstenot lielus projektus, veikt strukturālas pārmaiņas kapitālsabiedrībā, jāizstrādā jauna vidēja termiņa darbības stratēģija u. c.). No minētajiem apstākļiem ir izsecināms, kādas prasmes būs aktuālākas tieši kapitālsabiedrības darbībā tuvākajā nākotnē, piemēram, pieredze pārmaiņu vadībā, cilvēkresursu vadības jautājumos u. c.).
23. Nominācijas procesa ierosinātajam ir jāizvirza vakantā amata kandidātiem **vismaz 4 vadības kompetences**, pamatojoties uz [Nominācijas noteikumu 18. punktu](#), kas ir aktuālas, būtiskas un nepieciešamas valdes vai padomes amata pienākumu pildīšanai konkrētajā kapitālsabiedrībā. Piemēram:
- 23.1. **darbinieku motivēšana un attīstīšana** – vairāk raksturīga valdes locekļa amatam. Kompetence ietver spēju veicināt sabiedrības darbinieku attīstību, nodrošinot atbalstošu vidi darbinieku motivācijas stiprināšanai, snieguma pilnveidošanai un profesionālās izaugsmes veicināšanai, tajā skaitā sociālo dialogu ar darbiniekiem.
- 23.2. **pozitīvu attiecību veidošana un uzturēšana** – raksturīga padomes vai valdes loceklim, kurš kapitālsabiedrībā ir atbildīgs par iesaistīto pušu vadību. Kompetence ietver spēju veidot un uzturēt ar cilvēkiem pozitīvas attiecības vai kontaktus (savā iestādē un ārpus tās), kas palīdz ar darbu saistīto mērķu sasniegšanai, tajā skaitā sadarbība ar sociāliem partneriem.
- 23.3. **komandas vadīšana** – vairāk raksturīga valdes priekšsēdētāja vai valdes locekļa amatam. Komandas vadīšana ir personas vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu.
- 23.4. **orientācija uz attīstību** – var būt būtiska, piemēram, ja kapitālsabiedrībai noteiktā laika periodā nav vērojama darbības attīstība un ir nepieciešams uzlabot kapitālsabiedrības sniegumu. Kompetence sevī ietver spēju ieviest inovācijas, jaunas pieejas un metodisku darbu, lai sasniegtu augstākus mērķus un paaugstinātu efektivitāti.
- 23.5. **stratēģiskais redzējums** – kompetence ietver spēju definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju. Būtiska arī tad, piemēram, ja kapitālsabiedrībai nākamajam termiņam ir nepieciešams izstrādāt un īstenot kapitālsabiedrības darbības stratēģiju vai arī nepieciešami esošās stratēģijas precizējumi.

⁶ Katri Vintiša, Kompetenču vārdnīca. Va lsts pārvaldes amatu kompetenču apraksti. Pieejams: <https://nevis.mk.gov.lv/Uploads/CompetenceDictionary.6310fce38bd842a3b5a769030b30042a.pdf>

- 23.6. **plānošana un organizēšana** – šī ir prasme noteikt un definēt prioritātes, plānojot dažādus uzdevumus, ņemt vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas. Spēja vadīt un pārraudzīt vairākus procesus paralēli, nodrošinot efektīvu laika un resursu izmantošanu.
- 23.7. **lēmumu pieņemšana un atbildība** – spēja patstāvīgi pieņemt lēmumus arī nepopulārus, izvērtējot informāciju arī tad, ja informācija ir pieejama ierobežotā apjomā, uzņemoties atbildību par lēmumiem.
- 23.8. **orientācija uz rezultātu sasniegšanu** - būtiska, piemēram, ja iepriekšējos pārskata periodos kapitālsabiedrībai nav izdevies sasniegt izvirzītos mērķus un ir nepieciešama valdes vai padomes locekļa spēja mērķtiecīgi strādāt, lai sasniegtu mērķus, arī tos, kas nav viegli sasniedzami.
- 23.9. **pārmaiņu vadīšana** – nepieciešama kapitālsabiedrības pārveides procesa mērķtiecīgai vadīšanai, piemēram, ja kapitālsabiedrībā ir paredzētas pārmaiņas un tuvākajā laikā būs nepieciešama izšķiršanās par kapitālsabiedrības darbības virzieniem, jomām u.c.

(2.) Informācija par situācijas raksturojumu kapitālsabiedrībā

24. Lai nodrošinātu nominācijas komisijas labāku izpratni par kapitālsabiedrības vajadzībām un veicinātu sagatavošanos kandidātu izvērtēšanai, nominācijas procesa ierosinātais sagatavo nominācijas komisijai informāciju par situāciju kapitālsabiedrībā, tās stratēģiju (kopsavilkumu), mērķiem un izaicinājumiem (piemēram, nākotnes projektiem u.c.) pēc iespējas pārskatāmā veidā (piemēram, apraksta un/vai prezentācijas veidā) un tik detalizētu, lai sagatavotā informācija palīdzētu nominācijas komisijai pilnvērtīgāk un kvalitatīvāk definēt kandidātu vērtēšanas kritērijus, kā arī izvērtēt kandidātu iesniegtos vai klātienē intervijās sniegtos redzējumus kapitālsabiedrības attīstībai. Papildus var norādīt arī informāciju par iepriekšējo pārskata periodu mērķu sasniegšanu, ja tas ir nozīmīgi, ievērojot, ka lielāka pievienotā vērtība šai informācijai ir tikai kontekstā ar kapitālsabiedrības nākamo periodu mērķiem un izaicinājumiem.

(3.) Personāla atlases kompānijas piesaiste

25. Atbilstoši [Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta trešajā daļā un 37.panta trešajā daļā](#) noteikumiem valdes vai padomes locekļu nominēšanas procesā personāla atlases konsultanta piesaiste ir obligāta, ja kapitālsabiedrības iepriekšējā pārskata gada neto apgrozījums ir bijis lielāks par 21 miljonu euro un bilances kopsumma ir lielāka par 4 miljoniem euro. Nominācijas procesa ierosinātais drīkst ierosināt piesaistīt personāla atlases konsultantu arī citos gadījumos, ja vien kapitālsabiedrības finanšu situācija to pieļauj, jo vienošanos ar personāla atlases konsultantu par personāla atlases pienākumu izpildi slēdz un ar to izpildi saistītos izdevumus sedz kapitālsabiedrība, kurai tiek nodrošināts valdes vai padomes locekļu kandidātu nominācijas process.
26. Nominācijas procesa ierosinātais informē kapitālsabiedrību par nepieciešamību veikt publisko iepirkumu personāla atlases konsultanta pakalpojumu sniegšanai un norāda kādi būs personāla atlases konsultanta darba uzdevumi nominācijas procesā.

27. [Nominācijas noteikumu 41. punktā](#) ir uzskaitīti iespējamie personāla atlases konsultantam deleģējamie uzdevumi, kas noteikti jāievēro gadījumos, kad nominācijas procesā personāla atlases konsultanta iesaiste ir obligāta. Personāla atlases konsultanta iesaiste ir būtiska tieši tajos nominācijas procesa darba uzdevumos, kurus nevarēs nodrošināt nominācijas komisija. Nominācijas procesa ierosinātājs lemj par to, kuru/-us uzdevumu/-us nominācijas procesā veiks personāla atlases kompānija, bet, ņemot vērā, ka turpmākajā nominācijas procesā nominācijas komisijai būs jāsadarbojas ar personāla atlases konsultantu, tad personāla atlases konsultanta veicamo darba uzdevumu apjomu iepriekš ieteicams saskaņot ar nominācijas komisiju vai nominācijas komisijas vadītāju.
28. Ar Nominācijas noteikumu 41.1.punktā norādīto uzdevumu – potenciālo kandidātu uzrunāšana - tiek saprasta tiešā kandidātu meklēšanas metode (“*headhunting*”), un šī uzdevuma deleģēšana personāla atlases konsultantam ir atbilstoša, ja pastāv šaubas, ka nominācijas procesā pieteiksies pietiekams piemērotu kandidātu daudzums, kā arī, ja kapitāla daļu turētājam vai padomei ir vēlme piesaistīt vakantajam amatam noteiktas nozares augsti kvalificētus speciālistus, vai pastāv citi būtiski apstākļi.
29. Ar Nominācijas noteikumu 41.2.punktā norādīto uzdevumu – interviju organizēšanu – tiek saprasta interviju struktūras un satura plānošana ar mērķi pārliecināties par kandidātu svešvalodu prasmi, darba pieredzi un profesionālajām zināšanām, interviju vadīšana, rezultātu analīze un apkopošana. Personāla atlases konsultants intervijas laikā verificē kandidāta pieteikumā iesniegto informāciju, t.i. pārbauda obligātajām minimālajām prasībām kvalificējušos kandidātu pieteikumos norādītās informācijas patiesumu un atbilstību noteiktajām prasībām. Šis personāla atlases konsultanta darba uzdevums ir iekļaujams kandidātu sākotnējā izvērtēšanas posmā - nominācijas konkursa 1. vai 2. kārtā).
30. Ar Nominācijas noteikumu 41.3.punktā norādīto uzdevumu – vadības kompetenču vērtēšanu – tiek saprasta kandidāta vērtēšana, izmantojot rīcības indikatorus (darbības, vai darbību kopumus, kurus iespējams novērot, kad persona sekmīgi izmanto attiecīgo kompetenci). Vadības kompetences novērtē, salīdzinot rīcības indikatorus - vēlamās rīcības izpausmes - ar reālajām, kandidāta demonstrētajām rīcības izpausmēm. Jebkurā nominācijas procesā būs nepieciešama kandidātu kompetenču novērtēšana un, ja vien nominācijas komisijas sastāvā nav plānots iekļaut personu, kas pārzina kompetenču novērtēšanas veikšanu, tad par šī uzdevuma izpildi ieteicams vienoties ar personāla atlases konsultantu. Kompetenču vērtēšana notiek, veicot kompetenču novērtēšanas intervijas, izmantojot testus un citus personāla atlasē lietojamus rīkus, lai modelētu un raksturotu kandidāta uzvedību un rīcības modeli noteiktās darba situācijās.
31. Ar Nominācijas noteikumu 41.4.punktā norādīto uzdevumu - atsauksmju ievākšana par kandidātiem – tiek saprasta informācijas iegūšanu par kandidāta darba rezultātiem pie iepriekšējiem darba devējiem. Šis uzdevums nav noteikts kā obligāts nominācijas procesa posms un atsauksmēs iegūtā informācija ir kā papildu informācija vērtēšanas procesā. Atsauksmēm iegūstama tikai tāda informācija, kas objektīvi raksturo pretendenta atbilstību veicamajam darbam. Atsauksmēs iegūtā informācija tiek iekļauta kandidātu vērtēšanas kritērijos, bet šis kritērijs nav vērtējams punktu izteiksmē, jo iegūtā informācija nav objektīva un nav vērtējama viennozīmīgi.
32. Jebkurā nominācijas procesā, kurā noteiktu pienākumu veikšanai ir piesaistīta personāla atlases kompānija, nominācijas komisijai, izstrādājot kandidātu atlases un novērtēšanas kārtību, ir jālemj par personāla atlases konsultanta iesaisti noteiktos nominācijas procesa posmos.
33. Saskaņā ar [Nominācijas noteikumu 42. punktu](#), ir pieļaujams uzdot personāla atlases konsultantam veikt arī citus ar nominācijas procesu saistītus pienākumus, par šo pienākumu izpildi iepriekš

vienojoties. Piemēram, personāla atlases konsultants nominācijas procesā var veikt sekretariāta funkciju, atbalsta funkcijas - organizēt visu saziņu ar kandidātiem, organizēt sludinājuma publicēšanu, veikt iesniegto kandidātu pieteikumu apkopošanu, veikt pretendentu sākotnējo izvērtējumu - atbilstības obligātajām minimālajām prasībām pārbaudi, pamatojoties uz pretendentu iesniegto informāciju.

34. Personāla atlases konsultantam, neatkarīgi no tam deleģētā uzdevuma nav ne patstāvīgu lēmumu pieņemšanas tiesības, ne balsstiesības nominācijas procesā; lēmumus nominācijas procesā pieņem nominācijas komisija koleģiāli. Personāla atlases konsultants var tikt iekļauts nominācijas komisijas sastāvā kā novērotājs ar padomdevēja tiesībām.
35. Kompetenču vērtēšanu un citus ar nominācijas procesu saistītos uzdevumus drīkst veikt arī nominācijas procesa organizētāja (kapitāla daļu turētāja vai padomes) personāla nodaļas darbinieks. Šādos gadījumos nozīmētais darbinieks pilda ar nominācijas procesu saistītos uzdevumus bez balsstiesībām.

IV. Nominācijas komisijas izveidošana

36. Veidojot nominācijas komisijas sastāvu, institūcijas, kurām atbilstoši Nominācijas noteikumiem ir tiesības izvirzīt pārstāvi darbam nominācijas komisijas sastāvā pēc iespējas nodrošina, ka darbam nominācijas komisijas sastāvā tiek izvirzītas tādas personas, kuru zināšanas un profesionālā pieredze ir atbilstoša, lai padziļināti definētu konkrētajā gadījumā kandidātu novērtēšanai nepieciešamos profesionalitātes un kompetenču kritērijus, kā arī tos izmantotu kandidātu zināšanu un kompetenču novērtēšanai.
37. Pilnvērtīgam nominācijas komisijas darbam būs nepieciešama šādu jomu pārzināšana: personāla vadība, atlase un kompetenču novērtēšana; kapitālsabiedrību pārvaldība; pieredze nozarē, kurā kapitālsabiedrība veic komercdarbību, tāpēc nominācijas komisijas sastāvā iekļautajai personai obligāti ir jābūt ar pieredzi vismaz vienā no šīm jomām un visiem nominācijas komisijas locekļiem kopā ir jāpārzina šīs jomas. Apstākļi, kas jāņem vērā, izvirzot personu darbam nominācijas komisijā, ir personas pieejamais laiks, ko viņš var pilnvērtīgi veltīt nominācijas komisijas darbam, ņemot vērā, ka nominācijas process vidēji ilgst 2-3 mēnešus (piemēram, nominācijas komisijas iesaisti kandidātu atlases procesā var redzēt provizoriskskā naminācijas procesa laika grafikā vadlīniju pielikumā Nr.7, Nominācijas procesa laika grafika paraugs).
38. Nominācijas komisijā iekļauj kapitāla daļu turētāja izvirzītos pārstāvjus vai kapitālsabiedrības padomes izvirzītos pārstāvjus un neatkarīgus ekspertus kā komisijas locekļus ar balsstiesībām (piemēram, var piesaistīt arī arodbiedrību pārstāvjus, ja kapitālsabiedrībā strādājošie darbinieki apvienojušies arodbiedrībā). Kapitāla daļu turētājs un kapitālsabiedrības padome ir tiesīga izveidot pastāvīgu nominācijas komisiju valdes un padomes locekļu kandidātu atlases un novērtēšanas procesu nodrošināšanai.
39. Valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas gadījumā izvirzītais koordinācijas institūcijas pārstāvis ir nominācijas komisijas vadītājs (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 2, Informācijas aprites kārtība pirms padomes locekļu nominācijas procesa uzsākšanas). Ņemot vērā, ka PKC ka koordinācijas institūcija nodrošina valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu atlasi, tad PKC veicina sadarbību ar valsts kapitāla daļu turētājiem, lai nodrošinātu, ka nominācijas komisijas sastāvs pēc iespējas tiek veidots tāds, lai nodrošinātu viedokļu dažādību, vairāk iesaistot neatkarīgos ekspertus.

40. Ja nepieciešams, darbam nominācijas komisijā var piesaistīt novērotājus ar padomdevēja tiesībām, lai nodrošinātu atbilstības novērtēšanas caurskatāmību. Neatkarīgus novērotājus ar padomdevēja tiesībām vēlams pieaicināt, ja tiek atlasīts valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībā, kas klasificējas kā liela kapitālsabiedrība. Par neatkarīgu ekspertu vai novērotāju var būt persona, kura nav pakļauta kapitāla daļu turētāja, koordinācijas institūcijas vai kapitālsabiedrības padomes norādījumiem Valsts pārvaldes iekārtas likuma un Komerclikuma izpratnē un kura padomdevēja funkcijas veic neitrāli un neatkarīgi.
41. Pēc nominācijas komisijas sastāva apstiprināšanas (kapitāla daļu turētāja pārstāvis vai valsts kapitālsabiedrību padomes nominācijas procesos koordinācijas institūcijas pārstāvis parakstījis rīkojumu par nominācijas komisijas izveidi (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 3, Nominācijas komisijas izveidošanas rīkojuma paraugs) vai padome pieņēmusi attiecīgu lēmumu) nominācijas komisija izstrādā un apstiprina nolikumu, kurā ietver nominācijas procesa organizatoriskos jautājumus, definē kandidātu vērtēšanas kritērijus un novērtēšanas kārtību. Nominācijas komisijas pirmā sēde ir sasaukama ne vēlāk kā viena kalendārā mēneša laikā pēc nominācijas komisijas sastāva apstiprināšanas.

V. Nominācijas komisijas darbība

42. Nominācijas komisija darbojas saskaņā ar iepriekš izstrādāto un apstiprināto nolikumu, kurā ietver nominācijas procesa organizatoriskos jautājumus, kandidātu novērtēšanas kārtību un reputācijas izvērtēšanu (skat. vadlīniju pielikumus Nr. 4 un Nr.5, Nolikuma paraugi valdes /padomes procesā), kā arī nominācijas komisija vērtē kandidātus saskaņā ar iepriekš definētajiem un apstiprinātajiem kandidātu vērtēšanas kritērijiem (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugs).
43. Nominācijas komisijas darba organizatoriskā forma ir komisijas sēdes. Pamatā nominācijas komisijas sēdes notiek klātienē vai, ja tas nav iespējams, tad attālināti, izmantojot videokonferences vai telekonferences rīkus, kā arī ātrākas informācijas aprites nolūkā var izmantot elektroniskās saziņas iespējas, piemēram, komisijas sēžu protokolus un komisijas lēmumus var saskaņot elektroniski, to norādot komisijas sēdes protokolā. Ierobežotas pieejamības informācijas apritē stingri ievērojamas ierobežotas pieejamības informācijas aizsardzības prasības un veikti attiecīgi aizsardzības pasākumi (piekļuves paroles, noteikts adresātu loks u.tml.).

(1.) Vērtēšanas kritēriju definēšana un novērtēšanas kārtības izstrāde

44. Normatīvajos aktos kandidātiem izvirzāmie kritēriji ir iedalāmi divās grupās. Pirmajā grupā ietverti Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtajā daļā un 37.panta ceturtajā daļā minētie kritēriji, kas vispār nepieļauj un izslēdz personai iespēju kandidēt un tikt izvirzītai uz valdes vai padomes locekļa amatu (skat. vadlīniju pielikumā Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugs 1. konkursa kārtas vērtēšanas kritēriji, kuriem netiek piešķirti vērtējumi punktu izteiksmē). Savukārt otrajā grupā ietilpst pārējie vērtēšanas kritēriji saskaņā ar Nominācijas noteikumiem, kurus piemēro kandidātu profesionālās atbilstības amata prasībām novērtēšanai (skat. vadlīniju pielikumā Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugs, visi kritēriji, kuri tiek vērtēti punktu izteiksmē).

45. Nominācijas komisija ir atbildīga par kandidātiem izvirzāmo kritēriju definēšanu un to detalizāciju, pamatojoties uz nominācijas procesa ierosinātāja sagatavoto un iesniegto valdes vai padomes loceklim nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību aprakstu, ņemot vērā konkrētā amata ietvaros veicamo pienākumu saturu un apjomu, kapitālsabiedrības darbības jomu, specifiku un finanšu stāvokli, kā arī ņemot vērā kapitālsabiedrības stratēģijā izvirzītos mērķus un nākotnes izaicinājumus. Lai nepamatoti nesašaurinātu potenciālo kandidātu loku, nominācijas komisija nodrošina definēto prasību samērīgumu, tāpēc pirms kritēriju definēšanu, nominācijas komisija izvērtē kapitāla daļu turētāja vai padomes iesniegtas kandidātiem izvirzāmās prasības un, ja nepieciešams, precizē kandidātiem izvirzāmās prasības, to saskaņojot ar kapitāla daļu turētāju vai padomi.
46. Definējot vērtēšanas kritērijus un novērtējot kandidāta atbilstību tiem, attiecībā uz valdes locekļu amata kandidātiem stingri ievēro [Nominācijas noteikumu 1. pielikumā](#) minētās prasības, bet attiecībā uz padomes locekļu amata kandidātiem – [Nominācijas noteikumu 2. pielikumā](#) minētās prasības.
47. Nominācijas komisijai, detalizējot kritērijus valdes vai padomes loceklim attiecībā uz minimālajām (obligātajām) prasībām, ir jāņem vērā, ka šie kritēriji nedrīkst būt noteikti zemāki par tiem, kā minimālās prasības ir norādījis nominācijas procesa ierosinātājs.
48. Viena no minimālajām (obligātajām) prasībām ir svešvalodu zināšanas, ko nosaka nominācijas procesa ierosinātājs konkrētā amata kapitālsabiedrībā uzdevumu izpildei, pretendenti valodu zināšanas norāda savā CV, bet nominācijas komisijas pārziņā ir pārliecināties par kandidāta svešvalodas zināšanām, piemēram, intervijas laikā var tikt uzdots jautājums svešvalodā un pēc kandidāta atbildes var izvērtēt valodas prasmju atbilstību konkrētā amata prasībās noteiktajām (skat. vadlīniju pielikumā Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugs 3.1. apakšpunktu un 12. punktu). Pretendentu valodas zināšanu pārbaudi drīkst veikt arī personāla atlases konsultants.
49. Attiecībā uz kapitāla daļu turētāja vai padomes izvirzītajām vakantā amata locekļa vadības kompetencēm, nominācijas komisija nosaka katras vadības kompetences īpatsvaru un ietekmi uz kopējo vērtējumu, kā arī nosaka, kuras divas vadības kompetences (vai vairāk) ir uzskatāmas par būtiskajām kompetencēm konkrētajam amatam, pamatojoties uz informāciju par situāciju kapitālsabiedrībā, tās stratēģiju (kopsavilkumu), mērķiem un izaicinājumiem, norāda to nominācijas komisijas nolikumā un vērtēšanas kritēriju veidlapā (skat. vadlīniju pielikuma Nr. 4, Nolikuma paraugs valdes procesā 19. punktu, kā arī vadlīniju pielikumā Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugā norādīts, ka būtiskas vadības kompetences ir noteiktas “Stratēģiskais redzējums” un “Lēmumu pieņemšana un atbildība”). Nominācijas komisija izvēlas nozīmīgākos, vismaz divus novērtēšanas kritērijus katrai no vadības kompetencēm, pamatojoties uz [Nominācijas noteikumu 1. pielikumu/2. pielikumu](#), (skat. vadlīniju pielikumā Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugā 3. konkursa kārtas vērtēšanas kritērijus).
50. Vērtēšanas kritērijiem, prasībām kandidātiem jābūt adekvātām un samērīgām. Jāatceras, ka izvirzītās prasības korelē ar sludinājuma tekstu un nosakot pārāk augstas vai neadekvātas prasības, pastāv risks, ka tiks nepamatoti ierobežots potenciālo kandidātu loks vai to izvēle. Turklāt jāņem vērā, ka publiskas personas kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļiem normatīvajos aktos ir noteikti virkne ierobežojumu un papildpienākumu pret valsti, kas nav privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļiem (piemēram, amatu savienošanas ierobežojumi, ikgadējās ienākumu deklarācijas iesniegšanas Valsts ieņēmumu dienestā, u.c.), kas var mazināt profesionāļu piesaisti no privātā sektora.

