

Atklātības ziņojums 2024

EY Latvija

The EY logo, consisting of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font, with a yellow diagonal line above the 'Y'.

Building a better
working world

Saturs

EY vadības vēstījums	3
Par mums.....	6
Juridiskā struktūra, īpašumtiesības un pārvaldība	7
Globālā tīkla darbības organizācija	8
Ilgttermiņa vērtība sabiedrībai	10
Kvalitātes vadības sistēma	14
Mūsu kvalitātes vadības sistēmas komponenti.....	18
Kvalitātes vadības sistēmas risku izvērtēšanas process	19
Pārvaldība un vadība	19
Piemērojamās ētikas un juridiskās prasības.....	21
Klientu attiecību un konkrētu darba uzdevumu akceptēšana un turpināšana	23
Darba uzdevumu izpilde	24
Resursi.....	28
Informācija un komunikācija	35
Kvalitātes vadības sistēmas pārraudzības un trūkumu novēršanas process	35
Kvalitātes atbalsta infrastruktūra	39
Neatkarības nodrošināšana.....	44
Ieņēmumi un atalgojums	48
Finanšu informācija.....	49
Partneru atalgojums	49
1. pielikums. Revidēto sabiedriskas nozīmes uzņēmumu saraksts	51
EY Latvija revidētie sabiedriskas nozīmes uzņēmumi.....	52
2. pielikums. Apstiprinātās EY dalībfirmas	54



EY vadības vēstījums



Diāna Krišjāne
EY Baltics
Revīzijas departamenta
vadītāja, EY Latvija valdes
priekšsēdētāja

Par šo ziņojumu

Piedāvājam iepazīties ar EY Latvija 2024. gada atklātības ziņojumu. Šis ziņojums ir viens no veidiem, kā sniegtam informāciju mūsu revidēto uzņēmumu ieguldītājiem, revīzijas komiteju vadītājiem un locekļiem, regulatoriem un citām ieinteresētajām pusēm.

Mēs pildām Eiropas Savienības Regulā Nr. 537/2014 (turpmāk tekstā – Regula) noteiktos pārskatāmības uzlabošanas uzdevumus un ievērojam Latvijas Republikas Revīzijas pakalpojumu likumu, kas paredz, ka Latvijas revidenti, kuri sniedz revīzijas pakalpojumus sabiedriskas nozīmes uzņēmumiem un organizācijām, katru gadu jāpublicē atklātības ziņojums. EY Latvija 2024. gada atklātības ziņojums ir sagatavots saskaņā ar Regulu un Latvijas Republikas Revīzijas pakalpojumu likumu un sniedz informāciju par finanšu gadu, kas noslēdzās 2024. gada 30. jūnijā, kā arī par nozīmīgiem notikumiem un apstākļiem pēc šī datuma.

Ziņojums aptver un pārsniedz normatīvās prasības un sniedz ieskatu tajā, kā mēs ieguldām kvalitātē un īpašajā EY kultūrā, kā esam apņēmušies pastāvīgi uzlabot savu darbību, lai analizētu gadījumus, kad, iespējams, nav ievēroti augstākie standarti, ko gaidām paši no sevis un kā gatavojamies nākotnē konsekventi nodrošināt augstu kvalitāti, neatkarīgus un objektīvus revīzijas pakalpojumus.

Mūsu apņemšanās nodrošināt revīzijas kvalitāti

Biznesa pasaulē ļoti svarīga ir uzticēšanās un pašāvība. Mūsu revīzijas praksei ir izšķiroša loma, lai aizsargātu sabiedrības uzticēšanos un pašāvību kapitāla tirgiem, kas savukārt veicina ieguldījumus un ekonomisko izaugsmi. Augstas kvalitātes revīzijas pakalpojumu sniegšana ir mūsu galvenais mērķis, kā vadmotīvu saglabājot mūsu kopīgo mērķi – veidot labāku biznesa pasauli.

Augstas kvalitātes revīziju veikšana joprojām ir EY galvenā prioritāte un sākas ar neatkarību, objektivitāti un godprātību. Tā ietver profesionālu skepticismu, profesionālo standartu ievērošanu un pienācīgu profesionālo rūpību. Būtisks EY kvalitātes uzlabošanas sistēmas elements ir pamatcēloņu analīze, kas ietver visa tīkla un iesaistes līmeņa jautājumus. EY Latvija vadītāji rūpīgi izvērtē iekšējo un ārējo pārbaudžu laikā izvirzītos jautājumus, lai noteiktu jomas, kurās varētu uzlabot revīzijas kvalitāti.

Ir izstrādāts un tiek īstenots reaģējošu pasākumu kopums, lai novērstu pārbaudēs konstatēto pamatcēloņu visizplatītākās jomas. Kvalitātes vadības sistēmas galvenais aspekts ir reaģēšanas pasākumu izstrāde attiecībā uz pārbaudžu konstatējumiem, kā arī EY personu saukšana pie atbildības, izmantojot EY pārskatatbildības sistēmas. Kā konkrētus reaģēšanas pasākumu piemērus revīzijas izpildes jomā var minēt jaunas vadītas darbplūsmas ieviešanu revīzijas grupām, lai veiktu riska novērtēšanas procesu, un izcilības centru izvērtēšanu sarežģītās revīzijas tēmās.

EY Latvija turpina apzināt jomas, kurās nepieciešami pastāvīgi uzlabojumi, lai paaugstinātu kvalitāti nākamajā līmenī. Ikgadējo kvalitātes vadības sistēmas novērtējumu EY Latvija veica 2024. gada 30. jūnijā. Tika secināts, ka kvalitātes vadības sistēma sniedz pietiekamu pārliecību par to, ka kvalitātes vadības sistēmas mērķi tiek īstenoti. Sīkāka informācija par šo novērtējumu ir pieejama ziņojuma sadaļā **“Kvalitātes vadības sistēma”**.

EY mērķis: labākas biznesa pasaules izveide

EY ir apņēmies piedalīties labākas biznesa pasaules veidošanā.

EY darbinieku veiktās revīzijas vairo uzticību uzņēmējdarbībai un kapitāla tirgiem. EY revidenti kalpo sabiedrības interesēm, veicot augstas kvalitātes un analītiski pamatotas revīzijas atbilstīgi neatkarības, godprātības, objektivitātes un profesionālās skepses principiem.

Tādējādi strauji mainīgajā pasaulē EY organizācija palīdz nodrošināt jaunu vērtību gan EY klientiem un darbiniekiem, gan citām ieinteresētajām pusēm.

All In ir EY globālā stratēģija un mērķis veidot nākotni ar pārliecību un kopā veicināt mērķtiecīgu izaugsmi. Globālā stratēģija radīs jaunu vērtību EY ieinteresētajām pusēm un nostiprinās EY kā profesionālo pakalpojumu līdera pozīciju. Sīkāka informācija par šo globālo stratēģiju un EY revīzijas daudzgadu pārveides ceļu ir pieejama ziņojuma sadaļā **“Kvalitātes atbalsta infrastruktūra”**. Šajā sadaļā arī uzzināsi, kā mēs turpinām stiprināt veidu, kā EY Latvija darba grupas veic revīzijas, lai apmierinātu mainīgās biznesa vajadzības un ieinteresēto pušu vēlmes. Šīs pārveides pamatprincips ir veicināt konsekvenci EY revīzijas metodoloģijas piemērošanā, revīziju pārvaldībā un inovatīvu tehnoloģiju izmantošanā. Šī apņemšanās ietver EY ieguldījumus vairāk nekā 1 miljarda ASV dolāru apmērā nākamās paaudzes revīzijas (Assurance) platformā, kuras mērķis ir stiprināt uzticēšanos, pārredzamību un pārveidi.

EY darbinieku un kultūras nodrošinātā kvalitāte

Esam nelokāmi apņēmies radīt vidi, kurā EY Latvija darbinieki var attīstīties. Tas ietver talantīgu darbinieku piesaisti, apmācību un noturēšanu darbā, kā arī nākotnē nepieciešamo prasmju un pieredzes veidošanu. Vairāk par ieguldījumiem EY darbinieku labbūtībā un attīstībā varat uzzināt ziņojuma sadaļā **“Resursi”**. Mūsuprāt, šie ieguldījumi, izmantojot koučingu, apmācību un papildu atbalstu darba vietā, palīdzēs EY Latvija darbiniekiem iegūt un uzlabot sarežģītās prasmes, kas saistītas ar šodienas revīziju veikšanu, un dos iespēju apzināti plānot savu karjeras izaugsmi un prasmes, lai kļūtu par nākamo līderu paaudzi.

Kvalitāti nodrošina ne tikai tehniskie aspekti, bet arī darbības un uzvedība. EY cenšas uzturēt integritātes un pārskatatbildības kultūru, kurā ikviens tiecas sasniegt visaugstākos standartus. EY kultūru atbalsta EY darbinieki. Mūsu vērtības:

- godprātība, cieņa, spēja strādāt komandā un iekļautība;
- enerģija, entuziasms un drosme uzņemties atbildību;
- spēja veidot attiecības, kuru pamatā ir pareiza rīcība.

Tās sākas ar augstākās vadības attieksmi. Sadaļā **“Pārvaldība un vadība”** varat uzzināt vairāk par EY integritātes kultūru un principiem, kas izklāstīti EY Globālajā rīcības kodeksā.

Šajā ziņojumā mēs atsaucamies uz 2024. gada marta darbinieku noskaņojuma aptaujas (People Pulse Survey) un 2024. gada kvalitātes aptaujas rezultātiem. Abi aptauju veidi ir izplatīti visā pasaulē. Kvalitātes aptaujas rezultāti mūs informē par EY darbinieku uztveri saistībā ar kvalitātes kultūru, tostarp vadības attieksmi, un saistībā ar ikdienas aktivitāšu nodrošināšanu. Darbinieku noskaņojuma aptauja (People Pulse Survey) sniedz ieskatu EY darbinieku pieredzē un jomās, kurās nākotnē varētu būt jāveic ieguldījumi, lai uzlabotu viņu pieredzi un darba vidi.

EY redzējums sabiedrībai un planētai

Tas, kā uzņēmumi risina ilgtspējas jautājumus, ir to noturības neatņemama sastāvdaļa un rada ilgtermiņa vērtību plašam galveno ieinteresēto pušu lokam. Uzņēmuma uzticamību un uzticēšanos tam būtiski ietekmē arī veids, kā tas reaģē uz šiem jautājumiem un ziņo par tiem. EY ir apņēmusies nodrošināt ilgtspēju, samazinot organizācijas oglekļa pēdu un atbalstot klientus ilgtspējas nodrošināšanas jomā. Uzziniet vairāk par to, kā EY darba grupas var palīdzēt organizācijām pārvarēt vides, sociālās un korporatīvās pārvaldības (ESG) pārskatu sarežģītību sadaļā **“Nefinanšu pārskatu sniegšana”**.

EY lepojas, ka ir Apvienoto Nāciju Organizācijas Globālā līguma (ANO GL) dalībnieks, un ir apņēmusies integrēt ANO GL desmit principus, kā arī ANO Ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM) savā stratēģijā un darbā. Tas nozīmē, ka jāturpina dziļāk integrēt atbildību, iekļautību un ilgtspēju ikkatrā EY darbībā.

Īstenojot programmu [EY Ripples](#), EY darbinieki velta laiku uz ilgtspējīgas attīstības mērķiem vērštiem projektiem, lai, apvienojot visa EY tīkla prasmes, zināšanas un pieredzi, sasniegtu kopīgu mērķi – līdz 2030. gadam pozitīvi ietekmētu viena miljarda cilvēku dzīvi.

EY turpina īstenot pašreizējos, 2021. gadā izvirzītos, dekarbonizācijas mērķus un līdz 2025. finanšu gadam 1., 2. un 3. darbības jomā samazinās absolūtās emisijas par 40 % (salīdzinājumā ar 2019. finanšu gada bāzes līmeni), kas atbilst Zinātniski pamatotu mērķu iniciatīvā (Science Based Targets initiative – SBTi) noteiktajam mērķim, proti, maksimālajam globālās sasilšanas temperatūras pieaugumam 1,5 °C apmērā. EY joprojām ir apņēmusies sasniegt “nulles emisiju” mērķi un izstrādā EY zinātniski pamatotā dekarbonizācijas plāna nākamo posmu. Arī EY Latvija piedalās šo mērķu īstenošanā. Plašāku informāciju par EY nākotnes vīziju sk. ziņojuma sadaļā **“Ilgtermiņa vērtība sabiedrībai”** un [2024. gadā nodrošinātā EY vērtība](#).

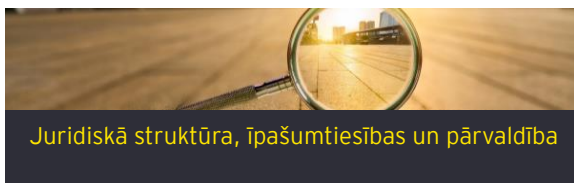
Aicinām visus mūsu sadarbības partnerus, tostarp klientus un ieguldītājus, revīzijas komiteju locekļus un regulatorus, arī turpmāk sadarboties ar mums gan mūsu stratēģijas satvarā, gan saistībā ar jebkuriem šajā ziņojumā minētajiem jautājumiem.



Diāna Krišjāne
SIA “ERNST & YOUNG BALTIC”
Valdes priekšsēdētāja
EY Baltics revīzijas vadītāja



Par mums



Juridiskā struktūra, īpašumtiesības un pārvaldība

SIA Ernst & Young Baltic ir Latvijā reģistrēta sabiedrība ar ierobežotu atbildību un Ernst & Young Global Limited (AK reģistrēta sabiedrība ar dalībnieku galvojuma apmērā ierobežotu atbildību (EYG)) dalībfirma. Šajā ziņojumā sevi dēvējam par "EY Latvija" vai "mēs", "mūsu", "mums". EY apzīmē visu EYG dalībfirmu pasaules tīklu.

EY Latvija pieder Ernst & Young Europe SCRL (sīkāku informāciju sk. tālāk sadaļā "EY Europe SRL") un Baltic Network OU, sabiedrībai ar ierobežotu atbildību, kas saņēmusi licenci revīzijas veikšanai Igaunijā. EY Europe SRL pieder vairāk nekā 90 % Baltic Network OU pamatkapitāla. Pārējā Baltic Network OU pamatkapitāla daļa pieder 27 EY Baltic partneriem. Sīkāka informācija par EY Latvija īpašniekiem ir pieejama Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas uzturētajā revīzijas uzņēmumu reģistrā, kas atrodams tās tīmekļa vietnē: www.lzra.lv.

EY Latvija birojam nav filiāļu vai meitasuzņēmumu, un tā adrese ir Muižas iela 1A, Rīga, LV-1010, Latvija.

EY Latvija pārvaldības struktūras ir:

- kopsapulce – augstākā institūcija;

EY dalībfirmas ir sadalītas trijās ģeogrāfiskajās zonās: Amerika, Āzijas un Klusā okeāna zona un Eiropas, Tuvo Austrumu, Indijas un Āfrikas (EMEIA) zona. Savukārt minētās zonas ir sadalītas reģionos, kuros dalībfirmas apvienotas pēc ģeogrāfiskā principa, izņemot Finanšu pakalpojumu organizācijas (Financial Services Organization) (FSO) reģionus, kuros ietilpst attiecīgās zonas dalībfirmu finanšu pakalpojumu struktūras.

EY Latvija ietilpst EMEIA zonā. EMEIA zonā ir astoņi reģioni. EY Latvija ietilpst Centrālās, Austrumu un Dienvideiropas un Vidusāzijas (CESA) reģionā.

Ernst & Young (EMEIA) Limited (EMEIA Limited) ir Anglijā reģistrēta sabiedrība ar dalībnieku galvojuma apmērā ierobežotu atbildību, un tā ir centrālais uzņēmums, kas koordinē EY dalībfirmas EMEIA zonā. EMEIA Limited atvieglo šo firmu koordināciju un sadarbību starp tām, bet nekontrolē tās. EMEIA Limited ir EYG dalībfirma, tā neveic nekādu finanšu darbību un nesniedz nekādus profesionālos pakalpojumus.

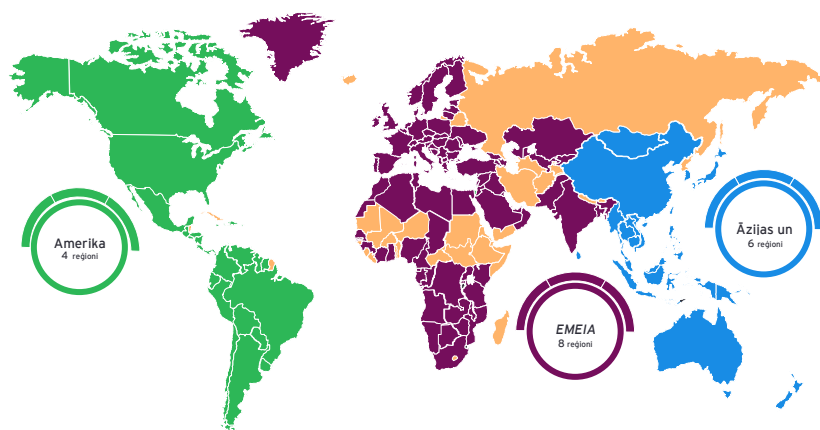
Katrs reģions ievēl Reģionālo partneru forumu (Regional Partner Forum – RPF), kura pārstāvji sniedz konsultācijas un nodrošina apspriežu forumu reģionālajiem vadītājiem. Partneris, kas ievēlēts par RPF prezidējošo partneri, pārstāv reģionu arī Globālajā pārvaldības padomē (Global Governance Council) (sk. 8. lpp.).

Eiropā ir izveidots holdinga uzņēmums EY Europe SRL (EY Europe). EY Europe ir sabiedrība ar ierobežotu atbildību (SRL vai BV), kas atrodas Beļģijā. Tas ir revīzijas uzņēmums, kas reģistrēts Institut des Reviseurs d'Entreprises (IRE-IBR) Beļģijā, taču revīzijas neveic un nesniedz nekādus profesionālos pakalpojumus.

EY Europe ir ieguvis vai plāno iegūt kontroli pār EYG dalībfirmām Eiropas valstīs tik lielā mērā, kādā to pieļauj vietējie tiesību akti un regulējums. EY Europe ir EYG dalībfirma. EY Europe 2019. gada 27. martā ieguva balsstiesības EY Latvija.

EY Europe valdē ir vecākie partneri no EYG dalībfirmām Eiropā. Valde ir tiesīga lemt un atbild par stratēģijas īstenošanu un pārvaldību. EY dalībfirmu partneriem Eiropas Ekonomikas zonā (EEZ) un vairākās citās valstīs pieder EY Europe daļas.

EY zonas, reģioni un valstis*



*2024. gada 1. jūlija dati EY neatrodas oranžā krāsā iezīmētajās valstīs/teritorijās.



Globālā tīkla darbības organizācija

EY ir viens no līderiem pasaules revīzijas, nodokļu konsultāciju, darījumu un uzņēmējdarbības konsultāciju jomā. Kopumā EY vairāk nekā 145 pasaules valstīs nodarbina gandrīz 400 000 cilvēku, kurus vieno apņemšanās veidot labāku biznesa pasauli un kopīgas vērtības, kā arī nelokāma apņēmība nodrošināt augstu pakalpojumu kvalitāti, godprātību un profesionālu skepticismu. Mūsdienīgu globālajā tirgū EY pastāvīgā integrētā pieeja ir sevišķi svarīga, veicot augstas kvalitātes starptautisko uzņēmumu revīziju, kas var ietvert darbu gandrīz jebkurā pasaules valstī.

Šī pastāvīgā integrētā pieeja ļauj EY dalībfirmām pilnveidot un izmantot plašas un dziļas zināšanas un pieredzi, kas nepieciešama šādu daudzveidīgu un sarežģītu revīziju īstenošanai.

EYG koordinē EY dalībfirmu dažādos darbības virzienus un veicina to sadarbību. EYG pakalpojumus nesniedz, taču viens no tā uzdevumiem ir nodrošināt sevišķi augstu EY dalībfirmu sniegto pakalpojumu kvalitāti visā pasaulē. Katra EY dalībfirma ir atsevišķa juridiska persona. Šo uzņēmumu kā EYG dalībfirmu pienākumus un atbildību reglamentē EYG noteikumi un dažādi citi līgumi.

Turpmāk aprakstītā globālās organizācijas struktūra un tās galvenās institūcijas atspoguļo EY kā globālu organizāciju ar vienotu, kopīgu stratēģiju.

Vienlaikus EY tīkls attiecīgajās zonās darbojas arī reģionālā līmenī. Šis darbības modelis ļauj lielāku

uzmanību pievērst ieinteresētajām pusēm reģionos, līdz ar to dalībfirmas var veidot ciešāku sadarbību ar saviem klientiem un citiem biznesa partneriem katrā valstī, vairāk ņemot vērā vietējās vajadzības.



Globālā pārvaldības padome

Globālā pārvaldības padome (GPP) ir EYG galvenā pārvaldes struktūra. Tās sastāvā ir viens vai vairāki pārstāvji no katra reģiona, katras dalībfirmas pārstāvji un neatkarīgie direktori bez izpildpilnvarām (NDBIP). Reģionālos pārstāvjus, kuri neieņem vadošus amatus, ievēl to RPF uz trīs gadu termiņu ar tiesībām tikt pārvēlētiem vēl uz trim gadiem. Taču kopš 2024. gada 1. jūlija EY ASV GPP pārstāvji ir tās ievēlētās valdes locekļi. GPP konsultē EYG politikas un stratēģijas jautājumos, kā arī par dažādiem sabiedrības interešu aspektiem, kas saistīti ar to pieņemtajiem lēmumiem. Pēc globālās vadības (Global Executive) (GV) ieteikuma GPP atsevišķos gadījumos apstiprina lēmumus, kas pieņemti noteiktos jautājumos, kuri varētu ietekmēt EY.



Neatkarīgie direktori bez izpildvaras (NDBIP)

Tiek iecelti ne vairāk kā seši globālie NDBIP, kuri paši nestrādā EY. Globālie NDBIP ir gan publiskā, gan privātā sektora augstākā līmeņa vadītāji, kuri pārstāv dažādus ģeogrāfiskos reģionus un kuriem ir atšķirīga profesionālā pieredze. Daloties gan ar savu daudzveidīgo skatījumu, gan dziļajām zināšanām, viņi sniedz mūsu globālajai organizācijai un GPP būtiskus ieguvumus. Globālie NDBIP veido GPP Sabiedrisko

lietu apakškomitejas (SLAK) vairākumu. SLAK darbs skar dažādus sabiedrības interešu aspektus lēmumu pieņemšanas procesā un dialogā ar ieinteresētajām pusēm, tā risina jautājumus saistībā ar politikas virzieniem un procedūrām, kas piemērojamas ziņošanai par pārkāpumiem, kā arī iesaistās diskusijās par kvalitātes un risku pārvaldību. Globālos NDBIP nominē īpaša komiteja, kuru apstiprina GV un ratificē GPP.



Globālā vadība (GV)

Globālā vadība apvieno EY funkciju, pakalpojumu un ģeogrāfisko zonu vadības pārstāvjus. Tās darbu vada EYG priekšsēdētājs un izpilddirektors, un tajā ietilpst globālie vadošie partneri, kas atbild par klientu apkalpošanu un biznesa attīstību, izaugsmi un inovāciju, un uzņēmējdarbības administrēšanu un risku; zonālie vadošie partneri (Area Managing Partners); globālie funkcionālo dienestu vadītāji – vadošais partneris, kas atbild par personālu; vadītāji, kuri katrs atbild par kādu no globālajiem pakalpojumu virzieniem – revīzijas un konsultāciju pakalpojumiem, stratēģijas un darījumu konsultāciju pakalpojumiem, nodokļu konsultācijām.

Globālajā vadībā ietilpst arī Globalās tirgus komitejas priekšsēdētāja vietnieks (Global Vice Chair of Markets), Globālās pārmaiņu ieviešanas komitejas priekšsēdētāja vietnieks (Global Vice Chair of Transformation), kā arī Jauno tirgu komitejas (Emerging Markets Committee) priekšsēdētājs un jauno tirgu pārstāvis.

GV un GPP apstiprina EYG priekšsēdētāja un izpilddirektora amata kandidātus un ratificē globālo vadošo partneru iecelšanu amatā. GV apstiprina arī EYG priekšsēdētāja vietniekus, kuri ir GV locekļi. GPP ratificē jebkura EYG priekšsēdētāja vietnieka iecelšanu, kurš ir GV loceklis.

GV uzdevums ir veicināt globālo mērķu sasniegšanu, kā arī izstrādāt, apstiprināt un atkarībā no apstākļiem īstenot:

- ▶ globālās stratēģijas plānus;
- ▶ EY dalībfirmās piemērojamus vienotus standartus, metodoloģiju un politiku;
- ▶ ar darbiniekiem saistītas iniciatīvas, tostarp kritērijus un procesus, kas piemērojami partneru pieņemšanai, novērtēšanai, attīstībai, atalgojumam un pensionēšanai;
- ▶ kvalitātes uzlabošanas un aizsardzības programmas;
- ▶ priekšlikumus saistībā ar regulējuma jautājumiem un valsts politiku;
- ▶ politikas un pamatnostādnes saistībā ar starptautisko klientu apkalpošanu,

uzņēmējdarbības attīstību, tirgiem un zīmolu izstrādi;

- ▶ EY attīstības fondus un investīciju prioritātes;
- ▶ EYG gada pārskatus un budžetus;
- ▶ GPP rekomendācijas dažādos jautājumos.

GV arī regulāri tiek informēta par prioritātēm saistībā ar kvalitātes vadības sistēmu un jautājumiem, kuriem būtu jāpievērš uzmanība.

GV ir tiesības arī risināt EY dalībfirmu domstarpības.



Globālā prakses grupa

Globālajā prakses grupā darbojas GV un GV komiteju pārstāvji, kā arī reģionu un sektoru vadītāji. Tās uzdevums ir nodrošināt vienotu izpratni par EY stratēģiskajiem mērķiem un šo mērķu konsekventu īstenošanu visā organizācijā.



EY dalībfirmas

Saskaņā ar EYG regulējumu EY dalībfirmas apņemas nodrošināt EY mērķu izpildi, piemēram, sniegt augstas kvalitātes pakalpojumus visā pasaulē. Tālab dalībfirmas apņemas īstenot globālās stratēģijas un plānus un nodrošināt pakalpojumu sniegšanas iespējas noteiktajā apjomā. Dalībfirmām ir jāievēro kopīgie standarti, metodoloģija un politika, tostarp standarti un politika attiecībā uz revīzijas metodoloģiju, kvalitātes un riska pārvaldību, neatkarību, zināšanu apmaiņu, talantīgu speciālistu piesaisti un tehnoloģijām.

EY dalībfirmas apņemas veikt savus profesionālos pienākumus saskaņā ar piemērojamajiem profesionālajiem un ētikas standartiem, kā arī ievērojot visas piemērojamās tiesību aktu prasības. Šī apņemšanās pildīt savus pienākumus godprātīgi un vienmēr un visur rīkoties pareizi ir noteikta EY Globālajā rīcības kodeksā un EY vērtībās (sk. 20. lpp.).