51. Nominācijas komisija, atbilstoši kandidātam definētajiem kritērijiem, izvēlas un nolikumā (skat. vadlīniju pielikumus Nr. 4 un Nr.5, Nolikuma paraugi valdes /padomes procesā), iekļauj metodes, kuras vispilnīgāk atklāj kandidāta atbilstību definētajiem kritērijiem, piemēram, pārrunas (arī dažādās valodās), zināšanu pārbaudes testi rakstveidā, prezentēšanas prasmes, kāzusi (modelētu situāciju risināšana), kandidāta redzējuma izklāsts par kapitālsabiedrības attīstību u.c., un pēc tam pieņem lēmumu, cik kārtās tiks veikta kandidātu atlase, kādas profesionālās prasmes, kompetences un informācija katrā no kārtām tiks vērtēta, kādi kritēriji katrā no konkursa kārtām un kāds būs katra kritērija vērtējuma intervāls un vērtējuma skalas apraksts. Nominācijas procesu organizē minimāli 2 konkursa kārtās, bet optimāli ir kandidātu vērtēšanu organizēt 3 – 4 konkursa kārtās. Tabulā Nr. 1 “Nominācijas konkursa pamatkārtu piemēri, definēto kritēriju svars tajās un lēmums” ir redzami 3 piemēri ar atšķirīgu konkursa kārtu skaitu un ar skaidrojumu kādas prasmes un kompetences katrā no kārtām tiek vērtētas, kā arī tas, cik kandidāti tiek virzīti katrai no nākamajām atlases kārtām.

Tabula Nr.1 Nominācijas konkursa pamatkārtu piemēri, definēto kritēriju svars tajās un lēmums*

Konkurss organizēts 2 kārtās	Konkurss organizēts 3 kārtās	Konkurss organizēts 4 kārtās
1. kārtā – sākotnējais izvērtējums, pamatojoties uz kandidātu iesniegto informāciju (CV, pieteikums u.c.) un atbilstību obligātajām minimālajām prasībām. Obligātajām minimālajām prasībām atbilstošajiem kandidātiem tiek vērtēta iepriekšējā darba pieredze, valodu zināšanas u.c.	1. kārtā – sākotnējais izvērtējums, pamatojoties uz kandidātu iesniegto informāciju (CV, pieteikums u.c.) un atbilstību obligātajām minimālajām prasībām. Obligātajām minimālajām prasībām atbilstošajiem kandidātiem tiek vērtēta iepriekšējā darba pieredze, valodu zināšanas u.c.	1. kārtā – sākotnējais izvērtējums, pamatojoties uz kandidātu iesniegto informāciju (CV, pieteikums u.c.) un atbilstību obligātajām minimālajām prasībām. Obligātajām minimālajām prasībām atbilstošajiem kandidātiem tiek vērtēta iepriekšējā darba pieredze u.c.
Kritēriju punktu kopskaits – 20	Kritēriju punktu kopskaits – 20	Kritēriju punktu kopskaits – 9
<i>Konkursa nākamajai kārtai izvirza līdz 6 kandidātiem</i>	<i>Konkursa nākamajai kārtai izvirza līdz 5 kandidātiem</i>	<i>Konkursa nākamajai kārtai izvirza līdz 15 kandidātiem</i>
2. kārtā – daļēji strukturēta intervija un kandidāta prezentācija, kandidāta kompetenču novērtēšanas, pamatojoties uz kandidātu pa dziļinātās vadības kompetenču novērtēšanas rezultātiem	2. kārtā – daļēji strukturēta intervija un kandidāta prezentācija	2. kārtā Pretendentu iesniegtās informācijas padziļināta analīze, pamatojoties uz intervijām ar kandidātiem
Kritēriju punktu kopskaits – 80 (t.sk. kandidāta prezentācija un prasme prezentēt - 15, profesionāla pieredze, izpratnes un zināšanas – 41, vadības kompetences – 24)	Kritēriju punktu kopskaits – 56 (t.sk. kandidāta prezentācija un prasme prezentēt - 15, profesionāla pieredze, izpratnes un zināšanas – 41)	Kritēriju punktu kopskaits – 13
<i>Konkursa gala lēmums - līdz 2 kandidātiem</i>	<i>Konkursa nākamajai kārtai izvirza līdz 3 kandidātiem</i>	<i>Konkursa nākamajai kārtai izvirza līdz 5 kandidātiem</i>
Punkti kopā - 100	3. kārtā – vadības kompetenču vērtēšana, pamatojoties uz kandidātu pa dziļinātās vadības kompetenču novērtēšanas rezultātiem	3. kārtā – daļēji strukturēta intervija un kandidāta prezentācija
	Kritēriju punktu kopskaits – 24	Kritēriju punktu kopskaits – 54 (t.sk. kandidāta prezentācija un prasme prezentēt - 15, profesionāla pieredze, izpratnes un zināšanas – 39)
	<i>Konkursa gala lēmums - līdz 2 kandidātiem</i>	<i>Konkursa nākamajai kārtai izvirza līdz 3 kandidātiem</i>
	Punkti kopā - 100	4. kārtā – vadības kompetenču vērtēšana, pamatojoties uz kandidātu pa dziļinātās vadības kompetenču novērtēšanas rezultātiem
		Kritēriju punktu kopskaits – 24

* Trīs piemēri ar atšķirīgu konkursa kārtu skaitu, kas var tik pielāgoti atsevišķi katram atlases procesam (var būt atšķirīgs punktu skaits katrai no konkursa kārtām, katrai nākamajai kārtai izvirzāmo kandidātu skaits, kā arī konkursa kārtu secība var tikt mainīta).

52. Ieteicams kritērijus ar vērtējumu punktu izteiksmē iekļaut, sākot ar konkursa pirmo kārtu, lai gan konkursa pirmās kārtas pamatā ir iesniegto dokumentu izvērtēšana un sākotnēja kandidātu atbilstības pārbaude izvirzītajiem minimālajiem (obligātajiem) kritērijiem. Tomēr, lai kandidātus varētu sarindot un nominācijas komisijai būtu iespēja pieņemt lēmumu par kandidātiem, kas virzāmi konkursa nākamajai kārtai, konkursa pirmās kārtas kritērijiem tiek noteikts vērtējuma intervāls (skat. vadlīniju pielikumā Nr. 6, Kandidātu vērtēšanas veidlapas paraugā 1. konkursa kārtas vērtēšanas kritērijus). Nominācijas konkursa 1. kārtā var tikt vērtēta iepriekšējā darba pieredze, kandidāta sasniegumi, otras augstākās izglītības esība konkrētā amata pārraudzības jomā, papildus valodu zināšanas u.c.
53. Nominācijas komisijai pēc konkrētā amata profila kandidātiem izvirzāmo kritēriju definēšanas, piešķir katram kritērijam svaru kopējā vērtējumā, kas, saskaņā ar [Nominācijas noteikumu 5. pielikuma](#) 1. piezīmi, pa visām konkursa pamatkārtām nedrīkst pārsniegt 100 punktus. Vienmēr ir jāņem vērā tas, cik būtiska, liela vai izšķiroša ir nozīme katram konkrētajam kritērijam – kandidāta iepriekšējai darba pieredzei, noteiktām zināšanām un kompetencēm, u.c. - attiecīgi tam arī piešķir nozīmību punktu izteiksmē.
54. Konkursa pēdējā kārtā tāpat arī citā no konkursa kārtām, pirms pretendentu vērtējumu apkopošanas, nominācijas komisijai ir tiesības lemt par papildu informācijas iegūšanu par kandidātiem, lai veiktu padziļinātu novērtējumu konkrētajā kārtā un objektīvāk varētu novērtēt pretendentus.
55. Lai visērtāk būtu organizēt nominācijas procesa gaitu, līdz ar nominācijas komisijas darba uzsākšanu, nominācijas komisijas locekļiem jāvienojas par nominācijas procesa laika grafiku, kurā tiek ietverti arī plānoto nominācijas komisijas sēžu datumi (skat. Vadlīniju pielikumu Nr. 6, Nominācijas procesa laika grafika paraugs). Nominācijas procesa laika grafiku saskaņo ar visiem nominācijas komisijas locekļiem nominācijas komisijas 1. sēdē, kā arī ar personāla atlases konsultantu, ja tāds tiek piesaistīts kandidātu atlases procesā, lai nodrošinātu pēc iespējas visu nominācijas komisijas locekļu, it sevišķi, neatkarīgo ekspertu dalību. Nominācijas procesa laikā vēlams ievērot iepriekš saskaņoto grafiku un koriģēt to tikai izņēmuma gadījumos (piemēram, ja tiek pagarināts konkursa pieteikšanās termiņš, tiek nolemts par papildus konkursa kārtu organizēšanu, u.c.)

(2.) Sludinājums un kandidātu piesaiste, sabiedrības informēšana

56. Nominācijas komisijas uzdevums ir sludinājuma uz vakanto valdes vai padomes locekļa amatu apstiprināšana. Nominācijas komisija nodrošina definēto un sludinājumā par vakantajiem amatiem iekļauto prasību samērīgumu, ietverot tajā:
 - 56.1. kandidātiem izvirzāmās obligātās minimālās prasības;
 - 56.2. kandidātiem izvirzītās profesionālās pieredzes un zināšanu prasībās;
 - 56.3. kandidātiem izvirzītās kompetences prasības;

- 56.4. kandidāta atbilstības prasības noteiktiem normatīvajiem regulējumiem (piemēram, atbilstība likuma “Par valsts noslēpumu” 9. panta prasībām);
- 56.5. pieteikuma iesniegšanas termiņu un veidu;
- 56.6. iesniedzamo dokumentu sarakstu, t.sk. kandidāta apliecinājums par atbilstību likuma prasībām;
- 56.7. vakantā valdes vai padomes locekļa amata noteikto mēneša atlīdzības apmēru;
- 56.8. informāciju, par kandidāta iesniegto personas datu apstrādi, tostarp, kas to veiks un kam dati tiks nodoti (piemēram, personāla atlases kompānijai);
- 56.9. cita informācija (piemēram, ja kandidātam kādā no konkursa kārtām būs jā sagatavo un jāiesniedz prezentācija).

Valstskapitals.lv tīmekļvietnē ir PKC tīmekļvietnē [publicētie sludinājumi](#) par atlases konkursiem uz kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu amatiem.⁷

- 57. Sludinājumam uz vakanto valdes vai padomes locekļa amatu nav nepieciešams pievienot nominācijas komisijas nolikumu, jo tas ir paredzēts tikai nominācijas komisijas darbam un ietver nominācijas procesa organizatoriskos jautājumus, u.c. Sludinājumam nekādā gadījumā nepievienot kandidātu vērtēšanas kritērijus, jo tad atlases procesā kandidātu vērtēšana paliek neobjektīva. Jebkurā gadījumā, ja nominācijas komisija lemj par citas papildus informācijas publiskošanu saistībā ar kandidātu atlasī, tad informācijai ir jābūt pieejamai visiem kandidātiem uz vienādiem nosacījumiem.
- 58. Vēlams sludinājumam uz vakanto valdes vai padomes locekļa amatu pievienot iepriekš sagatavoto CV veidlapu (skat. Vadlīniju pielikumu Nr. 7, Dzīves gājuma un darba pieredzes apraksta (Curriculum Vitae) veidlapas paraugs) un amata kandidāta apliecinājuma veidlapu par atbilstību noteiktajiem normatīvajiem regulējumiem (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 8, Apliecinājuma paraugs valdes un padomes locekļa amata kandidātiem), tas atvieglo kandidātam pieteikšanas procedūru un nominācijas komisijai iesniegto pieteikumu izskatīšanu, jo šajās veidlapās var iekļaut to informāciju iesniegšanai, ko nominācijas komisija sagaida no kandidāta, lai būtu iespējams pilnvērtīgi izvērtēt pretendentu iesniegtos pieteikumus.
 - 58.1. CV veidlapā iekļaujamā informācija, kuru kandidātam nepieciešams norādīt, ir jā saskaņo ar nominācijas konkursa 1. kārtas vērtēšanas kritērijiem, t.sk. kandidātiem izvirzāmajām minimālajām (obligātajām) prasībām, jo kandidāta iesniegto dokumentu izvērtēšanas pamatā notiek konkursa 1. kārtā un, ja sākotnēji nebūs iesniegta visa nepieciešamā informācija, lai kandidātu varētu izvērtēt, tad tas prasīs papildu laiku, lai precizētu trūkstošo informāciju.
 - 58.2. Apliecinājuma veidlapā iekļauj kandidāta apstiprinājumu atbilstībai [Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtais daļas/37.panta ceturtais daļas](#) prasībām. Neatkarīga padomes locekļa amata atlases gadījumā apliecinājumu papildina ar Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta sestās daļas/37.panta sestās daļas prasībām. Papildus, ja nepieciešams, iekļauj arī kandidāta apliecinājumu citu normatīvo regulējumu atbilstībai.
- 59. Kandidātu pieteikšanās procedūrai jābūt pēc iespējas vienkāršai. Kandidātiem ir jāiesniedz pamatinformācija par savu izglītību un profesionālo pieredzi, motivācijas vēstule, un apliecinājums par atbilstību prasībām, izglītības dokumentu kopijas vai citu dokumentu kopijas, kas apliecina izglītību vai pieredzi. Lai “administratīvu šķēršļu dēļ” nesamazinātu kandidātiem vēlmi piedalīties atlasē, nav ieteicams noteikt prasību jau vienlaikus ar pieteikuma iesniegšanu iesniegt arī, piemēram, redzējumu (eseju/prezentāciju) par kapitālsabiedrības vai attiecīgās nozares attīstību, kas

⁷ <http://www.valstskapitals.gov.lv/lv/sabiedribas-lidzdaliba/vakances-kapitalsabiedribas/>

mazinās atbilstošu kandidātu motivāciju iesniegt pieteikumus. Redzējuma par kapitālsabiedrības vai attiecīgās nozares attīstību iesniegšanu ir lietderīgi paredzēt kādā no nākamajām atlases kārtām.

60. Organizējot publisku kandidātu pieteikšanās procedūru, jānodrošina, ka pieteikumu iesniegšanas termiņš ir pietiekams un adekvāts, lai potenciālie kandidāti paspētu izvērtēt pretendentiem izvirzītās prasības, vēlmi un gatavību pieteikties, sagatavot nepieciešamos dokumentus un iesniegt pieteikumu (parasti 3 – 4 nedēļas). Kandidātu pieteikšanās termiņam vajadzētu būt ne īsākam par 14 kalendārajām dienām un ne garākam par vienu kalendāro mēnesi.
61. Pēc nominācijas komisijas nolikuma, kandidāta vērtēšanas kritēriju un sludinājuma apstiprināšanas tiek izsludināta publiska kandidātu pieteikšanās procedūra uz vakanto valdes vai padomes locekļa amatu. Ar publisku kandidātu pieteikšanās procedūru tiek nodrošināta vienlīdzīga iespēja katram sabiedrības loceklim izvērtēt savas profesionālās kompetences un atbilstības gadījumā piedalīties konkursā, kā rezultātā nominācijas komisijai attiecīgi palielinās arī izredzes atrast atbilstošāko kandidātu vakantajam valdes vai padomes locekļa amatam. Būtiski, ka pietiekami plaši ir publiski pieejama informācija par valdes un padomes locekļu atlasī.
62. Sludinājumu publicē Nodarbinātības valsts aģentūras vakancu datubāzē, kapitāla daļu turētāja, kapitālsabiedrības tīmekļvietnē un valsts kapitālsabiedrību padomes un valdes locekļu atlases gadījumos – koordinācijas institūcijas tīmekļvietnē (valstskapitals.lv). Tādā veidā publicē arī informāciju, ja pieteikšanās termiņš tiek pagarināts vai izsludināts jauns konkurss. Sludinājumu var publicēt arī citās tīmekļvietnēs, vēlams izmantot plašsaziņas līdzekļus, kā arī dažādas bezmaksas iespējas, piemēram, sociālos un profesionālos tīklus (piemēram, Twitter, Facebook, LinkedIn) un citas. Informācijai par konkursu uz vakanto valdes vai padomes locekļa amatu un tam izvirzītajām prasībām jābūt ērti pieejamai (piemēram, sadaļā, jaunumi vai aktualitātes, vakances u.c.) un tā, lai to saņemtu pēc iespējas plašs potenciālo pretendentu loks. Ērtības labad, sludinājuma publicēšanai sociālajos tīklos vai laikrakstos, var sagatavot sludinājuma teksta saīsinātu versiju ar norādi uz pilno sludinājuma tekstu.
63. Ja kandidātu atlasei tiek piesaistīts arī personāla atlases konsultants, kas izmanto tiešo metodi jeb *headhunting*, tad, pirms kandidātu uzrunāšanas, ieteicams saskaņot ar nominācijas komisiju vēlamo uzņēmumu nozaru sarakstu vai citus kritērijus, kas tiks izmantoti tiešajā atlasē. Var tikt uzrunāti arī attiecīgās kapitālsabiedrības nodarbinātie. Šādi uzrunātajam kandidātam, ja viņš izlemj piedalīties, jāpiesakās amatam, ievērojot attiecīgās publiskās pieteikšanās procedūras nosacījumus (iesniedzamie dokumenti, to iesniegšanas termiņš u.c.).
64. Vienlaikus ar publiskās pieteikšanās procedūras izsludināšanu uz vakanto amatu, institūcijas vai kapitālsabiedrības tīmekļvietnē, koordinācijas institūcijas tīmekļvietnē (valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas gadījumā) ir jāpublicē informācija par nominācijas procesa uzsākšanu, nominācijas komisijas sastāvu un pēc nominācijas komisijas ieskatiem cita papildu informācija. Pirms nominācijas procesa uzsākšanas nedrīkst būt publiskotas Kandidātu vērtēšanas veidlapas, jo tad kandidātu vērtēšana vairs nevar būt objektīva. Publiskotā informācija par nominācijas procesiem, ko organizējis PKC sadarbībā ar valsts kapitāla daļu turētājiem ir atrodama tīmekļvietnē valstskapitals.lv⁸.

⁸ <http://www.valstskapitals.gov.lv/lv/uznemumu-vaditajiem-un-kapitala-dalu-turetajiem/valsts-kapitalsabiedribu-padomes-loceklu-nominacija/>

(3.) Kandidātu atbilstības un kvalifikācijas vērtēšanas process

65. Būtiski, ka visā kandidātu atlases un novērtēšanas procesā informācija par kandidātiem ir ierobežotas pieejamības informācija un kapitāla daļu turētājam, kapitālsabiedrības padomei un nominācijas komisijai, kā arī nominācijas procesā iesaistītajiem personāla atlases konsultantiem un tehniskajam personālam ir aizliegts to izpaust trešajām pusēm, lai garantētu kandidātiem anonimitāti un nepieļautu jebkādu negatīvu seku rašanos kandidātiem saistībā ar viņu dalību atlases procesā.
66. Lai nodrošinātu interešu konflikta novēršanu, pamatojoties uz [Nominācijas noteikumu 30. punktu](#), pirms kandidātu atbilstības novērtēšanas uzsākšanas visi nominācijas komisijas locekļi, novērotāji ar padomdevēja tiesībām, kā arī nominācijas procesā iesaistītie personāla atlases konsultanti un tehniskais personāls paraksta [Nominācijas noteikumu 3. un 4. pielikumā](#) norādītos apliecinājumus. Apliecinājuma veidlapu parakstīšanai sagatavo uzreiz pēc tam, kad noslēdzies publiskās pieteikšanās termiņš un ir saņemti visu kandidātu iesniegtie pieteikumi, apliecinājumu papildinot ar visu kandidātu vārdiem un uzvārdiem.
67. Parakstot apliecinājumu, nominācijas komisijas locekļi un nominācijas procesā iesaistītie apliecinā, ka nav tādu apstākļu, kuru dēļ varētu uzskatīt, ka viņi jebkādā veidā ir ieinteresēti kandidātu izvēlē, kā arī nepārstāv neviena kandidāta intereses, u.c. faktori. Papildus minētajam, ieteicams izvērtēt arī citus potenciālus interešu konflikta rašanās riskus, un attiecīgi uz tiem reaģēt. Piemēram, personāla atlases kompānija var sniegt gan personāla atlases pakalpojumus uzņēmumiem, gan vienlaicīgi arī karjeras attīstības, sagatavošanās testiem un intervijām pakalpojumus individuālām personām par maksu. Šādos gadījumos ir jāpārlicinās, ka nepastāv interešu konflikts un kādam no kandidātiem netiek radītas priekšrocības, tāpēc ir jāprasa apliecinājums arī no personāla atlases konsultantiem.
68. Par kandidāta iesniegtā apliecinājuma par atbilstību noteiktajiem normatīvajiem regulējumiem (skat. vadlīniju pielikumu Nr. 8, Apliecinājuma paraugs valdes un padomes locekļa amata kandidātiem) esību atbildīga nominācijas komisija, taču informācijas atbilstības pārbaudi pirms nominācijas komisijas izvirzītā kandidāta iecelšanas pārbauda nominācijas procesa ierosinātājs. Nominācijas komisijai ir pienākums fiksēt, vai kandidāts apliecinājumu ir iesniedzis, nepieciešamības gadījumā lūgt, lai to precizē, kā arī atteikties no kandidāta turpmākas vērtēšanas, ja kandidāts neiesniedz apliecinājumu.
69. Lai kandidātus varētu objektīvi salīdzināt, visiem kandidātiem tiek dotas vienādas iespējas izteikties vai kā citādi uzskatāmi demonstrēt savas profesionālās iemaņas un kompetences. Nav pieļaujama atšķirīga attieksme (vērtējums) pret kandidātu pēc tā politiskās, reliģiskās pārliecības, etniskās izcelsmes, dzimuma, vecuma u.c. pazīmēm, kuras nav saistītas ar profesionālo pienākumu veikšanu. Jebkāda veida diskriminācija ir aizliegta.
70. Katrs nominācijas komisijas loceklis ar balsstiesībām sniedz savu kandidātu atbilstības vērtēšanas rezultātu katrā no konkursa kārtām, aizpildot kandidātu vērtēšanas veidlapu klātienē nominācijas komisijas sēdē vai iesniedz savu vērtējumu elektroniski (aizsargātu ar drošu paroli), ja attiecīgi nominācijas komisijas sēde notiek attālināti. Pirms katras no konkursa kārtām nominācijas komisijas sekretāram vai atbalsta funkcijas veicējam būtu vēlams sagatavot konkrētas konkursa kārtas kandidātu vērtēšanas veidlapu, kurā iekļauj visus tās kārtas kandidātus, lai nominācijas komisijas loceklim, iesniedzot vērtēšanas veidlapu, tajā tiktu atspoguļots vērtējumu kopsavilkums par visiem tās kārtas kandidātiem un tas atvieglotu vērtējumu apkopošanas darbu.
71. Nominācijas komisija apkopo kandidātu atbilstības novērtēšanas rezultātus katrā kārtā un katra kandidāta vērtējums tiek aprēķināts kā vidējais aritmētiskais no kandidātu vērtējušo nominācijas

komisijas locekļu vērtējumiem. Gadījumos, kad komisijas loceklis nepedalās atsevišķu kandidātu vērtēšanā vai atstata sevi no kandidātu vērtēšanas, tiek ņemti vērā tikai to nominācijas komisijas locekļu vērtējumi, kuri piedalījušies kandidātu vērtēšanas procesā. Piemēram, ja nominācijas komisijā ir pieci locekļi, bet viens no tiem nav vērtējis kādu kandidātu no 10, tad šī kandidāta novērtējums tiek aprēķināts kā aritmētiskais vidējais no četrām nominācijas komisijas locekļu novērtējumiem. Pārējo deviņu kandidātu vērtējumi tiek aprēķināti kā aritmētiskais vidējais no visu piecu nominācijas komisijas locekļu novērtējumiem.

72. Ja komisijas loceklis nav piedalījies kādā no konkursa kārtām vai nav ieradies uz kādu no intervijām ar kandidātiem, tad viņš neiesniedz savu vērtējumu par noteiktajiem kandidātiem tikai konkrētajā konkursa kārtā, tai pat laikā ir jārod iespēja, ka nominācijas komisijas sēdēs piedalās visi nominācijas komisijas locekļi, jo pirms nominācijas komisijas darba uzsākšanas nominācijas procesa laika grafiks ir saskaņots, kā arī jāņem vērā tas, ka par dažiem nominācijas procesa jautājumiem nominācijas komisija var lemt tikai ar vienbalsīgu visas komisijas lēmumu (piemēram, kandidāta reputācijas jautājums).
73. Nominācijas komisija lēmumus pieņem, pamatojoties uz vērtēšanas rezultātiem, bet, ja vairāki kandidāti iegūst vienādu vērtējumu, lēmumu pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu. Ja balsis sadalās līdzīgi, tad izšķirošā ir nominācijas komisijas vadītāja balss.
74. Katrā nominācijas konkursa kandidātu atlasē vismaz vienā no konkursa kārtām ir nominācijas komisijas intervija ar kandidātiem, kuras ir daļēji strukturētas, t.i. intervijas laikā komisijas locekļi uzdod visiem kandidātiem vienādus jautājumus vienā un tajā pašā secībā, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu. Nominācijas komisijai iepriekš ir jāvienojas par konkrētajiem jautājumiem, kas tiks uzdoti kandidātiem intervijas laikā. Ievērojot tos pašu nosacījumus, intervijas drīkst vadīt arī personāla atlases kompānijas pārstāvis, bet nominācijas komisijas atbildība ir piedalīties intervijās un novērtēt kandidātus, aizpildot kandidātu novērtēšanas veidlapu. Ja intervijas laikā komisijas locekļiem rodas papildus jautājumi kandidātam, komisijas locekļi ir tiesīgi uzdot tos.
75. Nominācijas komisijas kompetencē ir pārbaudīt kandidātu svešvalodas prasmes atbilstoši izvirzītajām minimālajām (obligātajām) prasībām, papildus tam, ka pretendenti valodu zināšanas norāda savā CV. Par kandidāta svešvalodas zināšanām vislabāk ir pārliecināties intervijas laikā, piemēram, vienu no intervijas jautājumiem uzdod svešvalodā. Šo pienākumu var pildīt arī personāla atlase kompānija par to iepriekš vienojoties. Ja valodas vai citu prasmju noteikšanai tiek piemērots automatizēts *on-line* tests, tā rezultātiem ir jāpieiet ļoti kritiski un tos nevar lietot kā vienīgo mērauklu prasmju līmeņa noteikšanai, kā arī tajos iegūtos vērtējumus nevar izmantot kā izslēdzošu faktoru, jo automatizētu testu gadījumos ir liela iepriekš neparedzamu faktoru iespējamība, kuru dēļ rezultāti var tikt kropļoti (interneta pārrāvums, traucējumi darbavietā, personīgās izrunas īpatnības, datora tehnikas nepiemērotība testa prasībām, nepilnīgi izstrādāts tests, iespēja uzminēt atbildi, un citi faktori). Šādu faktoru ietekmē var tikt nepamatoti izslēgti no turpmākās vērtēšanas profesionāli un piemēroti kandidāti, savukārt vajākam kandidātam var tikt radītas priekšrocības, kā arī, ja tests netiek pildīts nominācijas komisijas vai personāla atlases konsultanta klātbūtnē, nav iespējas pārliecināties, vai kandidāts testu ir pildījis personīgi.
76. Attiecībā uz kandidātu vadības kompetenču vērtēšanu, būtiski, ka visiem pretendentiem tiek vērtētas vienādas vadības kompetences, izmantojot vienādas kompetenču novērtēšanas metodes. Kandidātu vadības kompetenču novērtēšanu var veikt personāla atlases konsultants vai nominācijas komisija. Gadījumā, ja vadības kompetenču novērtēšanu veic personāla atlases konsultants, tad tas rezultātus iesniedz nominācijas komisijai (rakstveida un prezentē). Nominācijas komisija iepazīstas ar personāla atlases konsultanta iesniegto vadības kompetenču novērtēšanas rezultātu apkopojumu, un

lēmumu pieņē, pamatojoties uz nominācijas komisijas locekļu iesniegto katra kandidāta vadības kompetenču novērtējumu, norādot to kandidātu atbilstības vērtēšanas veidlapā.

77. Neatkarīgi no tā, kuros kandidātu atlases posmos tiek piesaistīts personāla atlases konsultants vai citi nominācijas procesā iesaistītie, visus nominācijas procesa lēmumus pieņem nominācijas komisija. Personāla atlases konsultanta vai nominācijas procesā iesaistītā atbalsta funkcijas veicēja (piemēram, sekretāra) sniegtajiem kandidātu provizoriskajiem vērtējumiem ir tikai informatīvs raksturs un visi lēmumi (attiecībā uz kandidātu virzīšanu vai nevirzīšanu konkursa nākamajai kārtai un konkursa gala lēmums) tiek balstīti vienīgi uz nominācijas komisijas locekļu individuālo vērtējumu apkopojuma.

(4.) Kandidātu reputācijas vērtēšanas process

78. Nominācijas noteikumu 15.4.punktā Ministru kabinets ietvēris “nevainojamas reputācijas” kritēriju kā vienu no valdes/padomes locekļa kandidātam izvirzāmajām minimālajām prasībām. Vienlaikus Nominācijas noteikumu 16.punktā sniedzot skaidrojumu, ka valdes vai padomes locekļa kandidāts ir uzskatāms par personu ar nevainojamu reputāciju, ja nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo, un nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju. Izvērtējot valdes vai padomes locekļa kandidāta reputāciju, ņem vērā kapitāla daļu turētāja vai padomes, kā arī nominācijas komisijas rīcībā esošo informāciju, kas ir pieejama novērtējuma veikšanai.
79. Ņemot vērā Nominācijas noteikumu prasības, reputācijas jautājums ir minimālā pretendentu kvalificēšanās prasība, tādēļ reputācijas aspekts var būt par pamatu pretendenta izslēgšanai no turpmākas dalības konkursā, bet ne par iemeslu pretendenta relatīvai salīdzināšanai ar citiem pretendentiem (reputācija kandidātu vērtēšanas nekādā gadījumā netiek vērtēta punktu izteiksmē).
80. Pretendentu reputācijas izvērtēšana pieļaujama jebkurā konkursa atlases kārtā un, ņemot vērā to, ka kritērijs “nevainojama reputācija” ir viens no minimālajām prasībām, tad atbilstība tam ir jāvērtē jau konkursa pirmajā kārtā un nākošās konkursa kārtās atkārtota reputācijas vērtēšana ir pieļaujama pamatojoties uz sākotnējās informācijas papildināšanu, kā arī atklājoties jauniem apstākļiem (tai skaitā, ja šāda jauna informācija atklājusies pretendenta intervijas procesā).
81. Reputācijas vērtēšanas kārtību nosaka nominācijas konkursa nolikumā.
82. “Nevainojama reputācija” nominācijas procesa ietvaros nav absolūts, bet relatīvs, “atvērts” jēdziens, kas prasa interpretāciju nominācijas procesa gaitā, konkrēti ņemot vērā amata specifiku, uz kuru pretendents kandidē, kā arī individuālos uz personu un nodarījumu attiecināmos apstākļus. (*Reputācijas vērtētāja subjektīvo viedokli ietekmē viņa personības iezīmes un dzīves pieredze, līdz ar ko subjektīvi par reputāciju ietekmējošiem varētu tikt uzskatīti pat sīki pārkāpumi, vai ar amata pienākumu izpildi un kapitālsabiedrības reputāciju nesaistīti faktori.*) Lai maksimāli izvairītos no nepamatotas subjektivitātes, nominācijas komisija var definēt reputācijas vērtēšanas kritērijus pēc nodarījumu jomas, apmēra tiešā saistībā ar tiem apstākļiem, kas veido kapitālsabiedrības reputāciju.
83. Nosakot reputācijas vērtēšanas kritērijus, Nominācijas komisijai jāņem vērā, ka kapitālsabiedrības vadības reputācija veido arī daļu no kapitālsabiedrības kā uzņēmuma reputācijas un zīmola, tādēļ vērtējama arī tāda, kas liecina par pretendenta rīcību un attieksmi pret labas pārvaldības un ētiskas attieksmes principiem, sabiedrības kopīgām vērtībām vai kapitālsabiedrības vērtībām. Ja kapitālsabiedrības vērtības ir nostiprinātas tās ētikas kodeksos, iekšējās kārtības noteikumos, un Nominācijas komisijas rīcībā ir informācija, ka kandidāts mēdz rīkoties pretēji šādiem kapitālsabiedrības iekšējiem noteikumiem, var atzīt, ka kandidāts neatbilst minimālajām prasībām.

84. Pastiprināta nozīme piešķirama publiski pieejamai negatīva rakstura informācijai, kas var liecināt par iespējamu saistību ar finanšu līdzekļu un mantas izšķērdēšanu vai citu nesaimniecisku rīcību, tai skaitā;
- kandidāts ir bijis valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībā, kas atzītas par maksātnespējīgām šī kandidāta amata pienākumu pildīšanas laikā;
 - kandidāts ir bijis valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībai, kurā notiek vai ir notikusi izmeklēšana krimināllietā saistītā ar kapitālsabiedrības saimniecisko darbību;
 - kandidāts attiecībā ar kapitāla daļu turētāja pārstāvi līdz šim nav rīkojies pārredzami, atklāti un atsaucīgi (piemēram, sniedzis maldinošu informāciju);
 - persona ir bijusi iesaistīta komercdarbībā, kura nav caurskatāma un izskaidrojama, tādējādi radot personai reputācijas riskus.
85. Izvērtējot kandidāta reputāciju, Nominācijas komisijai ir jāgūst pārlicība, ka:
- persona neizmantos savu ietekmi kapitālsabiedrībā, lai ar tās starpniecību veiktu darījumus, kuru būtība un tiesiskie mērķi ir neskaidri vai apšaubāmi, kas tādējādi nav savienojami ar būtiskas ietekmes iegūšanu attiecīgajā kapitālsabiedrībā;
 - persona rīkosies profesionāli un godprātīgi, pildot pienākumus kā “krietns un rūpīgs saimnieks” [Komerclikuma 169. panta](#) 1. daļas izpratnē;
 - personas pagātnes reputācija neradīs apdraudējumu kapitālsabiedrības reputācijai.
86. Informāciju par pretendentu Nominācijas komisija iegūst no publiskiem avotiem. Ja reputācijas jautājuma izvērtēšanai nepieciešama papildus informācija, Nominācijas komisija var iegūt papildus informāciju no citiem avotiem, tai skaitā, intervējot kandidātu. Šādā gadījumā ņem vērā arī personas godprātīgu attieksmi pret normatīvajos aktos noteikto pienākumu izpildi, tai skaitā labprātīgas, izprotamas un savlaicīgas informācijas sniegšanu Komisijai.
87. Vērtējot nominācijas komisijas rīcībā esošo informāciju par pretendentu, ir jāņem vērā **informācijas avotu ticamība**, informācijas avota norādītais faktiskais pamatojums, notikumu laiks (aktualitāte), iespējamā atkārtotība.
88. Vērtēšanas procesā **jānošķir ziņas par faktiem no personas subjektīva viedokļa**. Jāvērtē faktu īstums, jāņem vērā, ka attiecībā uz personām, kas pildījušas sabiedriski nozīmīgu lomu (piem. politiskas personas), pieejamā informācija var saturēt nepamatotu vai pastiprinātu kritiku, norādes un neapstiprinātiem faktiem, politisko oponentu tendenciozu interpretāciju.
89. Termins “pamatotas šaubas” interpretējams tiešā saistībā ar definētajiem reputācijas vērtēšanas kritērijiem (attiecināmība) un informācijas ticamību (pieļaujamība). Gadījumos, kad par pretendentu pieejama negatīva informācija, bet tā nav attiecināma vai pieļaujama, kandidāts nevar tikt izslēgts no turpmākas dalības konkursā.
- Informācijas attiecināmība. Nominācijas komisija ņem vērā tikai to informāciju, kam ir nozīme attiecībā uz definētajiem reputācijas vērtēšanas kritērijiem.
 - Informācijas pieļaujamība. Nominācijas komisija ņem vērā tikai to informāciju, kas ir pārbaudāma, pamatota ar ziņām par faktiem, aktuāla.
90. **Pretendenta reputācija uzskatāma par nevainojamu**, ja tā atbilst definētajām reputācijas minimālajām prasībām, t.i.:
- ja nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo,
 - nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju.

91. Par reputāciju ietekmējošu faktoru nedrīkst uzskatīt informāciju par pretendenta iespējamiem pagātnes nodarījumiem, saistībā ar kuriem lieta pret personu izbeigta uz rehabilitējoša pamata (persona atzīta par nevainīgu, nav konstatēts nodarījuma sastāvs).
92. Ja pretendenta reputācija neatbilst definētajām reputācijas prasībām, pretendentu var izslēgt no turpmākā vērtēšanas procesa tikai ar vienbalsīgu visu nominācijas komisijas locekļu lēmumu.
93. Nominācijas komisijas izvirzītā kandidāta reputāciju, ņemot vērā šajā sadaļā minētos ieteikumus, atkārtoti vērtē arī kapitāla daļu turētājs vai padome.
94. Ja Nominācijas komisijas locekļi iegūst negatīvu informāciju par personas reputāciju, tā pievienojama kandidāta vērtēšanas lietai un darāma zināma visiem komisijas locekļiem. Šāda informācija jā saglabā gan izslēdzot kandidātu no turpmākas dalības konkursā, gan nododot kandidāta vērtēšanas lietu padomei vai kapitāla daļu turētājam.

(5.) Nominācijas komisijas gala lēmums

95. Katra kandidāta gala vērtējumu veido notikušo kārtu vidējo novērtējumu kopsumma. Komisija par atbilstošāko atzīst kandidātu, kurš iegūvis augstāko vidējo punktu skaitu visās kārtās kopā. Ja vairāki kandidāti iegūst vienādu punktu skaitu, tad parasti izšķirošā nozīme ir vērtējumam konkursa kārtā, kurā nominācijas komisija vada daļēji strukturēto interviju ar kandidātu un izvērtē kandidāta pieredzi, prezentāciju - stratēģisko redzējumu, profesionālās zināšanas saskaņā ar komisijā apstiprinātajiem kritērijiem.
96. Nominācijas komisija, pēc kandidātu izvērtēšanas un ievērojot Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta ceturtajā daļā/37. panta ceturtajā daļā noteiktās prasības, par kapitālsabiedrības padomes vai valdes locekli izvirza personu ar nevainojamu reputāciju un kuras izglītība, kompetence un darba pieredze ir atbilstošākā attiecīgā amatam izvirzītajām prasībām. Ieteicams virzīt izskatīšanai dalībnieku sapulcē vai padomes sēdē vairākus kandidātus atbilstoši iegūto punktu skaitam, t.i. prioritārajā secībā, jo pastāv varbūtība, ka pretendents nevienojas ar nominācijas procesa ierosinājumu par amata pildīšanas nosacījumiem vai arī ar pamatotu argumentāciju nominācijas procesa ierosinātais izvirzīto kandidātu noraidīs.
97. Nominācijas komisija reizē ar kandidātu izvirzīšanu sagatavo informāciju par kandidātu novērtēšanas procesu (kandidātu novērtēšanas kritērijiem un izmantotajām kandidātu novērtēšanas metodēm, novērtēto kandidātu skaitu), kā arī citu informāciju, kurai nav ierobežotas pieejamības statuss, taču varētu interesēt sabiedrību, piemēram, cik kandidātu tika izvirzīti katrai no konkursa kārtām. Publiskotā informācija par nominācijas procesiem, ko organizējis PKC sadarbībā ar valsts kapitāla daļu turētājiem ir atrodama tīmekļvietnē valstskapitals.lv⁹. Sagatavoto informāciju un iesniedz publiskošanai kapitāla daļu turētājam vai padomei (izņemot valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu atlases gadījumā).
98. Nominācijas komisijai ir jāpieņem lēmums par kandidātu novērtēšanas procesa pārtraukšanu un par to jāinformē nominācijas procesa ierosinātais gadījumos, ja neviens kandidāts atbilstoši nominācijas komisijas vērtējumam neatbilst amatam izvirzītajām prasībām (nominācijas komisijas ieskatā

⁹ <http://www.valstskapitals.gov.lv/lv/uznemumu-vaditajiem-un-kapitala-dalu-turetajiem/valsts-kapitalsabiedrību-padomes-locekļu-nominācija/>

neviens no pretendentiem nav saņēmis atbilstošu vērtējumu, kas būtu pietiekams, pretendenta virzīšanai nākamajai atlases kārtai).