EY dalībfirmas ne tikai piekrīt ievērot EYG regulējumu, bet arī noslēdz vairākus citus līgumus par dažādiem aspektiem saistībā ar to dalību EY organizācijā, piemēram, par tiesībām un pienākumu izmantot EY nosaukumu, kā arī par EY dalībfirmu zināšanu un pieredzes apmaiņu.

EY dalībfirmās tiek veiktas pārbaudes, lai izvērtētu, kā tās pilda EYG prasības un ievēro globālo politiku tādos jautājumos kā neatkarības nodrošināšana, risku pārvaldība, revīzijas metodoloģija un cilvēkresursi. EY dalībfirmas, kas nespēj izpildīt izvirzītās kvalitātes un citas EYG dalības prasības, var tikt izslēgtas no EY globālās organizācijas.



Ilgtermiņa vērtība sabiedrībai

Saskaroties ar steidzami risināmām un savstarpēji saistītām problēmām, kas izriet no klimata pārmaiņām un sociālās nevienlīdzības, mēs uzskatām, ka uzņēmumiem ir jārīkojas vairāk un

ātrāk, lai veidotu labāku biznesa pasauli – lai paātrinātu pāreju uz jaunu ekonomiku – tādu, kurā plaukst uzņēmējdarbība, cilvēki un planēta. Šī jaunā ekonomika pēc savas būtības būs sociāli taisnīga, ekonomiski iekļaujoša un vidi atjaunojoša.

EY kā organizācija īsteno plašas pārmaiņas, dibinot alianses, veidojot sadarbību un iesaistot ikvienu uzņēmuma daļu. EY turpina veltīt īpašu vērību ilgtermiņa vērtības radīšanai, aizsardzībai un novērtēšanai visās četrās stratēģijas dimensijās – EY darbinieku vērtība, EY klientu vērtība un sabiedriskā vērtība. Integrējot visas šīs dimensijas, EY īsteno savu mērķi – veidot labāku biznesa pasauli.

EY pakalpojumiem jau patlaban ir būtiska nozīme, sākot no valdību konsultēšanas par to, kā veidot ilgtspējīgāku un iekļaujošāku ekonomiku, līdz pat uzņēmumu mudināšanai koncentrēties uz ilgtermiņa vērtības radīšanu visām ieinteresētajām pusēm un sniegt attiecīgu informāciju. Tomēr ir iespējams darīt un jādara vēl vairāk, visām ieinteresētajām pusēm skaidri iezīmējot savu lomu šajā ceļā.

EY lepojas, ka ir Apvienoto Nāciju Organizācijas Globālā līguma (ANO GL) dalībnieks, un jau kopš 2009. gada ir apņēmies integrēt ANO GL desmit principus un ANO ilgtspējīgas attīstības mērķus (IAM) savā stratēģijā, kultūrā un darbībā. Līdz ar reglamentējošās ziņošanas vides attīstību EY gatavojas izpildīt ilgtspējas ziņošanas prasības, piemēram, ES Korporatīvās ilgtspējas ziņošanas direktīvā (CSRD) un Starptautisko grāmatvežu ētikas standartu padomes (IESBA) standartos noteiktās prasības.

Papildus citiem jautājumiem šī apņemšanās nodrošināt ilgtermiņa vērtību ir atspoguļota arī turpmākajās sadaļās.



Globālā korporatīvā atbildība un ilgtspējas pārvaldība

Korporatīvo atbildību visā EY koordinē EY Korporatīvās atbildības pārvaldības padome (Corporate Responsibility Governance Council) (CRGC). Šajā struktūrā darbojas septiņi EY GV locekļi, un tajā ir pārstāvēti augstākā līmeņa vadītāji no visiem EY pakalpojumu virzieniem, funkcijām un ģeogrāfiskajām zonām. CRGC koordinē EY globālās korporatīvās atbildības funkciju, kas īsteno programmu EY Ripples (EY korporatīvās atbildības programma, kuras pamatā ir EY ilgtermiņa mērķis līdz 2030. gadam pozitīvi ietekmēt 1 miljarda cilvēku dzīvi, izmantojot: atbalstu nākamās paaudzes darbaspēkam, strādājot ar ietekmes uzņēmumiem un paātrinot vides ilgtspēju), veicina lielāku pārredzamību, koordinējot nefinanšu pārskatu sniegšanu, un virza vadošās prakses uz citām ilgtspējas programmām. EY globālās korporatīvās atbildības funkciju vada EY globālās korporatīvās atbildības līderis, kurš atskaitās GV dalībniekam un

darbojas EY Globālajā ilgtspējas vadībā.

EY Globālās ilgtspējas vadība ietver līderus visās EY pakalpojumu jomās, sektoros, nozarē un ģeogrāfiskajās atrašanās vietās, kuri nosaka stratēģiju attiecībā uz EY vērtībās balstītiem ilgtspējas piedāvājumiem, kurus dalībfirmas sniedz EY klientiem. To vada EY Globālās ilgtspējas komitejas priekšsēdētāja vietnieks ar pārstāvjiem no visas globālās EY organizācijas, tostarp EY globālo klimata pārmaiņu un ilgtspējas pakalpojumu vadītāju.



EY darbinieki un ilgtspēja

Nodrošinot apmācību, iesaisti un ieguldījumus tehnoloģiju rīkos, EY sekmē ilgtspēju visās organizācijas jomās. Iespējas iesaistīties, mācīties un attīstīties ir EY piedāvājuma talantīgajiem darbiniekiem pamatā, un tās ir ļoti svarīgas, lai EY varētu pilnveidot un attīstīt pakalpojumus saistībā ar jaunām ESG problēmām. EY mērķis ir veidot zināšanas un ilgtspējas prasmes, vienlaikus iesaistot un dodot iespēju EY darbiniekiem.

EY 2024. finanšu gadā paātrināja ilgtspējas apmācību visā organizācijā: revīzijas pakalpojumu speciālistiem tika piešķirtas vairāk nekā 3477 ilgtspējas zīmes (tas atbilst vairāk nekā 53 129 mācību stundām) par strukturētiem EY bezmaksas mācību kursiem par ilgtspēju, tostarp apmācību par klimata pārmaiņām, aprites ekonomiku un ilgtspējīgām finansēm. Vairāk nekā 7217 izglītojamie piesaistīja īpaša ilgtspējības un ESG mācību sērija, kas bija vērsta uz dalībfirmu partneru, vadītāju un direktoru līmeņa revīzijas pakalpojumu speciālistu apmācību. Būtisks aspekts, kas sekmēs ilgtspēju plašākā EY mērogā - vairāk nekā 21 855 revīzijas pakalpojumu speciālisti ir apguvuši EY ilgtspējas prātības programmu, tostarp Sustainability Now, un 4189 darbinieki ir pabeiguši Sustainable Finance Now skaidrojošos kursus. EY ilgtspējas maģistra programma ir unikāla un brīvi pieejama EY darbiniekiem. Otrā 8 EY revīzijas speciālistu grupa pabeidza maģistra programmu 2024. gadā.

EY kultūra ietver iespējas mācīties, pārbaudīt savus spēkus un iesaistīties visā jautājumu spektrā. Ilgtspēja @ EY - iekšējā rīcības kopienā ir vairāk nekā 5000 biedru.

Jauns iekšējais ilgtspējas līderu tīkls katru mēnesi un reizi ceturksnī sadarbojas ar vairāk nekā 900 līderiem, lai informētu viņus par galvenajām EY spēju un plašākas ilgtspējas programmas izmaiņām, un sniedz EY iespēju dalīties ar reģionālām un vietējām perspektīvām par to, kā ilgtspēja ietekmē klientu un politikas programmas. Darbinieku vadīta, vairāk nekā 3700 cilvēku liela kopiena pārstāv EY organizācijas ekoinovatorus, paverot jaunas iespējas izaicināt EY un EY darbiniekiem mācīties un apmainīties ar pieredzi par ilgtspējas ietekmi uz cilvēkiem un EY uzņēmumiem.



EY sociālās ietekmes mērķis

Īstenojot programmu [EY Ripples](#), EY darbinieki velta laiku uz ilgtspējīgas attīstības mērķiem (IAM) vērstiem projektiem, lai, apvienojot visa EY tīkla prasmes, zināšanas un pieredzi, sasniegtu kopīgu mērķi - līdz 2030. gadam pozitīvi ietekmēt viena miljarda cilvēku dzīvi. 2024. finanšu gadā vairāk nekā 168 000 EY darbinieku ieguldīja savu laiku un prasmes EY Ripples projektos, labvēlīgi ietekmējot 64 miljonu cilvēku dzīvi. Kopš EY Ripples uzsākšanas 2018. gadā EY ir pozitīvi ietekmējis vairāk nekā 192 miljonus cilvēku. Līdz šim 2024. gadā EY ir veicis naudas ieguldījumus 102 miljonu ASV dolāru apmērā projektos, kas vēlti kopienu stiprināšanai, un EY darbinieki veltīja 934 000 stundu dažādām iniciatīvām un projektiem natūrā.

EY Ripples satvarā EY sadarbojas ar klientiem un organizācijām, ar kurām tam ir kopīgi mērķi, pro bono īstenojot sociālās ietekmes iniciatīvas, lai sinerģiski sekmētu ANO IAM izpildes darbības.

Šo ētosu iemieso arī viena no EY pamatiniciatīvām - TRANSFORM. Unilever, EY un Apvienotās Karalistes ārlietu, sadraudzības un attīstības (FCDO) vadībā TRANSFORM apvieno uzņēmumus, līdzekļu devējus, investorus un akadēmiķus, lai palīdzētu mērogot vizionāras ietekmes uzņēmumos visā Āfrikā, Āzijā un ārpus tās. Līdz šim no TRANSFORM līdzekļiem ir finansēti c.125 projekti uzņēmumos 17 valstīs, un vairāk nekā 150 EY darbinieku ir brīvprātīgi pieteikušies atbalstīt uzņēmumu TRANSFORM tīklu.

EY 2024. gadā organizācijas stratēģiskajās prioritātēs oficiāli iekļāva reaģēšanu uz katastrofām. Tas uzlaboja EY metodiku reaģēšanas uz katastrofām ietekmes novērtēšanai, lai aptvertu visus palīdzības veidus, tostarp brīvprātīgo centienus, ziedojumus un ieguldījumus natūrā (in-kind).

Patlaban tiek īstenota [sociālās ietekmes aliance ar Microsoft](#), un tās satvarā EY turpina ieviest [Zaļo prasmju pasi](#) jauniešiem bezdarbniekiem, kuri nemācās un neapgūst arodu. Pilotprojekti liecina, ka 61 % no kursa pabeidzējiem plāno pieteikties zaļajām darbavietām un 43 % grasās iegūtu augstāko izglītību ilgtspējības jomā vai apmeklēt vairāk ar šo tematu saistītu nodarbību. Zaļo prasmju pase patlaban ir pieejama desmit valstīs, tādējādi sasniedzot vairāk nekā 41 000 kursa apguvēju.

Ietekmīgi uzņēmēji izmanto inovatīvus uzņēmējdarbības modeļus, lai vietējās kopienās īstenotu dzīvi mainošas iniciatīvas, taču viņiem bieži ir vajadzīgs atbalsts savu programmu īstenošanai plašā mērogā. EY 2024. finanšu gadā rīkoja pasākumus globālos forumos, lai palīdzētu veidot un stiprināt IAM pielāgotas partnerības starp lieliem uzņēmumiem, ietekmes uzņēmumiem un NVO. Izmantojot ChangeNOW, EY rīkoja pasākumu "Mākslīgais intelekts (MI) sociālajai inovācijai", kurā tika pētīta privātā sektora loma mākslīgā intelekta pielietošanā sociālās inovācijas jomā. EY arī parakstīja Schwab Foundation par [Sociālās](#)

[uzņēmējdarbības izaugsmes solījumu](#), apņemoties palielināt EY ieguldījumus sociālajā inovācijā.

Mākslīgā intelekta taisnīgai izmantošanai ir milzīgs potenciāls radīt pozitīvas sociālās pārmaiņas. EY ir [sadarbības partneris ar data.org](#), sadarbojoties ar globālu praktiķu kopienu, lai veicinātu datu izmantošanu sociālās ietekmes kopienā. EY ir arī aktīvs [TeachAI kopienas](#) dalībnieks, darbojoties Microsoft konsultatīvajā padomē un atbalstot galvenās iniciatīvas. EY ar Teach For All ir izstrādājis kapacitātes veidošanu 15 000 skolotāju tīklam, nodrošinot ģeneratīvā MI (GenAI) mācību programmu. [Technovation AI Forward Alliance](#) satvarā EY darba grupas nodrošina mentoringu un sniedz apmācību, lai, izglītojot par MI, kodēšanu un uzņēmējdarbību, sniegtu iespējas 25 miljoniem meiteņu un jaunu sieviešu.



EY dekarbonizācijas mērķis

EY turpina īstenot pašreizējos, 2021. gadā izvirzītos, dekarbonizācijas mērķus. EY līdz 2025. gadam 1., 2. un 3. darbības jomā samazinās absolūtās emisijas par 40 % salīdzinājumā ar 2019. finanšu gada bāzes līmeni, kas atbilst Zinātniski pamatotu mērķu (Science Based Target) iniciatīvā noteiktajam mērķim, proti, maksimālajam globālās sasilšanas pieaugumam 1,5 °C apmērā. [Septiņu punktu plāns](#) ieskicēja EY plānotos minētā mērķa sasniegšanas pasākumus:

1. komandējumu laikā radīto emisiju samazināšana, lai līdz 2025. gadam panāktu to kritumu par 35 %, salīdzinot ar 2019. finanšu gada bāzes līmeni;
2. kopējā biroju elektroenerģijas patēriņa samazināšana un 100 % atjaunojamās enerģijas iegāde atlikušajām vajadzībām, līdz 2025. gadam kļūstot par uzņēmumu RE100, kas pilnīgi izmanto tikai atjaunojamo elektroenerģiju;
3. elektroenerģijas pirkuma līgumu (EPL) strukturēšana tā, lai valsts elektrotīklos ievadītu vairāk atjaunojamās elektroenerģijas, nekā EY patērē;
4. uz dabas resursiem balstītu risinājumu un oglekļa emisiju samazināšanas tehnoloģiju izmantošana, katru gadu no atmosfēras izvadot vai kompensējot vairāk oglekļa, nekā emitēts;
5. EY darba grupu nodrošināšana ar rīkiem, kas ļautu aprēķināt un pēc tam samazināt klientu uzdevumu izpildē radušos oglekļa dioksīda emisijas daudzumu;
6. prasība 75 % EY piegādātāju, proti, izmaksu ziņā lielākajiem piegādātājiem, izvirzīt zinātniski pamatotus mērķus ne vēlāk kā līdz 2025. finanšu gadam;
7. ieguldījumi EY pakalpojumos un risinājumos, kas palīdz klientiem dekarbonizēt savu saimniecisko darbību, un nodrošina citu ar ilgtspēju saistītu problēmu un iespēju risinājumus.

EY atjauninātā vides stratēģija paplašinās pašreizējos dekarbonizācijas mērķus un dabas pozitīvo praksi, lai apmierinātu mainīgās tirgus gaidas un zinātniski pamatotus standartus. EY joprojām ir apņēmies sasniegt “nulles emisiju” mērķi un patlaban izstrādā EY zinātniski pamatotā dekarbonizācijas plāna nākamo posmu. Sīkāka informācija ir sniegta ziņojuma sadaļā [EY vides ziņojums](#).



Darbs ar klientiem
ilgtspējas nodrošināšanas jomā

Vairāk nekā 20 gadu laikā EY ir pierādījis, ka pilnveido savas prasmes, pakalpojumus un risinājumus atbilstīgi klientu vajadzībām un attīsta izpratni par zinātni un tās ietekmi uz sabiedrību. EY ilgtspējas pakalpojumi ir izstrādāti, lai mudinātu un palīdzētu EY klientiem saskatīt plašāku ainu: riska pārvaldība, izmaksu un sarežģītības samazināšana, inovāciju veicināšana, uzticības veidošana un izmērāmu rezultātu sasniegšana.

EY apvieno dziļas ilgtspējas un nozares zināšanas globālā mērogā ar reģionālām un ģeogrāfiski nozīmīgām darba grupām. Arvien vairāk EY pakalpojumu pēta sistēmas līmeņa izmaiņas, kas nepieciešamas, lai palīdzētu EY klientiem izveidot pamatotus plānus tuvākam un tālākam termiņam.

EY komanda apkalpo klientus dažādos veidos:

- pakalpojumi, kuru pamatā ir ilgtspējas speciālistu prasmes, tostarp tādās jomās kā daba un bioloģiskā daudzveidība, ilgtspējas nodoklis, finansējums un stimuli, kā arī klimata risks;
- regulatīvie un ziņošanas pakalpojumi, lai atbalstītu sarežģīto un mainīgo prasību ievērošanu vairākās jurisdikcijās;
- stratēģija un transformācija, kas vērsta uz daudzdisciplīnu un nozarei specifisku ilgtspējas vadītu pārveidi, aptverot stratēģiju, darbības, risku, tehnoloģijas, datus, talantus un finanses;
- ilgtspējas rosināti pakalpojumi - EY plašais un visaptverošais (end-to-end) portfelis sniedz iespēju reaģēt uz klientu ilgtspējas stimuliem un iespējām;
- klimatiskā pārskatu sniegšana, tostarp tādu programmu izstrāde, kas atbalsta nefinanšu pārskatu sniegšanu un to darbības rezultātu atklāšanu atbilstīgi regulatīvajām ziņošanas prasībām (piemēram, CSRD, Kalifornijas Klimata korporatīvo datu pārskatatbildības likumam (CCDAA)) un brīvprātīgas ziņošanas sistēmām (piemēram, TCFD, ISSB, CDP, GRI).

Palīdzot EY klientiem izvirzīt ambiciozus mērķus un stingri plānot, ieguldīt un sekot līdzi to sasniegšanai, EY var visvairāk ietekmēt pārmaiņām, kas nepieciešamas, lai reaģētu uz klimata un dabas krīzēm. EY ilgtspējas pakalpojumi klientiem tiek sniegti, izmantojot gan īpašas darba grupas, kas

risina ESG un ilgtspējas pamatproblēmas, gan visu tradicionālo EY pakalpojumu klāstu.

EY pakalpojumi ietver arī ieinteresēto pušu informēšanu un atbalstīšanu standartu izstrādē, tostarp atbalstu Starptautisko grāmatvežu ētikas standartu padomei (IESBA), Eiropas Finanšu pārskatu padomdevējai grupai (European Financial Reporting Advisory Group – EFRAG), Īpašajai darba grupai ar dabu saistītas finanšu informācijas atklāšanā (Taskforce on Naturerelated Financial Disclosures – TNFD).



Kvalitātes vadības sistēma

Kvalitātes vadības sistēma

2023. gadā mēs pabeidzam 1. starptautiskā kvalitātes vadības standarta (1. SKVS) īstenošanu, un EY dalībfirmas pirmo reizi novērtēja savu kvalitātes vadības sistēmu un izdarīja secinājumus par tās efektivitāti. 1. SKVS veicināja formalizētas kvalitātes vadības sistēmas īstenošanu no iepriekšējās kvalitātes kontroles sistēmas.

Šogad tika iecelts globālās kvalitātes vadības sistēmas operatīvais līderis un globālās kvalitātes vadības uzraudzības un analīzes sistēmas vadītājs, izmantojot 1. SKVS ieviešanu, lai palīdzētu EY dalībfirmām uzlabot kvalitāti. Globālās kvalitātes vadības sistēmas operatīvais līderis koncentrējas uz to, lai turpinātu attīstīt stabilu un konsekventu kvalitātes vadības sistēmu, ko visas EY dalībfirmas varētu pieņemt un nepieciešamības gadījumā pielāgot, pamatojoties uz vietējiem apsvērumiem. Globālās kvalitātes vadības sistēmas uzraudzības un analīzes vadītājs galveno uzmanību pievērš uzraudzības darbībās radušos jautājumu un secinājumu izpratnei, lai palīdzētu EY dalībfirmām proaktīvi novērst riskus un nemitīgi uzlabot savu kvalitātes vadības sistēmu un revīzijas kvalitāti.

1. SKVS un mūsu kvalitātes vadības sistēmas ikgadējā novērtējuma kontekstā EY Latvija vēršas pie šādām EYG dalībfirmām, kas veic revīzijas vai finanšu pārskatu revīzijas, pārbaudes vai citu pārskatīšanu vai arī sniedz ar to saistītus pakalpojumus:

SIA Ernst & Young Baltic

Mēs turpinām nodrošināt atbilstību Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Regulas (ES) Nr. 537/2014 13. pantam, kas paredz šādu prasību ievērošanu:

- iekšējās kvalitātes kontroles sistēmas darbības efektivitātes nodrošināšana; kā norādīts šī ziņojuma sadaļā par kvalitātes vadības sistēmas ikgadējo novērtējumu, par kuru izdarīti secinājumi 2024. gada 30. jūnijā;
- finanšu pārskatu revidenta vai revīzijas uzņēmuma neatkarības nodrošināšana; veikta iekšējā neatkarības pārbaude;
- finanšu pārskatu revidenta vai revīzijas uzņēmuma politika, kas paredz revidentu tālākizglītību.



Mūsu kā revidentu loma

Ieinteresētajām pusēm ir jāvar uzticēties kapitāla tirgiem, lai pieņemtu svarīgus lēmumus, kas veicina ekonomikas izaugsmi. Revidentiem ir izšķirīga nozīme šīs uzticības veidošanā, jo viņi spēj objektīvi un neatkarīgi pārbaudīt un interpretēt datus, nodrošinot

atbilstošu risinājuma līmeni. Tādējādi revīzijas kvalitātei ir būtiska nozīme, lai radītu ilgtermiņa vērtību visām ieinteresētajām pusēm.

Vēl nekad mūsu revīzijas pakalpojumu kvalitāte nav bijusi tik nozīmīga kā šodienas apstākļos, kam raksturīga arvien plašāka globalizācija, strauja kapitāla kustība un tehnoloģiju izmaiņu ietekme. EY Latvija ir ieguvis labu reputāciju, sniedzot augstas kvalitātes profesionālus revīzijas pakalpojumus, ievērojot neatkarību un objektivitāti. Tieši šī reputācija ir galvenā mūsu kā neatkarīgu revidentu panākumu atslēga. Mēs turpinām ieguldīt mūsu kvalitātes vadības sistēmā un veicināt lielāku objektivitāti, neatkarību un profesionālo skepticismu. Tie ir augstas kvalitātes revīziju pamatnosacījumi. Lai īstenotu šos centienus, ir jāizstrādā, jāievieš un jāizmanto efektīva kvalitātes vadības sistēma.

EY Latvija revidentu uzdevums ir sniegt pārlicību, ka revidējamo uzņēmumu finanšu pārskatos atspoguļotā informācija ir patiesa. Lai sniegtu revīzijas pakalpojumus, mēs veidojam profesionālas darba grupas, kuru dalībniekiem ir plaša pieredze dažādās nozarēs un pakalpojumu veidos. Mēs pastāvīgi pilnveidojam kvalitātes un risku pārvaldības procesus, lai uzlabotu klientiem sniegto pakalpojumu kvalitāti nemainīgi augstā līmenī.

Tirgus un biznesa partneri pieprasa ne tikai augstas kvalitātes revīzijas, bet arī revīzijas pakalpojumu sniegšanas efektivitātes un lietderības paaugstināšanu. Papildus jau minētajiem pasākumiem EY turpina meklēt veidus, kā paaugstināt savas revīzijas metodoloģijas un procesu efektivitāti, vienlaikus uzlabojot revīzijas kvalitāti.

EY strādā, lai apzinātu, kurās jomās dalībfirmu revīzijas kvalitāte vēl neatbilst viņu pašu un ieinteresēto pušu, tostarp neatkarīgu revīzijas regulatoru, gaidītajai kvalitātei. Šajā nolūkā ir jāamācās arī no ārējo un iekšējo pārbaudžu rezultātiem un citām uzraudzības darbībām, kā arī jāidentificē nepietiekamas kvalitātes pamatcēloņi, lai nepārtraukti uzlabotu revīzijas kvalitāti.



Kvalitātes vadības sistēmas izstrāde, īstenošana un piemērošana

Saskaņā ar 1. SKVS dalībfirmām ir jāīsteno proaktīva un uz risku balstīta pieeja kvalitātes vadībai un jāizstrādā, jāīsteno un jāpiemēro kvalitātes vadības sistēma. 1. SKVS paredz arī pienākumu vismaz reizi gadā veikt kvalitātes vadības sistēmas novērtējumu.

1. SKVS ietver stingras prasības attiecībā uz profesionālo grāmatvedības pakalpojumu uzņēmumu

pārvaldību, vadību un kultūru, kā arī paredz risku izvērtēšanas procesu, lai pievērstu uzņēmuma uzmanību tādu risku mazināšanai, kas var ietekmēt uzdevumu izpildes kvalitāti. Tajā prasīta arī izstrādāt plašāka kvalitātes vadības sistēmas uzraudzība, lai identificētu trūkumus, kas jānovērš ar koriģējošiem pasākumiem, un lai nodrošinātu kvalitātes vadības sistēmas vispārējās efektivitātes novērtēšanas pamatu.

1. SKVS ir izklāstīta integrēta un iteratīva pieeja kvalitātes vadības sistēmai, kuras pamatā ir uzņēmuma un tā veikto uzdevumu būtība un apstākļi. Tiek ņemtas vērā arī izmaiņas praksē un dažādi uzņēmumu darbības modeļi (piemēram, tehnoloģiju, tīklu un daudznazaru uzņēmumi).

EY mērķis ir ieviest tādu kvalitātes vadības sistēmu, kas tiktu konsekventi piemērota visā dalībfirmu tīklā, nodrošinot revīzijas kvalitāti un darba efektivitāti. Tas ir īpaši svarīgi globālajā ekonomikā, kur daudzās starptautisko uzņēmumu revīzijās tiek iesaistītas arī citas EY dalībfirmas.

Lai sasniegtu šo mērķi, EY dalībfirmām ir pieejama noteikta politika, tehnoloģijas, stratēģijas un programmas, ko var izmantot dalībfirmu kvalitātes vadības sistēmas izstrādē, īstenošanā un piemērošanā. Šo resursu mērķis ir atbalstīt EY dalībfirmas un to personālu.

Piemēram, EY ir izstrādājis pieeju standartā noteiktā riska izvērtēšanas procesa īstenošanai, kas ietver informāciju un atgriezenisko saiti no visām EY pakalpojumu līnijām, funkcijām un ģeogrāfiskajām zonām, lai noteiktu minimālās pamatprasības, tostarp informāciju par kvalitātes mērķiem (pamatojoties uz 1. SKVS prasībām), kvalitātes riskiem un atbildes pasākumiem (arī kvalitātes vadības sistēmas galvenajiem kontroles mehānismiem), kas būtu piemērojams visām EY dalībfirmām. Turklāt EY ir izstrādājis globālus rīkus, lai nodrošinātu kvalitātes vadības sistēmas procesu.

EY dalībfirmas, tostarp dalībfirmas no Latvijas, ir pilnīgi atbildīgas par savas kvalitātes vadības sistēmas izstrādi, īstenošanu un piemērošanu, un tām ir pienākums:

- novērtēt tām nodrošināto politiku, tehnoloģijas, stratēģijas, programmas un pamata kvalitātes mērķus, kvalitātes riskus un reaģējošos pasākumus, kā arī
- noteikt, vai dalībfirmai tās ir jāpapildina, lai tās būtu piemērotas lietošanai (piemēram, vai politika ir jāgroza, lai tā atbilstu vietējiem normatīvajiem aktiem, vai tehnoloģijas saturs ir jātulko vietējā valodā).