99. Nominācijas komisija beidz savu darbu ar brīdi, kad pieņemts lēmums un parakstīts protokols par nominācijas konkursa rezultātiem, un iesniegts priekšlikums kapitāla daļu turētājam vai padomei.
100. Kapitāla daļu turētājam vai padomei ir tiesības noraidīt nominācijas komisijas izvirzītos kandidātus, rosinot atkārtotu atlases procedūru, ja tam rodas pamatotas šaubas par izvirzītā kandidāta nevainojamo reputāciju, vai tā rīcībā ir cita informācija, kas Komerclikuma izpratnē ir uzskatāma par svarīgu iemeslu valdes un padomes locekļa atsaukšanai no amata

VI. Nominācijas procesa dokumentēšanas, informācijas aprites un atklātības nodrošināšana

101. Kapitāla daļu turētājs vai padome, koordinācijas institūcija (valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas gadījumā) - ir atbildīgi par sabiedrības informēšanu par nominācijas procesa norisi, jo tas nodrošina gan atklātības principa ievērošanu, gan kalpo kā uzticības veidošanas pamats sabiedrībai, ka atlases process noris ievērojot labas korporatīvās pārvaldības principus, kas vienlaikus ir konkrētā nominācijas procesa reputāciju ietekmējošs apstāklis.
102. Publiskojamā informācija par nominācijas procesa uzsākšanu un nominācijas komisijas sastāvu ir jāpublicē institūcijas vai kapitālsabiedrības tīmekļvietnē, koordinācijas institūcijas tīmekļvietnē (valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas gadījumā) vienlaikus ar publiskās pieteikšanās procedūras izsludināšanu uz vakanto amatu.
103. Pēc nominācijas komisijas lēmuma par izvirzītajiem kandidātiem saņemšanas, triju darbdienu laikā kapitāla daļu turētāja vai kapitālsabiedrības tīmekļvietnē, koordinācijas institūcijas tīmekļvietnē (valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas gadījumā) publicē nominācijas komisijas sagatavoto informāciju par kandidātu novērtēšanas procesu, kā arī citas ziņas, kuru norādīšanu kapitāla daļu turētājs vai padome uzskata par nepieciešamu.
104. Gadījumos, ja nominācijas procesa ierosinātais ir noraidījis nominācijas komisijas izvirzīto kandidātu, tas triju darbdienu laikā pēc lēmuma pieņemšanas publicē savā tīmekļvietnē attiecīgu paziņojumu. Nominācijas procesa ierosinātais, noraidot nominācijas komisijas izvirzīto kandidātu, triju darbdienu laikā pēc lēmuma pieņemšanas, sniedz nominācijas komisijai informāciju par nominācijas komisijas izvirzītā kandidāta noraidīšanas iemesliem.
105. Nominācijas komisija nodrošina kandidātu atlases un novērtēšanas procesa dokumentēšanu. Pēc nominācijas procesa pabeigšanas ar to saistīto dokumentāciju nodod glabāšanā kapitāla daļu turētājam, padomei vai koordinācijas institūcijai valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas gadījumā.
106. Nominācijas procesa ierosinātais, koordinācijas institūcija un nominācijas komisija nodrošina, ka kandidātu atlases un novērtēšanas procesā iegūtā informācija par pretendentiem netiek nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiek veiktas citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā.

VII. Noslēguma jautājums

107. Atzīt par spēku zaudējušām 2017. gada 16. marta vadlīnijas Nr. 1.2-23/4/1 “Vadlīnijas kapitālsabiedrības valdes un padomes locekļu kandidātu atlasei un izvērtēšanai, kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus”.

Pielikums Nr. 1, Nominācijas procesa kompetenču sadale

Kapitālsabiedrības veids*	Pārvaldes institūcija, kurā nepieciešams kandidāts	Nominācijas procesa ierosinātājs	PKC iesaiste procesā
Valsts kapitālsabiedrība	padome	kapitāla daļu turētājs	organizē nominācijas procesu (sadarbībā ar kapitāla daļu turētāju) un vada nominācijas komisiju
	valde	padome vai kapitāla daļu turētājs (ja nav izveidota padome)	piedalās nominācijas komisijā ar balsstiesībām
Atvasinātas publiskas personas kapitālsabiedrība	padome	kapitāla daļu turētājs	var piedalīties nominācijas komisijā
	valde	padome vai kapitāla daļu turētājs (ja nav izveidota padome)	var piedalīties nominācijas komisijā
Publiski privāta kapitālsabiedrība	padome	kapitāla daļu turētājs	var piedalīties nominācijas komisijā
	valde	padome vai kapitāla daļu turētājs (ja nav izveidota padome)	var piedalīties nominācijas komisijā
Publiskas personas kontrolēta kapitālsabiedrība**	padome	kapitāla daļu turētājs	var piedalīties nominācijas komisijā
	valde (ja nav izveidota padome)	kapitāla daļu turētājs	var piedalīties nominācijas komisijā
Privāta kapitālsabiedrība**	padome	kapitāla daļu turētājs	var piedalīties nominācijas komisijā
	valde (ja nav izveidota padome)	kapitāla daļu turētājs	var piedalīties nominācijas komisijā
Publiskas personas kapitālsabiedrības atkarīgā kapitālsabiedrība	padome	publiskas personas kapitālsabiedrības valde	var piedalīties nominācijas komisijā
	valde	atkarīgās kapitālsabiedrības padome vai publiskas personas kapitālsabiedrības valde (ja atkarīgajā kapitālsabiedrībā padome nav izveidota)	var piedalīties nominācijas komisijā

*Iedalījums saskaņā ar Kapitālsabiedrību pārvaldības likumā ietvertajām definīcijām

** Nominācijas noteikumi piemērojami, ja publiskai personai ir tiesības izvirzīt kandidātu amatam attiecīgajā pārvaldes institūcijā

Pielikums Nr. 2, Informācijas aprites kārtība pirms padomes locekļu nominācijas procesa uzsākšanas

Pamatojoties uz [Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumu](#) (turpmāk – Kapitālsabiedrību pārvaldības likums) un saskaņā ar [Ministru kabineta 2020.gada 7.janvāra noteikumiem Nr.20 “Valdes un padomes locekļu nominācijas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”](#) (turpmāk – Nominācijas noteikumi) Pārresoru koordinācijas centram (turpmāk – PKC) sadarbībā ar valsts kapitāla daļu turētājiem ir jānodrošina vienota un profesionāla pieeja valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas procesā (turpmāk – nominācijas process).

Lai nodrošinātu, ka nominācijas procesi tiek uzsākti veiksmīgi, aicinām līdz nominācijas komisijas darba uzsākšanai ievērot šādu informācijas aprites kārtību starp PKC un valsts kapitāla daļu turētājiem:

1. Valsts kapitāla daļu turētājs apzina nepieciešamību sākt nominācijas procesu, sagatavo un nosūta PKC elektroniski uz e-pastu pkc@pkc.mk.gov.lv šādu informāciju:
 - 1.1. Par padomes locekļu amatu vakancēm un plānoto nominācijas procesa beigu datumu;
 - 1.2. Nepieciešamību, vai kandidātam jāatbilst neatkarīga padomes locekļa amatam, saskaņā ar Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta sesto daļu, kā arī vai padomes locekļa darba pienākumi būs saistīti ar valsts noslēpumu saturošu informācijas izmantošanu
 - 1.3. Vakantā padomes locekļa amata noteikto mēneša atlīdzības apmēru vai tā robežas (*nepieciešams sludinājuma publicēšanai*);
 - 1.4. Kandidātam nepieciešamo kompetenču, profesionālās pieredzes prasību apraksts (*t.sk. izvirzāmās minimālās prasības – Nominācijas noteikumu 15.punkts un 2.pielikums, vadības kompetences – Nominācijas noteikumu 18.punkts un 2.pielikums, atbildības jomas – Nominācijas noteikumu 27.punkts*);
 - 1.5. Informāciju par esošo situāciju kapitālsabiedrībā, tās stratēģiskajiem mērķiem un vidēja termiņa izaicinājumiem;
 - 1.6. Personāla atlases konsultanta iesaistes apjomu, uzdevumiem, nosacījumiem (*Nominācijas noteikumu 41., 42., 43.punkts*);
 - 1.7. Informāciju par valsts kapitāla daļu turētāja deleģētajiem pārstāvjiem darbam nominācijas komisijā.
2. PKC izvērtē saņemto informāciju un tās atbilstību Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma un Nominācijas noteikumu prasībām, kā arī labas korporatīvās pārvaldības principiem. Nepieciešamības gadījumā PKC lūdz precizēt iesniegto informāciju.
3. PKC izveido nominācijas komisiju un sāk nominācijas procesa vadību.

!!! Lai PKC būtu iespējams nodrošināt ātru un efektīvu nominācijas procesu uzsākšanu, aicinām valsts kapitāla daļu turētājus katrā no attiecīgā nominācijas procesa uzsākšanas stadijām ievērot samērīgus informācijas apmaiņas termiņus – atbildes sniegt ne vēlāk kā trīs darba dienu laikā no informācijas pieprasīšanas dienas.

RĪKOJUMS

Rīgā

Datums skatāms laika zīmogā

*Par (sabiedrības nosaukums) valdes vai padomes
locekļa/-u kandidātu atlasi*

Izdots saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta piekto daļu vai 37. panta piekto daļu (atvasinātas publiskas personas kapitāla daļu pārvaldīšanas gadījumā)

Lai nodrošinātu (sabiedrības nosaukums) valdes vai padomes locekļa/-u kandidātu atlasē procesu:

1. Izveidot nominācijas komisiju (turpmāk – Nominācijas komisija) šādā sastāvā:

Nominācijas komisijas vadītājs: _____

Nominācijas komisijas locekļi: _____

Neatkarīgie eksperti: _____

Novērotājs ar padomdevēja tiesībām: _____
(ja attiecināms)

2. Noteikt, ka Nominācijas komisija darbojas atbilstoši Ministru kabineta 2020. gada 7. janvāra noteikumiem Nr. 20 “Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”.
3. Nominācijas komisijai:
 - 3.1. izstrādāt atlasē konkursa nolikumu, nosakot vērtēšanas kritērijus, kandidātu atbilstības novērtēšanas kārtību un citus ar konkursa organizēšanu saistītus jautājumus;
 - 3.2. apstiprināt sludinājumu uz vakanto (sabiedrības nosaukums) valdes vai padomes locekļa/-u amatu/-iem un iesniegt to publicēšanai internetā Nodarbinātības valsts aģentūras mājaslapā, (kapitāla daļu turētāja - iestādes) mājaslapā, (sabiedrības nosaukums) mājaslapā un Pārresoru koordinācijas centra mājaslapā (obligāti tikai valsts kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu atlasē gadījumos);

- 3.3. iesaistīt personāla atlases konsultantu (sabiedrības nosaukums) valdes vai padomes locekļa/-u kandidātu vērtēšanā un atlasē pamatojoties uz vienošanos, kas noslēgta (sabiedrības nosaukums) ar personāla atlases konsultantu par personāla atlases pienākumu izpildi;
- 3.4. izvērtēt kandidātus, pieņemt lēmumu par kandidātu vai vairākiem kandidātiem (izvēlas attiecīgo), kas izvirzāmi (sabiedrības nosaukums) valdes vai padomes locekļa/-u amatu/-iem un iesniegt to (sabiedrības nosaukums) kapitāldaļu turētāja pārstāvim vai padomei (izvēlas attiecīgo).
4. Noteikt, ka Nominācijas komisijas sēdes tiek protokolētas un Nominācijas komisijas sekretariāta funkcijas nodrošina (attiecīgi papildina - iestāde, konkrētās iestādes nodaļa, darbinieks, personāla atlases kompānija, u.c.).
5. Komisijas vadītājs nepieciešamības gadījumā ir tiesīgs pieaicināt attiecīgus ekspertus.

(Amats)

(paraksts*)

(Vārds, Uzvārds)

* DOKUMENTS IR PARAKSTĪTS AR DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Adresāti:

Komisijas locekļi

Apstiprināts ar (iestāde)rīkojumu vai padomes
lēmumu Nr. ___ izveidotās nominācijas komisijas
202_.gada _____ sēdē

NOLIKUMS
par kandidātu atlasī uz (sabiedrības nosaukums)
valdes locekļa/-u amatu/-iem

I. Vispārīgie jautājumi

1. Nolikums nosaka kārtību, kādā tiek organizēta un nodrošināta kandidātu (*turpmāk – arī Pretendenti*) atlase un vērtēšana uz (sabiedrības nosaukums) (*turpmāk – Sabiedrība*) valdes locekļa amatu (*turpmāk – Konkurss*).
2. Lai nodrošinātu *Sabiedrības* valdes locekļu kandidātu atlases procesu valdes locekļa amatam, ar *Sabiedrības kapitāla daļu turētāja vai padomes* 202_. gada _____ rīkojumu vai lēmumu Nr. ___ ir izveidota nominācijas komisija (*turpmāk – Komisija*) (skatīts) cilvēku sastāvā.
3. Komisijas uzdevums ir veikt pretendentu izvērtēšanu, ievērojot šajā nolikumā un Ministru kabineta 2020.gada 7.janvāra noteikumos Nr.20 "Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai" (*turpmāk – MK noteikumi Nr.20*) noteikto, un sagatavot priekšlikumu *Sabiedrības kapitāla daļu turētājam vai padomei* par visatbilstošākajiem kandidātiem (*turpmāk – Pretendenti*) *Sabiedrības* valdes locekļa amatam.
4. *Sabiedrības* valdes locekļa kandidātu (norāda personāla atlases konsultanta pienākumus, piemēram, tiešai uzrunāšanai, pieteikšanās rezultātā iesniegto pieteikumus izvērtēšanai un padziļinātai, t.sk. kompetenču, novērtēšanai) tiks piesaistīta personāla atlases kompānija _____ (*turpmāk – Kompānija*), kas sadarbosies ar *Komisiju* kandidātu izvērtēšanas procesā un sniegs konsultācijas saskaņā ar līgumā par personāla atlases pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgts 202_.gada _____ starp *Kompāniju* un *Sabiedrību*, noteikto darba uzdevumu.

II. Komisijas kompetence

5. *Komisijas* kompetencē ir:
 - 5.1. definēt un apstiprināt *Pretendentu* atbilstības novērtēšanas kritērijus valdes locekļa amatam;
 - 5.2. apstiprināt sludinājuma tekstu;
 - 5.3. apstiprināt *Pretendentu* novērtēšanas veidlapu;
 - 5.4. pieņemt lēmumu par kandidātiem, kuri tiek virzīti vērtēšanai nākamajās konkursa atlases kārtās;
 - 5.5. apstiprināt konkursa rezultātu.
6. *Komisija Pretendentus* izvērtē un lēmumus pieņem sēdēs, kuras vada komisijas vadītājs vai tā prombūtnes laikā komisijas vadītāja nozīmēts komisijas loceklis, kas:
 - 6.1. plāno un organizē komisijas darbu, tostarp sasauc un vada komisijas sēdes;
 - 6.2. nodrošina Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā un MK noteikumos Nr.20 noteikto prasību ievērošanu;

- 6.3. pēc komisijas lēmuma pieņemšanas par konkursa rezultātu nodrošina priekšlikuma iesniegšanu *Sabiedrības kapitāla daļu turētājam vai padomei* par atbilstošākajiem kandidātiem *Sabiedrības* valdes locekļa amatam vai informē, ka konkurss noslēdzies bez rezultāta.
7. *Komisijas* darba organizatoriskā forma ir komisijas sēdes. Komisijas sēdes notiek klātienē vai, ja tas ir nepieciešams, attālināti, izmantojot telekonferenci vai videokonferenci. Lai nodrošinātu operatīvu informācijas apriti un, ja par to vienojas komisijas locekļi, komisijas lēmumus var saskaņot elektroniski, to norādot komisijas sēdes protokolā.
8. *Komisija* ir lemttiesīga, ja sēdē (*piemēram, piedalās vairāk kā puse vai ne mazāk kā 4 (četri)*) komisijas locekļu/-i ar balsstiesībām. Katram komisijas loceklim ir viena balss. Komisija lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu. Ja, pieņemot lēmumu, balsu skaits sadalās vienādi, izšķirošā ir attiecīgās komisijas sēdes vadītāja balss.
9. *Komisijas sēdes* tiek protokolētas, protokolā norādot komisijas sēdes norises laiku un vietu, komisijas sastāvu un tos komisijas locekļus, kas piedalās sēdē klātienē vai attālināti (izmantojot telekonferenci vai videokonferenci), komisijas sekretāru (protokolētāju), ekspertus, novērotājus, pieaicinātās personas, darba kārtību, tai pievienotos dokumentus un tajā ietverto jautājumu apspriešanas gaitu, izteiktos atšķirīgos viedokļus (pēc komisijas sēdes dalībnieka izteiktā lūguma), balsošanas rezultātus un pieņemtos lēmumus. Protokolu elektroniski saskaņo ar komisijas locekļiem, kas piedalījās attiecīgajā sēdē. Protokolu paraksta komisijas sēdes vadītājs un komisijas sēdes protokolētājs.
10. *Komisijas sekretāru* (protokolētāju) nozīmē *Sabiedrības kapitāla daļu turētājs vai padome*. Komisijas sekretāra (protokolētāja) uzdevumi ir:
- 10.1. pēc komisijas sēdes vadītāja norādījuma sagatavot komisijas darba kārtību un elektroniski nosūtīt to komisijas locekļiem ar informāciju par sēdes norises vietu, laiku un izskatāmajiem jautājumiem;
 - 10.2. nodrošināt nepieciešamo materiālu sagatavošanu komisijas sēdes darba kārtībai;
 - 10.3. nodrošināt komisijas sēdes norisei nepieciešamās informācijas nosūtīšanu visiem komisijas locekļiem ne vēlāk kā vienas darbdienu laikā pirms komisijas sēdes;
 - 10.4. protokolēt komisijas sēdes, sagatavot un nosūtīt saskaņošanai protokolus, kā arī sagatavot tos parakstīšanai;
 - 10.5. nodrošināt saziņu ar *Pretendentiem*;
 - 10.6. izpildīt citus komisijas vadītāja uzdevumus.
11. Sūtot elektroniski komisijas sēžu dokumentus, tie ir aizsargājami ar paroli. Dokumenti, kuros ir sniegta informācija par kandidātiem, kandidātu atbilstības vērtējums vai rekomendācijas, vērtējumi un cita *Pretendentu* identificējoša informācija, tā netiek sūtīta atvērtā epastā, bet pievienotā dokumentā ar paroli. Kompānijas vērtējumus par kandidātiem iesniedz *Komisijas* vadītājam papīra formā.
12. Komisijas vadītājs nepieciešamības gadījumā ir tiesīgs pieaicināt attiecīgus ekspertus - novērotājus ar padomdevēja tiesībām. Kompānijas pārstāvis (-ji) piedalās komisijas darbā ar padomdevēja tiesībām, bez balsstiesībām.
13. Pirms kandidātu izvērtēšanas uzsākšanas komisijas locekļi un komisijas priekšsēdētājs paraksta katrs vienu apliecinājumu, kas sagatavots atbilstoši MK noteikumu Nr. 20 trešajam pielikumam. Ja komisijas loceklis konstatē interešu konflikta situāciju, viņam ir pienākums atteikties no konkrētā kandidāta vērtēšanas par to paziņojot pirms vērtēšanas uzsākšanas. Nominācijas procesā iesaistītās

personas (komisijas sekretārs un nominācijas komisijā pieaicinātie) paraksta apliecinājumu atbilstoši MK noteikumu Nr. 20 4. pielikumam.

14. *Komisija* ir tiesīga pieprasīt no *Pretendentiem* papildu informāciju, piemēram, kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus, kas nepieciešami *Pretendentu* kvalifikācijas vērtēšanā.

III. Pretendentiem izvirzāmās prasības

15. Pamatojoties uz MK noteikumiem Nr. 20, valdes locekļu *Pretendentiem* tiek izvirzītas šādas obligātās minimālās prasības:
- 15.1. valsts valodas zināšanas (*norāda zināšanu līmeni, piemēram, C1 līmenī*) un angļu valodas zināšanas (*norāda zināšanu līmeni, piemēram, B2 līmenī*);
 - 15.2. augstākā akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (*norāda izglītības jomu, piemēram, finansēs, ekonomikā, grāmatvedībā vai uzņēmējdarbības vadībā*), kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā *Sabiedrībā*;
 - 15.3. (*darba pieredze, kas nodrošina nepieciešamo iemaņu kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā kapitālsabiedrībā, piemēram, pieredze finanšu vadības jautājumos*);
 - 15.4. darba pieredze, kas atbilst vienai no šādiem kritērijiem:
 - vismaz triju gadu pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā vai vairāku struktūrvienību vadībā vidējā vai lielā uzņēmumā, vai organizācijā ar sarežģītu struktūru/procesiem *Sabiedrības* darbības jomā;
 - vismaz triju gadu pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā vai vairāku struktūrvienību vadībā vidējā vai lielā uzņēmumā, vai organizācijā ar sarežģītu struktūru/procesiem, kas nodrošina kompetences un zināšanas, kuras nepieciešamas, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā.
 - 15.5. nevainojama reputācija, kas nozīmē, ka nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju un nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo;
 - 15.6. piekrist valsts amatpersonas statusam un noteiktajiem ierobežojumiem. Atbilstība likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” prasībām.
16. Ierobežojumi kandidātiem noteikti Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtajā daļā.
17. Konkursā var piedalīties personas, kuras pilnībā vai daļēji atbilst šādām valdes locekļa amata izvirzītajām prasībām: (*norāda amata profilam specifiskās prasības - citas nepieciešamās un/vai vēlamās zināšanas un/vai pieredze, piemēram,*
- 17.1. *nepieciešamas zināšanas un izpratne par finanšu vadības jautājumiem*;
 - 17.2. *nepieciešama pieredze informācijas tehnoloģiju pielietošanā biznesa procesu vadībā, digitālās zināšanas, izpratne par aktualitātēm IT attīstībā*;
 - 17.3. *nepieciešama pārmaiņu vadības pieredze*;
 - 17.4. *nepieciešama izpratne, zināšanas un praktiska pieredze darbā ar starptautiskajiem finanšu pārskatu standartiem*
 - 17.5. *vēlamās zināšanas, izpratne un pieredze par publisko iepirkumu procesiem*;
 - 17.6. *vēlama pieredze valdes vai padomes darbā vidējā vai lielā uzņēmumā*;

- 17.7. vēlama pieredze finanšu jomā vadošā amatā vidējā vai lielā uzņēmumā, vai uzņēmumā ar sarežģītu struktūru un/vai procesiem pēdējo septiņu gadu laikā;
- 17.8. vēlama pieredze pārraudzīt ne tikai finanšu struktūrvienību, bet arī citas struktūrvienības un/vai atbildības (piemēram, personāls, informācijas tehnoloģijas, risku vadība, citi līdzvērtīgi) pārraudzīšanā pēdējo desmit gadu laikā.)