Ar kvalitātes vadības sistēmu saistītās lomas un pienākumi

Lai nodrošinātu EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas izstrādi, īstenošanu un piemērošanu, darbiniekiem tiek uzticētas ar to saistītās lomas un pienākumi. Personām, kam uzticētas šādas lomas, ir atbilstoša pieredze, zināšanas, ietekme un pilnvaras, kā arī pietiekami daudz laika piešķirto pienākumu pildīšanai, un tās ir atbildīgas par attiecīgo pienākumu izpildi.

Lomas un pienākumi attiecībā uz kvalitātes vadības sistēmu ir noteikti Globālajā KVS politikā, tādējādi nodrošinot konsekventu EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas darbību. Attiecībā uz EY dalībfirmas vai reģionālās vadības lomu izpildītājiem ir izstrādātas pārskatatbildības sistēmas, kurās ir norādīts, kā šīs personas tiks sauktas pie atbildības par savu ar kvalitātes vadības sistēmu saistīto pienākumu, kā arī citu uz kvalitāti vērstu darbību izpildi un kā šie pienākumi ir saistīti ar viņu snieguma vērtējumiem.

Galvenās ar kvalitātes vadības sistēmu saistītās lomas un pienākumi

Galīgā atbildība un pārskatatbildība: galīgā atbildība un pārskatatbildība par kvalitātes vadības sistēmu, tostarp tās efektivitātes novērtējumu, ir uzticēta valsts vadošajam partnerim.

Operatīvā atbildība par kvalitātes vadības sistēmu: operatīvā atbildība par kvalitātes vadības sistēmu ir uzticēta valsts revīzijas vadošajam partnerim. Tas ietver kvalitātes vadības sistēmas ikgadējā novērtējuma secinājumu ieteikšanu valsts vadošajam partnerim.

Operatīvā atbildība par neatkarības prasību ievērošanu: operatīvā atbildība par neatkarības prasību ievērošanu ir uzticēta par neatkarību atbildīgajai uzņēmuma amatpersonai.

Operatīvā atbildība par kvalitātes vadības sistēmas pārraudzību: operatīvā atbildība par kvalitātes vadības sistēmas pārraudzību ir uzticēta profesionālās prakses direktoram. Tas ietver ieteiktā kvalitātes vadības sistēmas ikgadējā novērtējuma secinājuma vai ierosinājumu par tajā veicamajām izmaiņām apstiprināšanu.



Efektivitāte: 2024. gada 30. jūnija secinājums par kvalitātes vadības sistēmas efektivitātes ikgadējo novērtējumu

Valsts vadošajam partnerim ir pienākums katru gadu līdz 30. jūnijam EY Latvija vārdā novērtēt kvalitātes vadības sistēmu un izdarīt secinājumu par tās efektivitāti. Novērtēšanas procesu veic katru gadu,

pamatojoties uz Globālās KVS ikgadējās novērtēšanas politiku.

Novērtēšanas procesa ietvaros tiek noteikts, vai EY Latvija kvalitātes vadības sistēma sniedz pietiekamu pārlicību par to, ka:

- EY Latvija un tās personāls pilda savus pienākumus saskaņā ar profesionāliem standartiem un piemērojamajām normatīvajām prasībām un veic darba uzdevumus atbilstīgi šādiem standartiem un prasībām; un
- firmas un atbildīgo partneru iesniegtie ziņojumi ir atbilstoši apstākļiem.

Kvalitātes vadības sistēmas efektivitātes novērtēšanā izmanto informāciju, kas iegūta no noteiktā laikposmā veiktajiem pārraudzības pasākumiem. Novērtējumā tika ņemti vērā turpmāk uzskaitītie pasākumi.

- Kvalitātes vadības sistēmas galveno kontroles pasākumu testēšana
- Iekšējās un ārējās darba uzdevumu pārbaudes
- Citi pārraudzības pasākumi (piemēram, EY Latvija un tā personāla atbilstības ētikas prasībām, kas saistītas ar neatkarību, pārbaudes, ārējo regulatoru izteiktā kritika attiecībā uz kvalitātes vadības sistēmas kvalitāti, jautājumi, par kuriem ziņots, izmantojot EY Ethics uzticības līniju)

Novērtējot pārraudzības pasākumu rezultātus, tostarp nosakot, vai konstatējumi atsevišķi vai kopā ar citiem konstatējumiem ir atzīstami par trūkumu, tiek piemērots profesionāls spriedums. Attiecībā uz visiem konstatētajiem trūkumiem jāveic pamatcēloņa analīze, jāizstrādā kvalitātes uzlabošanas plāns un jānovērtē identificēto trūkumu smagums un mērogs. Ja ir konstatēts smags trūkums, dalībfirmai, izdarot secinājumus par kvalitātes vadības sistēmas ikgadējo novērtējumu, būtu jānovērtē, vai trūkuma ietekme ir novērsta un vai līdz 2024. gada 30. jūnijam veiktie pasākumi ir bijuši efektīvi.



Kvalitātes vadības sistēma:
par kvalitātes vadības sistēmas
efektivitātes ikgadējo novērtējumu
2024. gada 30. jūnijā izdarītais
secinājums

1. EY Latvija ikgadējā novērtējuma secinājumā 2024. gada 30. jūnijā ir atzīts, ka kvalitātes vadības sistēma sniedz pietiekamu pārlicību par to, ka kvalitātes vadības sistēmas mērķi tiek īstenoti.

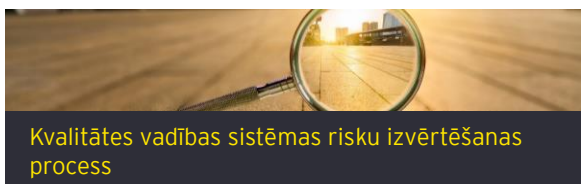


Mūsu kvalitātes vadības sistēmas komponenti

Mūsu kvalitātes vadības sistēmas komponenti

Nākamajās sadaļās iepazīstināsim ar EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas galvenajiem komponentiem.

- Kvalitātes vadības sistēmas risku izvērtēšanas process
- Pārvaldība un vadība
- Piemērojamās ētikas un juridiskās prasības
- Klientu attiecību un konkrētu darba uzdevumu akceptēšana un turpināšana
- Darba uzdevumu izpilde
- Resursi
- Informācija un komunikācija
- Kvalitātes vadības sistēmas pārraudzības un trūkumu novēršanas process



EY Latvija ir izstrādāts un ieviests risku izvērtēšanas process, lai noteiktu kvalitātes mērķus, identificētu un izvērtētu mērķu īstenošanu apdraudošos riskus, kā arī izstrādātu un īstenotu atbildes pasākumus kvalitātes risku novēršanai, kā to prasa 1. SKVS. Risku novērtēšanas process tiek veikts katru gadu atbilstoši globālajai KVS politikai, lai nodrošinātu konsekventu EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas īstenošanu.

Lai panāktu šādu konsekvenci, vienlaikus nodrošinot EYG dalībfirmām pieeju, kas būtu mērogojama un pielāgojama, ņemot vērā dalībfirmas konkrētos faktus un apstākļus, Globālā revīzijas vadība (Global Assurance Leadership), pamatojoties uz funkcionālo un galveno darbības virzienu grupu ieguldījumu globālajā, zonālajā un reģionālajā līmenī, ir noteikusi Globālās kvalitātes vadības sistēmas kvalitātes pamatmērķus, galvenos mērķu īstenošanu apdraudošos riskus (kvalitātes riskus) un atbildes pasākumus kvalitātes risku novēršanai. Globālās KVS pamatnostādnes ir noteiktas attiecībā uz šādiem procesa elementiem:

- kvalitātes vadības sistēmas kvalitātes pamatmērķi;
- kvalitātes vadības sistēmas galvenie kvalitātes riski;
- kvalitātes vadības sistēmas galvenie atbildes pasākumi kvalitātes risku novēršanai;
 - kvalitātes vadības sistēmas galvenie resursi (piem., Globālās politikas vai tehnoloģijas, kas mazīna EY KVS galvenos kvalitātes riskus);

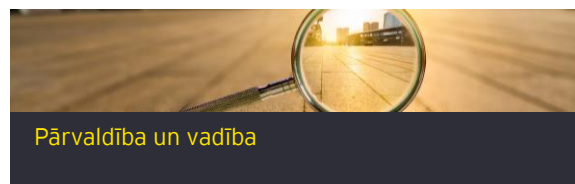
- kvalitātes vadības sistēmas galvenie kontroles pasākumi, kas izstrādājami un ieviešami, lai mazinātu EY KVS galvenos kvalitātes riskus.

Globālās kvalitātes vadības sistēmas pamatnostādnes ir piemērojamas katrai dalībfirmai, kas veic savus darba uzdevumus atbilstīgi 1. SKVS prasībām. EY dalībfirmām ir pienākums izvērtēt Globālās kvalitātes vadības sistēmas pamatnostādnes un noteikt, vai dalībfirmai tās būtu jāpapildina vai jāpielāgo, lai tās būtu piemērotas izmantošanai (piemēram, jānosaka papildu kvalitātes riski, jāpielāgo atbildes pasākumi utt.). EY Latvija ir izskatījis Globālās kvalitātes vadības sistēmas pamatnostādnes un veicis šādas darbības:

- pēc atbilstošas mūsu faktu un apstākļu analīzes pieņēmis vai noraidījis Globālajās pamatnostādnēs noteiktos galvenos kvalitātes riskus un resursus; pēc atbilstošas mūsu faktu un apstākļu analīzes pieņēmis vai noraidījis Globālajās pamatnostādnēs noteiktos galvenos resursus un kontroles pasākumus;
- kopā ar zonas pārstāvjiem noteicis Globālajās pamatnostādnēs prasīto galveno kontroles pasākumu izpildes līmeni;
- pielāgojis pieņemtos galvenos globālos, zonālos un reģionālos kontroles pasākumus.

Izvērtējot Globālās kvalitātes vadības sistēmas pamatnostādnes, tika ņemti vērā EY Latvija fakti un apstākļi, tostarp EY Latvija darbības raksturs, veikto darba uzdevumu veidi un sistēmiskās tendences, kas izriet no pārraudzības pasākumiem KVS ietvaros.

Papildus Globālās kvalitātes vadības sistēmas pamatnostādņu izvērtēšanai EY Latvija noteica, vai ir nepieciešami papildu kvalitātes mērķi, kvalitātes riski vai atbildes pasākumi. Pamatojoties uz veikto izvērtējumu, papildu kvalitātes mērķi un kvalitātes riski netika izstrādāti, EY Latvija pielāgoja vai akceptēja galvenos globālos, zonālos un reģionālos kontroles pasākumus, pēc apspriešanās ar apgabala SQM vadību noraidīja dažus nebūtiskus pamatkontroles mehānismus.



Augstākās vadības attieksmes nozīmīgums

EY Latvija vadības pienākums ir nodrošināt pienācīgu augstākās vadības attieksmi un savā uzvedībā un rīcībā paust EY apņemšanos veidot labāku biznesa pasauli. Lai gan augstākās vadības attieksme ir ļoti

svarīga, EY darbinieki arī saprot, ka kvalitatīvs darbs un profesionāla atbildība ir nesaraujami saistīta ar viņu ikdienas darbu un ka arī viņi paši ir līderi gan savās darba grupās, gan kolektīvā. EY rīcība un attieksme ir tā, kas pauž EY kopīgās vērtības, kas iedvesmo EY darbiniekus un palīdz viņiem pieņemt pareizus lēmumus un atbilstoši rīkoties, kā arī mūsu apņemšanos nodrošināt augstu kvalitāti.

EY kultūra stingri atbalsta sadarbību, īpaši uzsverot konsultāciju nepieciešamību sarežģītās vai subjektīvam vērtējumam pakļautas uzskaites gadījumos, kā arī revīzijas, ziņošanas, tiesību aktu piemērošanas un neatkarības nodrošināšanas jautājumos. Mēs uzskatām, ka ir svarīgi noteikt, vai darba grupa un klients ir pareizi ievērojis konsultācijās saņemtos padomus, un mēs vienmēr to īpaši uzsveram, ja nepieciešams.

EY Latvija vienmēr ir stingri ievērojis, ka neviens klients vai ārējās attiecības nav svarīgākas par EY ētiku, integritāti un reputāciju.

EY nostāja pret uzņēmējdarbības ētiku un godprātību ir izklāstīta EY Globālajā rīcības kodeksā un citos politikas dokumentos un ir sniegta konsultāciju kultūras, apmācības programmu un uzņēmuma iekšējās saziņas pamatā. Augstākā vadība pauž savu viedokli par to, cik svarīgi ir veikt darbu augstā kvalitātē un ievērot visus profesionālos standartus un politiku, kā arī mācīties no labākajiem piemēriem. Turklāt EY dalībfirmas izvērtē sniegto profesionālo pakalpojumu kvalitāti, un šāds novērtējums ir galvenais kritērijs speciālistu darba izvērtējumam un labāko darbinieku apbalvošanai.

Lai novērtētu kvalitātes kultūru visās EY dalībfirmās un sniegtu EY Latvija vērtīgu ieskatu par to, kā tajās tiek uztverta kvalitātes kultūra, tostarp vadības attieksme, sadarbība, darba slodzes pārvaldība un ētiska rīcība, 2023. gada aprīlī tika veikta globālā kvalitātes aptauja. Šīs aptaujas rezultāti tika izmantoti, lai noteiktu jomas, kurās EY Latvija ir strādājusi sekmīgi un kurās varētu būt nepieciešami papildu pasākumi. Saskaņā ar 2024. gada Globālās kvalitātes aptaujas rezultātiem mūsu darbinieki atzīst, ka vadības paustā attieksme apliecina apņemšanos nodrošināt kvalitāti, un EY Latvija atzīst un novērtē devumu kvalitātes nodrošināšanā. Mūsu spēcīgās koučinga un pastāvīgas darba kvalitātes uzlabošanas kultūras atzišana atspoguļojas arī Globālās kvalitātes aptaujas rezultātos. Tomēr rezultāti liecina arī par to, ka vēl ir daudz darāmā, lai uzlabotu mūsu kultūru attiecībā uz resursiem un darba slodzi.



Globālais rīcības kodekss

Mēs veicinām visu mūsu speciālistu godprātīgu attieksmi pret darbu. EY Globālajā rīcības kodeksā ir iekļauts skaidri definēts principu kopums, kas mums jāievēro savā darbībā un korporatīvajā uzvedībā. Rīcības kodekss ir jāievēro visiem EY darbiniekiem. EY Globālajā rīcības kodeksā ir iekļauti pieci galvenie principi.

1. Savstarpēja sadarbība
2. Sadarbība ar klientiem un citām personām
3. Profesionāla godprātība
4. Objektivitāte un neatkarība
5. Datu, informācijas un intelektuālā kapitāla aizsardzība

Mēs tiecamies radīt vidi, kas mudina darbiniekus rīkoties atbildīgi, tajā skaitā ziņot par nepareizu rīcību, nebaudoties no sekām. Šādu vidi mums palīdz veidot procedūras, kas tiek izmantotas EY Globālā rīcības kodeksa ievērošanas atbalstam, kā arī nepārtraukta komunikācija ar darbiniekiem. Kopumā 2024. gada marta darbinieku noskaņojuma aptaujas (People Pulse Survey) rezultāti liecina, ka dalībnieki uzskata, ka viņi var izpildīt tiem izvirzītās prasības, vienlaikus ievērojot ētiku un integritāti, un ka vadītāju pieņemtie lēmumi atbilst EY vērtībām un rīcības kodeksam.



Pārskatatbildības sistēmas

EY pārskatatbildības sistēmas ir politikas un satvaru kopums, kas ļauj nodrošināt kvalitāti praksē un norāda, kā EY partneri, vadītāji, asociētie partneri, izpilddirektori, rīkotājdirektori, direktori un līderi tiks saukti pie atbildības par savu ar kvalitātes vadības sistēmu saistīto pienākumu un citu uz kvalitāti vērstu darbību izpildi un kā šie pienākumi ir saistīti ar viņu snieguma vērtējumiem.

Globālā pārskatatbildības sistēma ir piemērojama visiem EY partneriem, vadītājiem, asociētajiem partneriem, izpilddirektoriem, rīkotājdirektoriem, direktoriem neatkarīgi no viņu amata un funkcijām, pakalpojumu līnijas vai atrašanās vietas. Iepriekš minēto globālo pārskatatbildības sistēmu papildina īpaša ticamības nodrošināšanas sistēma. Turklāt uz personām, kas ieņem vadošus amatus dalībfirmu un reģionālā līmenī, attiecas divas papildu pārskatatbildības sistēmas, un tās piemēro visām pakalpojumu līnijām un funkcionālajiem vadības amatiem.

Visās pārskatatbildības sistēmās ir skaidri formulētas gaidītās kvalitātes prasības, lai saglabātu ārējo ieinteresēto pušu uzticību EY. Sistēmās ir izklāstīti

kritēriji attiecībā uz to, kā nodrošināt indivīda kvalitātes vērtējuma pienācīgu ņemšanu vērā viņa snieguma izvērtējumā.



Globālā rīcības kodeksa ievērošana

EY Globālais rīcības kodekss paredz skaidras pamatnostādnes, kas jāievēro, veicot profesionālo darbību. EY Latvija ievēro visus piemērojamus normatīvos aktus, turklāt EY vērtības nosaka mūsu apņemšanos vienmēr rīkoties pareizi. Šo svarīgo apņemšanos atbalsta arī vairākas nākamajās sadaļās paskaidrotās procedūras un politika.



Neatkarība

Piemērojamo ētikas prasību, tostarp neatkarības prasību, ievērošana ir būtisks kvalitātes vadības sistēmas elements. Tas paredz noteikt, ka esam neatkarīgi gan faktiski, gan pēc būtības un ka mūs šādi uztver arī ārējā pasaule. Ētikas prasības, kas attiecas uz mūsu veiktajām revīzijām un sniegtajiem profesionālajiem pakalpojumiem, ir iekļautas Starptautiskās grāmatvežu ētikas standartu padomes izdotajā Starptautiskajā profesionālu grāmatvežu ētikas kodeksā (tostarp Starptautiskajos neatkarības standartos) (IESBA kodekss). Mēs ievērojam arī mūsu revīzijas un profesionālo pakalpojumu jurisdikcijā pieņemtās vietējās ētikas prasības vai kodeksus. Informācija par politiku, rīkiem un procesiem, kas attiecas uz neatkarības saglabāšanu, ir sniegta sadaļā "Neatkarības nodrošināšana".



Neatbilstība normatīvo aktu prasībām

Atbilstīgi IESBA Ētikas kodeksam EY ir pieņēmis politiku, kas izstrādāta, lai izpildītu tā pienākumus attiecībā uz neatbilstību normatīvajiem aktiem (NOCLAR). Šī politika aptver pienākumus attiecībā uz neatbilstīgām klientu vai EY personāla darbībām, kas saistītas ar viņu attiecīgo saimniecisko darbību.

Papildus pienākumam ziņot par neatbilstību normatīvo aktu prasībām EY var tikt prasīts arī ziņot attiecīgajām regulatīvajām iestādēm par iespējamām klientu pārkāpumiem – faktiskiem vai potenciāliem. Ja šāda prasība pastāv, ziņojumus sniedz saskaņā ar vietējiem tiesību aktiem.



Trauksmes celšana

EY ētikas uzticības līnija (Ethics Hotline) sniedz darbiniekiem, klientiem un citām pie organizācijas nepiederošām personām iespēju konfidenciali ziņot par iespējamu neētisku vai nepiedienīgu rīcību vai profesionālo standartu pārkāpumiem, vai darbībām, kas kādā citādā veidā neatbilst EY kopīgajām vērtībām vai Globālajam rīcības kodeksam. Globālā līmenī strādājošā uzticības līnija pieder ārējai organizācijai, kas nodrošina konfidencialu un, ja ziņotājs tā vēlas, anonīmu ziņošanu, izmantojot uzticības līniju.

Ziņojumi, ko iesniedz, izmantojot EY ētikas uzticības līniju (to var izdarīt gan pa tālruni, gan izmantojot internetu), tiek ātri izskatīti. Atkarībā no ziņojuma satura tā izskatīšanā iesaista atbilstošus riska pārvaldības, cilvēkresursu vai citu jomu speciālistus.



Akadēmiskā integritāte

EY nodrošina EY darbiniekiem visaptverošu mācību programmu, lai veicinātu kvalitāti un profesionālo attīstību. Šīs programmas pamatā ir akadēmiskā integritāte. EY Latvija palīdz mūsu darbiniekiem jēgpilni iesaistīties mācību programmā un skaidri norāda, ka jebkuram akadēmiskās integritātes pārkāpumam būs sekas.



Cīņa ar korupciju

EY Globālā pretkorupcijas politika paredz EY darbiniekiem norādījumus attiecībā uz noteiktām neētiskām un pretlikumīgām darbībām. Tajā uzsvērts pienākums ievērot korupcijas novēršanas likumus un sniegta korupcijas definīcija. Tajā noteikts arī pienākums ziņot par konstatētajiem korupcijas gadījumiem. Apzinoties korupcijas pieaugošo ietekmi pasaules tirgos, EY turpina īstenot korupcijas novēršanas pasākumus.



Iekšējās informācijas ļaunprātīga izmantošana

Vērtspāpīru tirdzniecību reglamentē daudzi normatīvie akti, un EY darbiniekiem jāievēro visi piemērojamie tiesību akti attiecībā uz iekšējās informācijas ļaunprātīgu izmantošanu. Tas nozīmē, ka EY darbinieki nedrīkst pirkt vai pārdot vērtspāpīrus, izmantojot to rīcībā nonākušu informāciju, kas paredzēta tikai iekšējai lietošanai.

EY Globālā iekšējās informācijas ļaunprātīgas izmantošanas novēršanas politika vēlreiz uzsver, ka darbinieki nedrīkst izmantot viņu rīcībā esošo iekšējo informāciju, veicot darījumus ar vērtspāpīriem, sniedz iekšējās informācijas skaidrojumu un nosaka, ar ko EY darbiniekiem jākonsultējas, ja viņiem rodas jautājumi par saviem pienākumiem un atbildību.



Ekonomiskās un tirdzniecības sankcijas

Svarīgi, lai EY darbinieki būtu informēti par jebkādam esošās situācijas izmaiņām starptautisko tirdzniecības sankciju jomā. EY pārliecinās par vairākos ģeogrāfiskajos reģionos noteikto sankciju ievērošanu gan pirms darījumu attiecību apstiprināšanas, gan to turpināšanas laikā. EY darbiniekiem tiek dotas norādes attiecībā uz noteiktajām sankcijām pakļautajām attiecībām un darbības jomām.



Noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas novēršana

Saskaņā ar spēkā esošajiem NILLN noteikumiem EY Latvija ir klasificēta kā atbildīgā iestāde. Ievērojot EY Globālās NILLN vadlīnijas, Latvijā ir ieviesta politika un procedūras, kas paredzētas minēto noteikumu izpildei, tostarp "Pazīsti savu klientu" (Know Your Client - KYC) procedūras, riska novērtējumi un ziņošana par aizdomīgām darbībām. EY darbinieki tiek informēti par to, kas viņiem jā dara saskaņā ar

šiem noteikumiem un ar ko viņiem jā konsultējas neskaidrību gadījumā.



Datu aizsardzība un konfidencialitāte

EY Globālā datu aizsardzības un konfidencialitātes politika ietver principus, kas piemērojami jebkādas informācijas vākšanai, par kuru ir atbildīgs EY, tostarp esošo, bijušo un nākotnē iespējamo darbinieku, klientu un biznesa partneru personas datu, kā arī citas informācijas, kas uzskatāma par klientu, trešo pušu vai EY organizācijas konfidencialu informāciju, vākšanai, izmantošanai un aizsardzībai. Šī politika atbilst Eiropas Savienības Vispārīgās datu aizsardzības regulas (VDAR) prasībām un citiem piemērojamajiem normatīvajiem aktiem par datu aizsardzību un privātumu, kā arī attiecīgajiem profesionālajiem standartiem, kas nosaka konfidencialitātes pamatprincipus. EY dalībfirmas, izmantojot vietējo politiku, var vēl vairāk stiprināt piemērojamo aizsardzību, kas jāievēro saskaņā ar vietējiem tiesību aktiem. Lai atvieglotu personas datu kustību EY tīklā, EY ir ieviesis arī AK un ES regulatoru apstiprinātus saistošus korporatīvos noteikumus.



Rotācija un ilgstoša sadarbība

EY Latvija ievēro revīzijas partneru rotācijas prasības, kas noteiktas IESBA kodeksā, Eiropas Parlamenta un Padomes 2014. gada 16. aprīļa Regulā (ES) Nr. 537/2014 (ES Regula Nr. 537/2014) un Latvijas Republikas Revīzijas pakalpojumu likumā, kā arī ASV Vērtspāpīru un biržu komisijas (SEC) prasības, ja nepieciešams. EY Latvija atbalsta revīzijas partneru rotāciju, jo tas ļauj novērtēt problēmu ar svaigu skatījumu un veicina neatkarību no uzņēmuma vadības, vienlaikus nodrošinot nozarē iegūtās pieredzes un zināšanu izmantošanu. Revīzijas partneru rotācija kopā ar neatkarības prasībām ir uzlabojusi iekšējās kvalitātes kontroles sistēmas darbību un neatkarīgu revīzijas uzraudzību, palīdz nostiprināt neatkarību un objektivitāti un nodrošina revīzijas kvalitāti.

ES Regulas (ES) Nr. 537/2014 (ES Revīzijas regula) 17. pants paredz, ka sabiedriskas nozīmes uzņēmumiem vadošais revīzijas partneris / revidents, kurš paraksta revidentu ziņojumu, un revīzijas kvalitātes pārbaudes veicējs jāmaina ik pēc septiņiem gadiem. Pēc rotācijas tas var atsākt pildīt vadošā revīzijas partnera / revidenta, kurš paraksta revidentu ziņojumu, vai revīzijas kvalitātes pārbaudes veicēja pienākumus ne agrāk kā pēc trim gadiem.

Sabiedriskas nozīmes uzņēmumu un organizāciju vai biržās kotēto uzņēmumu gadījumā EY globālā

neatkarības politika paredz, ka vadošais revīzijas partneris, revīzijas kvalitātes pārbaudes veicējs un citi revīzijas partneri, kuri pieņem lēmumus vai spriedumus par revīzijai svarīgiem jautājumiem (kopā saukti "galvenie revīzijas partneri"), jāmaina ik pēc septiņiem gadiem. Ja klients ir jauns sabiedriskas nozīmes uzņēmums (tostarp uzņēmums, kura kotēšana biržā sāka nesen), galvenie revīzijas partneri var turpināt darbu vēl divus gadus, ja viņi ir strādājuši ar šo klientu sešus vai vairāk gadus pirms tā kotēšanas biržā.

Pēc maksimālā pakalpojumu sniegšanas perioda galvenais revīzijas partneris vairs nedrīkst vadīt vai koordinēt profesionālo pakalpojumu sniegšanu attiecīgajam sabiedriskas nozīmes uzņēmumam vai kotētajam uzņēmumam līdz šāda pārtraukuma perioda beigām. Vadošajam revīzijas partnerim šāds periods ir pieci gadi, revīzijas kvalitātes pārbaudes veicējam – trīs gadi un citiem partneriem, uz kuriem attiecas rotācija – divi gadi.