18. Pamatojoties uz MK noteikumu Nr.20 18.punktu un 1. pielikumu, Sabiedrības valdes locekļa amata pienākumu pildīšanai nepieciešamas šādas vadības kompetences un to būtiskākie vērtēšanas kritēriji: (kompetences norāda saskaņā ar kapitāldaļu turētāja vai padomes iesniegto; attiecīgi norāda komisijas izvēlētos kompetenču kritērijus, piemēram,

- 18.1. Stratēģiskais redzējums. Novērtēšanas kritēriji:
- spēj noteikt skaidrus izaicinošus īstermiņa un ilgtermiņa kapitālsabiedrības darbības mērķus;
 - spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums).
- 18.2. Komandas vadīšana. Novērtēšanas kritēriji:
- uzņemas līdera lomu un efektīvi organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu;
 - risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanu.
- 18.3. Lēmumu pieņemšana un atbildība. Novērtēšanas kritēriji:
- spēj pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus;
 - pilnībā atbild par savā kompetencē esošajiem procesiem un rezultātiem.
- 18.4. Orientācija uz mērķu sasniegšanu. Novērtēšanas kritēriji:
- izvirza izaicinošus mērķus sev un citiem;
 - izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus.
- 18.5. Biznesa un komerciālā domāšana. Novērtēšanas kritēriji:
- seko līdzi informācijai par konkurentiem un tirgus tendencēm;
 - identificē biznesa iespējas organizācijai.)

19. Kā būtiskas vadības kompetences tiek noteiktas (attiecīgi norāda vismaz 2 no 18. punktā minētajām, piemēram, Stratēģiskais redzējums un Lēmumu pieņemšana un atbildība). Ja vidējais vērtējums kritērijam nepārsniedz (attiecīgi norāda, piemēram, 1 punktu vai 2 punktus), Pretendents tiek uzskatīts par neatbilstošu izvirzītajai kompetencei.

IV. Pieteikumu iesniegšanas kārtība

20. *Konkursu* izsludina, publicējot sludinājumu *Sabiedrības* mājas lapā un sociālo tīklu vietnēs, Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapā, Pārresoru koordinācijas centra mājas lapā (obligāti ir tikai valsts kapitālsabiedrību valdes locekļu atlases gadījumos), kā arī informāciju par izsludināto *Konkursu* ievieto (kapitāldaļu turētāja iestādes nosaukums) tīmekļa vietnē, norādot *Pretendentiem* izvirzītās prasības, iesniedzamos dokumentus, pieteikumu iesniegšanas termiņu, vietu un kārtību, kādā saņemama ar dalību *Konkursā* saistītā informācija. Kandidātus piesaista arī *Kompānija*, pēc tirgus izpētes un tiešās atlases veikšanas, izmantojot savu datu bāzi un kontaktu tīklu, saskaņojot ar *Komisiju* uzņēmumu sarakstu/mērķa kandidātu sarakstu, kas tiks izmantoti tiešajā atlasē.
21. *Pretendentu* pieteikšanās un nepieciešamo dokumentu iesniegšanas termiņš tiek noteikts *Konkursa* sludinājumā un nepieciešamības gadījumā *Pretendentu* pieteikšanās termiņu *Komisija* var pagarināt, saskaņojot to ar *Sabiedrības kapitāla daļu turētāju vai padomi.*

22. *Sabiedrības* valdes locekļa amata kandidātu atlasē var piedalīties persona, kura noteiktajā termiņā ir iesniegusi šādus dokumentus:
- 22.1. personīgi vai elektroniski parakstītu un datētu motivētu pieteikumu, iekļaujot informāciju, kas apliecina *Konkursa* sludinājumā norādītās izglītības, pieredzes un prasmju esamību;
 - 22.2. dzīves gaitas un darba pieredzes apraksts (*Curriculum Vitae*, vēlams atbilstoši Europass CV standarta formai), kurā iekļauts arī pašvērtējums par valodu zināšanām, norādot pēdējo desmit gadu laikā vadīto kolektīvu darbinieku skaitu, būtiskāko informāciju par uzņēmuma darbības jomu, *Pretendenta* atbildību un pienākumiem, un nozīmīgākajiem sasniegumiem attiecīgajā uzņēmumā norādīta kontaktinformācija;
 - 22.3. augstāko izglītību apliecinājošu dokumentu kopijas;
 - 22.4. apliecinājums par atbilstību Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta ceturtās daļas prasībām;
 - 22.5. apliecinājums, ka, ievērojot likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, novērsīs iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tiks ievēlēts attiecīgajā amatā.
23. *Pretendents* pieteikumu *Konkursam* var iesniegt: (attiecīgi izvēlas tikai elektroniskā dokumenta veidā vai norāda abus)
- 23.1. elektroniska dokumenta veidā, izmantojot drošu elektronisko parakstu un nosūtot uz elektroniskā pasta adresi: _____;
 - 23.2. personīgi, ievietotu slēgtā aploksnē ar norādi "Konkursam uz (sabiedrības nosaukums) valdes locekļa amatu", (adrese).
24. Komisijas sekretāre reģistrē tikai *Konkursa* pieteikumu iesniegšanas termiņā saņemtos *Pretendentu* pieteikumus.

V. Pretendentu vērtēšana

25. *Pretendentu* atbilstība *Sabiedrības* valdes locekļa izvirzītajām prasībām tiek vērtēta 4 (četrās) kārtās:
- 25.1. *Konkursa* pirmā kārtā – sākotnējais izvērtējums, pamatojoties uz *Pretendentu* iesniegto informāciju un atbilstību obligātajām minimālajām prasībām, *Komisija* pieņem lēmumu, kurus pretendentes izvirzīt uz *Konkursa* otro kārtu.
 - 25.2. *Konkursa* otrā kārtā – padziļināta *Pretendentu* iesniegtās informācijas izpēte un analīze, *Komisija* pieņem lēmumu par atbilstošākajiem pretendentiem, kurus izvirzīt uz *Konkursa* trešo kārtu.
 - 25.3. *Konkursa* trešā kārtā – daļēji strukturēta intervija, ko veic *Komisija*.
 - 25.4. *Konkursa* ceturtā kārtā – *Pretendentu* padziļināta, t.sk. vadības kompetenču, vērtēšana, ko veic *Kompānija*.
26. **Konkursa pirmā kārtā:** tiek veikta dokumentu analīze, lai pārbaudītu kandidāta atbilstību obligātajām minimālajām prasībām.
27. Komisijas sekretāre nodod visus reģistrētos pieteikumus *Kompānijai*. *Kompānija* apkopo visu kandidātu iesniegtos pieteikumus un tiem pievienotos dokumentus, izvērtē kandidātu iesniegto informāciju un tās atbilstību obligātajām minimālajām prasībām.
28. *Pretendentus*, kuri nav iesnieguši visus šā nolikuma 22. punktā norādītos dokumentus, *Komisija* izslēdz no turpmākās dalības *Konkursā*.

29. *Kompānija* sadarbībā ar komisijas sekretāri iesniedz *Komisijai* sarakstu, atbilstoši apstiprinātajai *Pretendentu novērtēšanas veidlapai*, kurā iekļauj visus kandidātus, kā arī prezentē informāciju ar prasībām atbilstošo kandidātu novērtējumu ar punktiem.
30. *Komisija* izskata *Kompānijas* sadarbībā ar komisijas sekretāres sagatavoto informāciju, katram kandidātam piešķir vērtējumu, aizpildot *Pretendentu novērtēšanas veidlapu* un pēc rezultātu apkopošanas pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
- 30.1. izvirzīt ne vairāk kā 10 (desmit) atbilstošākos *Pretendentes* vērtēšanas otrajai kārtai, nosakot papildus iesniedzamos dokumentus, ja tādi kandidātam ir nepieciešami;
 - 30.2. nevirzīt noteiktus kandidātus konkursa otrajai kārtai;
 - 30.3. ja neviens no *Pretendentiem* neatbilst amatam izvirzītajām prasībām, *Komisija* informē par to *Sabiedrības kapitāla daļu turētāju vai padomi* un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
31. *Komisijas sekretāre* sazinās ar tiem *Pretendentiem*, kas ir izvirzīti konkursa otrajai kārtai, kā arī lūdz iesniegt papildu iesniedzamos dokumentus, ja tā ir nolēmusi *Komisija*.
32. **Konkursa otrā kārtā:** padziļināta *Pretendentu* iesniegtās informācijas izpēte un analīze pēc intervijas ar katru kandidātu, ko veic *Kompānija*.
33. *Kompānija* izzina *Pretendenta* iepriekšējo darba pieredzi papildus sākotnēji iesniegtajiem dokumentiem, pārbauda *Pretendenta* latviešu un angļu valodas zināšanu līmeņa atbilstību izvirzītajām prasībām un novērtē kandidātus atbilstoši apstiprinātajai *Pretendentu novērtēšanas veidlapai*. *Kompānija* sagatavo un prezentē rezultātu *Komisijai*.
34. *Kompānija* pārbauda *Pretendenta* reputāciju (publiski pieejamā informācija). Gadījumā, ja *Kompānija* reputācijas izpētē digitālajā vidē un publiskajā telpā ir konstatējusi riskus nevainojamai reputācijai, tad to norāda *Komisijai* un kandidāta reputācija tiek pārbaudīta tālākajā atlases procesā.
35. *Komisija* izskata *Kompānijas* sagatavoto informāciju, katram kandidātam piešķir vērtējumu, aizpildot *Pretendentu novērtēšanas veidlapu*, un pēc rezultātu apkopošanas pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
- 35.1. izvirzīt ne vairāk kā 5 (piecus) atbilstošākos *Pretendentes* vērtēšanas trešajai kārtai;
 - 35.2. nevirzīt noteiktus kandidātus konkursa trešajai kārtai;
 - 35.3. noraidīt daļu no *Pretendentiem* vai visus *Pretendentes*, ja tie neatbilst amatam izvirzītajām prasībām. *Komisija* informē par to *Sabiedrības kapitāla daļu turētāju vai padomi* un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
36. Komisijas locekļi vienojas par konkrētiem jautājumiem, kas tiks uzdoti *Pretendentiem* konkursa trešajā kārtā – intervijas laikā. *Pretendentiem* 5 darba dienu laikā jā sagatavo *Komisijai* stratēģiskais redzējums par *Sabiedrības* galvenajiem nākotnes izaicinājumiem, sniedzot ieskatu svarīgākajās prioritātēs un priekšlikumus to īstenošanai un iespējamus risinājumus kapitālsabiedrības darbībai ierobežotu resursu apstākļos prezentācijas formā (ne ilgāk kā 15 minūšu apjomā) (turpmāk – *Redzējums*).
37. Komisijas sekretāre informē tos *Pretendentes*, kas ir izvirzīti konkursa trešajai kārtai (intervijai), par komisijas lēmumu, nosūtot uzaicinājumu elektroniski uz *Pretendenta* pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi. Informē *Pretendentes* par intervijas norises laiku un vietu, lūdz iesniegt papildu iesniedzamos dokumentus, ja tā ir nolēmusi *Komisija*, piecu darbdienu laikā sagatavot un iesniegt *Komisijai* *Redzējumu*, nosūtot uz e-pastu: _____, kā arī lūdz apstiprināt elektroniskā

pasta saņemšanu un dalību intervijā. *Redzējuma* iesniegšanas termiņš tiek skaitīts no brīža, kad attiecīgā informācija tiek nosūtīta uz *Pretendenta* pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.

38. Komisijas sekretārs nodrošina, ka komisijas locekļi var iepazīties ar *Pretendenta* iesniegto *Redzējumu* vismaz 3 darba dienas pirms paredzētās intervijas.
39. Kompānija informē arī tos *Pretendentus*, kas pēc komisijas lēmuma, netiek izvirzīti konkursa otrajai un trešajai kārtai, nosūtot atteikumu elektroniski uz *Pretendenta* pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.
40. **Konkursa trešā kārtā:** daļēji strukturēta intervija, kuras laikā *Komisija* izvērtē kandidāta pieredzi, prezentāciju -*Redzējumu*, profesionālās zināšanas saskaņā ar komisijā apstiprinātajiem kritērijiem un piešķir atbilstošu punktu skaitu, aizpildot *Pretendentu novērtēšanas veidlapu*. Komisijas locekļi vienojas par konkrētiem jautājumiem, kas tiks uzdoti Pretendentiem intervijas laikā.
41. Intervijas ar *Pretendentiem*, kuri izvirzīti uz konkursa trešo kārtu, notiek klātienē vai neklātienē, izmantojot telekonferenci vai videokonferenci. Intervijas laikā komisijas locekļi uzdod visiem *Pretendentiem* vienādus jautājumus vienā un tajā pašā secībā, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu. Ja intervijas laikā komisijas locekļiem rodas papildus jautājumi *Pretendentam*, komisijas locekļi ir tiesīgi uzdot tos.
42. *Pretendenti* atbild uz *Komisijas* jautājumiem saistībā ar valdes locekļa amatam nepieciešamajām zināšanām un kompetencēm atbilstoši *Sabiedrības* darbības jomai un prezentē *Redzējumu*.
43. Intervijas laikā katrs komisijas loceklis izvērtē *Pretendenta*, kas izvirzīts konkursa trešajai kārtai, zināšanu, kompetenču kopumu un atbilstību *Sabiedrības* valdes locekļa amatam izvirzītajiem kritērijiem, kā arī *Pretendenta Redzējuma* detalizāciju, analītisko dziļumu, stratēģisko dziļumu, izmantotos datus un argumentācijas pamatotību, piešķir atbilstošu punktu skaitu saskaņā ar komisijā apstiprinātajiem vērtēšanas kritērijiem, aizpildot *Pretendentu novērtēšanas veidlapu*.
44. Pēc konkursa trešās kārtas rezultātu apkopošanas *Komisija* pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
 - 44.1. izvirzīt ne vairāk kā 3 atbilstošākos *Pretendentus* konkursa ceturtajai kārtai – padziļinātai *Pretendentu* vērtēšanai, t.sk. kompetenču ko nodrošina *Kompānija*;
 - 44.2. nevirzīt noteiktus kandidātus konkursa ceturtajai kārtai;
 - 44.3. noraidīt daļu no *Pretendentiem* vai visus *Pretendentus*, ja *Komisijas* ieskatā neviens no tiem nav saņēmis atbilstošu vērtējumu, kas būtu pietiekams, *Pretendenta* virzīšanai nākamajai atlases kārtai. *Komisija* informē par to *Sabiedrības kapitāla daļu turētāju vai padomi* un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
45. Kompānija sazinās ar tiem *Pretendentiem*, kas ir izvirzīti konkursa ceturtajai kārtai.
46. Kompānija informē arī tos *Pretendentus*, kas pēc komisijas lēmuma, netika izvirzīti konkursa ceturtajai kārtai, nosūtot atteikumu elektroniski uz *Pretendenta* pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.
47. **Konkursa ceturta kārtā:** *Pretendenti* piedalās padziļinātā vadības kompetenču novērtēšanā, kuru veic *Kompānija*.
48. Par *Pretendentiem*, kuri izvirzīti *Konkursa* ceturtajai kārtai, komisijas sekretārs pārbauda maksātspējas reģistrā informāciju par to, vai tiesa kandidātu ir atzinusi par maksātspējīgu parādnieku vai par kandidātu ir pasludināts maksātspējas process, vai Pretendents ir vai pēdējo

24 mēnešu laikā līdz pieteikumu iesniegšanas gala termiņa datumam publiskas kandidātu pieteikšanās procedūras ietvaros ir bijusi politiskās partijas vai politisko partiju apvienības amatpersona, kā arī *Kompānija* ievāc atsauksmes no *Konkursa* pieteikumā minētajām personām.

49. *Kompānija Pretendentiem* novērtē vienādas vadības kompetences, izmantojot vienādas kompetenču novērtēšanas metodes – analītiskie testi, personības aptauja universālo vadības kompetenču identificēšanai, biznesa situācijas uzdevumi, stratēģiskās un biznesa domāšanas identificēšanai.
50. *Kompānija* iesniedz *Komisijai* rakstisku argumentētu kopsavilkumu par katru kandidātu, ņemot vērā *Sabiedrības* valdes locekļa amata kandidātiem izvirzītās prasības un kritērijus, novērtējot kompetences, kā arī prezentē *Komisijai* informāciju par *Pretendentu* kompetenču novērtēšanas rezultātiem.
51. *Komisija* iepazīstas ar *Kompānijas* un sekretāra sagatavoto informāciju, katram kandidātam piešķir vērtējumu, aizpildot *Pretendentu novērtēšanas veidlapu* un pēc rezultātu apkopošanas pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
 - 51.1. iesniegt *Sabiedrības kapitāla daļu turētājam vai padomei* vismaz 1 vai 2 atbilstošākās kandidatūras *Sabiedrības* valdes locekļa amatam, galīgā lēmuma pieņemšanai;
 - 51.2. izbeigt *Konkursu*, ja neviens no *Pretendentiem* neatbilst amatam izvirzītajām prasībām, un informēt par to *Sabiedrības kapitāla daļu turētāju vai padomi*;
 - 51.3. noraidīt visus *Pretententus*, tādā gadījumā *Komisija* informē par to *Sabiedrības kapitāla daļu turētāju vai padomi* un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
52. *Kompānija* informē konkursa ceturrtā kārtas *Pretendentu/-us*, kas pēc komisijas lēmuma, netika novērtēti, kā visatbilstošākie kandidāti *Sabiedrības* valdes locekļa amatam, nosūtot atteikumu elektroniski uz *Pretendentu* pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.

VI. Noslēguma jautājumi

53. *Pretendentu* neierašanās, nepiedalīšanās kādā no *Konkursa* kārtām iepriekš norunātā laikā un vietā, ja *Pretendents* pirms plānotās tikšanās nav sniedzis informāciju par neierašanās attaisnojošiem iemesliem, uzskatāma par *Pretendentu* kandidatūras atsaukumu.
54. Ja *Komisijas* rīcībā ir informācija, kas varētu liecināt, ka *Pretendentu* reputācija nav nevainojama, *Komisijai* ir pienākums izvērtēt to un pieņemt lēmumu par *Pretendentu* virzīšanu turpmākajam vērtēšanas procesam. Reputācijas vērtēšana tiek paredzēta katrā *Konkursa* kārtā. Kandidātu var izslēgt no turpmākā vērtēšanas procesa tikai ar vienbalsīgu visu komisijas locekļu lēmumu.
55. Kandidātu vērtēšanas process (piešķirto punktu skaits un komisijas locekļu individuālie vērtējumi, *Pretendentu* vārds, uzvārds un cita identificējoša informācija) ir ierobežotas pieejamības informācija, kas nav izpaužama.
56. *Komisija* pieņem lēmumu par *Pretendentu* atbilstību izvirzītajām prasībām, pamatojoties uz *Konkursa* atlases kārtās iegūto punktu kopsummas rezultāta. Katrā no *Konkursa* kārtām komisijas sekretārs veic vērtēšanas lapu apkopošanu un aprēķina vidējo punktu skaitu. *Komisija* par atbilstošāko atzīst *Pretendentu*, kurš ieguvis augstāko vidējo punktu skaitu visās kārtās kopā. Ja vairāki *Pretendenti* iegūst vienādu punktu skaitu, par atbilstošāko tiek atzīts *Pretendents*, kurš ieguvis augstāko punktu skaitu *Konkursa* trešajā kārtā (intervijā).
57. *Komisija* beidz savu darbu ar brīdi, kad pieņemts lēmums un parakstīts protokols par *Konkursa* rezultātiem, un iesniegts priekšlikums *Sabiedrības kapitāla daļu turētājam vai padomei*.

58. *Konkursa laikā Pretendentu iesniegtie dokumenti atpakaļ netiek izsniegti, bet nodoti glabāšanai, kopā ar Komisijas materiāliem Sabiedrības kapitāla daļu turētājam vai padomei.*
59. Kandidātu atlases un novērtēšanas procesā iegūtā informācija par pretendentiem netiek nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiek veiktas citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā.

Pielikums Nr. 5, Nolikuma paraugs

Apstiprināts ar ____ 20__ gada __. ____
rīkojumu Nr. ____ "_____" izveidotās
nominācijas komisijas 20__ gada __. ____ sēdē

*padomes nominācijas procesā***NOLIKUMS****par kandidātu atlasī uz (sabiedrības nosaukums) padomes locekļa/-u amatu/-iem****I. Vispārīgie jautājumi**

1. Nolikums nosaka kārtību, kādā tiek organizēta un nodrošināta kandidātu (turpmāk arī pretendenti) atlase un vērtēšana uz (sabiedrības nosaukums) (turpmāk – Sabiedrība) padomes locekļa/-u amatu/-iem (turpmāk – konkurss).
2. Lai nodrošinātu Sabiedrības padomes locekļa/-u kandidātu atlases procesu padomes locekļa/-u amatu/-iem, ar (kapitāldaļu turētāja nosaukums) ____ gada __. ____ rīkojumu Nr. ____ (rīkojuma nosaukums, piemēram, "Par Sabiedrības padomes locekļa kandidātu atlasī") ir izveidota nominācijas komisija (turpmāk – komisija) (skaitis) cilvēku sastāvā.
3. Komisijas uzdevums ir veikt pretendentu izvērtēšanu, ievērojot šajā nolikumā un Ministru kabineta 2020.gada 7.janvāra noteikumos Nr.20 "Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai" (turpmāk – MK noteikumi Nr.20) noteikto, un sagatavot priekšlikumu Sabiedrības kapitāldaļu turētājam par visatbilstošākajiem kandidātiem (turpmāk – Pretendenti) Sabiedrības padomes locekļa/-u amatu/-iem.
4. Sabiedrības padomes locekļa/-u (norāda personāla atlases konsultanta pienākumus, piemēram, kandidātu uzrunāšanai, pretendentu iesniegtās informācijas sākotnējā izvērtēšana un verifikācija, padziļinātās vadības kompetenču novērtēšanai, atsauksmju ievākšanai par kandidātiem, kā arī konsultatīvajam atbalstam) piesaistīta personāla atlases kompānija _____ (turpmāk – Kompānija), kas piedalīsies nominācijas komisijas darbā kā novērotājs ar padomdevēja tiesībām (norāda, ja attiecināms) un darbosies saskaņā ar līgumā par personāla atlases pakalpojumu sniegšanu, kas noslēgts starp Kompāniju un Sabiedrību, noteikto darba uzdevumu.

II. Komisijas kompetence

5. Komisijas kompetencē ir:
 - 5.1. definēt un apstiprināt pretendentu atbilstības novērtēšanas kritērijus padomes locekļa amatam;
 - 5.2. apstiprināt sludinājuma tekstu;
 - 5.3. apstiprināt kandidātu vērtēšanas veidlapu (turpmāk - Pretendentu vērtēšanas veidlapa);
 - 5.4. izvērtēt kandidātu atbilstību padomes locekļa amata kandidātam nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasībām un reputācijas izvērtēšanas kārtību;
 - 5.5. pieņemt lēmumu par kandidātiem, kuri tiek virzīti vērtēšanai nākamajās konkursa atlases kārtās;
 - 5.6. apstiprināt konkursa rezultātu.
6. Komisija pretendentus izvērtē un lēmumus pieņem sēdēs, kuras vada komisijas vadītājs vai tā prombūtnes laikā komisijas vadītāja nozīmēts komisijas loceklis, kas:

- 6.1. plāno un organizē komisijas darbu, tostarp sasauc un vada komisijas sēdes;
 - 6.2. nodrošina Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā un MK noteikumos Nr.20 noteikto prasību ievērošanu;
 - 6.3. pēc komisijas lēmuma pieņemšanas par konkursa rezultātu iesniedz priekšlikumu Sabiedrības kapitāla daļu turētāja pārstāvim par atbilstošākajiem kandidātiem Sabiedrības padomes locekļa amatam vai informē, ja konkurss noslēdzies bez rezultāta.
7. Komisijas darba organizatoriskā forma ir komisijas sēdes. Komisijas sēdes notiek klātienē vai, ja tas nav iespējams, tad attālināti, izmantojot telekonferenci vai videokonferenci. Lai nodrošinātu operatīvu informācijas apriti un, ja par to vienojas komisijas locekļi, komisijas lēmumus var saskaņot elektroniski, to norādot komisijas sēdes protokolā.
 8. Komisija ir lemttiesīga, ja sēdē piedalās vairāk kā puse komisijas locekļu ar balsstiesībām. Komisija lēmumus pieņem ar vienkāršu balsu vairākumu, ja, pieņemot lēmumu, balsu skaits sadalās vienādi, izšķirošā ir attiecīgās komisijas sēdes vadītāja balss.
 9. Komisijas sēdes tiek protokolētas, protokolā norādot komisijas sēdes norises laiku un vietu, komisijas sastāvu un tos komisijas locekļus, kas piedalās sēdē klātienē vai attālināti (izmantojot telekonferenci vai videokonferenci), komisijas sekretāru (protokolētāju), ekspertus, novērotājus, pieaicinātās personas, darba kārtību, tai pievienotos dokumentus un tajā ietvertu jautājumu apspriešanas gaitu, izteiktos atšķirīgos viedokļus (pēc komisijas sēdes dalībnieka izteiktā lūguma), balsošanas rezultātus un pieņemtos lēmumus. Protokolu elektroniski saskaņo ar komisijas locekļiem, kas piedalījās attiecīgajā sēdē. Protokolu paraksta komisijas sēdes vadītājs un komisijas sēdes protokolētājs.
 10. Komisijas sekretāru (protokolētāju) ieceļ komisijas sēdes vadītājs. Komisijas sekretāra (protokolētāja) uzdevumi ir:
 - 10.1. pēc komisijas sēdes vadītāja norādījuma sagatavot komisijas darba kārtību un elektroniski nosūtīt to komisijas locekļiem ar informāciju par sēdes norises vietu, laiku un izskatāmajiem jautājumiem;
 - 10.2. nodrošināt nepieciešamo materiālu sagatavošanu komisijas sēdes darba kārtībai;
 - 10.3. nodrošināt komisijas sēdes norisei nepieciešamās informācijas nosūtīšanu visiem komisijas locekļiem ne vēlāk kā vienas darbdienu laikā pirms komisijas sēdes;
 - 10.4. protokolēt komisijas sēdes, sagatavot un nosūtīt saskaņošanai protokolus, kā arī sagatavot tos parakstīšanai
 - 10.5. nodrošināt saziņu ar pretendentiem;
 - 10.6. izpildīt citus komisijas vadītāja vai tā prombūtnes laikā komisijas vadītāja vietnieka uzdevumus.
 11. Dokumenti, kuros ir sniegta informācijā par kandidātiem, kandidātu atbilstības vērtējums vai rekomendācijas, vērtējumi un cita pretendentu identificējoša informācija, netiek sūtīta atvērtā epastā, bet pievienotā dokumentā ar paroli. Kompānija vērtējumus par kandidātiem iesniedz komisijas vadītājam.
 12. Komisijas vadītājs nepieciešamības gadījumā ir tiesīgs pieaicināt attiecīgus ekspertus - novērotājus ar padomdevēja tiesībām.
 13. Pirms kandidātu izvērtēšanas uzsākšanas komisijas locekļi un komisijas priekšsēdētājs paraksta katrs vienu apliecinājumu (elektroniski), kas sagatavots atbilstoši MK noteikumu Nr. 20 trešajam pielikumam. Ja komisijas loceklis konstatē interešu konflikta situāciju, viņam ir pienākums atteikties no konkrētā kandidāta vērtēšanas par to paziņojot pirms vērtēšanas uzsākšanas. Nominācijas procesā iesaistītās personas (komisijas sekretārs un nominācijas komisijā pieaicinātie) paraksta apliecinājumu atbilstoši MK noteikumu Nr. 20 4. pielikumam.

14. Komisija ir tiesīga pieprasīt no pretendentiem papildu informāciju, piemēram, kvalifikāciju apliecinājošus dokumentus, kas nepieciešami pretendentu kvalifikācijas vērtēšanā.

III. Pretendentiem izvirzāmās prasības

15. Pamatojoties uz MK noteikumu Nr. 20, padomes locekļu pretendentiem tiek izvirzītas šādas obligātās minimālās prasības:

- 15.1. valsts valodas zināšanas (norāda zināšanu līmeni, piemēram, C1 līmenī) un angļu valodas zināšanas (norāda zināšanu līmeni, piemēram, B2 līmenī);
- 15.2. augstākā akadēmiskā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība atbilstoši kompetences jomai (attiecīgi norāda izglītības jomu, piemēram, ekonomikas, uzņēmējdarbības, vadības zinātņu, finanšu vai citā pielīdzināmā jomā);
- 15.3. darba pieredze, kas nodrošina nepieciešamo iemaņu kopumu, lai profesionāli pildītu padomes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā Sabiedrībā un kas atbilst vienai no šādiem kritērijiem:
- vismaz triju gadu pieredze vidējas vai lielas kapitālsabiedrības valdes vai padomes locekļa amatā, vēlams, biržā kotētā vai starptautiskā uzņēmumā;
 - vismaz triju gadu pieredze vadošā amatā valsts vai pašvaldības institūcijā, kas atbildīga par nozares politikas (norāda nozari, piemēram, finanšu) veidošanu vai īstenošanu;
 - vismaz piecu gadu pieredze vadošā akadēmiskā personāla amatā (asociētais profesors, profesors, vadošais pētnieks), kas ietver arī pētniecību un zinātniskās publikācijas pētniecību un zinātniskās publikācijas _____ vai citā atbilstošas kompetences jomā;
- 15.4. (Norāda - profesionālo pieredzi un zināšanas attiecīgi vismaz vienā no MK noteikumu Nr. 20 27. punktā minētajām jomām, piemēram, vismaz 5 gadu darba pieredze un augsta kompetence finanšu un vadības grāmatvedībā, risku vadībā, uzņēmējdarbības plānošanā un/vai auditā);
- 15.5. nevainojama reputācija.

16. Ierobežojumi kandidātiem noteikti Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtajā daļā.

17. Sabiedrības padomes locekļa amata ar kompetenci (norāda atbilstoši MK noteikumu Nr. 20 27. punktam, piemēram, finanšu jautājumu un audita jomā, risku vadības un iekšējās kontroles sistēmas jomā) kandidātu izvērtēšanā pārbaudāmās un vērtējamās zināšanas, kompetences un profesionālā pieredze: (norāda amata profilam specifiskās prasības - citas nepieciešamās un/vai vēlamās zināšanas un/vai pieredze, piemēram,

17.1. vismaz 5 gadu darba pieredze un augsta kompetence finanšu un vadības grāmatvedībā, risku vadībā, risku vadībā, uzņēmējdarbības plānošanā un/vai auditā.

17.2. pieredze biznesa vadīšanā stratēģiskajā līmenī un/vai operatīvajā līmenī ar dalību stratēģisku lēmumu pieņemšanā uzņēmumā;

17.3. starptautisko un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana;

17.4. vēlama pieredze iepirkumu procesu organizēšanā, pārvaldībā un kontrolē, kā arī pieredze investīciju projektu realizācijā;

17.5. vēlama darba pieredze starptautiskās globāla mēroga kompānijās, t.sk. ārpus Latvijas;

17.6. vēlamās zināšanas un izpratne par valsts kapitālsabiedrību darbību un korporatīvo pārvaldību.)

18. Pamatojoties uz MK noteikumu Nr.20 18.punktu un 2. pielikumu, Sabiedrības padomes locekļa amata pienākumu pildīšanai nepieciešamas šādas vadības kompetences un to būtiskākie vērtēšanas kritēriji:

(kompetences norāda saskaņā ar kapitāldaļu turētāja vai padomes iesniegto; attiecīgi norāda komisijas izvēlētos kompetenču kritērijus, piemēram,

18.1.Komandas vadīšana. Novērtēšanas kritēriji:

- risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanu;
- iedvesmo citus kopīgam darbam, aktīvi iesaistoties.

18.2.Stratēģiskais redzējums. Novērtēšanas kritēriji:

- spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums);
- spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas.

18.3.Lēmumu pieņemšana un atbildība. Novērtēšanas kritēriji:

- spēj pieņemt lēmumus īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus;
- piedāvā vairākus problēmas risinājuma variantus, sagatavo pamatotu lēmumu un prognozē iespējamās sekas.

18.4.Orientācija uz attīstību. Novērtēšanas kritēriji:

- izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus;
- analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti.)

19. Kā būtiskas vadības kompetences tiek noteiktas (attiecīgi norāda vismaz 2 no 18. punktā minētajām, piemēram, Stratēģiskais redzējums un Lēmumu pieņemšana un atbildība). Ja vidējais vērtējums kritērijiem nepārsniedz (attiecīgi norāda, piemēram, 1 punktu vai 2 punktus), *Pretendents* tiek uzskatīts par neatbilstošu izvirzītajai kompetencei.

IV. Pieteikumu iesniegšanas kārtība

20. Konkurso izsludina, publicējot sludinājumu Nodarbinātības valsts aģentūras mājas lapā, norādot pretendentiem izvirzītās prasības, iesniedzamos dokumentus, pieteikumu iesniegšanas termiņu, vietu un kārtību, kādā saņemama ar dalību konkursā saistītā informācija. Informāciju par izsludināto konkursu ievieto (norāda sabiedrības kapitāldaļu turētāja), Sabiedrības un Pārresoru koordinācijas centra mājas lapā (obligāti ir tikai valsts kapitālsabiedrību valdes locekļu atlases gadījumos) tīmekļvietnē, sociālajos tīklos (LinkedIn, Twitter, u.c.), kā arī Kompānija veic darba tirgus izpēti un kandidātu tiešo piesaisti, izmantojot savu datu bāzi un kontaktu tīklu, atlasot un uzrunājot piemērotus kandidātus atbilstoši noteiktajām kompetenču un profesionālās pieredzes prasībām. Vienlaikus ar minētās publiskās pieteikšanās procedūras izsludināšanu ____ savā tīmekļvietnē publicē informāciju par nominācijas procesa uzsākšanu un nominācijas komisijas sastāvu, arī citu papildu informāciju (ja nepieciešams).
21. Pretendentu pieteikšanās un nepieciešamo dokumentu iesniegšanas termiņš tiek noteikts konkursa sludinājumā un nepieciešamības gadījumā pretendentu pieteikšanās termiņš var tikt pagarināts, komisijai to iepriekš saskaņojot ar Sabiedrības kapitāla daļu turētāju.
22. Sabiedrības padomes locekļa amata kandidātu atlasē var piedalīties persona, kura noteiktajā termiņā ir iesniegusi pieteikumu un šādus dokumentus:
- 22.1.personīgi vai elektroniski parakstītu un datētu motivētu pieteikumu, iekļaujot informāciju, kas apliecina konkursa sludinājumā norādītās izglītības, pieredzes un prasmju esamību;
- 22.2.dzīves gaitas un darba pieredzes apraksts (Curriculum Vitae, ieteicams atbilstoši Europass CV standarta formai), kurā iekļauts arī pašvērtējums par valodu zināšanām un norādīta kontaktinformācija;
- 22.3.augstāko izglītību apliecināšu dokumentu kopijas (ja augstākā izglītība iegūta ārvalstīs, pievieno dokumentu par tās akadēmisko atzīšanu Latvijā);

- 22.4.apliecinājums par atbilstību Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta ceturtās daļas prasībām, kā arī sestās daļas prasībām, ja pretendē neatkarīga padomes locekļa amatam;
- 22.5.apliecinājums, ka, ievērojot likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, novērsīs iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tiks ievēlēts attiecīgajā amatā;
- 22.6.citus dokumentus, kas apliecina pretendentiem izvirzīto prasību izpildi, piemēram, svešvalodas prasmju apliecinājoša dokumenta kopija.
23. Pretendents atbilstoši šā nolikuma 22.punkta prasībām pieteikumu konkursam var iesniegt: *(attiecīgi izvēlas tikai elektroniskā dokumenta veidā vai norāda abus)*
- 23.1.elektroniska dokumenta veidā, izmantojot drošu elektronisko parakstu, vai parakstītiem rakstveida un ieskenētiem, nosūtot uz elektroniskā pasta adresi: _____;
- 23.2.personīgi, ievietotu slēgtā aploksnē ar norādi *“Pieteikums Sabiedrības padomes locekļa konkursam”*, *(adrese)*.

V. Pretendentu vērtēšana

24. Pretendentu atbilstība Sabiedrības padomes locekļa izvirzītajām prasībām tiek vērtēta 3 (trīs) kārtās:
- 24.1.Konkursa pirmā kārtā – sākotnējais izvērtējums, pamatojoties uz pretendentu iesniegto informāciju un atbilstību obligātajām minimālajām prasībām.
- 24.2.Konkursa otrā kārtā – daļēji strukturēta intervija, ko veic komisija.
- 24.3.Konkursa trešā kārtā – vadības kompetenču vērtēšana, pamatojoties uz pretendentu padziļinātās vadības kompetenču novērtēšanas rezultātiem un atsauksmju ievākšana par kandidātiem, ko veic Kompānija.
25. **Konkursa pirmā kārtā:** tiek veikta dokumentu analīze, lai pārbaudītu kandidāta atbilstību obligātajām minimālajām prasībām un novērtētu darba un profesionālo pieredzi.
26. Kompānija apkopo visu kandidātu iesniegtos pieteikumus un tiem pievienotos dokumentus, kandidāta visu iesniegto informāciju un tās atbilstību obligātajām minimālajām prasībām, kā arī darba un profesionālo pieredzi, nepieciešamības gadījumā lūdz pretendentu precizēt un/vai papildināt iesniegto informāciju.
27. Kompānija pārbauda pretendenta reputāciju (publiski pieejamā informācija), tiem kandidātiem, kuriem ir atbilstība obligātajām minimālajām prasībām. Gadījumā, ja Kompānija kandidāta reputācijas izpētē digitālajā vidē un publiskajā telpā ir konstatējusi riskus nevainojamai reputācijai, to norāda komisijai un kandidāta reputācija tiek pārbaudīta tālākajā atlases procesā.
28. Kompānija prezentē informāciju, atbilstoši apstiprinātajai Pretendentu vērtēšanas veidlapai, kurā iekļauj visus kandidātus, kas ir iesnieguši pieteikumus konkursam, par katru kandidātu norādot atbilstību obligātajām minimālajām prasībām, darba un profesionālo pieredzi, kā arī reputācijas pārbaudes rezultātu, apkopojumu vismaz 2 (divas) darba dienas iepriekš nosūta komisijas vadītājam.
29. Komisija izskata sagatavoto informāciju, piešķir vērtējumus visiem kandidātiem, aizpildot Pretendentu vērtēšanas veidlapu un lemj par to, kuri kandidāti būtu virzāmi uz konkursa atlases otro kārtu. Pēc konkursa pirmās kārtas rezultātu apkopšanas komisija pieņem vienu no šādiem lēmumiem:

- 29.1.izvirzīt ne vairāk kā 5 (piecus) atbilstošākos pretendētus vērtēšanas otrajai kārtai. Komisijas locekļiem vienojoties, nākamajai kārtai izvirzāmo pretendentu skaits var tikt palielināts. Tiek noteikti papildus iesniedzamie dokumenti, ja tādi kandidātam ir nepieciešami;
- 29.2.nevirzīt noteiktus kandidātus konkursa otrajai kārtai;
- 29.3.ja neviens no pretendentiem neatbilst amatam izvirzītajām prasībām, komisija informē par to Sabiedrības kapitāldaļu turētāja pārstāvi un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
30. Kompānija izstrādā priekšlikumus jautājumiem, kas tiks uzdoti pretendentiem konkursa otrajā kārtā – intervijās un komisijas locekļi vienojas par tiem. Pretendentiem jā sagatavo prezentācija līdz 10 minūtēm par stratēģisko redzējumu finanšu jautājumu un audita jomā par Sabiedrības darbību un galvenajiem nākotnes izaicinājumiem, sniedzot ieskatu svarīgākajās prioritātēs un priekšlikumus to īstenošanai prezentācijas formā (turpmāk – Redzējums).
31. Komisijas sekretārs informē tos pretendētus, kas ir izvirzīti konkursa otrajai kārtai, par komisijas lēmumu, nosūtot uzaicinājumu elektroniski uz pretendenta pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi. Informē pretendētus par intervijas norises laiku, lūdz iesniegt papildu iesniedzamos dokumentus, ja tā ir nolēmusi komisija, piecu darbdienu laikā sagatavot un iesniegt komisijai Redzējumu, nosūtot uz e-pastu _____, kā arī lūdz apstiprināt elektroniskā pasta saņemšanu un dalību intervijā. Redzējuma iesniegšanas termiņš tiek skaitīts no brīža, kad attiecīgā informācija tiek nosūtīta uz pretendenta pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.
32. Komisijas sekretārs nodrošina, ka komisijas locekļi var iepazīties ar pretendenta iesniegto Redzējumu vismaz 2 darba dienas pirms paredzētās intervijas.
33. Komisijas sekretārs informē arī tos pretendētus, kas pēc komisijas lēmuma, netiek izvirzīti konkursa otrajai kārtai, nosūtot atteikumu elektroniski uz pretendenta pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.
34. **Konkursa otrā kārtā:** daļēji strukturēta intervija, kuras laikā komisija izvērtē kandidāta pieredzi, prezentāciju - stratēģisko redzējumu, profesionālās zināšanas saskaņā ar komisijā apstiprinātajiem kritērijiem.
35. Intervijas ar pretendentiem, kuri izvirzīti uz konkursa otro kārtu, notiek slēgtās sēdēs (klātienē vai neklātienē, izmantojot telekonferenci vai videokonferenci). Intervijas laikā komisijas locekļi uzdod visiem pretendentiem vienādus jautājumus vienā un tajā pašā secībā, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu. Ja intervijas laikā komisijas locekļiem rodas papildus jautājumi pretendentam, komisijas locekļi ir tiesīgi uzdot tos.
36. Pretendenti atbild uz komisijas jautājumiem saistībā ar padomes locekļa amatam nepieciešamajām zināšanām un kompetencēm atbilstoši Sabiedrības darbības jomai un prezentē Redzējumu.
37. Intervijas laikā katrs komisijas loceklis izvērtē pretendenta, kas izvirzīts konkursa otrajai kārtai, zināšanu, kompetenču kopumu un atbilstību Sabiedrības padomes locekļa amatam izvirzītajiem kritērijiem, kā arī pretendenta Redzējuma detalizāciju, analītisko dziļumu, stratēģisko dziļumu, izmantotos datus un argumentācijas pamatotību, piešķir atbilstošu punktu skaitu saskaņā ar komisijā apstiprinātajiem vērtēšanas kritērijiem, aizpildot Pretendentu vērtēšanas veidlapu.
38. Pēc konkursa otrās kārtas rezultātu apkopošanas komisija pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
- 38.1.izvirzīt ne vairāk kā 3 atbilstošākos pretendētus konkursa trešajai kārtai - padziļinātai kompetenču vērtēšanai, ko nodrošina Kompānija;