EY Latvija ir pieņēmis izņēmumu attiecībā uz vadošajam revīzijas partnerim piemēroto piecu gadu pārtraukuma periodu, kas pieļaujams saskaņā ar EY globālo neatkarības politiku. Pamatojoties uz ES Regulu Nr. 537/2014, vadošā revīzijas partnera pārtraukuma periodam ir jāilgst trīs gadus. Šāds izņēmums var tikt piemērots vienīgi revīzijas periodiem, kas sākas pirms 2023. gada 15. decembra. Attiecībā uz revīzijas periodiem, kas sākas pēc 2023. gada 15. decembra, prasītais pārtraukuma periods vadošajam revīzijas partnerim būs pieci gadi.

Papildus vadošo revīzijas partneru rotācijas prasībām, kas piemērojamas tiem revīzijas klientiem, kuri ir sabiedriskas nozīmes vai biržās kotēti uzņēmumi, EY ir izstrādājis ilgstošas sadarbības risku novēršanas sistēmu, kurā saskaņā ar IESBA kodeksu un Regulas Nr. 537/2014 (ES) 17. pantu ir ņemti vērā neatkarības apdraudējumi, ko var radīt pārāk ilgstoša vienu un to pašu revidentu iesaiste, un kurā paredzēti atbilstoši šādu apdraudējumu novēršanas pasākumi.

Lai efektīvi uzraudzītu partneru iekšējās rotācijas prasību izpildi, kā arī to prasību izpildi, kas attiecas uz partneriem un citiem revidentiem, kuri ilgstoši iesaistīti atsevišķu klientu uzņēmumu revīzijā, mēs izmantojam atbilstošus rīkus, kā arī pakāpenisku rotāciju.



Ārējā rotācija

Sabiedriskas nozīmes uzņēmumu un organizāciju revīzijā mēs ievērojam ārējās rotācijas prasības, kas noteiktas ES Revīzijas regulas 17. panta 1. punktā.



Klientu attiecību un konkrētu darba uzdevumu akceptēšana un turpināšana



Globālā klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politika

EY globālā klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politika paredz principus, kas dalībfirmām jāievēro, nosakot, vai sākt darījuma attiecības jaunu klientu, akceptēt jaunu esošā klienta uzdevumu, turpināt attiecības ar jau esošu klientu vai esoša darba uzdevuma izpildi. Šo principu ievērošana ir būtiska kvalitātes uzturēšanai, risku pārvaldībai, mūsu darbinieku aizsardzībai un regulējuma prasību izpildei. EY globālā klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas un turpināšanas politika ir viens no EYG pieņemtajiem politikas virzieniem, kas palīdz nodrošināt EY vērtību ievērošanu, novērst EY organizācijas tikla risku un veicināt kvalitātes vadības sistēmas konsekventu īstenošanu.

Politikas mērķi ir:

- ieviest stingru procedūru lēmumu pieņemšanai par klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanu vai turpināšanu;
- ievērot visas piemērojamās neatkarības nodrošināšanas prasības;
- identificēt un atbilstoši novērst jebkādas interešu konfliktus;
- identificēt un noraidīt klientus vai darba uzdevumus, kuri saistīti ar pārāk lielu risku;
- identificēt klientus vai uzdevumus, kas neatbilst EY vērtībām;
- pieprasīt konsultācijas ar attiecīgiem speciālistiem, lai identificētu papildu riska pārvaldības procedūras īpaši augsta riska gadījumā;
- ievērot visas juridiskās, tiesību aktu un profesionālās prasības;
- noteikt, ka paredzētā iesaiste atbilst EY pakalpojumu satvaram un neietver aizliegtu pakalpojumu.

Papildus tam EY globālā interešu konfliktu novēršanas politika nosaka globālos standartus iespējamo interešu konflikta kategoriju izvērtēšanai, kā arī iespējamo interešu konfliktu identificēšanas procesu. Šī politika ietver arī pamatnostādnes minētajā procesā identificēto iespējamo interešu konfliktu iespējami ātrākai un efektīvākai atrisināšanai un novēršanai, piemērojot atbilstošus aizsargpasākumus. Šādi pasākumi var paredzēt, piemēram, prasību iegūt klienta piekrišanu tam, ka pakalpojumi tiek sniegti kādai citai pusei, ja varētu pastāvēt interešu konflikts, izveidot atsevišķas darba

grupas, lai sniegtu pakalpojumus divām vai vairākām pusēm, pienācīgi nošķirt darba grupas vai atteikties no uzdevuma izpildes, lai novērstu identificēto interešu konfliktu.

EY globālā interešu konfliktu novēršanas politika un saistītās vadlīnijas ņem vērā to, ka darba uzdevumi kļūst arvien sarežģītāki, kā arī nepieciešamību izpildīt klientu prasību ātri un precīzi. Tas atbilst arī jaunākajam IESBA kodeksam.



Politikas īstenošana praksē

Mēs izmantojam EY klientu attiecību un darba uzdevumu akceptēšanas procesu (EY Process for Acceptance of Clients and Engagements - PACE), kas ir internetā bāzēta sistēma efektīvai klientu uzdevumu pieņemšanas un turpināšanas koordinēšanai saskaņā ar globālo, pakalpojumu virzienu un EY dalībfirmu politiku. PACE soli pa solim iepazīstina lietotājus ar pieņemšanas un turpināšanas prasībām un nodrošina piekļuvi resursiem un informācijai, kas nepieciešama, lai izvērtētu gan uzņēmējdarbības iespējas, gan riskus. PACE ir viens no tehnoloģiskajiem resursiem, ko EY dalībfirmas visā pasaulē izmanto, lai nodrošinātu konsekventu kvalitātes vadības sistēmas īstenošanu.

Klientu un darba uzdevumu akceptēšanas vai turpināšanas procesa satvarā attiecīgajai darba grupai jāizvērtē dažādu jomu riska faktori, tostarp nozare, vadības attieksme, iekšējās kontroles, revīzijas sarežģītība un saistīto pušu darījumi.

Šī procesa ietvaros mēs rūpīgi izskatām nākamā klienta vai darba uzdevuma riska profila izvērtējumu un padziļinātās izpētes procedūru rezultātus. Pirms jauna uzdevuma vai klienta akceptēšanas mēs nosakām, vai varam tam veltīt pietiekamus un atbilstošus resursus, lai sniegtu augstas kvalitātes pakalpojumus, īpaši ļoti tehniskās jomās, un vai klienta pieprasītie pakalpojumi atbilst mūsu iespējām un principiem. Apstiprināšanas procedūra paredz, ka jaunus revīzijas uzdevumus nedrīkst akceptēt bez vietējā profesionālās prakses direktora (PPD) un revīzijas vadošā partnera (RVP) apstiprinājuma, pamatojoties uz risku izvērtējumu valsts, Baltijas valstu apakšklastera, reģiona un apgabala līmenī, ja nepieciešams.

EY ikgadējā klientu un iesaistes nepārtrauktības procesā mēs izvērtējam savus pakalpojumus un spēju turpināt sniegt kvalitatīvu pakalpojumu. Katra revīzijas projekta vadošais partneris kopā ar Revīzijas departamenta vadību ik gadu pārskata mūsu attiecības ar tiem uzņēmumiem, kuru finanšu pārskatus mēs revidējam, lai noteiktu šo klientu revīzijas uzdevumu turpināšanas atbilstīgumu.

Šādas pārbaudes rezultātā var tikt noteikts, ka atsevišķiem revīzijas uzdevumiem revīzijas laikā jāpiemēro papildu uzraudzības procedūras (stingra uzraudzība) un ka sadarbība ar atsevišķiem revīzijas klientiem jāpārtrauc. Tāpat kā klientu un darba uzdevuma akceptēšanas procesā arī klientu uzdevumu turpināšanas procesā tiek iesaistīts mūsu vietējais un, ja nepieciešams, arī reģionālais profesionālās prakses direktors un RVP, ar kuriem jāaskaņo lēmumi par attiecīgo pakalpojumu sniegšanas turpināšanu.



Darba uzdevumu izpilde

Īstenojot savas pastāvīgās saistības pret EY dalībfirmām, kuras nodrošina augstas kvalitātes revīzijas, EY ir ieguldījis vairāk nekā 1 miljardu ASV dolāru nākamās paaudzes revīzijas (Assurance) tehnoloģijā. Šis ieguldījums atspoguļo EY apņemšanos vairogt uzticēšanos kapitāla tirgiem un ekonomikai visā pasaulē.



Tehnoloģiju loma

EY ieguldījumi tehnoloģijās ir balstīti uz esošā progresīvā revīzijas tehnoloģiju komplekta stiprajām pusēm, integrējot progresīvas tehnoloģijas vienā nevainojamā platformā, vienlaikus veicinot transformāciju, izmantojot turpmāk norādītos risinājumus.

- Nākamās paaudzes datu piekļuves iespējas un uzlabota analīze
- MI mērogā
- Uzlabota lietotāja pieredze

2024. gadā globālā EY organizācija izlaida vēl 25 jaunas Assurance tehnoloģijas iespējas, ko atbalsta paplašināta alianse ar Microsoft, palielinot kopējo skaitu līdz 45 laidieniem šīs četru gadu programmas pirmajā pusē. Šie laidieni tiek izvietoti visā EY un ietver globāli mērogotu mākslīgo intelektu (MI). Šīs MI iespējas, izmantojot publiski pieejamos un EY ģenerētos datus, ir tieši un nemanāmi integrētas ar EY Canvas, lai atbalstītu EY Assurance speciālistus riska novērtēšanā. EY arīdzan ievieš jaunas mākslīgā intelekta sniegtās iespējas prognozējošajā analītikā; satura meklēšanā un apkopošanā; kā arī dokumentu analītikā, tostarp finanšu pārskatu sasaistes procedūrās.

Uzsvars uz kvalitāti, izmantojot tehnoloģijas

Nākamās paaudzes datu piekļuves iespējas un uzlabota analīze

Uzlabotas datu iespējas palīdz paaugstināt kvalitāti, atbalstot visu datu populāciju analīzi – atbalstot uz datiem balstītu revīziju, kas ir iestrādāta metodoloģijā. EY Helix globālais analītikas komplekts (EY Helix) jau atbalsta mērķtiecīgas analīzes izmantošanu visā revīzijas laikā, ļaujot EY darba grupām īstajā laikā detalizēti izpētīt pareizos datus un labāk izprast revidēto uzņēmumu un tā riska vidi. Vēl vairāk integrējot uzlaboto analīzi tieši EY Canvas darbplūsmā, EY izveido stingru pamatu, lai paplašinātu MI izmantošanas mērogu un ievērojami paaugstinātu lietotāju pieredzi. Datu ieguves un analīzes spēju uzlabošana palīdz nodrošināt lielāku uzticēšanos augstas kvalitātes revīzijai, paplašinot to datu klāstu, kurus izmanto revīzijas pierādījumu iegūšanai, tostarp gan sadalītus, gan nefinanšu datus.

MI mērogs

MI mērogs un citas intelektuālās iespējas palīdz uzlabot kvalitāti, standartizējot procesus un izmantojot datus, lai sniegtu riska norādījumus un atbilstošus ieteikumus EY darba grupām. Esošās viedās automatizācijas iespējas, piemēram, EY viedie kontrolsaraksti un EY finanšu pārskatu piesaiste, automatizē un uzlabo ikdienas revīzijas darbības, kas palīdz pārorientēties uz augstāka riska jomām. Raugoties nākotnē, vadīta darbplūsma un citi uzlabojumi to pacels nākamajā līmenī, izmantojot citu EY darba grupu zināšanas un mācības, lai atbalstītu dziļāku riska fokusu un pastāvīgu pārliecību par augstas kvalitātes revīziju.

Uzlabota lietotāja pieredze

Augstākās klases pieredze palīdz uzlabot kvalitāti, veicinot ļoti integrētas un konsekventi veiktas revīzijas visā pasaulē. EY Canvas patlaban ir revīzijas pieredzes centrā, atbalstot efektīvu koordināciju, konsekventu dokumentāciju un vieglāku sadarbību starp EY darba grupām un uzņēmumiem visā pasaulē. Vadītas darbplūsmas, datu un zināšanu integrēšana vienā platformā ļauj EY darba grupām piekļūt visām iespējām, kas saistītas ar augstas kvalitātes revīziju nodrošināšanu, vienlaikus arī sniedzot uzņēmuma lietotājiem jaunas funkcijas, lai labāk izprastu revīzijas statusu.

Kvalitāte tehnoloģiju attīstības pamatā

EY centieni nodrošināt šo nākamās paaudzes revīzijas (Assurance) tehnoloģiju platformu ir konsolidēti saskaņā ar globālu pārveides programmu. Šī programma ietver standartizētus protokolus, kas tiek ievēroti attiecībā uz tehnoloģiju koncepcijas izstrādi, pilnveidošanu un ieviešanu. Šajos centienos ir

iesaistītas vairākas ieinteresētās puses, tostarp pasaules un reģiona pārstāvji no profesionālās prakses, globālā kvalitātes nodrošināšanas tīkla un EY tehnoloģijas.

Jaunās revīzijas tehnoloģijas koncepcijas tiek iesniegtas šo ieinteresēto pušu globālajai komitejai izvērtēšanai, pamatojoties uz vairākiem ieguvumu kritērijiem, tostarp kvalitāti, vērtību EY profesionāļiem un vērtību EY klientiem. Ja komiteja uzskata, ka koncepcijai trūkst pietiekamu pazīmju saskaņā ar šiem un citiem kritērijiem, koncepciju noraida vai pielāgo un tad atkārtoti iesniedz komitejai.

Stingra testēšana visā izstrādes ciklā, tostarp ar galalietotājiem, ir priekšnoteikums jebkuras revīzijas tehnoloģijas izlaišanai. Kad šī plašā testēšana, tostarp izmēģināšana, ir pabeigta, atsauksmes ir novērtētas un ieviestas un nepieciešamā sertifikācija ir pabeigta, revīzijas tehnoloģiju prezentē izlaišanai globālajai Assurance pakalpojumu līnijas vadībai.

Tehnoloģiju iespējota metodoloģija

Uzņēmumi izmanto tehnoloģijas, lai izstrādātu jaunas sistēmas un procesus biznesa vadībai, kā arī analizētu vairāk datu, lai pieņemtu biznesa lēmumus. Šī tendence veicina vairāk uz datu analīzi balstītu un uz risku balstītu pieeju revīzijai, kas nozīmē, ka var analizēt visu datu kopu un koncentrēt revidenta uzmanību uz visu darījumu plūsmu un procesu.

EY globālās revīzijas metodoloģijas uz datiem balstītā pieeja uzlabo revidenta sākotnējo riska novērtējumu un palīdz revidentam apstrīdēt šos secinājumus dažādos revīzijas posmos. Revidents var atkārtoti novērtēt risku, pamatojoties uz datus identificēto, kas rada revīzijas plūsmu, kurai ir iteratīvs raksturs.

Ar pārmērīgu paļaušanos uz tehnoloģijām saistītā riska novēršana

EY ir ieviesis procedūras, politiku un iespējas, lai veicinātu revīzijas rīku un tehnoloģiju, tostarp MI iespējotu tehnoloģiju, atbildīgu izmantošanu un mazinātu risku, ka revīzijas speciālists varētu pārmērīgi paļauties. Turklāt EY globālā revīzijas metodika uzsvēr atbilstoša profesionālā skepticisma ievērošanu revīzijas procedūru izpildē. EY revīzijas rīku un tehnoloģiju, tostarp mākslīgā intelekta iespējas tehnoloģijas, izstrāde ir paredzēta, lai sniegtu atbalstu revīzijas grupas procedūrām, kuru mērķis ir novērst būtiskas nepatiesas informācijas riskus, bet ne aizstāt profesionāļa svarīgo lomu, izmantojot savu pieredzi un spriedumu, lai izdarītu secinājumus.



Jaunie riski

Gan tradicionālie, gan jaunie riski var ietekmēt finanšu pārskatus, un revidenta pieejai būtu nepārtraukti jāattīstās, lai risinātu abu veidu riskus. Jaunie riski ietver mainīgos makroekonomiskos un ģeopolitiskos apstākļus, tehnoloģiju (piemēram, mākslīgā intelekta) izmantošanas attīstību klientiem, kibernetikas riskus, klimata pārmaiņu riskus un notikumiem raksturīgas klientu norises. Riska izcilības centrs turpina izstrādāt rīkus, lai uzlabotu spēju uzraudzīt un novērst jaunus riskus revīzijas portfeli. Revīzijas grupās var būt iesaistīti arī speciālisti, kas pievēršas jauna riska jomām, tostarp speciālisti ESG, kibernetikas vai MI jomā.



Krāpšana

Tā kā organizācijas kļūst arvien sarežģītākas un atkarīgākas no digitālajām tehnoloģijām, ir jāpastiprina revidenta centieni identificēt un reaģēt uz risku, ka krāpšanas dēļ var tikt sniegtas būtiskas nepatiesas ziņas, kā arī revidenta reakcija uz konstatētu krāpšanu vai aizdomām par krāpšanu. EY ir apņēmis plašākā mērā reaģēt uz ieinteresēto pušu jautājumiem par revidenta lomu krāpšanas atklāšanā.

EY saskaņā ar jaunas iespējas izmantot datus, lai identificētu krāpniecisku finanšu pārskatu risku un reaģētu uz to. Piemēram, revidenti arvien vairāk lieto datu analīzi, lai identificētu neparastus darījumus un to modeļus, kas varētu norādīt uz paaugstinātu krāpšanas risku. Tiek izstrādāti EY rīki un procesi, kas palīdz EY darba grupām identificēt krāpšanas risku un reaģēt uz to. Tie ir, piemēram:

- **Dokumentu autentiskuma rīks**, ar ko pārbauda izmaiņas atlasītos elektroniskos dokumentos, izmantojot dažādus paņēmienus, un palīdz noteikt, kad dokuments, kas iesniegts kā revīzijas pierādījums, iespējams, ir mainīts, sagrozīts vai pārveidots;
- **Žurnāla ierakstu krāpšanas riska analizators (JEFRA)**, ar ko pārbauda katru atlasīto žurnāla ierakstu attiecībā uz raksturlielumiem, kas saistīti ar paaugstinātu pārvaldības ignorēšanas risku, un identificēti ieraksti, kas jāizskata pakāpeniski;
- **Īss pārdevēja atskaites brīdinājuma process**, kas uzrauga un izplata ziņojumus visā pasaulē revīzijas grupām un vadībai;
- **Nevēlama multivides meklēšana**, kas norāda uz rakstiem, kuri varētu liecināt par krāpšanas vai neatbilstības risku. Atlasītos rakstus izplata iekšēji turpmākai izskatīšanai;
- **Uzlabota kriminālistikas metrika**, kas izmanto datus, lai identificētu paaugstinātu krāpšanas riska rādītājus, pamatojoties uz mašīnmācīšanās metožu piemērošanu vēsturisko finanšu pārskatu datu kopām, nodrošinot revīzijas grupām iespēju

uzlabot savu krāpšanas riska novērtējumu, koncentrējoties uz īpašu konta līmeni.



Revīzijas darba pārbaudes

EY politikas virzieni paredz prasības attiecībā uz savlaicīgu un tiešu vecāko speciālistu līdzdalību, kā arī veiktā darba pārbaudes līmeni un paveiktā darba un izdarīto secinājumu dokumentēšanu. Revīzijas darba grupas locekļi, kas atbild par darba pārraudzību, veic detalizētu revīzijas dokumentācijas pārbaudi, lai pārliecinātos par tās pareizību un pilnīgumu. Vecākie revīzijas projektu vadītāji un revīzijas partneri veic otrā līmeņa pārbaudi, lai pārliecinātos, ka revīzijas darbs kopumā veikts atbilstoši prasībām un ar to saistītajiem grāmatvedības un finanšu pārskatu sniegšanas standartiem. Ja nepieciešams, nodokļu speciālists, pamatojoties uz veikto risku izvērtējumu, pārbauda svarīgus nodokļu un citus attiecīgos darba dokumentus. Biržās kotēto un sabiedriskas nozīmes uzņēmumu, kā arī dažu citu uzņēmumu gadījumā nozīmīgas uzskaites jomas, finanšu pārskatu sagatavošanu un revīzijas darbu pārbauda kvalitātes vērtētājs (papildu informācija sniegta tālāk sadaļā "Darba izpildes kvalitātes pārbaude"). Kvalitātes vērtētājs pārbauda arī revidēto uzņēmumu finanšu pārskatus un revidentu ziņojumu par šiem pārskatiem.

Revīzijas darba pārbaudžu raksturs, laiks un apjoms ir atkarīgs no daudziem faktoriem, tostarp:

- pārbaudāmā objekta riska, būtiskuma, subjektivitātes un sarežģītības;
- revīzijas dokumentāciju sagatavojušā darba grupas locekļa spējām un pieredzes;
- pārbaudītāja tiešās līdzdalības revīzijas darbā pakāpes;
- izmantoto konsultāciju apmēra.

EY politika nosaka arī PIC sevišķi svarīgo nozīmi revīzijas pārvaldībā un kvalitātes nodrošināšanā, kā arī kvalitātes nozīmīguma pastiprināšanā visiem revīzijas grupas locekļiem, tostarp komponentu revidentiem.



Konsultāciju sniegšanas prasības

EY konsultāciju sniegšanas politikas pamatā ir sadarbības kultūra, proti, revidenti tiek aicināti apmainīties ar informāciju par sarežģītiem grāmatvedības, revīzijas un pārskatu sagatavošanas jautājumiem. 2024. gada kvalitātes aptaujā 86 % respondentu teica, ka EY sadarbības kultūra mudina viņus meklēt padomu un atbalstu.

Tā kā EY dalībfirmu darba apstākļi ir kļuvuši arvien sarežģītāki un savstarpēji saistīti arī pasaules līmenī, arvien lielāka nozīme ir EY konsultāciju sniegšanas kultūrai, kuras uzdevums ir palīdzēt dalībfirmām savlaicīgi izdarīt atbilstošus secinājumus par revidējamiem uzņēmumiem. Ar konsultāciju sniegšanu saistītās prasības un politika paredz iesaistīt atbilstošus resursus, lai revīzijas darba grupas varētu izdarīt pareizus secinājumus.

EY konsultāciju sniegšanas kultūra ļauj darba grupām sniegt pastāvīgus, konsekventus un augstas kvalitātes pakalpojumus atbilstoši revidējamo uzņēmumu, to pārvaldības struktūru un visu ieinteresēto pušu vajadzībām.

Sarežģītu un jutīgu jautājumu gadījumā īsteno formālu procedūru, kuras satvarā tiek lūgtas citu tādu speciālistu konsultācijas, kuri nav iekļauti revīzijas darba grupā, galvenokārt Profesionālās prakses speciālisti un Neatkarības nodrošināšanas speciālistu konsultācijas. Objektivitātes un profesionālās piesardzības nolūkā EY politika paredz, ka konsultēt nedrīkst tie Profesionālās prakses speciālisti un Neatkarības nodrošināšanas speciālisti, kā arī citi speciālisti, kuri attiecīgajā brīdī sniedz vai ir nesen snieguši pakalpojumus klientam, par kuru ir nepieciešama attiecīgā konsultācija. Šādā gadījumā par konsultantiem norīko citus atbilstoši kvalificētus speciālistus.

EY politika paredz arī to, ka visas konsultācijas ir jādokumentē, tostarp prasību saņemt šādas dokumentācijas rakstisku apstiprinājumu no konsultētās personas vai personām, lai pierādītu, ka konsultants ir izpratis attiecīgo jautājumu un tā risinājumu.



Darba izpildes kvalitātes pārbaudes

EY politika un prakse saistībā ar speciālistu norīkošanu un piemērotību uzdevumu izpildes kvalitātes pārbaudei ir tikusi uzlabota, lai nodrošinātu atbilstību 2. starptautiskā kvalitātes vadības standarta (2. ISQM) "Darba izpildes kvalitātes pārbaudes" prasībām. Šajos uzlabojumos galvenā uzmanība pievērsta tam, lai nodrošinātu, ka uzdevuma izpildes kvalitātes pārbaudei norīkotajiem speciālistiem ir atbilstoša kompetence un prasmes. Tie ir neatkarīgi no uzdevumu izpildes darba grupas un sniedz objektīvu novērtējumu par nozīmīgajiem spriedumiem, ko pieņēmusi darba grupa, un par tiem izdarītajiem secinājumiem. Tomēr uzdevuma izpildes kvalitātes pārbaude nemazina atbildīgo partneru (PIC) atbildību par darba izpildi. Darba izpildes

kvalitātes pārbaudītāja atbildību nekādā gadījumā nedrīkst deleģēt citai personai.

Kvalitātes pārbaudes aptver visu darba uzdevuma ciklu, tostarp plānošanu, risku novērtējumu, revīzijas stratēģiju un veikšanu. Darba izpildes kvalitātes pārbaudē veikšanas un dokumentēšanas politika un procedūras sniedz konkrētus norādījumus par veicamo procedūru būtību, termiņu un apmēru atkarībā no klienta riska profila, kā arī nosaka procedūru izpildi apliecinājošu dokumentāciju. Kvalitātes pārbaude vienmēr tiek pabeigta pirms revidentu ziņojuma sniegšanas datuma.

Revīziju kvalitātes pārbaudes veic revīzijas partneri saskaņā ar profesionālajiem revīzijas standartiem, kas piemērojami visu biržās kotēto uzņēmumu, un noteiktu sabiedriskas nozīmes struktūru revīzijām, visu sabiedriskas nozīmes struktūru revīzijām, kā arī revīzijām, kas veiktas uzņēmumos, kuriem nepieciešama stingrāka uzraudzība. Darba izpildes kvalitātes pārbaudītāja norīkošanu katrai attiecīgajai revīzijai apstiprina Baltijas valstu revīzijas vadība un Baltijas valstu PPD.



Revīzijas darba grupas dalībnieku profesionālo domstarpību risināšana

EY darba kultūras pamatā ir sadarbība, un mēs mudinām darbiniekus izteikt savas domas, nebaidoties no nosodījuma, ja rodas profesionāla rakstura domstarpības vai ja kāds ar darbu saistīts jautājums izraisa bažas. Politika un procedūras ir izstrādātas tā, lai revīzijas darba grupas dalībnieki varētu izteikt jebkādas iebildumus par būtiskiem grāmatvedības, revīzijas vai pārskatu sagatavošanas jautājumiem.

Ar šo politiku tiek iepazīstināti visi jaunie EY darbinieki, un mēs pastāvīgi veicinām kultūru, kas stiprina darbinieku pienākumu un tiesības izteikt savu viedokli, kā arī uzklaut citu kolēģu domas.

Revīzijas laikā radušās profesionālā viedokļa atšķirības parasti tiek atrisinātas revīzijas darba grupas ietvaros. Tomēr, ja kāds attiecīgā jautājuma apspriešanās iesaistītais speciālists nav apmierināts ar pieņemto lēmumu, jautājumu nodod izskatīšanai augstāka līmeņa speciālistiem, līdz tiek pieņemts galīgais lēmums par to, ja nepieciešams, konsultējoties arī ar profesionālās prakses speciālistiem.