- 38.2. nevirzīt noteiktus kandidātus konkursa trešajai kārtai;
- 38.3. noraidīt daļu no pretendentiem vai visus pretendentes, ja komisijas ieskatā neviens no tiem nav saņēmis atbilstošu vērtējumu, kas būtu pietiekams, pretendenta virzīšanai nākamajai atlases kārtai. Komisija informē par to Sabiedrības kapitāldaļu turētāju un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
39. Kompānija sazinās ar tiem pretendentiem, kas ir izvirzīti konkursa trešajai kārtai, lai vienotos par intervijas norises laiku, kā arī lūdz iesniegt papildu iesniedzamos dokumentus, ja tā ir nolēmusi komisija.
40. Komisijas sekretārs informē tos pretendentes, kas pēc komisijas lēmuma, netika izvirzīti konkursa trešajai kārtai, nosūtot atteikumu elektroniski uz pretendenta pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.
41. **Konkursa trešā kārtā:** pretendenti piedalās padziļinātā vadības kompetenču novērtēšanā, kuru veic Kompānija.
42. Kompānija pretendentiem novērtē vienādas vadības kompetences, izmantojot vienādas kompetenču novērtēšanas metodes, kā arī ievāc atsauksmes par tiem.
43. Kompānija iesniedz Komisijai rakstisku argumentētu kopsavilkumu par katru kandidātu, ņemot vērā Sabiedrības padomes locekļa amata kandidātiem izvirzītās prasības un kritērijus, novērtējot kompetences, kā arī prezentē komisijai informāciju par pretendentu vadības kompetenču novērtēšanas rezultātiem un atsauksmēm.
44. Par pretendentiem, kuri izvirzīti konkursa trešajai kārtai, komisijas sekretārs pārbauda informāciju maksātspējas reģistrā (vai nav maksātspējīgs parādnieks, vai nav pasludināts maksātspējas process).
45. Komisija iepazīstas ar kompānijas sagatavoto informāciju, katram kandidātam piešķir vērtējumu, aizpildot Pretendentu vērtēšanas veidlapu, papildus ņem vērā pārbaudēs iegūto informāciju un pēc rezultātu apkopošanas pieņem vienu no šādiem lēmumiem:
- 44.1. iesniegt Sabiedrības kapitāldaļu turētāja pārstāvim vismaz 1 vai 2 atbilstošākās kandidatūras prioritārā secībā Sabiedrības padomes locekļa amatam, galīgā lēmuma pieņemšanai;
 - 44.2. izbeigt konkursu, ja neviens no pretendentiem neatbilst amatam izvirzītajām prasībām, un informēt par to Sabiedrības kapitāldaļu turētāja pārstāvi;
 - 44.3. noraidīt visus pretendentes, tādā gadījumā komisija informē par to Sabiedrības kapitāldaļu turētāja pārstāvi un sniedz priekšlikumus par turpmāko rīcību.
45. Komisijas sekretārs informē konkursa trešās kārtas pretendentu/-us, kas pēc komisijas lēmuma, netika novērtēti, kā visatbilstošākie kandidāti Sabiedrības padomes locekļa amatam, nosūtot atteikumu elektroniski uz pretendenta pieteikumā norādīto elektronisko pasta adresi.

VI. Noslēguma jautājumi

46. Pretendenta neierašanās, nepiedalīšanās kādā no konkursa kārtām iepriekš norunātā laikā un vietā, ja pretendents pirms plānotās tikšanās nav sniedzis informāciju par neierašanās attaisnojošiem iemesliem, uzskatāma par pretendenta kandidatūras atsaukumu.
47. Ja komisijas rīcībā ir informācija, kas varētu liecināt, ka pretendenta reputācija nav nevainojama, komisijai ir pienākums izvērtēt to un pieņemt lēmumu par pretendenta virzīšanu turpmākajam

vērtēšanas procesam. Reputācijas vērtēšana tiek paredzēta katrā konkursa kārtā. Kandidātu var izslēgt no turpmākā vērtēšanas procesa tikai ar vienbalsīgu visu komisijas locekļu lēmumu.

48. Kandidātu vērtēšanas process (piešķirto punktu skaits un komisijas locekļu individuālie vērtējumi, pretendentu vārds, uzvārds un cita identificējoša informācija) ir ierobežotas pieejamības informācija, kas nav izpaužama.
49. Komisija pieņem lēmumu par pretendentu atbilstību izvirzītajām prasībām, pamatojoties uz konkursa atlases kārtās iegūto punktu kopsummam rezultāta. Katrā no Konkursa kārtām komisijas sekretārs veic vērtēšanas lapu apkopošanu un aprēķina vidējo punktu skaitu. Komisija par atbilstošāko atzīst pretendentu, kurš ieguvis augstāko vidējo punktu skaitu visās kārtās kopā. Ja vairāki pretendenti iegūst vienādu punktu skaitu, par atbilstošāko tiek atzīts Pretendents, kurš ieguvis augstāko punktu skaitu konkursa otrajā kārtā (intervijā).
50. Komisija beidz savu darbu ar brīdi, kad pieņemts lēmums un parakstīts protokols par konkursa rezultātiem, un iesniegts priekšlikums Sabiedrības kapitāldaļu turētāja pārstāvim.
51. Nominācijas komisijas locekļi un iesaistītās personas apņemas dzēst visu informāciju par kandidātiem elektroniskajos datu nesējos, darbstacijās, kā arī neuzglabāt materiālus fiziskā veidā pēc kandidāta apstiprināšanas amatā Sabiedrības padomē. Neattiecas uz sekretariāta funkciju pildīšanu.
52. Konkursa laikā pretendentu iesniegtie dokumenti atpakaļ netiek izsniegti.
53. Kandidātu atlases un novērtēšanas procesā iegūtā informācija par pretendentiem netiek nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiek veiktas citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā.

Piemērs valdes locekļa amata kandidātu vērtēšanai veidlapai		
(20)	Kandidātu vērtēšana konkursa I kārtā <i>(Kandidāta atbilstība obligātajām minimālajām prasībām un darba un profesionālā pieredze, tiek veikta dokumentu analīze)</i>	
Kritērija punkti	Kritērijs	Vērtējuma intervāls
0	1. Apliecinājums: 1. Apliecinājums: 1.1. Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtais daļas prasībām, 1.2. ka, ievērojot likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, Pretendents novērsīs iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tiks ievēlēts attiecīgajā amatā, 1.3. ka piekrīt valsts amatpersonas statusam un tam noteiktajiem ierobežojumiem. 1.4. na v iemesla pamatotām šaubām par manu nepamatotu reputāciju. <i>(Vai Pretendents kopā ar pieteikumu Konkursam ir parakstījis un iesniedzis nemainītu Apliecinājuma redakciju?)</i>	jā/nē
0	2. Izglītība (pretendenti atbilstību izvirzītajai prasībai apliecina iesniedzot izglītību apliecinājošu dokumentu kopijas) Ir iegūta a akadēmiskā a ugstākā vai otrā līmeņa profesionālā a ugstākā izglītība (finansēs, ekonomikā, grāmatvedībā vai uzņēmējdarbības vadībā, kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu valdes locekļa pienākumus <i>Sabiedrībā</i>), ja ā rzemēs iegūta izgl., tad izziņa no Augst.izgl. centra par izglītības pielīdzināšanu.	atbilst/ neatbilst
0	3. Valodu prasmes	
	3.1. Angļu va lodas prasmes ne zemākas par B2 līmeni (ir norādīts CV).	ir/na v
	3.2. Valsts va lodas prasmes ne mazākas par C1 līmeni (ja izglītība nav iegūta latviešu val., tad ir norādīts CV vai iesniegta valsts valodas prasmi a pliecinoša dokumenta kopija).	ir/na v
0	4. Darba pieredzes minimālās prasības (atbilst vismaz vienam no 4.1.-4.2.)	
	4.1. visma z triju ga du nepārtraukta pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā <i>Sabiedrības</i> darbības jomā vai 4.2. visma z triju ga du pieredze valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā, kas nodrošina kompetences un zināšanas, kuras nepieciešamas, lai profesionāli pildītu valdes locekļa uzdevumus konkrētajā amatā.	atbilst/ neatbilst
0	5. Pieredze finanšu vadības jautājumos (Pieteikumā vai CV norādīti pienākumi, kas saistīti ar finanšu vadību)	atbilst/ neatbilst
16	6 Darba un profesionālā pieredze par pēdējiem 10 gadiem, tiek vērtēta tikai minimālajām, izslēdzošajām prasībām atbilstošajiem kandidātiem (ja kādā no 6.punkta apakšpunktā norādītā nav pieredze, tad attiecīgi konkrētā apakšpunktā 0 punkti):	
	a) pieredze ar valdes vai padomes darbā vidējā vai lielā uzņēmumā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi - 2 punkti, pieredze tiek pārbaudīta Uzņēmumu reģistra datu bāzēs);	0-2 punkti
	b) pieredze 3 un vairāk ga di valdes loceklim līdzvērtīgā vadošā amatā lielā un vidējā kapitālsabiedrībā (3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, virs 7 gadiem - 2 punkti);	0-2 punkti
	c) pieredze 3 un vairāk ga di struktūrvienības departamenta vadītāja amatā lielā un vidējā kapitālsabiedrībā (>3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, virs 7 gadiem - 2 punkti);	0-2 punkti
	d) pieredze uzņēmumā, kura obligācijas var iegādāties biržā vai darba pieredze starptautiskā uzņēmumā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi - 2 punkti);	0-2 punkti
	e) pieredze pārmaiņu vadībā un inovāciju ieviešanā (2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi - 2 punkti);	0-2 punkti

	f) pieredze darbā ar starptautiskajiem finanšu pārskatu standartiem (<i>nav - 0, ir - 1, ir atbilstošs sertifikāts - 2 punkti</i>).	0-2 punkts
	g) pieredze _____ jomā (<i>2 līdz 3 gadi - 0,5 punkti, virs 3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, vairāk kā 7 gadi - 2 punkti</i>);	0-2 punkti
	h) pieredze jautājumos par _____ jomas procesiem (<i>>3 līdz 5 gadi - 1 punkts, virs 5 līdz 7 gadi - 1,5 punkti, virs 7 gadiem - 2 punkti</i>);	0-2 punkti
4	7. Sasniegumi (<i>īstenoti projekti, sasniegti augsti finanšu rezultāti, sasniegti izaicinoši uzņēmuma attīstības mērķi, u.c.</i>) un vispārējs kandidāta pieteikuma vērtējums. (Informācija no iesniegtā pieteikuma un tam pievienotajiem dokumentiem, tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.): (<i>4 punkti - augsti sasniegumi un rezultāti profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota un augsta motivācija, 2-3 punkti - ir sasniegumi profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota motivācija, 0-1 punkts - sasniegumi profesionālajā karjerā nav būtiski vai nav norādīti, motivācija nav norādīta vai daļēji pamatota, iesniegtā informācija nav precīza</i>).	0-4 punkti
0	8. Nevainojama reputācija (tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.) - Ir apliecinājums par nevainojamu reputāciju, kas nozīmē, ka nav iemesla pamatošām šaubām par personas nevainojamu reputāciju un nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo. _____ veicis kandidāta reputācijas izpēti digitālajā vidē un publiskajā telpā nav atrasta nekāda informācija par iespējamajiem riskiem nevainojamai reputācijai. <i>Gadījumā, ja kandidāta reputācijas izpēte digitālajā vidē un publiskajā telpā _____ ir konstatējis riskus nevainojamai reputācijai, to norāda nominācijas komisijai un tas tiek pārbaudīts tālākajā atlases procesā.</i>	atbilst/ neatbilst

(56)	Kandidātu vērtēšana konkursa II kārtā (<i>Daļēji strukturētā intervija ar katru kandidātu un kandidāta prezentācija (Redzējums).</i>)	
Kritērija punkti	Kritērijs	Vērtējuma intervāls
2	9. Motivācija (<i>kandidāta motivācija ieņemt padomes locekļa amatu un tā atbilstība darba saturam un izvirzītajiem mērķiem</i>): - augsta motivācija un tā atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem (<i>2 punkti</i>); - vidēja motivācija un tā daļēji atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem (<i>1 punkts</i>); - nav motivācijas (<i>0 punkti</i>).	0-2 punkti
10	10. Kandidāta prezentācija (stratēģiskais redzējums finanšu jautājumu un audita jomā par Sabiedrības galvenajiem nākotnes izaicinājumiem) a) ļoti labi (kandidāts veicis pamatīgu “mājasdarbu”, piedāvā ne tikai prioritāšu izklāstu, bet sniedz pragmatiskus un inovatīvus priekšlikumus to īstenošanai; publiskā telpā pieejamie risinājumi netiek vērtēti kā pretendenta piedāvājums) (<i>7-10 punkti</i>); b) daļēji (kandidāts ir iedziļinājies, izpētījis situāciju un prezentācija sekmīgi atspoguļo galvenās prioritātes, bet nav problēmas risinājums kopumā) (<i>3-6 punkti</i>); c) virspusīgi (attīstības redzējums vispārīgs apraksts, nav problēmas nav piedāvāts risinājums) (<i>0-2 punkti</i>).	0-10 punkti
5	11. Prasmes prezentēt, argumentēt, pārliecināt, veidot konstruktīvu diskusiju: a) spēj pārliecināt, argumentēt un skaidri formulēt savu redzējumu, radīt vīziju, iesaistošs, aizraujošs stāstījums, saturiski pamatots & pārliecinošas atbildes uz jautājumiem (<i>5 punkti</i>); b) prezentē saturiski labi, labi argumentē savu viedokli, bet pietrūkst emocionālā ekspresija / āķīgāki jautājumi “izsit” no līdzsvara un atbildes nav pārliecinošas (<i>4 punkti</i>); c) prezentē saturiski labi, bet prezentēšana ir “sausā”, apjūk pie konfrontācijas vai neordinārākiem jautājumiem (<i>3 punkti</i>); d) stāstījums saturiski ir skaidrs, bet sajūta, kandidāts nerūpējas par to, lai veidotos kontakts ar auditoriju un ka atbildot uz jautājumiem, kandidātam ir vienaldzīgi kādu iespaidu viņš atstās (<i>2 punkti</i>); e) stāstījums saturiski skaidrs, bet klausoties kandidātu ir grūti noturēt uzmanību (<i>1 punkts</i>); f) kandidāts nerada nekādu interesi, grūti saprast galveno domu stāstījumā, stundu gara saruna šķīta kā piecas stundas gara (<i>0 punkti</i>).	0-5 punkti
39	12. Profilspecifiskās zināšanas un pieredze - ar kompetenci finanšu jautājumu un audita jomā, risku vadības un iekšējās kontroles sistēmas jomā	

<p>12.1. izpratne un pieredze finanšu un vadības grāmatvedības ja utājumos, kā arī starptautisko un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos, kā arī starptautisko un vietējo grāmatvedības standartu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sa režģītās situācijās (6-7 punkti); - ir intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vismaz vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti); - ir pieredze finanšu un vadības grāmatvedības ja utājumos un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, bet intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). 	0-7 punkti
<p>12.2. izpratne un pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un iekšējā audita jautājums:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sa režģītās situācijās (6-7 punkti); - ir intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai iekšējā audita jautājumos, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti); - ir pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai iekšējā audita jautājumos, bet intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). 	0-7 punkti
<p>12.3. izpratne un pieredze uzņēmējdarbības plānošanā, iepirkumu procesu organizēšanas, pārvaldības un kontroles jautājums:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sa režģītās situācijās (6-7 punkti); - ir intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmējdarbības plānošanā un iepirkumu procesu organizēšanā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti); - ir pieredze uzņēmējdarbības plānošanā un iepirkumu procesu organizēšanā, bet intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). 	0-7 punkti
<p>12.4. izpratne investīciju piesaistes jautājums un pieredze investīciju projektu realizācijā:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājums un pieredze lielu investīciju projektu (≥ 5 milj. EUR) realizācijā, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sa režģītās situācijās (5-6 punkti); - ir intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājums un pieredze investīciju projektu realizācijā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-4 punkti); - ir izpratne investīciju piesaistes jautājums, bet intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). 	0-6 punkti
<p>12.5. zināšanas un izpratne par _____ jomām:</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sa režģītās situācijās (4-5 punkti); - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti); - intervija s laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts). 	0-5 punkti

	<p>12.6. zināšanas un izpratne par valsts kapitālsabiedrību darbību, korporatīvo pārvaldību (OECD):</p> <ul style="list-style-type: none"> - intervija laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību saņēmējās situācijās (4-5 punkti); - intervija laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti); - intervija laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts). 	0-5 punkti
	<p>12.7. pieredze sadarboties, prezentēt uzņēmuma viedokli ārējām ieinteresētām pusēm un/vai medijiem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sekmīga pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē, spēja ietekmēt sabiedrības viedokli par uzņēmumam svarīgiem procesiem, pieredze ar medijiem (2 punkts); - ir pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē (1 punkts); - nav pieredzes ar medijiem (0 punkti). 	0-2 punkti
0	<p>13. Angļu valodas prasmes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - angļu valodā spēj izteikties par dažādiem tematiem, piemērotus vārdus un izteicienus īpaši nemeklējot (atbilst); - ir angļu valodas pamatināšanas, spēj uzturēt vienkāršu dialogu, bet valodas prasme nav pietiekama (neatbilst). 	atbilst/ neatbilst

(24)	Kandidātu vadības kompetenču vērtēšana III kārtā (Kompetenču intervijas un personības tests.)		
Kritērija punkti	Kritērijs	Vērtējuma intervāls	Piezīmes
24	<p>14. Vadības kompetences (komandas vadīšana, stratēģiskais redzējums, lēmumu pieņemšana un atbildība, orientācija uz attīstību)</p> <p>14.1. Komandas vadīšana (Vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu saņemšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai.)</p> <p><u>- risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanu;</u> (- 3 punkti - risina konfliktus, izmanto šādas problēmsituācijas kā iespēju komandai kaut ko mācīties; - 2,2 punkti - meklē & atrod risinājumus problēmsituācijās; - 1,5 punkti - Meklē vainīgos, bet nemeklē risinājumu problēmsituācijai; - 0,7 punkti - Izvairās no konfliktiem, neiesaistās konfliktu risināšanā; - 0 punkti - Ar autoritāru vadības stilu grauj organizāciju.)</p>	0-3 punkti	
	<p><u>- iedvesmo citus kopīgā darbam, aktīvi iesaistoties.</u> (- 3 punkti - Ir pierādījis, ka spēj veidot stipras un lojālas, motivētas komandas vairākās organizācijās. Viņa komandas cilvēki ir paaugstināti amatā vai arī organizācijā citos departamentos; - 2,2 punkti - Palīdz kolēģiem veidot veiksmes stāstus un pieredzi, lai citi kolēģi to redzētu un arī attīstītu savas prasmes un pārlicību. Nodrošina regulāru atgriezenisko saiti (gan kritisku, gan pozitīvu); - 1,5 punkti - Veicina komandas iesaisti, bet vilcinās ar negatīvas atgriezeniskās saites saņemšanu vai arī sniedz atzīni vai uzslavu dažiem komandas biedriem; - 0,7 punkti - Neveicina komandas iesaisti. Nerūpējas par motivēšanu ("tas ir atalgojuma jaut."); - 0 punkti - autoritārs vadības stils, neiedziļinās padoto problēmās.)</p>	0-3 punkti	

	<p>14.2. Stratēģiskais redzējums (Spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju.) <u>- spēja analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums):</u> (-3 punkti - spēja analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums - 5 un vairāk gadi); -2,2 punkti - spēja analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (redzējums 1 līdz 5 gadi); -1,5 punkti - spēja analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību, nozares kontekstā (redzējums līdz 1 gadam); -0,7 punkti - spēja analizēt tikai radušās problēmas kapitālsabiedrības/organizācijas kontekstā, skatās uz risinājumiem īstermiņā; -0 punkti - nespēja vai neanalizē kapitālsabiedrības/organizācijas darbību.)</p>	0-3 punkti	Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1.
	<p><u>- spēja plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas.</u> (- 3 punkti - vadītājs visa uzņēmuma jaunās stratēģijas izstrādi, spējot šajā procesā iesaistīt padotus un kolēģus un sekmīgi īstenojot jauno stratēģiju; - 2,2 punkti - identificējis jaunu stratēģisko virzienu, ar skaidrām atšķirībām no esošās stratēģijas, sekmīgi plānojis tā ieviešanu organizācijā, plaši skaidrojot izmaiņu būtību un labumus; - 1,5 punkti - identificē jaunu stratēģisko virzienu un pārveido to iestādes darbības prioritātēs, bet to dara, neiesaistot citus kolēģus vai padotus; - 0,7 punkti - īsteno esošo stratēģisko vīziju savas atbildības (funkcijas) jomā, vai sekojis grupas uzņēmuma strat. vadlīnijām; - 0 punkti - nav spilgta piemēra, kur veidojis stratēģiju.)</p>	0-3 punkti	Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1.
	<p>14.3. Lēmumu pieņemšana un atbildība (Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem.) <u>- spēja pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus:</u> (-3 punkti - spēja patstāvīgi pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija. Pieņem arī nepopulārus lēmumus; - 2,2 punkti - spēja patstāvīgi pieņemt lēmumus īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija; - 1,5 punkti - spēja patstāvīgi pieņemt lēmumus laikā, pirms tam izpētot nepieciešamo informāciju; - 0,7 punkti - nepieciešams atbalsts lēmumu pieņemšanā, mēdz kavēties ar lēmumu pieņemšanu; - 0 punkti - nav spējīgs patstāvīgi pieņemt lēmumus.)</p>	0-3 punkti	Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1.
	<p><u>- spēja uzņemties iniciatīvu. Spēja uzņemties iniciatīvu, rīkojas, raugoties uz priekšu 5 un vairāk gadus.</u> (- 3 punkti - ir iniciatīvu piemēri, kas devuši organizācijai konkurences priekšrocības /ģenerējušas rezultātu ilgtermiņā; - 2,2 punkti - ir iniciatīvas, tās ir devušas rezultātus īstermiņā; - 1,5 punkti - ir iniciatīvas, bet organizācijai nenozīmīgās jomās un/vai nav sekmīgu rezultātu piemēru; - 0,7 punkti - vājš enerģijas līmenis, "plūst pa straumi", sadarbojas ar citiem, bet nelabprāt pats iniciē jaunas lietas; - 0 punkti - nav vilkmes.)</p>	0-3 punkti	Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1.
	<p>14.4. Orientācija uz attīstību (Vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli saasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos saņemtu. Spēja saskaņot, novērtēt un radīt jaunas iespējas organizācijas attīstībai un tās īstenošanai.) <u>- izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai saņemtu mērķus:</u> (- 3 punkti - ieviesis inovācijas, var nosaukt KPI, ko tās uzlabojušas; - 2,2 punkti - ieviesis labās prakses piemērus, veicina darbinieku vēlmi mācīties ir proaktivitāte un iniciatīva; - 1,5 punkti - ieviesis labās prakses piemērus, bet nav KPI, kas liecinātu, ka tas novedis pie sekmīga rezult., un nav ietekme uz kopējo uzņēmuma rezultātu; - 0,7 punkti - var nosaukt labās prakses piemērus, ko dara citi, bet nav tos ieviesis pats;</p>	0-3 punkti	

	- 0 punkti - neinteresējas par attīstību.)		
	- analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti. (- 3 punkti- pārliecinoši pierādījumi tam, ka vairākkārt viņa vadītās struktūrvienības darbojušās efektīvi un sasniegušas KPI; - 2,2 punkti- izveidojis skaidru sistēmu - kā padotie var strukturēt darbu, paaugstināt efektivitāti; - 1,5 punkti- prioritizē, fokusē darbu, lai sasniegtu rezultātu, pats sasniedzis plānotos efektivitātes KPI; - 0,7 punkti- pārspilēti sarežģīta sistēma - kā analizēt sniegumu, lai nonāktu pie rezultāta; - 0 punkti - nav struktūras, nav sistēmas - kā analizēt rezultātus.)	0-3 punkti	

Paraugs padomes locekļa amata kandidātu vērtēšanai konkursa I kārtā (II. un III. kārtā ir vienāda ar valdes locekļa amata kandidāta vērtēšanas veidlapu)			
Kritērija punkti	Kritērijs	Vērtējuma intervāls	
Kandidātu vērtēšanu konkursa I kārtā (Kandidāta atbilstība obligātajām minimālajām prasībām un datba un profesionālā pieredze, tiek veikta dokumentu analīze)			
0	1. Apliecinājums: 1.1. Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtās daļas prasībām, 1.2. ka ievērojot likuma “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta piektā daļā noteiktos ierobežojumus, Pretendents novērsīs iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tiks ievēlēts atbilstīgajā amatā, 1.3. par atbilstību likuma “Par valsts noslēpumu” 9. panta . (Vai Pretendents kopā ar pieteikumu Konkursam ir parakstījis un iesniedzis Apliecinājumu?)	jā/nē	
0	2. Izglītība (pretendenti atbilstību izvirzītajai prasībai apliecina iesniedzot izglītību apliecinājošu dokumentu kopijas) (Ir iegūta akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība (inženierzinātņu, ekonomikas, uzņēmējdarbības, vadības zinātņu, finanšu, informācijas tehnoloģiju vai citā pielīdzināmā jomā), ja ārzemēs iegūta izgl. tad izziņa no Augst.izgl. centra - izgl. pielīdz..)	atbilst/ neatbilst	
0	3. Valodu prasmes		
	3.1. Angļu va lodas prasmes ne zemākas par B2 līmeni (ir norādīts CV).	ir/nav	
	3.2. Valsts va lodas prasmes ne mazākas par C1 līmeni (ir norādīts CV, ja izglītība nav iegūta latviešu val.).	ir/nav	
0	4. Darba pieredzes minimālās prasības (pēdējo 10 gadu laikā)		
	4.1. Vismaz triju gadu pieredze vidējas vai lielas kapitālsabiedrības valdes vai padomes locekļa amatā.		
	4.2. Vismaz triju gadu pieredze vadošā amatā valsts vai pašvaldības institūcijā, kas atbildīga par nozares politikas veidošanu vai īstenošanu.		
	4.3. Vismaz piecu gadu pieredze vadošā akadēmiskā personāla amatā (a sociētais profesors, profesors, vadošais pētnieks), kas ietver arī pētniecību un zinātniskās _____ jomā.	atbilst/ neatbilst	
0	5. Darba pieredzes prasība pēdējo 10 gadu laikā - vismaz 3 gadu darba pieredze _____ jomā, komandas vadībā, iesaistīto pušu vadībā (ir norādīts CV un/vai pieteikuma vēstulē).	atbilst/ neatbilst	
20	6. Darba un profesionālā pieredze pēdējo 10 gadu laikā (tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.), ja kādā no 6.punkta apakšpunktā norādītā nav pieredze, tad attiecīgi konkrētā apakšpunktā 0 punkti):		
	a) pieredze padomes darbā vidējā vai lielā kapitālsabiedrībā (>3 līdz 5 gadiem – 1 punkts, >5 līdz 7 gadiem – 2 punkti, vairāk par 7 gadiem - 3 punkti);	0-3 punkti	

	b) pieredze valdes darbā vidējā vai lielā kapitālsabiedrībā (>3 līdz 5 gadiem – 1 punkts, >5 līdz 7 gadiem – 1,5 punkti, vairāk par 7 gadiem – 2 punkti);	0-2 punkti
	c) pieredze biržā kotētā uzņēmumā vai uzņēmumā, kas emitē obligācijas (no 1 līdz 3 gadiem – 0,5 punkts, >3 līdz 5 gadiem – 1 punkts, >5 līdz 7 gadiem – 1,5 punkti, vairāk par 7 gadiem – 2 punkti);	0-2 punkti
	d) starptautiskā uzņēmumā (no 1 līdz 3 gadiem – 0,5 punkts, >3 līdz 5 gadiem – 1 punkts, >5 līdz 7 gadiem – 1,5 punkti, vairāk par 7 gadiem – 2 punkti);	0-2 punkti
	e) vadošā amatā valsts vai pašvaldības institūcijā, kas atbildīga par _____ jomas nozares politikas veidošanu vai īstenošanu (>3 līdz 5 gadiem – 1 punkts, >5 līdz 7 gadiem – 1,5 punkti, vairāk par 7 gadiem – 2 punkti); (vadošs amats: iestādes vadītājs vai tā vietnieki)	0-2 punkti
	f) vadošā akadēmiskā personāla amatā, kas ietver arī pētniecību un zinātniskās publikācijas _____ vai _____ jomā (>5 līdz 7 gadiem – 1 punkts, vairāk par 7 gadiem – 2 punkti);	0-2 punkti
	g) izcilība un starptautiska atpazīstamība pētniecībā - Hirša indekss (aprēķinam izmantojot publikācijas SCOPUS un Web Of Science datu bāzes) (līdz 10 – 1 punkts; vairāk par 10 – 2 punkti);	0-2 punkti
	h) pieredze lielu (≥ 5 milj. EUR) investīciju projektu plānošanā, izstrādē un realizēšanā (> 3 līdz 5 gadiem – 0,5 punkti, >5 līdz 7 gadiem – 1 punkts);	0-1 punkts
	i) pieredze uzņēmumu, komandas vadībā un iesaistīto pušu vadībā (>3 līdz 5 gadiem – 0,5 punkti, >5 līdz 7 gadiem – 1 punkts).	0-1 punkts
6	7. Sasniegumi (īstenoti projekti, sasniegti augsti finanšu rezultāti, sasniegti izaicinoši uzņēmuma attīstības mērķi, u.c.) un vispārējs kandidāta pieteikuma vērtējums. (Informācija no iesniegtā pieteikuma un tam pievienotajiem dokumentiem, tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.): (5-6 punkti - augsti sasniegumi un rezultāti profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota un augsta motivācija, 3-4 punkti - ir sasniegumi profesionālajā karjerā un attiecīgā amata profila kompetences jomās, pamatota motivācija, 0-2 punkts - sasniegumi profesionālajā karjerā nav būtiski vai nav norādīti, motivācija nav norādīta vai daļēji pamatota, iesniegtā informācija nav precīza).	0-6 punkti
0	8. Nevainojama reputācija (tiek pārbaudīta tikai kandidātiem, kuriem ir atbilstība 1.-5.) - Ir apliecinājums par nevainojamu reputāciju, kas nozīmē, ka nav iemesla pamatotām šaubām par personas nevainojamu reputāciju un nav pierādījumu, kas liecinātu par pretējo. _____ ir veicis kandidāta reputācijas izpēti digitālajā vidē un publiskajā telpā nav atrasta nekāda informācija par iespējamiem riskiem nevainojamai reputācijai. Gadījumā, ja _____ kandidāta reputācijas izpētē digitālajā vidē un publiskajā telpā ir konstatējis riskus nevainojamai reputācijai, _____ to norāda nominācijas komisijai un tas tiek pārbaudīts tālākajā atlases procesā.	atbilst/ neatbilst

Pielikums Nr. 7, Nominācijas procesa laika grafika paraugs

N.p.k.	Process	Datums	Atvēlētais laiks
0.	<u>Kapitāla daļu turētāja pārstāvja parakstīts rīkojums vai padome lēmums</u> par nominācijas komisijas izveidi - nominācijas komisija uzsāk darbu	20.11.2020.	
1.	Nominācijas procesa dokumentācijas, t.i. 1. Nolikums (t.sk. – novērtēšanas kārtība); 2. kandidātu vērtēšanas kritēriji un vērtēšanas veidlapa; 3. sludinājums; 4. publicējamā informācija par nominācijas procesa uzsākšanu; 5. nominācijas procesa laika grafiks	27.11.2020.	1 ned.
2.	Komisijas 1. sēde vai sēdes – nominācijas procesa dokumentācijas saskaņošana un apstiprināšana	04.12.2020.	1 ned.
3.	Sludinājuma un informācijas par nominācijas procesa uzsākšanu publicēšana	09.12.2020.	3 d.d.
4.	Pretendentu pieteikumu iesniegšana	līdz 30.12.2020.	3 ned.
5.	Visu kandidātu iesniegto pieteikumu apkopošana un atbilstības pārbaude obligātajām minimālajām prasībām, kā arī kopsavilkuma nosūtīšana Komisijai.	08.01.2021.	5 d.d. un 3 d.d. līdz sēdei
6.	Komisijas sēde – konkursa 1. kārtas - saraksta un informācijas par visu kandidātu pieteikumiem izskatīšana un lēmuma pieņemšana par konkursa 2. kārtu	13.01.2021.	1 d.d.
7.	Kandidātiem tiek paziņots par 1. kārtas rezultātiem un nepieciešamību iesniegt savu prezentāciju/Redzējumu 5 d.d. laikā	14.01.2021.	5 d.d.
8.	Komisijai tiek nosūtītas kandidātu prezentācijas/Redzējumi, lai būtu iespēja iepazīties pirms sēdes	21.01.2021.	2 d.d. līdz sēdei
9.	Komisijas sēdes - konkursa 2. kārtas – daļēji strukturēta intervija un kandidāta Redzējuma prezentācija; (≤5 kand.)	26.01.2021. un 27.01.2021.	2 d.d.
10.	Rezultātu apkopošana un Komisijas lēmuma pieņemšana par konkursa 3. kārtu, Kompānija vienojas ar kandidātiem par interviju laikiem	līdz 29.01.2021.	2 d.d.
11.	Konkursa 3. kārtas - Kompānija organizē vadības kompetenču intervijas Pretendentiem (≤3) un ievāc atsauksmes, sagatavo un iesniedz rezultātu apkopojumu.	05.02.2021.	7 d. (intervijām un aprakstu/rezultātu sagatavošanai)
12.	Komisijai tiek nosūtītas kandidātu vadības kompetenču interviju rezultāti, lai būtu iespēja iepazīties pirms sēdes	08.02.2021.	2 d.d. līdz sēdei

13.	<u>Komisijas sēde</u> – konkursa 3.kārta - Kompānija prezentē vadības kompetenču vērtēšanas rezultātus un Komisija pieņem gala lēmumu	<i>10.02.2021.</i>	1 d.d.
14.	Konkursa gala rezultāta un publiskojamās informācijas par kandidātu novērtēšanas procesu iesniegšana <u>valsts kapitāldaļu turētājam vai padomei</u>	<i>12.02.2021.</i>	2 d.d.
Nominācijas komisija beidz savu darbu ar brīdi, kad pieņemts lēmums un parakstīts protokols par konkursa rezultātiem, un iesniegts priekšlikums kapitāldaļu turētāja pārstāvim vai padomei.			

Kopējais nominācijas procesa laiks ~2,5 mēneši no komisijas izveides.

Pielikums Nr. 8, Dzīves gājuma un darba pieredzes apraksta (Curriculum Vitae) veidlapas paraugs

PERSONAS DATI

- Vārds uzvārds
- Personas kods
- Tālruna numurs, kuru var izmantot saziņai ar Jums
- E-pasta adrese

DARBA PIEREDZE

[Ja Jūsu darbapieredze ir ilgāka par 15 gadiem, sniedziet informāciju par darbu uzņēmumos ne vairāk kā par pēdējiem 15 gadiem. Lūdzu, veidojiet atsevišķu sadaļu katrai darba pieredzei. Sāciet ar jaunākajiem datiem.]

Ierakstiet laika periodu (no mm/gggg – līdz mm/gggg)	Norādiet profesijas vai ieņemamā amata nosaukumu
	<ul style="list-style-type: none"> • Darba vietas nosaukums un atrašanās vieta (<i>intēmeta vietnes adrese, ja pieejama, kā arī lūgums norādīt pilsētu un valsti, ja esat strādājis ārpus Latvijas</i>) • Nozare, darbības joma, • Galvenie darba pienākumi, • Apgrozījums (pēdējā gada laikā, kad Jūs strādājāt uzņēmumā), • Bilances summa (pēdējā gada laikā, kad Jūs strādājāt uzņēmumā), • Darbinieku skaits uzņēmumā (pēdējā gada laikā, kad Jūs strādājāt uzņēmumā), • Norādiet, ja uzņēmums ir biržā kotēts / starptautisks / eksportējošs • Jūsu tiešā padotībā esošo darbinieku skaits, • Vaļības līmenis, kam atskaitījāties par darba rezultātu, • Lēmumu pieņemšanas / atbildības vai kompetences jomas, • Galvenie sasniegumi (lūgums uzskaitīt vismaz 2-5) • Aiziešanas iemesls, • Cita, Jūsuprāt, nozīmīga informācija.

Pieredze darbā ar projektiem

- Lūdzu, norādiet pieredzi raksturojošus projektus, t.sk. investīciju apjomu.

IZGLĪTĪBA

[Veidojiet atsevišķu sadaļu katrai apgūtajai izglītības programmai. Sāciet ar jaunākajiem datiem.]

Ierakstiet laika periodu (no - līdz)	Ierakstiet izglītības dokumenta / piešķirtās kvalifikācijas nosaukumu
	Norādiet izglītības iestādes nosaukumu un atrašanās vietu (<i>valsti, ja nepieciešams</i>)
	▪
	▪

PRASMES

[Izdzēsiet neaizpildītās iedaļas.]

Dzimtā valoda Norādiet dzimto/-ās valodu/-as

(pamatojoties uz Eiropas vienoto valodu prasmes līmeņa noteikšanas sistēmu)

Citas valodas	SAPRATNE		RUNĀŠANA		RAKSTĪŠANA
	Klausīšanās	Lasīšana	Dialogs	Monologs	
Angļu valoda	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni
Ierakstiet piešķirtā valodas diploma vai apliecības nosaukumu. Ja iegūtā izglītība atbilst noteiktam līmenim, norādiet to.					
Ierakstiet valodu	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni	Norādiet līmeni

Ierakstiet piešķirtā valodas diploma vai apliecības nosaukumu. Ja iegūtā izglītība atbilst noteiktam līmenim, norādiet to.

Organizatoriskās/ vadības prasmes *[Aprakstiet savas organizatoriskās/ vadības prasmes.]*

Citas prasmes *[Aprakstiet citas konkrētajam gadījumam atbilstošas prasmes, kas netika minētas iepriekš.]*

PAPILDU INFORMĀCIJA

Lūdzu, norādiet atbilstošo, ja ir :

- Publikācijas
- Prezentācijas forumos,
konferencēs
- Apbalvojumi
- Daļība biedrībās, organizācijās
(izņemot reliģiskās, politiskās
organizācijas)
- Nozīmīgi sertifikāti
- Cita informācija

ATSAUKSMJU SNIEDZĒJI (sadarbība pēdējos 5 gados)

[Norādiet vismaz 3 kontaktus - vārds, uzvārds, kapitālsabiedrības/ institūcijas nosaukums, iņemamais amats, mob.tāl:]

APLIECINĀJUMS

Saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma [31.panta ceturtais daļas](#) vai [37. panta ceturtais daļas](#) prasībām es, kandidāts/-e uz _____ valdes vai padomes locekļa amatu,

/vārds, uzvārds/

apliecinu,

ka atbilstu kandidātam izvirzāmajām obligātajām prasībām, proti:

1. man ir augstākā izglītība;
2. neesmu bijis/-usi sodīts/-a par tīšu noziedzīgu nodarījumu vai arī sodāmība par tīšu noziedzīgu nodarījumu noņemta vai dzēsta;
3. man nav atņemtas tiesības veikt noteiktu vai visu veidu komercdarbību vai citu profesionālo darbību, pamatojoties uz kriminālprocesa ietvaros pieņemtu nolēmumu;
4. par mani nav pasludināts maksātnespējas process;
5. šobrīd un pēdējo 24 mēnešu laikā neesmu bijis/-usi politiskās partijas vai politisko partiju apvienības amatpersona, kura īsteno politiskās partijas vai politisko personu apvienības vadību, tai skaitā pieņem tās vārdā lēmumus vai īsteno pārstāvību (piemēram, valdes loceklis, vadītājs, prezidents, priekšsēdētājs, ģenerālsēkretārs).
6. *(ja attiecināms)* likuma "Par valsts noslēpumu" 9. panta prasībām;

kā arī piekrītu:

7. ievērot likuma „Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā” 7. panta piektajā daļā noteiktos ierobežojumus un novērsīšu iespējamās interešu konflikta situācijas, ja tikšu ievēlēts padomes locekļa amatā;
8. valsts amatpersonas statusam un tam noteiktajiem ierobežojumiem;
9. ka atbilstu Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma [31. panta sestās daļas](#) vai [37. panta sestās daļas](#) prasībām, *(izdzēst šo punktu, ja pretendē kā atkarīgais padomes loceklis!)*

un nav iemesla pamatotām šaubām par manu nevainojamu reputāciju.

Apliecinu, ka likumos noteiktajā kārtībā atbildu par iesniegto dokumentu un tajos ietverto ziņu pareizību.

Rīgā, 20 ____ . gada _____

/paraksts/

Parakstīt ar elektronisko parakstu vai ieskenēt parakstītu veidlapu!

Pielikums Nr. 10, Padomes sastāva kompetenču un pieredzes matrica

Piemērs

Nr. p. k.	Kompetence/ pieredze	Kandidāti				
		1. kandidāts	2. kandidāts	3. kandidāts	4. kandidāts	5. kandidāts
1	Finanšu vadība, grāmatvedība	x				
2	Zināšanas par nozari un pieredze nozarē		x	x		
3	Vadības pieredze, līderība	x				
4	Starptautiskā pieredze					
5	Pieredze starptautisku biznesu attīstībā	x				
6	CEO ¹⁰ , augstākās vadības komandas pieredze					
7	Stratēģijas izstrāde	x	x	x		
8	Stratēģiskā domāšana, informācijas analīze					
9	Korporatīvā pārvaldība					
10	Atbilstības prasību ievērošana					
11	IT/ tehnoloģiju zināšanas	x	x			
12	Mārketinga zināšanas	x				
13	Risku pārvaldība, pieredze šādu sistēmu izstrādē un ieviešanā	x		x		
14	Juridiskās, likumu zināšanas			x		
15	Personāla vadība		x			
16	Pārmaiņu vadība	x	x	x		
17	Pieredze citās padomēs	x				
18	Sabiedriskās attiecības, komunikācija					
[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]	[...]

Avots: BICG padomes locekļu mācību materiāli

¹⁰ No angļu val. *chief executive officer*