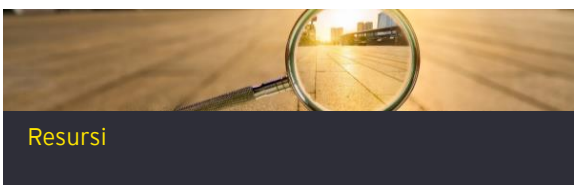
Turklāt, ja speciālists, kurš veic neatkarīgo pārbaudi, sniedz ieteikumus, kurus par revīzijas uzdevumu atbildīgais partneris nepieņem un jautājums netiek atrisināts atbilstoši neatkarīgās pārbaudes veicēja viedoklim, revidentu ziņojums netiek sniegts līdz minētā jautājuma atrisināšanai.

Visas profesionālo viedokļu atšķirības, kas tiek novērstas, konsultējoties ar profesionālās prakses speciālistiem, pienācīgi dokumentē.



Dokumentu glabāšana

Dokumentu un informācijas glabāšanas un iznīcināšanas globālā politika ir izstrādāta, pamatojoties uz EY Globālo rīcības kodeksu attiecībā uz profesionāli godprātīgu rīcību darba dokumentēšanā un intelektuālā īpašuma aizsardzību. Šī politika un Globālais dokumentu glabāšanas plāns (GRS) paredz dokumentu un informācijas pārvaldības (RIM) prasības visā to dzīves ciklā, tostarp prasību droši izmest vai dzēst ierakstus, kuru glabāšanas termiņš ir beidzies, ja vien nepastāv īpaši un pieņemami apstākļi. Šī politika, GRS un RIM prasības atbilst piemērojamajiem profesionālajiem standartiem un ir izstrādātas, ņemot vērā normatīvās, juridiskās un uzņēmējdarbības prasības un pienākumus, un tās attiecas uz visiem uzdevumiem un personālu, kā arī atbilst Latvijas tiesību aktu prasībām par darba dokumentu izveidi un glabāšanu.



Resursi

Turpinās EY ieguldījumi resursos. 1. ISQM definētie resursi ietver intelektuālos, tehnoloģiskos un cilvēkresursus.



Revīzijas metodoloģija

EY globālā revīzijas metodoloģija (GAM) nosaka globālas pamatnostādnes augstas kvalitātes revīzijas pakalpojumu sniegšanai, konsekventi piemērojot lēmumu pieņemšanas, spriedumu un revīzijas procedūras visos revīzijas uzdevumos neatkarīgi no to apmēra. EY GAM prasa arī ievērot atbilstošās ētikas prasības, tostarp nodrošināt neatkarību no revidētā uzņēmuma. EY GAM pamatā ir risku novērtēšana un, ja nepieciešams, šo risku novērtējumu pārskatīšana un mainīšana, kā arī attiecīgo novērtējumu izmantošana, lai noteiktu revīzijas procedūru raksturu, laiku un apjomu. Metodoloģijā arī uzsvērts, ka, veicot revīzijas procedūras, jāievēro pienācīga profesionālā piesardzība. EY GAM ir izstrādāta, pamatojoties uz Starptautiskajiem revīzijas standartiem (SRS), un EY Latvija tā ir papildināta atbilstoši vietējo Latvijas revīzijas standartu un regulatīvajām prasībām. EY GAM ir viens no intelektuālajiem resursiem, kas EYG

dalībfirmām pieejams, lai veicinātu konsekventu revīzijas uzdevumu izpildi.

Kad attiecīgie dati ir pieejami un iegūti no uzņēmuma EY Helix globālajā analītikas komplektā, EY GAM iegultā uz datiem balstītā pieeja koncentrējas uz uzdevumu vienkāršošanu un savienojuma uzlabošanu no vienas revīzijas procedūras uz nākamo, izmantojot pilnu uzņēmuma datu kopu. Iespēja analizēt sadalītus datus, izmantojot EY Helix, uzlabo revīzijas darba grupu izpratni par uzņēmuma saimniecisko darbību un ļauj identificēt uzņēmumam raksturīgos riskus, galvenos darījumus, tendences un anomālijas, kas var liecināt par nepareizu datu atspoguļojumu vai krāpšanu. Revīzijas procedūras, tostarp riska novērtēšana un saturiskās procedūras, sākas ar domāšanas veidu, kurā vispirms tiek izmantoti dati, analizējot attiecīgos finanšu un nefinanšu datus un papildinot tos ar tradicionālām revīzijas metodēm, piemēram, izmeklēšanu, novērojumiem un pārbaudēm.

Izmantojot EY Atlas, revidentam ir pieejama EY GAM, kas strukturēta pa tēmām un kas izstrādāta, lai revīzijas stratēģijas satvarā galvenā uzmanība tiktu pievērsta finanšu pārskatu riskiem un atbilstošu revīzijas procedūru izstrādei un īstenošanai šo risku novēršanai. EY GAM sastāv no diviem galvenajiem komponentiem: prasībām un norādēm, kā arī atbalsta formām un piemēriem. Prasības un norādes atspoguļo gan revīzijas standartus, gan EY politiku. EY GAM ir iekļauti labākās prakses piemēri, kas papildina attiecīgās prasības un norādes.

EY GAM īpaši nošķir prasības un norādes, kas attiecas uz biržā kotētu uzņēmumu un sabiedriskas nozīmes uzņēmumu revīzijām.

EY turpina pilnveidot metodoloģiju, lai ņemtu vērā izmaiņas revīzijas un citos profesionālajos standartos, kā arī uzņēmumu finanšu pārskatu sniegšanas procesos un lai pilnveidotu pamatnostādnes to jautājumu risināšanā, kas ir svarīgi ar uzņēmumu saistītajām pusēm. Tas attiecas uz tādiem jautājumiem kā ar klimatu saistīti riski, kibernetikas riski un jauno tehnoloģiju izmantošana uzņēmuma darbībā vai finanšu pārskatu sniegšanas procesos (piemēram, automatizācija, mākslīgais intelekts, blokkēdes). EY revīzijas darba grupām tiek nodrošināta metodoloģija, norādījumi un resursi, lai identificētu un reaģētu uz unikāliem riskiem, ko rada klimata pārmaiņas, kibernetikas un tehnoloģiju darbības traucējumi.

Ir veikti arī citi uzlabojumi, ņemot vērā metodoloģijas ieviešanas pieredzi un ārējo un iekšējo pārbažu rezultātus.

Nesen EY GAM tika atjaunināts attiecībā uz ISA 600 (pārskatīts) prasībām, īpašiem apsvērumiem – grupas finanšu pārskatu revīzijām (tostarp komponentu revidentu darbu) un grozījumiem Starptautisko

profesionālu grāmatvežu ētikas kodeksā, lai risinātu neatkarības prasības grupas revīzijā. Lai īstenotu jaunās un pārskatītās prasības, tika sniegtas atbilstošas vadlīnijas to ieviešanai.

Tiek arī sekots līdzi visiem notikumiem un apstākļiem, kā arī laikus sniegta informācija par revīzijas plānošanu un gaitu, pievēršot uzmanību pārbaudi laikā konstatētajām problēmām un citiem jautājumiem, kas varētu interesēt vietējo revīzijas regulatoru (vai regulatorus) un Starptautisko neatkarīgo revīzijas regulatoru forumu (International Forum of Independent Audit Regulators – IFIAR).



Nefinanšu pārskati

EY dalībfirmas sniedz revīzijas pakalpojumus attiecībā uz plašu nefinanšu informācijas klāstu. EY ilgtspējas revīzijas metodoloģija (EY SAM) ir globāla sistēma konsekventas pieejas piemērošanai apliecinājuma uzdevumos, kas attiecas uz nefinanšu un ilgtspējas informāciju (ESG). EY SAM nodrošina augstas kvalitātes apliecinājuma pakalpojumu sniegšanu, konsekventi piemērojot apsvērumus, spriedumus un procedūras visos uzdevumos neatkarīgi no nepieciešamā apliecinājuma līmeņa. EY SAM ir arī pielāgojama gan nefinanšu pārskata saturam, gan kritērijiem, ko pārskata sniedzējs piemērojis attiecīgā pārskata sagatavošanai.

Izmantojot šo metodoloģiju, īpaša uzmanība jāpievērš pienācīgai profesionālajai skepsei procedūru izpildē, ņemot vērā mainīgās prasības attiecībā uz nefinanšu pārskatu sagatavošanu un piemērojamajiem kritērijiem. EY SAM pamatā ir Starptautiskie apliecinājuma uzdevumu standarti (SAUS), un EY Latvija šī metodoloģija tiek papildināta, ja tas nepieciešams, lai ievērotu vietējos apliecinājuma standartus un regulatīvās vai tiesību aktos noteiktās prasības.

Attiecībā uz mūsu un pārējo EY dalībfirmu pienākumu sniegt augstas kvalitātes apliecinājuma pakalpojumus saistībā ar nefinanšu informācijas pārbaudi EY ir izstrādājis vadlīnijas un apmācības un uzraudzības programmas, kā arī procedūras, kas dalībfirmu speciālistiem jāizmanto, lai konsekventi un efektīvi sniegtu šādus pakalpojumus. Tas ietver EY Klimata pārmaiņu un ilgtspējas dienestus – pašu ilgtspējas nodrošināšanā pieredzējušu profesionāļu darba grupu.

Ir izstrādātas arī vadlīnijas revīzijas darba grupām, kas paredzētas, lai novērtētu klimata risku ietekmi uz finanšu pārskatiem saskaņā ar Starptautiskajiem finanšu pārskatu standartiem (SFPS) vai citiem finanšu pārskatu sagatavošanas regulējumiem. Globālie, reģionālie un apgabala PPD, EY kvalitātes nodrošināšanas un SFPS piemērošanas atbalsta speciālisti, kā arī citi speciālisti finanšu un ilgtspējas

jautājumos, kuri strādā ar darba grupām katrā dalībfirmā, pārzina EY darbiniekus, klientus un procesus un ir viegli pieejami, lai ar nefinanšu pārskatiem saistīto apliecinājuma uzdevumu veikšanā iesaistītās darba grupas saņemtu nepieciešamo atbalstu. Tie ir viegli pieejami revīzijas (Assurance) darba grupu atbalstam.

Turpinās EY ieguldījumi resursos (cilvēkresursos, intelektuālajos un tehnoloģiskajos), lai nodrošinātu pārliecību par ilgtspējas ziņojumiem, kas sagatavoti saskaņā ar SFPS ilgtspējas informācijas atklāšanas standartiem vai Eiropas ilgtspējas ziņošanas standartiem (ESRS).

EY ir arī uzlabojis ar kvalitātes vadību saistītos procesus, lai pievērstos tādiem aspektiem kā uzdevumu pieņemšana, apmācības un akreditācijas prasības, kā arī darba grupu izveide nefinanšu pārskatu pārbaudēm.

EY piedalās vairākās publiskās un privātās iniciatīvās, lai uzlabotu ESG pārskatu, tostarp par klimata riskiem sagatavoto pārskatu, kvalitāti, salīdzināmību un konsekveni. Šis darbs tiek veikts globālā, reģionālā un valsts līmenī.



Tehnoloģiju sertifikācija

EY ir izveidojis striktu globālu sertifikācijas procedūru, lai palīdzētu nodrošināt revīzijas uzdevumos izmantoto tehnoloģiju piemērotību konkrētajam mērķim (proti, ka risinājums atbilst tā mērķiem un ir piemērots izmantošanai revīzijas apstākļos, un ka EY darbiniekiem ir pietiekami kompetenti šo risinājumu izmantot).

Sertifikācija regulē vairākus aspektus, tostarp nosakot, ka risinājumam ir skaidrs revīzijas pierādījumu gūšanas mērķis, ka attiecīgais risinājums ir pienācīgi pārbaudīts, ka ir pieejama metodoloģija, palīgīdzekļi un apmācība, lai atbalstītu šī risinājuma piemērošanu, kā arī tiek ievērotas attiecīgās juridiskās un regulatīvās prasības (piemēram, attiecībā uz datu aizsardzību).



Dažādība, vienlīdzība un iekļautība

EY jau sen ir apņēmis ievērot dažādības, vienlīdzības un iekļautības (DVI) principu. Šī apņemšanās veidot augstas veiktspējas, daudzveidīgas, vienlīdzīgas un iekļaujošas darba grupas ir īpaši svarīga revīzijā, jo dažādas perspektīvas veicina profesionālo skepsi un kritisko domāšanu. Lielāka daudzveidība, vienlīdzība un iekļaujoša vide veicina labāku lēmumu pieņemšanu, veicina inovācijas un palielina organizācijas reaģēšanas spējas.

EY jau vairākus gadus ir veltījis uzmanību DVI principa īstenošanai. Lai gan ir panākts ievērojams progress, saskaņā ar globālo stratēģiju EY joprojām ir apņēmies palielināt DVI principa ievērošanas progresu visā organizācijā. Globālā vadība ir paudusi EY darbiniekiem un tirgum skaidru apņemšanos paātrināt DVI principa īstenošanu EY, parakstot [Globālās vadības paziņojumu par dažādību, vienlīdzību un iekļautību](#). Tas ne tikai vēlreiz apliecina DVI būtisko lomu uzņēmējdarbībā, bet arī palīdz nodrošināt EY dalībfirmu atbildību par šī principa īstenošanu, sākot ar augstākās vadības attieksmi.

Pēdējo gadu laikā īpaša uzmanība tiek pievērsta dzimumu dažādības veicināšanai. 2024. gada 1. jūlijā 37 % jauno EY dalībfirmu revīzijas partneru visā pasaulē bija sievietes. Ir izveidots spēcīgs sieviešu līderu loks, ko apliecina tas, ka 2024. gadā visā pasaulē 52,8 % no visiem darbā pieņemtajiem revidentiem bija sievietes.

Revīzijas speciālisti pēc ranga, kas ir sievietes

30%

Partneri vai vadītāji un izpilddirektori

47%

Augstākā līmeņa vadītāji un vadītāji

54%

Seniori un darbinieki

*2024. gada 1. jūlijā (globālā EY organizācija)

Iekļaujošas organizācijas maksimāli izmanto iespējas, ko sniedz jebkādas atšķirības. Darbiniekiem ir jābūt, ka viņi strādā organizācijā, kas ne tikai novērtē viņus kā individuus, bet arī uzskata atšķirības par stiprajām pusēm un izprot viņu ieguldījumu. Šīs piederības sajūtas veicināšana ir ļoti svarīga, lai palīdzētu EY organizācijai piesaistīt talantīgākos cilvēkus, kā arī lai palīdzētu EY profesionāļiem saglabāt motivāciju un iesaistīties organizācijas darbā. 2024. gada martā veiktajā darbinieku noskaņojuma aptaujā (People Pulse Survey) 82 % revidentu atzina, ka EY organizācija nodrošina darba vidi, kurā viņi var justies brīvi tādi, kādi viņi ir.

EY vadītāji uzskata, ka DVI ir prioritāte un ka tieši šie faktori ir galvenie rādītāji visās organizācijas talantu vadības programmās. Lai nodrošinātu lielāku pārskatatbildību, globālais DVI progresa mērītājs ir galvenais instruments, ko izmanto, lai veicinātu konsekventas darbības un ziņošanu visā EY, atbalstot EY mērķus un stratēģiju. Mēs joprojām redzam kolektīvu progresu visā organizācijā, kā arī redzam jomas, kurās varam koncentrēt centienus un novērst nepilnības, lai nodrošinātu EY darbiniekiem iekļaujošu, taisnīgu pieredzi.

Kā globālai organizācijai EY ir iespēja pievērsties nevienlīdzības un netaisnības ietekmei un veicināt progresu EY un ārpus tās. EY arī ir izveidojis Globālo sociālās vienlīdzības darba grupu (Global Social Equity Task Force - GSET), kas ir īpaši vērsta uz apņemšanos pievērst lielāku un pastāvīgu uzmanību

sociālajam kapitālam, tostarp novērst šķēršļus, veidot iekļaujošāku vidi un nodrošināt piekļuvi resursiem un iespējām. Sociālā vienlīdzība nozīmē, ka mūsu mērķis ir panākt, lai ikvienam EY Latvija darbiniekam būtu pieejami resursi un iespējas, kas tam nepieciešami, ņemot vērā atšķirīgos sākuma apstākļus. Šajā nolūkā ir arī jānovērš šķēršļi iespējām un iekļaujošai pieredzei, kuri var novest pie nevienlīdzīgiem rezultātiem. EY uzskata, ka uzņēmumi var tiešā veidā mazināt šo nevienlīdzību un veidot labāku biznesa pasauli, izveidojot atbilstošas darba grupas, veicinot iekļaujošu uzvedību, nodrošinot darba uzdevumu līdzvērtīgumu, kā arī nosakot, kā tiek pieņemti lēmumi par darba novērtējumu, paaugstināšanu un iecelšanu amatā.

EY vērtības ir pamatprincipi, kas veido mūsu kultūru, rīcību un lēmumus. Mūsu vērtības nosaka to, kas mēs esam.

Mūsu vērtības: kas mēs esam

Godprātība, cieņa, spēja strādāt komandā un iekļautība	Enerģija, entuziasms un drosmē uzņemties atbildību	Spēja veidot attiecības, kuru pamatā ir pareiza rīcība
1.	2.	3.



Darbinieku vērtības piedāvājums

EY darbinieku vērtības piedāvājums (employee value proposition - EVP) ir to labumu kopums, ko mēs apsolām saviem darbiniekiem par darbu EY Latvija. EY darbaspēks nemitīgi mainās, un mēs darbojamies dinamiskā un konkurētspējīgā talantu tirgū, kur EY darbinieki patlaban no savas darbavietas vēlas dažādas lietas. Tam, ko mēs apsolām EVP, ir lielāka nozīme nekā jebkad agrāk.

EY Latvija ir apņēmies investēt mūsu galvenajā aktīvā - talantīgajos darbiniekos -, lai varētu pildīt viņiem doto solījumu. Tas norāda uz pakāpeniskām pārmaiņām no izcilas EY pieredzes nodrošināšanas uz iespēju pilnveidoties, attīstīties, un EY darbinieki tiek mudināti izmantot piedāvātās iespējas.

EY Latvija ir apņēmies ieguldīt mūsu visvērtīgākajā aktīvā - mūsu darbiniekos -, lai palīdzētu nodrošināt, ka mēs turam viņiem doto solījumu. Savukārt EVP īstenošana palīdz mums veicināt turpmāku revīzijas kvalitātes uzlabošanu, radot mūsu revidējamiem uzņēmumiem reālu vērtību un izpratni.



Talantīgu darbinieku piesaiste un pieņemšana darbā

Pasaulē, kurā talantīgus speciālistus darba tirgū atrast kļūst arvien grūtāk un turpina samazināties arī

augstskolās grāmatvedību studējošo skaits, konkurences cīņa par kvalificētiem speciālistiem vēl nekad nav bijusi tik sīva. Jaunu, augsti kvalificētu revidentu atrašana joprojām ir viena no galvenajām EY prioritātēm. Tā ir arī vairāku profesionālu grāmatvedības organizāciju galvenā prioritāte, uzsverot, ka tas ir faktors, kas profesijai kopumā ir jārīsinā.

Mēs informējam visus mūsu piesaistītos personāla atlases speciālistus par pašreizējām tendencēm un aktuālajiem jautājumiem revīzijas jomā, lai sarunās ar kandidātiem viņiem būtu pieejama nepieciešamā informācija. Mēs arī iepazīstamies ar vairākām novatoriskām darbā pieņemšanas platformām un talantīgu speciālistu piesaistes iniciatīvām, lai veidotu sakarus ar jaunām un daudzveidīgām auditorijām, ar kurām mums nav bijusi iespēja sazināties, izmantojot tradicionālos kanālus, un izmēģinātu jaunus veidus, kā sazināties ar potenciālajiem darbiniekiem un piesaistīt talantīgākos no tiem.

Piemēram, pagājušajā gadā EY izstrādāja revīzijas virtuālās darba pieredzes programmu, ko īsteno ar ārēja pakalpojumu sniedzēja atbalstu. Šī programma ir paredzēta galvenokārt augstskolu un koledžu studentiem, kuri ir studiju sākumposmā un vēlas iepazīties ar nākotnes karjeras iespējām. Programmas mērķis ir veidot saikni ar studentiem un tieši un atklāti parādīt, ko EY darba grupas revīzijas laikā dara, tādējādi dibinot sakarus ar mūsu potenciālajiem darbiniekiem jau studiju sākumā. Studenti, kas veic šo virtuālo darba simulāciju, visticamāk, pieteiksies, tiks intervēti un veiksmīgi nodrošinās sev vietu EY revīzijas komandās.

EY patlaban ir integrējis MI, lai iegūtu un identificētu talantīgus darbiniekus, ļaujot kandidātiem augšupielādēt savu CV un palīdzot viņiem atrast potenciālās iespējas visā EY. MI tiek izmantots, lai palīdzētu pārbaudīt CV, ļaujot personāla atlases speciālistiem paātrināt pārskatīšanas un darba intervijas procesu, piedāvājot kopumā labāku kandidātu pieredzi un augstāk kvalificētus kandidātus, lai ātrāk aizpildītu vakances.

Lai pieņemtu darbā cilvēkus, kas atbilst EY kultūrai, ir svarīgi ņemt vērā ne tikai tehnisko izcilību, bet arī citas īpašības – komunikācijas prasmes, augstus ētikas standartus un spēju sadarboties augstas veiktspējas darba grupās. No visiem jaunajiem darbiniekiem tiek gaidīta augstu godīguma standartu ievērošana, kā arī spēcīga uzņēmējdarbības izpratne un vadības potenciāls.



Darbinieku noturēšana un rūpes par labbūtību

Pēc talantīgu speciālistu piesaistīšanas to noturēšana uzņēmumā ir galvenais faktors, kas nodrošina

augstas kvalitātes revīzijas veikšanu. Noturēšana var atšķirties atkarībā no ārējiem faktoriem, piemēram, tirgus apstākļiem, taču 2024. gada jūnijā šis rādītājs bija 78 %, un kopējais revīzijas darbinieku noturēšanas rādītājs ir augstāks nekā pirms Covid-19 pandēmijas.

EY darbinieki vienmēr ir vēlējušies panākt pienācīgu līdzsvaru starp profesionālo un privāto dzīvi, taču jaunākās darbaspēka paaudzes daudz ātrāk rīkojas, ja netiek sasniegts vēlams elastības vai labbūtības līmenis. Patlaban 36 % EY revidentu strādā attālināti divas dienas nedēļā vai biežāk, un šis rādītājs stabilizējas kā darba norma.

Arvien svarīgāka talantīgu darbinieku prioritāte ir koncentrēšanās uz labbūtību un EY darbinieku ikdienas pieredzes uzlabošanu. Galvenais mērķis ir ieviest labbūtības kultūru, vadībai apņemoties sniegt finansiālu, fizisku, emocionālu un sociālu atbalstu, kas ļautu EY darbiniekiem izpausties, parādot savas vislabākās spējas un dotības. Tas var izpausties kā elastīgs darba režīms, atzīšanas programmas, izpratne par garīgo veselību un labbūtību, mācīšanās un attīstība, kā arī daudz kas cits.

Praksē tas var izpausties kā taisnīgs darba slodzes sadalījums un to šķēršļu likvidēšana, kas EY darbiniekiem iepriekš liedza noteikt un ievērot veselīgas darba vides robežas. Lielāks uzsvars tiek likts uz pieredzes pārvaldību, plānojot revidentu iesaistīšanos darbos, kur viņi var atrast iespējas paplašināt savas zināšanas kā daļu no ilgtermiņa karjeras attīstības. 71 % EY revidentu piekrīt, ka karjeras attīstībai nepieciešamā darba pieredze tiek piešķirta taisnīgi, liecina 2024. gada marta darbinieku noskaņojuma aptaujas (People Pulse Survey) rezultāti.

Jo labāk organizācija spēj palielināt EY darbinieku labbūtību, jo lielāka ir iespēja, ka tas viņus motivēs turpināt darbu EY tīklā.



Revīzijas akadēmija

Mainīgā vide liek veikt ļoti elastīgus ieguldījumus talantīgajos darbiniekos. Revīzijas darba grupās jau patlaban strādā speciālisti ar arvien daudzveidīgākām prasmēm, un šī tendence tikai pastiprināsies, jo tiek ieviestas jaunas tehnoloģijas un revidenta loma turpina attīstīties. Iegūtās prasmes un zināšanas pastāvīgi jāpilnveido, lai spētu apgūt jaunas kompetences, piemēram, kodēšanu un datu vizualizāciju, kā arī prasmes un zināšanas tādās jaunās jomās kā nefinanšu informācijas analīze (piemēram, strauji mainīgie ESG standarti).

EY revīzijas speciālistiem ir jāizprot un jāizvērtē ar šīm tehnoloģijām saistītie riski un apsvērumi, jo īpaši

tāpēc, ka uzņēmumi ievieš jaunas sistēmas un ģenerē jaunus datus, kas ietekmē finanšu pārskatus, piemēram, ar kriptovalūtām saistītus biznesa modeļus.

Revīzijas akadēmija (Audit Academy) ir EY globālā mācību programma, kurā revidenti var apgūt darbā nepieciešamās pamatprasmes. Laika gaitā programma tiek pilnveidota, papildinot šīs pamatprasmes ar jaunām spējām un iemaņām, kas nepieciešamas EY digitālajā revīzijā. Katru gadu Revīzijas akadēmijas saturs un mērķis tiek pielāgots, ņemot vērā jaunās tehnoloģijas un stratēģiskās prioritātes, kas veicina revīzijas kvalitāti. Inspekciju un kvalitātes pārbaudi rezultāti tiek regulāri izskatīti, lai novērtētu un novērstu galvenos atklāto trūkumu cēloņus, un attiecīgie secinājumi tiek iekļauti Revīzijas akadēmijas mācību programmā, lai uzlabotu un pilnveidotu revidentu tālākizglītību. Jebkuras izmaiņas apstiprina revīzijas jomas vadība, ņemot vērā EY Globālās revīzijas izglītības procesa koordinācijas komitejas ieteikumus.

Darba grupas var būt drošas, ka saņem visā pasaulē vienādu pamata izglītību visaugstākajā līmenī. Turklāt Revīzijas akadēmija mudina revidentus piemērot profesionālu skepsi, kritiski domāt un sniegt klientiem izcilas kvalitātes pakalpojumus. Tas rada veiklu prasmju kopumu, kas ļauj izglītojamajiem pielāgoties regulējuma izmaiņām, jauno tehnoloģiju ieviešanai vai jaunu datu analīzes rīku un metožu izmantošanai.

Revīzijas akadēmija ir izstrādāta, lai nodrošinātu izvēršanas elastību, izmantojot satura pēc pieprasījuma un simulācijas vai uz gadījumu izpēti balstītas mācīšanās sajaukumu, ko var izmantot gan fiziski, gan virtuāli.

EY Latvija revīzijas speciālistiem katru gadu jāvelta tālākai profesionālai izglītībai vismaz 120 stundas trīs gadu laikā, turklāt 40 % no šīm stundām (48 stundas trīs gadu laikā) paredzētas ar grāmatvedību un revīziju saistītu tehnisko jautājumu apgūšanai.

Kopumā finanšu gadā, kas noslēdzās 2024. gada 30. jūnijā, EY revidenti piedalījies 9,1 milj. mācību stundu (salīdzinājumā ar 8,8 milj. stundu iepriekšējā gadā), vidēji 89,7 stundās katrs, ievērojami pārsniedzot minimālās prasības. Lai gan dažas no šīm papildu stundām ir saistītas ar tehnisko grāmatvedību un revīzijas priekšmetu, citas veicina plašāku prasmju attīstību, piemēram, tās, kas aprakstītas nākamajā sadaļā. 2024. gada kvalitātes aptaujā 84 % respondentu norādīja, ka ir saņēmuši pietiekamu apmācību un attīstību, lai varētu nodrošināt kvalitatīvas revīzijas vai citas revīzijas, un tas ir par 5 % vairāk nekā 2023. gadā.



EY Badges ("nozīmīšu" programma) un partneru apmācība

Papildus mācību programmām par specifiskām revīzijas tēmām EY nodrošina plašu satura mācību programmu. Tā aptver jurisprudences, ētikas un ar atbildību saistītus tematus (piemēram, neatkarību, vērtības un informācijas drošību), kā arī citas prasmes, piemēram, labbūtību, koučingu, konsultēšanu, komandas veidošanu un uzņēmējdarbības attīstību. Lai veicinātu jaunu prasmju apgūšanu, ir ieviesta programma EY Badges ("nozīmīšu" programma), kuras satvarā speciālisti apgūst uz nākotni vērstas prasmes, tostarp robotizēto procesu automatizāciju, spēju strādāt komandā, inovācijas un kibernetikas, kā arī citas ļoti pieprasītas prasmes, piemēram, saistībā ar mākslīgo intelektu un ilgtspēju. EY Badges ir pašvadītas mācīšanās iniciatīva, kas papildina strukturēto revidentu pamatapmācības programmu.

Programma EY Badges ir saistīta ar EY Tech MBA un maģistrantūras programmu gan uzņēmējdarbības analītikā, gan ilgtspējas jomā. Tā ir tieša saistība kvalifikācija, ko piešķir Hult International Business School, trīskārt akreditēta universitāte, un ir bez maksas pieejama visiem EY darbiniekiem.

2024. gada 30. jūnijā tobrīd EY strādājošiem speciālistiem bija piešķirti gandrīz 53 500 EY nozīmīšu, tostarp 15 500 analītikā un datu stratēģijā vien. Vairāk nekā 31 000 EY nozīmīšu ir piešķirts darbiniekiem, kuri vairs nestrādā EY.

Ir arī dažādas īpaši EY dalībfirmu partneriem izstrādātas mācību programmas. Tās ir pieejamas visiem EY dalībfirmu partneriem visā pasaulē un aptver tādas tēmas kā mākslīgais intelekts, iedvesmojošā līderība, jaunākās tehnoloģijas un ilgtspēja. Tās tiek papildinātas ar augsta līmeņa padziļinātām programmām atsevišķām partneru grupām par tādām tēmām kā klientu attiecību pārvaldība un inovatīvās tehnoloģijas, kā arī regulāri tiek organizētas mācību programmas par specifiskām revīzijas tēmām, piemēram, krāpnieciskas darbības atklāšanu.



Personalizētas karjeras ar daudzveidīgu pieredzi

Tā kā iepriekšējās pieredzes, prasmju un izglītības ziņā darbaspēks kļūst arvien daudzveidīgāks, EY dalībfirmas visiem saviem speciālistiem piedāvā elastīgākas karjeras iespējas.

Lai piesaistītu jaunus, daudzveidīgus talantus un palīdzētu pilnveidot un noturēt esošos darbiniekus, ir ļoti svarīgi piedāvāt dinamisku un elastīgu karjeru,

kas ietver ātrākas iespējas rezultatīvākajiem darbiniekiem.

Paaugstināšana amatā notiek, ņemot vērā EY darbinieku prasmes, nevis nostrādāto gadu skaitu. Piemēram, lēmumi par paaugstināšanu amatā attālinās no tradicionālā ikgadējā cikla, jo EY ievieš daudz "elastīgāku karjeras virzību", proti, darbinieku paaugstina amatā tad, kad cilvēks ir gatavs nākamajam karjeras pakāpienam, un tad, kad uzņēmumam rodas attiecīga vajadzība, nevis noteiktā brīdī gada laikā.

Jaunajiem EY darbiniekiem var būt dažādas ar karjeru saistītas vēlmes, tāpēc viņiem tiek nodrošināti nepieciešamie rīki un procesi, lai viņi varētu pārvaldīt savu karjeras virzību. To pierāda 2024. gada kvalitātes aptauja – 90 % dalībnieku norādīja, ka viņu karjeras attīstības satvarā tiek veicināta jebkāda atbilstoša mācīšanās, kas viņiem palīdzētu veikt kvalitatīvas revīzijas un sniegt citus apliecinājuma pakalpojumus, un šis rādītājs ir par 2 % lielāks nekā 2023. gadā.



Mobilitāte

Viena no spēcīgākajām pieredzēm, ko EY dalībfirmas var piedāvāt saviem darbiniekiem, ir iespēja strādāt dažādās kultūrās un valstīs. Cilvēki pievienojas EY, lai gūtu izcilu un daudzveidīgu pieredzi, un vairāk nekā 89 % jauno revidentu, kas pieņemti darbā EY dalībfirmās, ir bijuši motivēti strādāt tieši globāli integrētā organizācijā.

EY dalībfirmas piedāvā dažādus mobilitātes risinājumus un programmas pēc darbinieku pieprasījuma. Globālā mobilitātes platforma Mobility4U nodrošina EY speciālistiem vienotu piekļuves punktu, lai izmantotu iespējas visā pasaulē, kas nodrošina attīstības pieredzi un atvieglo dalīšanos ar specifiskām zināšanām un prasmēm. Paralēli tiek pievērsta uzmanība stratēģiskās mobilitātes programmām, kas paredzētas dalībfirmu partneriem un nākotnes līderiem un atbalsta galvenās uzņēmējdarbības prasības.

Papildus ģeogrāfiskajai mobilitātei EY dalībfirmas arvien vairāk spēj piedāvāt virtuālās mobilitātes pieredzi. Tā sniedz priekšrocības, ko nodrošina pārrobežu darbs ar jaunu komandu, un ļauj EY darbiniekiem paplašināt savu globālo domāšanu un tīklus.

Nesen veikta mobilitātē veikto ieguldījumu ienesīguma analīze parādīja, ka starptautiskā pieredze ir palielinājusi darbinieku noturību (+15 %) un pozitīvi ietekmējusi karjeras iespējas. Devīpdesmit pieci procenti mobilitātes programmas dalībnieku ir atzinuši pozitīvu ietekmi uz karjeru vienu gadu pēc

norīkojuma, 93 % mobilitātes programmas dalībnieku atzinuši, ka viņu starptautiskā norīkojuma pieredze bijusi izcila, un 97 % ieteiktu EY mobilitātes programmu arī citiem darbiniekiem.



Snieguma pārvaldība

EY ir snieguma pārvaldības sistēma LEAD, kas palīdz atbalstīt darbinieku karjeru, mudina viņus izmantot piedāvātās izaugsmes iespējas un atzinīgi novērtē viņu devumu EY Latvija. Izmantojot definētus globālos un vietējos galvenos snieguma rādītājus (KPI), pastāvīgu atgriezenisko saiti, sarunas ar mentoriem un to ieteikumus, LEAD palīdz salāgot darbiniekus ar EY stratēģiju un koncentrēties uz nākotni. Katra darbinieka panelis sniedz informāciju par viņa sniegumu, gan ņemot vērā līderības aspektus, arī attiecībā uz kvalitāti, risku pārvaldību un tehniskajām prasmēm. Gada beigās darbinieki saņem rezultātu, ko sauc par kategoriju, pamatojoties uz apkopotām atsauksmēm, attiecībā uz KPI panākto progresu un devumu EY, izmantojot mentoru un vadītāju atsauksmes. Kategoriju izmanto kā izejas datus algu un prēmiju aprēķina programmās.

Šīs sistēmas centrā ir pārrunas ar mentoru par tādiem jautājumiem kā atgriezeniskā saite, dažādas karjeras iespējas, iekļaujošas un vienlīdzīgas vides radīšana un mācību turpināšanas un jaunas pieredzes apguves iespējas. Šādas pārrunas palīdz identificēt darbinieka turpmākos izaugsmes ceļus un uzlabot nākotnē nepieciešamās prasmes.

Veikspējas pārvaldības sistēma, kas paredzēta partneriem, vadītājiem, izpilddirektoriem un direktoriem (PPEDD), un tiek piemērota visās EY dalībfirmās visā pasaulē. Šī pieeja nostiprina globālo biznesa politiku, turpinot saistīt partneru sniegumu ar plašākiem mērķiem un vērtībām. Šis process ietver mērķu noteikšanu, pastāvīgu atgriezenisko saiti, personiskās izaugsmes plānošanu un veikspējas pārbaudi, un ir saistīts ar partneru novērtējumu un atbildību. Partneru, vadītāju, izpilddirektoru un direktoru mērķu un darba rezultātu dokumentēšana ir viens no vērtēšanas procesa stūrakmeņiem. EY dalībfirmas partnera mērķiem jāatspoguļo dažādas globālās un vietējās prioritātes sešos aspektos, no kuriem vissvarīgākais ir kvalitāte.



Iesaiste

Darbinieku iesaiste ir būtiska pazīme tam, ka tiek veidota pareiza darba kultūra. EY revidenti vēlas sajust, ka darba devējam rūp viņu panākumi un apmierinātība ar darbu. Izpratne par EY darbinieku mērķiem, bažām un spiedienu, ar ko viņi saskaras, ļauj nodrošināt labāku vidi viņu spēju attīstībai.

Iesaistes līmenis tiek regulāri uzraudzīts, izmantojot dažādus kanālus, un 2024. gada martā veiktā EY darbinieku noskaņojuma (People Pulse Survey) aptauja parādīja, ka 75 % revīzijas speciālistu ir pozitīva attieksme pret iesaistīšanos.

Lai palielinātu EY darbinieku iesaistes līmeni, galvenais uzdevums ir ieklausīties viņu viedoklī un bažās. EY uzklaušanās stratēģija sniedz mūsu darbiniekiem iespēju paust viedokli katrā EY karjeras posmā, lai mēs zinātu, kas viņiem ir nepieciešams un ko EY var darīt, lai palīdzētu veidot izcilu pieredzi. Izpratne par EY darbinieku mainīgajām perspektīvām un pieredzi ir būtiska, lai mēs varētu nodrošināt mūsu darbinieku vērtības piedāvājumu (EVP).

Trīs reizes gadā tiek veikta EY darbinieku noskaņojuma (People Pulse Survey) aptauja, lai iegūtu informāciju par galvenajiem faktoriem, kas veicina darbinieku iesaisti un noturēšanu. Katra aptauja aptver dažādus stratēģiski svarīgus faktoros (piemēram, karjeru, mācīšanos un prasmes u. c.), kā arī citus būtiskus jautājumus.

Vēl viens svarīgs mūsu darbinieku uzklaušanās stratēģijas elements ir EY darba grupu pieredzes (Team Experience Survey) aptauja, kuras mērķis ir uzlabot un vienot mūsu darba grupu ikdienas pieredzi. Darba grupas dalībnieki sniedz atsauksmes par savu iesaisti, atbildot uz dažādiem jautājumiem piecu punktu skalā. Šī atgriezeniskā saite sniedz noderīgu ieskatu un iespējas reālām pārmaiņām darba grupas līmenī.

EY Revīzijas segmentā tiek īstenota iniciatīva, proti, globāls viedokļu (Global Voices) tīkls, kas apvieno 200 augsti kvalificētu darbinieku, kuri pārstāv visus organizācijas līmeņus un visus darbības virzienus. Šīs iniciatīvas mērķis ir iesaistīt EY dalībfirmu darbiniekus, lai viņi sniegtu atsauksmes par dažādiem stratēģiski svarīgiem jautājumiem, tādējādi paplašinot vadības redzeslauku. Vadības komandas arvien vairāk iesaistās un ir motivētas izprast darbinieku viedokli par tādiem uzņēmējdarbībā būtiskiem izaicinājumiem kā spējīgāko darbinieku noturēšana, tehnoloģijas un inovācijas, kā arī ESG un sociālā ietekme.



Zināšanas un iekšējā komunikācija

Mēs saprotam, ka papildus profesionālās izaugsmes nodrošināšanai un veikspējas novērtējumam ir svarīgi revīzijas darba grupām sniegt arī jaunāko informāciju, lai tās varētu pienācīgi veikt savus profesionālos pienākumus. EY ir veicis ievērojamus ieguldījumus zināšanu un komunikācijas tīklos, nodrošinot ātru informācijas izplatīšanu, lai palīdzētu cilvēkiem sadarboties un apmainīties ar informāciju

par labāko praksi. EY izmantotie resursi un rīki ir, piemēram:

- EY Atlas, kas ietver vietējos un starptautiskos grāmatvedības un revīzijas standartus un interpretācijas pamatnostādnes;
- Publikācijas, piemēram, International GAAP, informācija par SFPS izmaiņām un ilustratīvie finanšu pārskati;
- globālās grāmatvedības un revīzijas ziņas (Global Accounting and Auditing News) ir iknedēļas informatīvais materiāls, kas sniedz ieskatu globālajā grāmatvedības un neatkarības nodrošināšanas politikā un procedūrās, jaunāko informāciju no standartu izdevējiem un regulatoriem, kā arī iekšējos komentārus par jaunākajām izmaiņām;
- prakses jaunumu ziņas un tīmekļapraides sniedz jaunāko informāciju par dažādiem pasaules līmeņa vai atsevišķu valstu jautājumiem, kas paver iespējas EY dalībfirmu revīzijas prakses uzlabošanai.

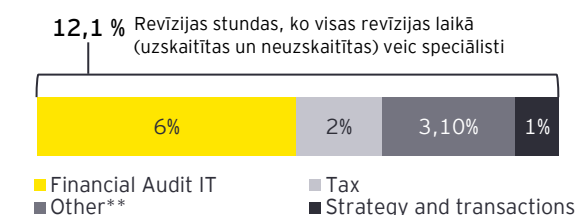


Revīzijas darba grupu izveide

Speciālistu iekļaušana revīzijas darba grupās tiek veikta saskaņā ar mūsu Revīzijas departamenta vadības norādījumiem. Iekļaujot EY darbiniekus kādā revīzijas darba grupā, tiek ņemti vērā šādi faktori: darba uzdevuma apjoms un sarežģītība, revīzijas risku izvērtējums, specifiskas zināšanas par attiecīgo nozari un atbilstoša pieredze, darba izpildes termiņi, darba nepārtrauktība un iespējas īstenot apmācību darbavietā. Sarežģītāku darba uzdevumu gadījumā tiek apsvērts, vai revīzijas darba grupa būtu jāpapildina ar speciālistiem, kuriem ir nepieciešamās specifiskās vai papildu zināšanas vai pieredze.

Daudzos gadījumos revīzijas darba grupā, lai palīdzētu tai veikt revīzijas procedūras un iegūt pietiekamus revīzijas pierādījumus, tiek iesaistīti EY speciālisti ar pieredzi kādā specializētā grāmatvedības vai revīzijas jomā, piemēram, nodokļu vai informācijas tehnoloģiju jomā. Papildus tam iekšējie speciālisti, kuriem ir zināšanas ar grāmatvedību vai revīziju nesaistītās jomās, piemēram, zināšanas kriminālistikā, aktīvu vērtēšanā, aktuārā analīzē un ESG, var veikt darbu attiecīgajā jomā un revīzijas darba grupa var to izmantot, lai iegūtu pietiekamus un atbilstošus revīzijas pierādījumus.

Speciālistu veiktās revīzijas ilgums*



*2024. gada 1. jūlijā (globālā EY organizācija).

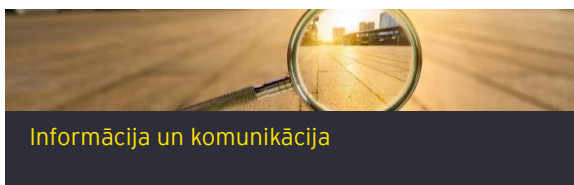
** "Citi" ir vērtēšanas speciālisti, aktuāri un kriminālistikas speciālisti.

Saskaņā ar EY Latvija politiku konkrētu revīzijas pienākumu piešķiršanai darbiniekiem ir jāsaņem mūsu Baltijas valstu un valsts garantijas vadības, kā arī Baltijas valstu PPD apstiprinājums. Tas ir nepieciešams arī tādēļ, lai pārliecinātos, ka EY speciālistiem, kuri vada revīzijas, ir atbilstoša kompetence (piemēram, zināšanas, prasmes, spējas) un licence pildīt savus darba uzdevumus un, attiecīgā gadījumā, tie atbilst revidentu rotācijas noteikumiem.



Pakalpojumu sniegšanas centri

Globālie pakalpojumu sniegšanas centri (GDS) ir integrēti EY pakalpojumu sniegšanas centru tīkls, kas nodrošina pakalpojumus EY dalībfirmu atbalstam. Bezprecedenta pārmaiņu laikmetā GDS turpina attīstīt elastīgākus biznesa modeļus un inovatīvus veidus, kā atbalstīt EY dalībfirmas un to arvien jaunās vajadzības. GDS darba grupām visās disciplīnās ir dziļas tehniskās zināšanas galvenokārt saistībā ar inovācijām, automatizāciju un procesu uzlabošanu, lai radītu simtiem pielāgotu un mērogojamu pakalpojumu, kas EY organizācijai nodrošinātu lielāku vērtību. Revīzijas transformācijas satvarā EY revīzijas pakalpojumu sniedzēji arvien vairāk izmantos specializētas darba grupas, tostarp GDS, lai nodrošinātu augstākas kvalitātes rezultātus.



Informācija un komunikācija

Informācija un komunikācija ir jauns KVS komponents, kas attiecas uz informācijas iegūšanu, radīšanu un izmantošanu un tās nodošanu, lai nodrošinātu kvalitātes vadības sistēmas izstrādi, īstenošanu un piemērošanu. Komponenta kvalitātes mērķi attiecas uz efektīvu divvirzienu komunikāciju starp:

- EY personālu;
- EY tīkla dalībfirmām;
- ārējām personām;
- pakalpojumu sniedzējiem.

Efektīvai divvirzienu komunikācijai ir būtiska nozīme kvalitātes vadības sistēmas darbībā un revīzijas uzdevumu veikšanā. Globālā KVS politika nosaka katras EY dalībfirmas pienākumu informēt par tās kvalitātes vadības sistēmu gan personālu, gan ārējās personas. EY kultūra iedrošina un paredz, ka EY darbinieki paziņos būtisku un uzticamu informāciju EY dalībfirmām, lai nodrošinātu kvalitātes vadības sistēmas darbību.



Kvalitātes vadības sistēmas pārraudzības un trūkumu novēršanas process

Kvalitātes vadības sistēmas pārraudzības un trūkumu novēršanas process ir EY kvalitātes vadības sistēmas, tostarp revīzijas kvalitātes, pārraudzības procesa stūrakmens. EY Latvija ir iedibinājusi KVS pārraudzības un trūkumu novēršanas procesu, lai:

- sniegtu atbilstošu, uzticamu un savlaicīgu informāciju par EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas veidu, īstenošanu un darbību;
- nodrošinātu pamatu trūkumu identificēšanai;
- veiktu atbilstošas darbības ar mērķi reaģēt uz identificētajiem trūkumiem.

Pārraudzības un trūkumu novēršanas procesā iegūtā informācija par EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas veidu, īstenošanu un darbību tiek izvērtēta, lai izdarītu secinājumus par EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas mērķu sasniegšanas nodrošināšanas efektivitāti.

Kvalitātes vadības sistēmas pārraudzība ietver turpmāk uzskaitītos pasākumus.

- Kvalitātes vadības sistēmas galveno kontroles pasākumu testēšana
- Iekšējās un ārējās darba uzdevumu pārbaudes
- Citi pārraudzības pasākumi, piemēram, bet ne tikai:
 - EY Latvija un tā personāla atbilstības ētikas prasībām, kas saistītas ar neatkarību, pārbaudes;
 - ārējo regulatoru izteiktā kvalitātes vadības sistēmas kvalitātes kritika;
 - jautājumi, par kuriem ziņots, izmantojot EY ētikas uzticības līniju

Pārraudzības un trūkumu novēršanas process tiek īstenots katru gadu, pamatojoties uz globālās KVS pārraudzības un trūkumu novēršanas politiku, kas izstrādāta, piedaloties EY speciālistiem no visas pasaules. Šāda politika nodrošina konsekventu EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas īstenošanu. Pārraudzības un trūkumu novēršanas procesu koordinē un uzrauga reģiona, apgabala un globālā PPD pārstāvji, kuri darbojas reģiona, apgabala un globālā līmeņa revīzijas vadības pārraudzībā.



Kvalitātes vadības sistēmas galveno kontroles pasākumu testēšana

Lai mazinātu kvalitātes riskus, ir izstrādāta un tiek īstenota kvalitātes vadības sistēma un tās galvenie kontroles pasākumi. EY Latvija kvalitātes vadības sistēmas galveno kontroles pasākumu testēšanas mērķis ir noteikt, vai kvalitātes vadības sistēmas galvenie pārbaudes pasākumi:

- ir izstrādāti, tiek īstenoti un darbojas saskaņā ar to īpašnieka izpratni un šo pasākumu dokumentāciju;
- kontroles pasākumu īpašnieks / īstenotājs tos veic savlaicīgi, kā noteikts kvalitātes vadības sistēmas galveno kontroles pasākumu specifikācijā;
- ir nodrošinājuši jebkādu identificēto problēmu (uzkrātās informācijas) savlaicīgu risinājumu
- pamatojas uz drošu informāciju (proti, kvalitātes vadības sistēmas galvenajos kontroles pasākumos izmantotā informācija ir pilnīga un precīza).

Personas, kas veic kvalitātes vadības sistēmas galveno kontroles pasākumu testēšanu, ir kompetentas, objektīvas un neatkarīgas no kontroles īpašniekiem un kontroles operatoriem. Testēšanu veic pieredzējuša revīzijas partnera un vadītāja reģionālā darba grupa, kurai ir atbilstošas zināšanas par EY metodoloģiju un iepriekšēja pieredze kontroles pasākumu testēšanas jomā. Personas, kas testē KVS galvenos kontroles pasākumus, darbojas valsts PPD vadībā.

Papildus kontroles pasākumiem, kas pastāv EY dalībfirmu līmenī, EY Latvija kvalitātes vadības sistēmā var būt kontroles pasākumi, kas tiek izstrādāti, īstenoti un izmantoti Baltijas valstu apakšklastera, reģiona, zonālā vai globālā līmenī. Piemēram, globālās funkcijas un pakalpojumu līnijas nodrošina politiku (piemēram, EY globālo revīzijas metodoloģiju) un tehnoloģijas (piemēram, EY Canvas, PACE) EY dalībfirmām. Globālās funkcijas un pakalpojumu līnijas kontrolē šo resursu izstrādi un uzturēšanu. Šie kontroles pasākumi ir daļa no EY dalībfirmu kvalitātes vadības sistēmas, un EY Latvija joprojām nosaka to, kā šie kontroles pasākumi tiek izmantoti tās kvalitātes vadības sistēmā, tostarp atbild par visām darbībām, kas nepieciešamas, lai īstenotu vai papildinātu šādu kontroli.

Šo kontroles pasākumu testēšana tiek veikta attiecīgi Baltijas valstu apakšklasterī, reģionā, zonālā vai globālā līmenī.

Pieeja kontroles pasākumu testēšanai Baltijas valstu apakšklasterī, reģionā, zonālā un globālā līmenī atbilst tām pašām prasībām un vadlīnijām, kas noteiktas Globālās kvalitātes vadības sistēmas uzraudzības un sanācības politikā. Pirms testēšanas sākuma EY dalībfirmām tiek sniegta informācija, kas ietver pārskatu par pārbaudāmajiem kontroles

pasākumiem, testēšanas pieeju un informāciju par to, kas veiks testēšanu, tostarp par to, kā ļaut EY dalībfirmai novērtēt savu kompetenci un objektivitāti. Piemēram, globālo kontroles pasākumu testēšanu veic personas, kas nav atkarīgas no kontroles pasākumu īpašniekiem un īstenotājiem, globālās kvalitātes vadības sistēmas uzraudzības un analīzes līdera uzraudzībā.

Informācija par testēšanas rezultātiem tiek kopīgota arī ar EY dalībfirmām, izmantojot uzraudzības darbību rezultātu piezīmes un citu informāciju par globālo galveno kontroles mehānismu izstrādi, īstenošanu un darbību. EY Latvija iegūst un izvērtē Baltijas valstu apakšklastera, reģiona, zonālā vai globālā līmeņa testēšanas rezultātus, tostarp izvērtē, vai ir konstatējumi, kas attiecas uz Kvalitātes vadības sistēmu.



Revīzijas kvalitātes pārbaudes (RKP)

EY Latvija izmanto Globālo revīzijas kvalitātes pārbaudi (Audit Quality Review – AQR) programmu, ziņo par gūtajiem rezultātiem un izstrādā rīcības plānus. Globālā RKP programma ietver pabeigto revīzijas uzdevumu pārbaudi. Globālā RKP programma atbilst 1. ISQM jaunās redakcijas prasībām un pamatnostādnēm. Minētais standarts papildināts, ja bijis nepieciešams, atbilstoši EY Latvija profesionālajiem standartiem un regulējuma prasībām. RKP programma palīdz arī EY Latvija identificēt jomas, kurās varam uzlabot savu sniegumu, politiku un procedūras.

Revīzijas kvalitātes pārbaudes ietver vismaz viena pabeigta revīzijas uzdevuma pārbaudi cikliski attiecībā uz katru atbildīgo partneri; tostarp citus, kas darbojas kā PIC cikliski no trim līdz pieciem gadiem, ņemot vērā neprognozējamības elementus. Katru gadu pārbaudītie uzdevumi tiek atlasīti, izmantojot uz risku balstītu pieeju, kas aptver EY Latvija revīzijas prakses šķērsgriezumu; RKP programma ietver detalizētu revīzijas lietu pārbaudi, kurā galvenā uzmanība pievērsta riskiem, aptverot plašu biržās kotētu un nekotētu uzņēmumu, sabiedriskas nozīmes un citu uzņēmumu revīzijas uzdevumu izlases kopu, lai novērtētu atbilstību iekšējai politikai un procedūrām, EY GAM prasībām un piemērojamiem vietējiem profesionālajiem standartiem un regulējuma prasībām. Tā ietver arī atsevišķu ar revīziju nesaistītu darba uzdevumu, ko veikušas revīzijas darba grupas, pārbaudes, izvērtējot atbilstību attiecīgajiem profesionālajiem standartiem un iekšējai politikai un procedūrām, kas piemērojamas ar revīziju nesaistītiem pakalpojumiem.

Globālā RKP programma papildina ārējās prakses pārbaudes, piemēram, pārbaudes programmas, ko

veic revīzijas darba regulatori, un ārējo partneru veiktās pārbaudes.

Revīzijas kvalitātes pārbaudi veic un pārbaudes darba grupas vada speciālisti, kuri tiek izraudzīti, ņemot vērā viņu prasmi un profesionālo kompetenci gan grāmatvedības uzskaites, gan revīzijas jomā, kā arī viņu specializāciju attiecīgajās nozarēs. Revīzijas pārbaudītājus atbalsta citi speciālisti, piemēram, FAIT (IT revīzija), TARAS (nodokļi), kriminālistikas, digitālās vai citas tehniskas jomas (piemēram, nozares vai temata) speciālisti, lai pārskatīšanas grupai būtu pietiekamas attiecīgās zināšanas un pieredze efektīvas RKP veikšanai. Pārbaudes darba grupu vadītāji un pārbaudes veicēji nav saistīti ar attiecīgo revīzijas uzdevumu un pārbaudāmajām darba grupām, un parasti tiem tiek uztdots veikt pārbaudes ārpus to tiešās darbavietas.

Globālo RKP programmu papildina programma, kas attiecas uz citu apliecinājuma un saistīto pakalpojumu sniegšanas pārbaudēm neatkarīgi no tā, pie kura darba virziena piederošās darba grupas veic attiecīgo darbu. Tā ir Citu apliecinājuma uzdevumu kvalitātes pārbaudes (OAQR) programma.

RKP un OAQR procesa rezultāti tiek apkopoti globālā līmenī (tostarp arī zonālajā un reģionālajā līmenī), identificējot jomas, kurās joprojām nepieciešami uzlabojumi. Informācija par apkopotajiem rezultātiem kopā ar galvenajām jomām, kurās rezultāti liecina, ka ir nepieciešami turpmāki uzlabojumi. Apkopotie rezultāti tiek paziņoti visa tīkla ietvaros. Par pasākumiem, kas veicami, lai risinātu revīzijas kvalitātes problēmas, kas identificētas RKP programmas īstenošanas, regulatoru pārbaudes un citu profesionāļu veikto pārbažu rezultātā, lemj mūsu Revīzijas departamenta vadība un PPD. Šīs programmas sniedz svarīgu prakses uzraudzības rezultātā gūtu informāciju, lai mēs varētu pastāvīgi uzlabot mūsu kvalitātes vadības sistēmu.



Kvalitātes nodrošināšanas ārējās pārbaudes

EY Latvija revīzijas praksi un mūsu zvērināto revidentu darbu reizi trīs gados pārbauda Latvijas Republikas Finanšu ministrija (sabiedriskas nozīmes struktūru (SNS) regulators) un reizi sešos gados – Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija (kas nav SNS regulators) Finanšu ministrijas uzraudzībā. Šādu pārbažu satvarā Latvijas Zvērinātu revidentu asociācija un Finanšu ministrija novērtē EY Latvija kvalitātes kontroles sistēmas un pārbauda atsevišķus darba uzdevumus. Regulators nav Starptautisko neatkarīgo revīzijas regulatoru foruma (International Forum of Independent Audit Regulators – IFIAR) loceklis.

Pēdējā Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas veiktā kvalitātes pārbaude tika veikta 2022. gada augustā. Pārbaudes gala ziņojums tika izdots 2022. gada 24. augustā.

Pēdējo kvalitātes nodrošināšanas pārbaudi Finanšu ministrija veica 2022. gada novembrī. Gala ziņojums par pārbaudi tika sniegts 2023. gada 7. februārī.

Mēs augstu vērtējam Finanšu ministrijas un Latvijas Zvērinātu revidentu asociācijas veiktās pārbaudes. Mēs rūpīgi izskatām visus pārbaudes laikā norādītos jautājumus, lai apzinātu jomas, kurās revīzijas kvalitāti varētu vēl paaugstināt, un to nozīmi kvalitātes vadības sistēmai. Revīzijās, kuru satvarā konstatēti būtiski trūkumi, un atsevišķos citos revīzijas uzdevumos tiek veikta šo trūkumu pamatcēloņu analīze (sk. nākamo sadaļu). Kopā ar mūsu iekšējo RKP procesu ārējās pārbaudes sniedz informāciju par EY veikto revīziju kvalitāti. Šāda informācija palīdz mums nodrošināt augstas kvalitātes revīzijas.

Informācija par minētajiem regulatoriem ir sniegta www.lzra.lv un www.fm.gov.lv.



Pamatcēloņu analīze darba uzdevuma līmenī un rīcības plāni

Pamatcēloņu analīze darba uzdevuma līmenī ir EY Latvija kvalitātes uzlabošanas sistēmas galvenā sastāvdaļa, kas ļauj padziļināti izvērtēt cēloņus, kuri bijuši pamatā pozitīvam vai negatīvam revīzijas darba pārbaudes rezultātam. Turklāt tiek analizēti arī pozitīvie kvalitātes rezultāti, lai izprastu ar šīm darbībām saistīto rīcību un noteiktu, kā to atkārtot un veicināt visā EY Latvija, lai nepārtraukti uzlabotu analīzes kvalitāti.

Katrs pamatcēlonis tiek detalizēti analizēts. Tas ļauj labāk izprast gan pozitīvā, gan negatīvā novērtējuma iemeslus. Tas mums arī palīdz koncentrēties uz galvenajiem rīcības aspektiem, kas var nodrošināt pozitīvus un augstas kvalitātes rezultātus, un šim procesam ir būtiska nozīme darba pastāvīgā uzlabošanā.

Pēc tam, kad ir pabeigta uzdevuma pamatcēloņu analīze, EY dalībfirmas izvērtē savu portfeļa rezultātus, īpašu uzmanību pievēršot izplatītāko problēmu identificēšanai un rīcības plānu konstatēto trūkumu novēršanai.



Kvalitātes vadības sistēmas trūkumu identificēšana un novērtēšana, kā arī pamatcēloņu analīze

Konstatējumi ir informācija par kvalitātes vadības sistēmas izstrādi, īstenošanu un piemērošanu, kas norāda, ka var pastāvēt viens vai vairāki trūkumi. Šāda informācija tiek uzkrāta pārraudzības pasākumu rezultātā dalībfirmu, reģiona, zonālā vai globālā līmenī. EY Latvija izvērtē katru konstatējumu vai konstatējumu kopumu, ņemot vērā tā relatīvo nozīmīgumu, lai noteiktu, vai pastāv kādi trūkumi.

Ja trūkumi tiek identificēti, tiek veikta to analīze, lai noteiktu šo trūkumu pamatcēloni, novērtētu to smagumu un mērogu, kā arī izstrādātu trūkumu novēršanas pasākumus.

Globālo un zonālo profesionālo prakšu pārstāvji regulāri tiekas, lai izskatītu pārraudzības pasākumu rezultātus un trūkumu novērtējumus, lai nodrošinātu, ka konstatējumu identificēšanas un novērtēšanas, kā arī trūkumu novērtēšanas un pamatcēloņu analīzes sistēma tiek konsekventi piemērota, kā nosaka Globālā KVS pārraudzības un trūkumu novēršanas politika.



Kvalitātes vadības sistēmas kvalitātes uzlabošanas plāni

Attiecībā uz visiem konstatētajiem trūkumiem tiek izstrādāti EY Latvija kvalitātes uzlabošanas plāni, kas ietver:

- identificētā trūkuma ietekmes novēršanu;
- savlaicīgu identificēto trūkumu novēršanu;
- trūkumu novēršanas pasākumu efektivitātes novērtēšanu.

Kvalitātes uzlabošanas plānus izstrādā Baltijas valstu kvalitātes nodrošināšanas vadītājs (Baltics' Quality enablement leader), un tos pārskata Baltijas valstu PPD, lai palīdzētu nodrošināt izstrādāto pasākumu atbilstību.



Kvalitātes atbalsta infrastruktūra

Kvalitātes atbalsta infrastruktūra



Stratēģija

All In ir EY globālā stratēģija un mērķis veidot nākotni ar pārliecību un kopā veicināt mērķtiecīgu izaugsmi. Pasaules organizācijas un EY klienti saskaras ar sarežģītākiem un savstarpēji saistītiem jautājumiem nekā līdz šim, un, izmantojot All In, EY palīdz ieinteresētajām pusēm paredzēt šos sarežģījumus un iespējas un tajos orientēties, lai tie paši varētu veidot pasauli, nevis otrādi. Globālā stratēģija radīs jaunu vērtību EY ieinteresētajām pusēm un nostiprinās EY organizācijas kā profesionālo pakalpojumu līdera pozīciju. Tākmēr EY mērķis veidot labāku biznesa pasauli turpina iedvesmot EY darbiniekus izmantot EY zināšanas, prasmes un pieredzi, lai atbalstītu kopienas, kurās viņi dzīvo un strādā.

Reaģējot uz to, EY revīzijas pakalpojumu jomā ir uzsāktas drosmīgas pārmaiņas revīzijas darba grupās, procesos un tehnoloģijās. Veicot šādu transformāciju, EY turpina paļauties uz saviem speciālistiem, kas uzskatāmi par EY dalībfirmu nozīmīgāko aktīvu un stipro pusi kvalitātes nodrošināšanā un uzticības veidošanā. Pilnveidojot darbinieku prasmes un zināšanas, vienlaikus mainot to, kā EY darba grupas strādā (vadoties pēc intuitīvas metodoloģijas un pielāgotām iespējām, kā arī izvirzot datus un tehnoloģijas to sniegto revīzijas pakalpojumu centrā), tiek īstenots EY mērķis – kalpot sabiedrības interesēm.

EY ir ieguldījis vairāk nekā 1 miljardu ASV dolāru nākamās paaudzes revīzijas tehnoloģijā, kas ir daļa no organizācijas pastāvīgās apņemšanās nodrošināt augstas kvalitātes revīzijas. Ar šo ieguldījumu tiek izmantotas pašreizējā progresīvā revīzijas tehnoloģiju komplekta stiprās puses, vienlaikus izmantojot arī nākamās paaudzes datu piekļuves iespējas un progresīvu analīzi, MI mērogā un uzlabotu lietotāju pieredzi. Īstenojot datu virzītu pieeju (pieeja, kuras ietvaros vispirms tiek apkopoti visi pieejamie dati), kuras izmantošanu nodrošina mūsu digitālo tehnoloģiju iespēju transformācija un integrācija, EY darba grupas turpinās veikt augstas kvalitātes revīzijas, ievērojot neatkarības, godprātības, objektivitātes un profesionālā skepticisma principus.

MI mērogā un citās viedās iespējas palīdzēs uzlabot kvalitāti, standartizējot procesus un izmantojot datus, lai sniegtu riska norādījumus un atbilstošus ieteikumus EY darba grupām. EY dalībfirmas joprojām ir orientētas uz nākotni un attīstību, īstenojot dažādas pārmaiņas, tostarp ieviešot arvien sarežģītāku datu analīzi, efektīvi sniedzot lielāku izpratni un pārliecību, lai atbalstītu augstas kvalitātes revīzijas, ko atzinīgi novērtē EY dalībfirmu revidētie uzņēmumi un kapitāla tirgi. Piemērojot modernākās tehnoloģijas, EY revīzijas darba grupas sniedz

nozīmīgu ieguldījumu EY vispārējā mērķa – veidot labāku biznesa pasauli – sasniegšanā.



Globālais kvalitātes nodrošināšanas tīkls

Globālais kvalitātes nodrošināšanas tīkls un Globālā profesionālās prakses grupa (GPPG) strādā tandēmā, lai atbalstītu kvalitatīvu revīziju veikšanu. Atbalstot šīs abas funkcijas, papildu kvalitāti nodrošina:

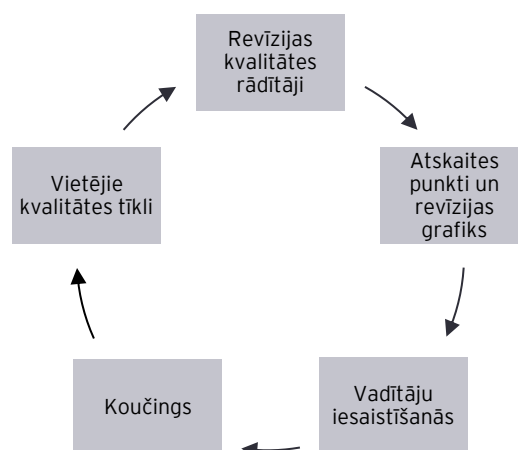
- Globālais kvalitātes vadības sistēmas tīkls
- Kvalitātes līderi ar revīziju nesaistītās pakalpojumu līnijās

EY Globālais kvalitātes nodrošināšanas tīkls ir vecāko revīzijas vadītāju vispasaules grupa, kas atbalsta EY dalībnieku uzņēmumu iesaistīšanas darba grupas un prakses līderus augstas kvalitātes revīziju veikšanā.

Globālajam kvalitātes nodrošināšanas tīklam (turpmāk "Tīkls") ir būtiska nozīme, jo tas darbojas kā:

- pieredzējuši pārmaiņu aģenti, kuri efektīvi paziņo par gaidāmajām izmaiņām un izmaiņu pamatojumu, kā arī pozitīvi ietekmē rīcību;
- specializēti metodoloģijas vadītāji, kas var vadīt iesaistes komandas revīzijas stratēģiju izpildē un atbildēt uz tehniskiem jautājumiem;
- riska pārvaldības vadītāji, kuri var pārraudzīt revīzijas portfeļus un saglabāt modrību attiecībā uz izpildes pazīmēm vai klientu risku un vajadzības gadījumā pozitīvi iejaukties;
- operatīvie virzītājspēki, kas var īstenot politiku un atbalstīt kvalitātes vadības sistēmu, veicot tādas darbības kā progresīvo mērķu ievērošanas uzraudzība, izpildvaras iesaistes līmeņa uzraudzība un partneru darba slodzes novērtēšana, kā arī izvēles iespēju novērtēšana, lai veicinātu globālo konsekvenci.

Globālais kvalitātes nodrošināšanas tīkls liek koncentrēties uz revīzijas kvalitāti, izmantojot šādus elementus:



Revīzijas kvalitātes rādītāju (RKR) uzraudzība

Papildus izpratnei par vispārējiem kvalitātes vadības sistēmas ikgadējiem rezultātiem revīzijas vadītāji pārbauda arī EY stratēģijas un kvalitātes prioritāšu īstenošanu, izmantojot noteiktu rādītāju kopumu jeb revīzijas kvalitātes rādītājus (RKR). Lai gan nevienam atsevišķam uzraudzāmu metriku vai metrikas kopu nevar uzskatīt par vienīgo revīzijas kvalitātes rādītāju, metrikas kopu var izmantot, lai sniegtu norādi par revīzijas kvalitāti.

Pateicoties rīku, prakses un politikas spēcīgai globālai integrācijai, katru mēnesi tiek uzkrāti dati par konkrētām valstīm par dažādām tēmām. RKR ietver gan vadošos, gan atpalikušos ar kvalitāti saistītos rādītājus un ietver metriku, kas saistīta ar pārbaudžu rezultātiem, revīzijas gaitu/izpildi un resursu prasībām / darbaspēka plānošanu. Katrs RKR tiek mērīts attiecībā pret noteiktiem ģeogrāfiski specifiskiem un globāliem mērķiem, un, ja tiek identificētas kādas novirzes, tiek veikts to izvērtējums un izstrādāts attiecīgo trūkumu novēršanas plāns. RKR ir arī pieskaņoti EY pārskatatbildības sistēmai, lai stiprinātu EY organizācijas valsts vadītāju tīkla prioritātes, un tie tiek pārskatīti katru gadu, lai nodrošinātu to aktualitāti un atbilstību kvalitātes paaugstināšanas iniciatīvām.

EY RKR ir, piemēram:

- iekšējo un ārējo pārbaudžu rezultāti;
- darba uzdevumu termiņu ievērošana;
- faktiskais un plānotais darbinieku skaits;
- ilgāka termiņa darbaspēka plānošana un revīzijas plānošana.

Globālais RKR informācijas panelis tiek izmantots, lai informētu vadību par to, vai konkrētām darbībām ir plānotā ietekme, un sniedz agrīnu brīdinājumu, ja ieviešanā ir pamatota, palīdzot uzlabot revīzijas kvalitāti.

Starpposma mērķu ievērošanas uzraudzība

Efektīva projektu vadība ļauj revīzijas darba grupām koncentrēties uz svarīgākajiem riskiem visā revīzijas ciklā, labāk līdzsvarojot darba slodzi, piešķirot nepieciešamo laiku riska uzdevumu izpildei un nodrošinot savlaicīgu vadības iesaisti.

Starpposma mērķi nosaka svarīgu revīzijas posmu izpildes termiņus un, ja tos izmanto efektīvi, palīdz izvairīties no laika minimizācijas maksimālās noslogotības sezonā. Sekmīgi noritējusi, labi organizēta revīzija var padarīt darba vidi mierīgāku. Darba grupas, kas sadarbojas, lai noteiktu pārvaldāmu revīzijas tempu, risinot problēmas un dzēšot pārskatīšanas piezīmes reāla laikā, ziņo par augstāku morāli kopumā, kā arī personīgās atbildības un sasniegumu izjūtu atsevišķam revidentam.

Turklāt projektu vadība mudina revidentus būt pārdomātākiem un apzinātākiem katrā revīzijas posmā, paātrinot mācīšanos un attīstību, kā arī veidojot jēgpilnāku pieredzi. Koncentrēšanos uz projektu vadību globālajā revīzijas platformā, EY Canvas, nodrošina starpposma mērķu programma. Izmantojot EY Canvas esošos paneļus un Canvas Reporting Hub, starpposma mērķi sadala revīzijas ciklu konkrētos uzdevumos, norādot datumus un soļus, kas paredzēti, lai palīdzētu savlaicīgi pabeigt revīziju un nodrošināt pienācīgu tās uzraudzību un pārbaudi. Atskaides punktu ievērošana tiek uzraudzīta, izmantojot RKR, un ieviešanā ar revīzijas komandām, kad atskaides punkti netiek sasniegti, ir EY kvalitātes vadības sistēmas elements.

EY Canvas klientu portāla pieprasījumu izmantošana

EY Canvas ļauj EY darba grupām nosūtīt pieprasījumus par dokumentiem, kas tiek izmantoti revīzijas atbalstam, vai par darbu, kas jāveic uzņēmuma iekšējai revīzijai, kā to pieļauj vietējie normatīvie akti. Klienti strādā ar pieprasījumiem, augšupielādē dokumentus un atbild, izmantojot EY Canvas klientu portālu. Klienti var skatīt pieprasījumus, kas ir piešķirti viņiem vai grupai(-ām), kuras dalībnieks viņi ir (piemēram, grāmatvedība, algu saraksts vai iekšējā revīzija). EY Canvas klientu portālam ir pieejamas arī vairākas funkcijas, lai palīdzētu projektu vadībā.

Koučings

Koučings katru gadu visā pasaulē tiek izmantots vairāk nekā 1500 revīzijas uzdevumos. Šī apmācība galvenokārt ir vērsta uz tām jomām, kurās ir bijuši plašāki pārbaudžu konstatējumi, kā arī uz tām jomām, kuras ietekmē jauni vai pārskatīti revīzijas standarti.

Koučingu var virzīt uz revīzijas darba grupām, kas izmanto jaunas tehnoloģijas un automatizētus rīkus un paņēmienus, lai novērtētu prasmes, ar kādām uzdevumu darba grupas izmanto tehnoloģiju. 2024. gada kvalitātes aptaujā 80 % respondentu teica, ka saņem savlaicīgu apmācību darba vietā un atgriezenisko saiti.

Šo koučinga uzdevumu novērojumi tiek apspriesti ar revīzijas darba grupām, un attiecībā uz jautājumiem, kas identificēti kā nozīmīgāki, vietējie pārstāvji no Globālā kvalitātes nodrošināšanas tīkla palīdz revīzijas darba grupām reaģēt uz novērojumiem pirms revidenta ziņojuma pieņemšanas.

Jaunu tehnoloģiju izstrāde un izvēšana

Sadarbojoties ar tehnoloģiju produktu īpašniekiem un GPPG, globālais kvalitātes nodrošināšanas tīkls izstrādā un izvēš veicināšanas pasākumus, lai palīdzētu revīzijas darba grupām izmantot automatizētus rīkus un metodes, kā paredzēts. Šī veicināšana ir pieejama revīzijas darba grupām, un to

vietējā praksē atbalsta attiecīgie kvalitātes tīkla pārstāvji.

Veicināšanas risinājumi ir izstrādāti tā, lai būtu intuitīvi un viegli izmantojami (piemēram, īsi videoklipi), vienlaikus savienojot tehnoloģiju ar metodiku, tādējādi izskaidrojot tehnoloģijas revīzijas pamatojumu. Izmantojot Globālā kvalitātes nodrošināšanas tīkla darba attiecības ar tehnoloģiju vadības komandu un GPPG, pirms izlaišanas tiek panākta vienošanās par noteiktu automatizētu rīku un metožu obligātu izmantošanu.

Izstrādāt un nodrošināt iespēju pievērsties jauniem vai pārskatītiem revīzijas standartiem un metodikas uzlabojumiem

Sadarbojoties ar GPPG un citām ieinteresētajām pusēm, Globālais kvalitātes nodrošināšanas tīkls strādā, lai izstrādātu un ieviestu iespēju atbalstīt jaunu vai pārskatītu revīzijas standartu pieņemšanu, kā arī EY globālās revīzijas metodikas uzlabojumus.

Pagājušajā gadā liela uzmanība tika pievērsta ISA 600 (pārskatītā versija) grupas finanšu pārskatu revīziju (tostarp komponentu revidentu darba) īstenošanai un izmaiņām, kas veiktas EY iesaistīšanās riska novērtēšanas procesā. Šīm iniciatīvām tika izstrādātas un ieviestas īpašas mācības klasē, un EY Canvas tika iebūvēta uzlabota funkcionalitāte, lai atvieglotu vadītu darbplūsmu iesaistīšanās riska novērtējuma veikšanai un vietējās metodoloģijas tīkliem, kas aktivizēti, lai atbalstītu iesaistes komandas uz vietas.



Profesionālā prakse

GPPG ir vispasaules tīkls, kurā darbojas specializējušies tehnisko jautājumu speciālisti korporatīvo pārskatu un pārlicības standartu jomā, kuri sniedz konsultācijas par grāmatvedības, revīzijas un finanšu un nefinanšu pārskatu jautājumiem. Viņi pilda arī dažādas kvalitātes vadības pārraudzības un uzraudzības funkcijas, kā arī veic riska pārvaldības darbības.

GPPG izstrādā grāmatvedības un revīzijas norādījumus, mācīšanās un kvalitātes pārraudzības politiku, ko izmanto EY tīkls, kā arī rīkus un iespējas, ko EY revīzijas speciālisti izmanto, lai konsekventi un efektīvi veiktu revīzijas.

Globālās organizācijas priekšsēdētāja vietnieks profesionālās prakses jautājumos jeb globālais profesionālās prakses direktors (PPD) strādā EYG priekšsēdētāja vietnieka revīzijas jautājumos pārraudzībā un izstrādā globālās revīzijas kvalitātes kontroles politiku un procedūras. Visi apgabala PPD, kā arī Globālo pakalpojumu sniegšanas centru PPD strādā globālā PPD un attiecīgā apgabala revīzijas vadītāja pārraudzībā. Šāda kārtība palīdz nodrošināt

lielāku pārliecību par revīzijas kvalitātes un konsultāciju procesa kontroles objektivitāti.

Globālais PPD pārrauga EY globālās revīzijas metodoloģijas un ar to saistītās revīzijas politikas un tehnoloģiju izstrādi, lai nodrošinātu atbilstību attiecīgajiem profesionālajiem standartiem un regulējuma prasībām. Globālā profesionālās prakses grupa uzrauga arī vadlīniju izstrādes, apmācības un uzraudzības programmas un procesus, kurus izmanto revīzijas speciālisti, lai nodrošinātu konsekventu un efektīvu revīzijas darbu. Turklāt GPPG izstrādā grāmatvedības un revīzijas norādījumus, lai reaģētu uz konkrētiem notikumiem raksturīgiem jautājumiem, piemēram, ģeopolitiskiem konfliktiem un ekonomikas svārstīgumu.

Globālie, apgabala, reģionālie un valsts PPD kopā ar citiem profesionāļiem, kas ar tiem strādā katrā dalībfirmā, ir viegli pieejami konsultācijām ar revīzijas darba grupām.

GPPG nereti papildina papildu resursi, tostarp speciālisti, kas koncentrējas uz šādām jomām:

- iekšējās kontroles ziņojumi un ar tiem saistītie EY globālās revīzijas metodoloģijas aspekti;
- konkrētu jomu, nozaru un sektoru grāmatvedības, revīzijas un risku jautājumi;
- vispārīgi ar darba uzdevumiem saistīti jautājumi un iespējas efektīvi sadarboties ar tiem, kas ir atbildīgi par pārvaldību.

Turklāt, kā minēts iepriekš, valsts profesionālās prakses direktors (PPD) ir atbildīgs par dalībfirmas KVS pārraudzību. Tas ietver arī pienākumu piekrist ieteiktajam KVS ikgadējā novērtējuma secinājumam vai ierosināt veikt tajā grozījumus. KVS pārraudzības procesu koordinē un uzrauga GPPG pārstāvji.



Risku pārvaldība

Risku pārvaldības komiteja (RPK) visas organizācijas mērogā koordinē veiktās darbības un pasākumus, kuru mērķis ir palīdzēt EY speciālistiem nodrošināt atbilstību globālajām un vietējām prasībām, skaidrot, kā sniegt atbalstu tieši ar klientiem strādājošām darba grupām, lai tās varētu saviem klientiem sniegt kvalitatīvus un pirmšķirīgus pakalpojumus. Par augstas pakalpojumu kvalitātes nodrošināšanu un ar kvalitāti saistīto risku pārvaldību atbild EY dalībfirmas un to departamenti, kas atbild par attiecīgajām jomām.

Cita starpā globālās riska pārvaldības vadītājs palīdz uzraudzīt šo un citu risku identificēšanu un mazināšanu visā organizācijā plašākas uzņēmumu risku pārvaldības (URP) sistēmas satvarā. URP prioritātes tiek paziņotas visām EY dalībfirmām.

Globālās organizācijas risku pārvaldības vadītājs atbild par visā pasaulē vienotu risku pārvaldības īstenošanas prioritāšu noteikšanu un risku pārvaldības koordināciju EY organizācijā.

EY dalībfirmu speciālistiem ir uzticēts vadīt risku pārvaldības pasākumus (kuru īstenošanā viņiem palīdz citi darbinieki un speciālisti), tostarp koordinēt šos pasākumus ar darbības jomām.

Riskus radošu notikumu gadījumā globālās riska pārvaldības darbinieki sadarbībā ar citiem globālo funkciju speciālistiem aktīvi cenšas uzzināt EY dalībfirmu secinājumus, kas izdarīti gan no krīzes vadības, gan darbības nepārtrauktības skatpunkta. Šis pēcdarbības pārskatīšanas process ļauj EY attīstīt plānošanu saistībā ar reaģēšanu uz krīzēm un krīžu pārvaldību EY dalībfirmu un pasaules līmenī. Šādas pārbaudes nodrošina augstāku proaktīvuma pakāpi, jo īpaši, identificējot jaunus riskus, pirms tie rada būtisku ietekmi, un nosakot katras dalībfirmas risku prioritātes. Piemēram, tas ļauj EY globālās drošības darba grupai un reģionālajam drošības vadītāju tīklam tieši sadarboties ar dalībfirmu krīžu vadības darba grupām, lai sagatavotos visiespējamākajiem draudiem, krīzes vadības tīklos iekļaujot apmācību un uzlabotas gatavības pakāpes.

Papildus tam Globālā risku pārvaldības komiteja ir pievērsusi lielāku uzmanību darbības noturības plānošanas pasākumiem EY organizācijā. Šis pieejas pamatā ir atziņa – nav tā, ka krīzes bieži vienkārši “notiek”; parasti krīzes veidošanās gaitā ir novērojamas tās eskalācijas pazīmes. Šī pieeja ļauj EY dalībfirmām sākt risināt risku mazināšanas jautājumus jau agrīnā stadijā, kad ir parādījušās pirmās ietekmes pazīmes, vienlaikus turpinot “parasto darbību”. “Eskalācijas matricu” izveide saistībā ar vairākiem aktuāliem un ļoti iespējamām ģeopolitiskiem notikumiem ir ļāvusi EY dalībfirmu un reģionālajām Riska pārvaldības komitejas krīzes vadības darba grupām ātrāk un efektīvāk reaģēt uz notikumu gaitu. Turklāt šīs eskalācijas matricas un no tām izrietošie rīcības kontrolesaraksti aptver plašāku jautājumu loku par tradicionālajiem darbinieku dzīvības un drošības aspektiem, tostarp faktorus, kas var ietekmēt dalībfirmas spēju efektīvi veikt uzņēmējdarbību.

Šīs izmaiņas ļauj EY dalībfirmām efektīvāk pārvarēt nozīmīgas krīzes, izmantojot izstrādātu holistisku pieeju.

Globālā datu aizsardzības un konfidencialitātes politika paredz prasības, kas jāievēro, rīkojoties ar sensitīvu un ierobežotu informāciju, tostarp personas datiem. EY dalībfirmām ir pastāvīgs pienākums informēt par vietējām izmaiņām likumos vai noteikumos, atspoguļojot pastāvīgi mainīgo datu izmantošanas ierobežojumu ainu. Globālā datu aizsardzības un konfidencialitātes politika tika

izstrādāta saskaņā ar piemērojamiem tiesību aktiem, tiesisko regulējumu (piemēram, VDAR) un attiecīgajiem profesionālajiem standartiem. Politika nodrošina EY dalībfirmām un to darbiniekiem skaidrību un savienojas ar saistītajiem politikas virzieniem un norādēm par informācijas drošību, ierakstu saglabāšanu, sociālo mediju izmantošanu un citām ar datu aizsardzību saistītām tēmām.



Kiberdrošība

Jebkuras organizācijas darba sastāvdaļa ir arī ar būtiskiem un sarežģītiem kiberuzbrukumiem saistītu risku pārvaldība. Lai gan neviena sistēma nav pasargāta no kiberuzbrukumiem, EY Latvija dara visu iespējamo, lai tā klientu dati būtu drošībā un aizsargāti.

EY pieeja kiberaizsardzībai ir proaktīva un ietver dažādu tehnoloģiju un procesu īstenošanu kiberdrošības risku pārvaldībai un mazināšanai globālā mērogā. EY informācijas drošības un datu aizsardzības programmas, kas atbilst nozares praksei un piemērojamo tiesību aktu prasībām, ir izstrādātas, lai nepieļautu neautorizētu piekļuvi sistēmām un datiem. Speciāli izveidota kiberdrošības speciālistu darba grupa pastāvīgi uzrauga EY sistēmas un reaģē uz kiberuzbrukumiem visā pasaulē.

Papildus tehniskajām un procesu kontrolēm visiem EY darbiniekiem katru gadu rakstiski jāapliecina EY Globālajā rīcības kodeksā ietvertu principu izpratne un apņemšanās tos ievērot. Ir arī regulāri jāorganizē drošības jautājumiem veltītas mācības. Izstrādāti un ieviesti dažādi politikas virzieni, kas nosaka piesardzības principus, kuri jāievēro darbā ar tehnoloģijām un datiem, tostarp, bet ne tikai, globālā informācijas drošības politika, kā arī globālā politika attiecībā uz tehnoloģiju pieļaujamo izmantošanu. EY kiberdrošības politikā un procedūrās ir uzsvērtā savlaicīgas komunikācijas nozīme.

EY darbinieki regulāri saņem atgādinājumus par saviem pienākumiem, kas izriet no minētās politikas, un vispārīgu informāciju par drošības ievērošanas praksi.



Neatkarības nodrošināšana

Neatkarības nodrošināšana

EY globālā neatkarības politika paredz, ka EY Latvija un mūsu speciālistiem jāievēro konkrētiem darba uzdevumiem piemērojamie neatkarības nodrošināšanas standarti, piemēram, IESBA kodekss un Latvijas Republikas Revīzijas pakalpojumu likums.

Mēs aplūkojam neatkarību no vairākiem aspektiem, tostarp izvērtējam mūsu un mūsu darbinieku finansiālās attiecības, darba attiecības, biznesa attiecības, pakalpojumu sniegšanas iespējamību mūsu revīzijas klientiem, piemērojamās firmu un partneru rotācijas prasības, pakalpojumu maksas noteikšanu, revīzijas komitejas iepriekšēju piekrišanu, ja nepieciešams, un partneriem izmaksājamo atlīdzību un kompensācijas.

Ja darbinieks neievēro piemērojamās neatkarības nodrošināšanas prasības, tas parasti tiek ņemts vērā, lemjot par paaugstināšanu amatā vai atalgojuma palielināšanu, un var tikt veikti arī citi disciplinārie pasākumi, tostarp atļaišana no darba EY Latvija.

EY Latvija ir ieviesis EY globālās lietojumprogrammas, rīkus un procesus, lai atvieglotu neatkarības nodrošināšanas politikas ievērošanu gan mums, gan mūsu speciālistiem, gan arī citiem darbiniekiem.



EY globālā neatkarības politika

EY globālā neatkarības politika paredz neatkarības nodrošināšanas prasības EY dalībfirmām, EY speciālistiem un citiem darbiniekiem. Politika ir izstrādāta, pamatojoties uz IESBA kodeksu, un papildināta ar stingrākiem nosacījumiem tajās jurisdikcijās, kur to prasa vietējais likumdevējs, regulators vai standartu noteicējstruktūra. Politika ietver arī pamatnostādnes, kas izstrādātas, lai palīdzētu saprast un piemērot neatkarības nodrošināšanas noteikumus. EY globālā neatkarības politika ir viegli pieejama EY iekštīklā.

EY globālā neatkarības politika ir viens no intelektuālajiem resursiem, ko nodrošina globālā funkcija, lai veicinātu konsekventu kvalitātes vadības sistēmas īstenošanu.



Globālā neatkarības nodrošināšanas sistēma

Globālā neatkarības nodrošināšanas sistēma (GIS) ir internetā bāzēts rīks, kas palīdz EY speciālistiem identificēt uzņēmumus, no kuriem jāsaņem neatkarības apliecinājums, un tos neatkarības ierobežojumus, kas attiecas uz minētajiem uzņēmumiem. Tas ietver visus revīzijas klientus un ar tiem saistītos klientus, tostarp biržas sarakstā iekļautos revīzijas klientus, citus sabiedriskas nozīmes revīzijas klientus un privātus revīzijas klientus, bet var ietvert arī cita veida apliecinājumus vai apliecinājuma klientus. Rīks ietver ģimenes koka datus, kas attiecas uz revīzijas klientiem un to saistītajiem uzņēmumiem, citām vienībām, uz kurām attiecas neatkarības ierobežojumi, un citām vienībām, kurām nav neatkarības ierobežojumu. Ģimenes koka datus atjaunina klientu apkalpojošās iesaistes komandas. Uzņēmumu dati ietver paziņojumus, kas norāda neatkarības noteikumus, kuri attiecināmi uz katru no uzņēmumiem, tādējādi palīdzot mūsu darbiniekiem noteikt to pakalpojumu veidu, kas var tikt sniegti, vai citas intereses vai attiecības, kas var tikt veidotas.

GIS ir viens no tehnoloģiskajiem resursiem, kas EY dalībfirmām ir pieejams, lai veicinātu kvalitātes vadības sistēmas konsekveni.



Globālā uzraudzības sistēma (GMS)

Globālā uzraudzības sistēma (GMS) ir vēl viens svarīgs globāls rīks, kas palīdz mums un mūsu darbiniekiem noteikt, kādi vērtspapīri un citi finanšu ieguldījumi viņiem nedrīkst piederēt. EY vadības pārstāvjiem vai augstāka līmeņa amatpersonām jāziņo GMS par visiem viņiem vai viņu ģimenes locekļiem piederošajiem vērtspapīriem. GMS tiek ievadīta informācija par neatļautu vērtspapīru vai tad, ja darbiniekam piederošais vērtspapīrs kļūst neatļauts, attiecīgais EY darbinieks saņem brīdinājumu un konkrētais vērtspapīrs ir jāatsavina. Par identificētajiem pārkāpumiem jāziņo neatkarīgā noteikto regulējumu pārkāpumu ziņošanas sistēmā.

GMS arī palīdz reizi gadā un reizi ceturksnī apliecināt atbilstību EY neatkarības nodrošināšanas politikai, kā sīkāk izklāstīts turpmāk tekstā. GMS ir viens no tehnoloģiskajiem resursiem, kas EY dalībfirmām ir pieejams, lai veicinātu kvalitātes vadības sistēmas konsekveni.



Neatkarības nodrošināšana

EY ir ieviesti vairāki procesi un programmas, lai pārbaudītu EY dalībfirmu un to speciālistu darbības atbilstību neatkarības prasībām, tostarp turpmāk izklāstītie pasākumi, programmas un procesi.

Neatkarības apliecināšana

Ik gadu EY Latvija piedalās zonālā līmeņa procesā, lai apliecinātu atbilstību EY globālajai neatkarības politikai un procesa prasībām, kā arī ziņotu par jebkādiem identificētiem pārkāpumiem, ja tādi būtu.

Visiem ar klientiem strādājošajiem speciālistiem, sākot no vadītājiem un beidzot ar partneriem, kā arī dažiem citiem speciālistiem atkarībā no amata vai funkcijas reizi ceturksnī ir jāapliecina atbilstība neatkarības politikai un procedūrām. Visiem EY speciālistiem vismaz reizi gadā jāapliecina atbilstība EY Globālā rīcības kodeksa prasībām.

Neatkarības pārbaudes

EY veic iekšējas procedūras, lai pārbaudītu, vai dalībfirmas ievēro neatkarības prasības. Šīs pārbaudes attiecas arī uz pakalpojumiem, kas nav saistīti ar revīziju, darījuma attiecībām ar uzņēmumiem, kurus revidējam, un EY dalībfirmu finansiālajām attiecībām.

Darbinieku neatkarības pārbaudes

Katru gadu EY Globālā neatkarības pārbaudības darba grupa izstrādā darbinieku neatkarības pārbaudes programmu, kuras satvarā tiek pārbaudīts, kā darbinieks pilda pienākumu ziņot par savām finanšu interesēm GMS sistēmā. Šīs programmas satvarā atlasītās personas iesniedz kontu izrakstus un citus viņu finanšu intereses apliecinājošus dokumentus, kurus pēc tam salīdzinās ar GMS sniegto informāciju par pārbaudes periodu, lai noteiktu, vai nav slēptu interešu vai attiecību. Visus gadījumus, kad konstatēts, ka darbinieks nav uzrādījis visas savas finanšu intereses vai attiecības, izvērtē, un, ja tiek uzskatīts par piemērotu, nosaka atbilstošas sankcijas. 2024. gada pārbaudes ciklā EY Latvija pārbaudīja trīs partnerus un citus speciālistus.



Ar revīziju nesaistīti pakalpojumi

EY uzrauga atbilstību profesionālajiem standartiem un normatīvajiem aktiem, kuros noteiktas prasības ar revīziju nesaistītu pakalpojumu sniegšanai

revidējamiem uzņēmumiem, izmantojot dažādas metodes, tostarp PACE (sk. 26. lpp.), GIS (sk. 45. lpp.), un Piedāvāto pakalpojumu uzzīņas rīku (SORT) (sk. turpmāk tekstā) lietošanu un apmācību. Uzraudzība ietver nepieciešamās procedūras, kas pabeigtas, veicot revīzijas, un iekšējos pārbaudes procesus, piemēram, globālo atbilstības saistību testēšanu. Tiek veiktas arī atsevišķu ar revīziju nesaistītu pakalpojumu pārbaudes un īstenotas apstiprināšanas procedūras, ko īsteno pirms darba uzdevuma pieņemšanas.



Globāla mēroga apmācība neatkarības nodrošināšanas jautājumos

EY izstrādā un ievieš dažādas apmācības programmas EY darbiniekiem neatkarības nodrošināšanas jautājumos. Lai palīdzētu saglabāt mūsu neatkarību no tiem uzņēmumiem, kuros EY dalībfirmas veic revīziju, visiem EY speciālistiem un dažiem citiem darbiniekiem obligāti jāpiedalās ikgadējā apmācībā neatkarības nodrošināšanas jautājumos.

Apmācības mērķis ir palīdzēt EY darbiniekiem saprast viņu atbildību un nodrošināt, ka viņiem, kā arī viņu dalībfirmām, nav tādu interešu, kas varētu liegt tiem būt pietiekami objektīviem, sniedzot pakalpojumus revīzijas klientiem.

Ārējā apmācības programmā neatkarības nodrošināšanas jautājumos tiek aplūkotas mūsu neatkarības prasības, galveno uzmanību pievēršot nesenajām izmaiņām, kā arī dažādiem šajā politikā ietvertiem svarīgiem tematiem un jautājumiem. Savlaicīga apmācības organizēšana un beigšana ir obligāta prasība, kuras izpilde tiek stingri uzraudzīta.

Papildus ikgadējai apmācībai neatkarības nodrošināšanas jautājumos ir vēl vairākas mācību programmas, piemēram, atsevišķas programmas jaunajiem darbiniekiem, atsevišķiem svarīgiem jautājumiem veltītas programmas, kā arī programmas, kurās tiek aplūkoti galvenajiem darbības virzieniem būtiski temati.

Ikgadējā apmācības programma ar neatkarību saistītos jautājumos ir viens no intelektuālajiem resursiem, ko globālā organizācija nodrošina, lai veicinātu konsekventu kvalitātes vadības sistēmas īstenošanu.



Piedāvāto pakalpojumu uzziņas rīks

Piedāvāto pakalpojumu uzziņas rīks (SORT) ir galvenais informācijas avots par apstiprinātajiem EY pakalpojumiem. Mēs pastāvīgi izvērtējam un pārbaugām savu pakalpojumu portfeli, lai varētu apliecināt, ka šos pakalpojumus pieļauj gan normatīvie akti, gan profesionālie standarti, un lai pārliecinātos, ka, sagatavojot jaunus pakalpojumu piedāvājumus, mūsu rīcībā ir atbilstošas metodoloģijas, procedūras un procesi. Mēs ierobežojam pakalpojumus, kas varētu apdraudēt neatkarību vai radīt cita veida riskus.

SORT arī sniedz EY darbiniekiem informāciju par EY piedāvātajiem pakalpojumiem. Tas ietver arī pamatnostādnes, kas jāievēro, sniedzot pakalpojumus revidējamajiem uzņēmumiem un citiem klientiem; tajā ir aplūkoti arī dzin ar neatkarību un citu risku pārvaldību saistīti jautājumi un apsvērumi.

SORT ir viens no tehnoloģiskajiem resursiem, kas EY dalībfirmām ir pieejams, lai veicinātu kvalitātes vadības sistēmas konsekvenci.



Informācijas par uzņēmējdarbības attiecību neatkarību vākšanas un novērtēšanas rīks (BRIDGE)

EY darbiniekiem bieži ir jāizmanto Informācijas par uzņēmējdarbības attiecību neatkarību vākšanas un novērtēšanas rīks (BRIDGE), lai identificētu un izvērtētu iespējamās darba attiecības ar revidējamajiem uzņēmumiem un saņemtu to apstiprinājumu pirms šo attiecību uzsākšanas, tādējādi nodrošinot atbilstību neatkarības prasībām.

BRIDGE ir viens no tehnoloģiskajiem resursiem, kas EY dalībfirmām ir pieejams, lai veicinātu kvalitātes vadības sistēmas konsekvenci.



Revīzijas komitejas un neatkarības uzraudzība

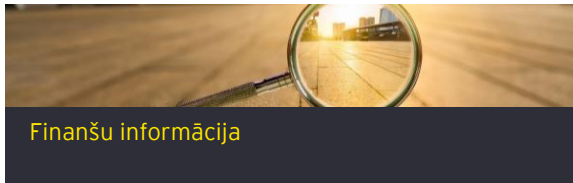
Mēs apzināmies nozīmīgo lomu, kāda revidentu neatkarības uzraudzībā ir revīzijas komitejām un tamlīdzīgām uzņēmumu pārvaldības struktūrām. Neatkarīgām un atbilstoši pilnvarotām revīzijas komitejām ir būtiska loma neatkarības nodrošināšanā un interešu konfliktu novēršanā, kuru tās pilda attiecīgo uzņēmumu akcionāru/dalībnieku uzdevumā. Mēs regulāri sazināmies ar klientu revīzijas komitejām vai personām, kurām uzticēta attiecīgā uzņēmuma pārvalde. Nepieciešamās saziņas ar revīzijas komitejām, kā arī - atkarībā no apstākļiem - obligātās ar revīziju nesaistītu pakalpojumu iepriekšējas apstiprināšanas prasības izpilde tiek uzraudzīta,

izmantojot attiecīgas sistēmas un procesus. Turklāt šīs prasības izpilde tiek testēta arī EY kvalitātes pārbaudes programmas īstenošanas satvarā.



Ieņēmumi un atalgojums

Ieņēmumi un atalgojums



Finanšu informācija

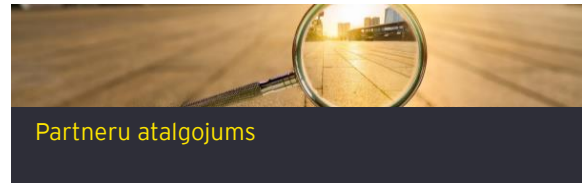
Ieņēmumi atspoguļo apvienotos, nevis konsolidētos ieņēmumus un ietver izmaksas, par kurām izrakstīti rēķini klientiem, kā arī ieņēmumus, kas saistīti ar rēķinu izrakstīšanu citām EY dalībfirmām. Šeit atspoguļotie ieņēmumi ietver ieņēmumus gan no revīzijas klientiem, gan citiem klientiem.

Ieņēmumi atspoguļoti saskaņā ar Latvijas Republikas Revīzijas pakalpojumu likumu un ietver ieņēmumus no:

- sabiedriskas nozīmes uzņēmumu gada un konsolidēto gada pārskatu revīzijas un no tāda koncerna uzņēmumu gada un konsolidēto gada pārskatu revīzijas, kura mātesuzņēmums ir sabiedriskas nozīmes uzņēmums;
- citu uzņēmumu gada un konsolidēto gada pārskatu revīzijas;
- atļautiem ar revīziju nesaistītiem pakalpojumiem, kas sniegti uzņēmumiem, kuru finanšu pārskatu revīziju veic obligātais revidents vai revīzijas uzņēmums;
- ar revīziju nesaistītiem pakalpojumiem, kas sniegti citiem uzņēmumiem.

Finanšu informācija par gadu, kas noslēdzās 2024. gada 30. jūnijā, milj. EUR

Pakalpojumi	Ieņēmumi	Procenti
Revīzijas pakalpojumi un ar revīziju tieši saistītie pakalpojumi sabiedriskas nozīmes uzņēmumiem	1 689 645	4%
Citi revīzijas pakalpojumi un ar revīziju tieši saistītie pakalpojumi uzņēmumiem, kas nav sabiedriskas nozīmes uzņēmumi	3 556 178	9%
Revīzijas klientiem sniegti ar revīziju nesaistīti pakalpojumi	1 404 363	4%
Citiem uzņēmumiem sniegti ar revīziju nesaistīti pakalpojumi	31 747 833	83%
Kopējie SIA Ernst & Young Baltic ieņēmumi	38 398 019	100 %



Partneru atalgojums

Kvalitāte ir EY stratēģijas stūrakmens un darbinieku veikspējas pārvaldības sistēmas būtiska sastāvdaļa. EY Latvija partneru sniegumu novērtē un viņu atalgojumu nosaka, ņemot vērā kritērijus, kas ietver konkrētus kvalitātes un riska pārvaldības rādītājus. Savukārt, ja EY Latvija partneri neievēro kvalitātes standartus, tiek veikti koriģējoši pasākumi. Tie var ietvert snieguma uzraudzību, atlīdzības pārskatīšanu, papildu apmācību, papildu uzraudzību vai pārcelšanu citā amatā, vai atkārtotas vai īpaši nopietnas neatbilstības gadījumā – atbrīvošanu no darba EY.

Lūdzu, skatiet šī ziņojuma sadaļu "Pārskatatbilstības sistēmas", lai labāk izprastu, kā regulējumā ir izklāstīti kritēriji, pēc kuriem novērtēt atbilstību starp indivīda vispārējo snieguma vērtējumu un viņa kvalitātes vērtējumu.

EY politika nepieļauj revīzijas uzdevumu vadošo partneru un citu revīzijā iesaistīto partneru novērtēšanā un atlīdzības noteikšanā ņemt vērā ar revīziju nesaistītu pakalpojumu pārdošanu uzņēmumiem, kuros viņi veic revīziju. Tas nodrošina, ka EY partneri pilda savus profesionālos pienākumus, saglabājot neatkarību un objektivitāti. Attiecībā uz revīzijām, kas veiktas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2014. gada 16. aprīļa Direktīvas 2014/56/ES prasībām, EY nepieļauj revīzijas uzdevumu vadošo partneru un citu revīzijā iesaistīto partneru novērtēšanā un atlīdzības noteikšanā ņemt vērā ar revīziju nesaistītu pakalpojumu pārdošanu uzņēmumiem, kuros viņi veic revīziju. Tas nodrošina, ka mūsu partneri pilda savus profesionālos pienākumus, saglabājot neatkarību un objektivitāti.

Ir izstrādāti īpaši kvalitātes un riska pārvaldības snieguma vērtēšanas kritēriji, kuros tiek ņemti vērā šādi faktori:

- tehniskas izcilības nodrošināšana;
- EY vērtību sistēmai atbilstoša uzvedība un attieksme;
- zināšanu par kvalitātes un riska pārvaldību demonstrēšana un īstenošana praksē;
- politikas un procedūru ievērošana;
- normatīvo aktu ievērošana un profesionālo pienākumu veikšana.

EY partneru atalgojuma filozofija paredz pamatoti diferencētu atalgojumu atkarībā no viņu snieguma, ko novērtē, izmantojot veikspējas pārvaldības sistēmas kritērijus. Katru gadu dalībfirmas izvērtē savu partneru darbu kvalitātes nodrošināšanā, izcilas klientu apkalpošanas nodrošināšanā un EY cilvēkresursu pārvaldībā, kā arī pēc mūsu finanšu un tirgus rādītājiem.

Mūsu piemērotās atalgojuma sistēmas ietvaros partnera kopējais novērtējums gada beigās ir būtiski atkarīgs no darba kvalitātes.

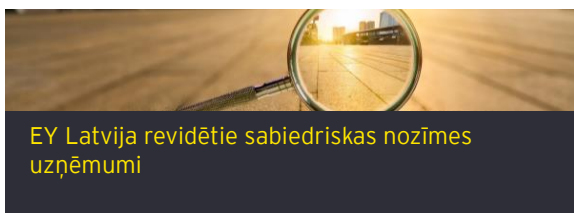
Atzīstot, ka dažādām prasmēm un funkcijām ir atšķirīga tirgus vērtība, un vēloties piesaistīt un paturēt darbā augstvērtīgus darbiniekus, nosakot mūsu partneru kopējo atalgojuma apmēru, tiek ņemti vērā arī šādi faktori:

- pieredze;
- uzdevumi un atbildība;
- ilgtermiņa potenciāls.



1. pielikums. Revidēto sabiedriskas nozīmes uzņēmumu saraksts

1. pielikums. Revidēto sabiedriskas nozīmes uzņēmumu saraksts



Finanšu gadā, kas noslēdzās 2024. gada 30. jūnijā, EY Latvija ir veicis šādu sabiedriskas nozīmes uzņēmumu finanšu pārskatu revīziju:

- ◆ AS Latvenergo;
- ◆ AS Reģionālā investīciju banka;
- ◆ AS SEB atklātais pensiju fonds;
- ◆ AS SEB banka;
- ◆ SEB Life and Pension Baltic SE;
- ◆ IPAS SEB Investment Management.



2. pielikums. Apstiprinātās EY dalībfirmas

2. pielikums. Apstiprinātās EY dalībfirmas



ES vai EEZ dalībvalstīs apstiprināto EY dalībfirmu saraksts

2024. gada 30. jūnijā ES vai EEZ dalībvalstīs par finanšu pārskatu revidentiem bija apstiprinātas šādas EY dalībfirmas.

Dalībvalsts	Apstiprināts revidents vai revīzijas uzņēmums
Austrija	Ernst & Young Wirtschaftsprüfungsgesellschaft m.b.H.
Beļģija	EY Assurance Services SRL
	EY Bedrijfsrevisoren SRL
	EY Europe SRL
Bulgārija	Ernst & Young Audit OOD
Horvātija	Ernst & Young d.o.o.
Kipra	Ernst & Young Cyprus Limited
	Ernst & Young CEA (South) Services Ltd
	Ernst & Young CEA (South) Holdings Plc
Čehijas Republika	Ernst & Young Audit, s.r.o.
Dānija	EY Godkendt Revisionspartnerselskab
	EY Grønland Godkendt Revisionsanpartsselskab
Igaunija	Ernst & Young Baltic AS
	Baltic Network OU
Somija	Ernst & Young Oy
Francija	Auditex
	Ernst & Young Audit
	Ernst & Young et Autres
	EY & Associés
	EY Audit & Conseil
Vācija	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	Ernst & Young Heilbronner Treuhand-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	EY Revision und Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	TS GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	Schitag Schwäbische Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	EY Deutschland GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
	EY Verwaltungs-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	EY-Parthenon GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
	TS Beteiligungs-GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dalībvalsts	Apstiprināts revidents vai revīzijas uzņēmums
Grieķija	Ernst & Young (Hellas) Certified Auditors Accountants S.A.
Ungārija	Ernst & Young Könyvvizsgáló Korlátolt Felelősségű Társaság
Īrija	Ernst & Young Chartered Accountants
Itālija	EY S.p.A.
Latvija	SIA Ernst & Young Baltic
Lihtenšteina	Ernst & Young AG, Basel
	Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, Germany
	Ernst & Young AG, Vaduca
Lietuva	Ernst & Young Baltic UAB
Luksemburga	Ernst & Young Luxembourg
	EYL Luxembourg
	Ernst & Young
Malta	Ernst & Young Malta Limited
Nīderlande	Ernst & Young Accountants LLP
	EY Accountants B.V
Norvēģija	Ernst & Young AS
Polija	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
	Ernst & Young Usługi Finansowe Audyt spółka z ograniczoną odpowiedzialnością
	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Doradztwo Podatkowe spółka komandytowa
	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Finance spółka komandytowa
	Ernst & Young Audyt Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa
Portugāle	Ernst & Young Audit & Associados–SROC, S.A.
Rumānija	Ernst & Young Assurance Services SRL
	Ernst & Young Support Services SRL
Slovākija	Ernst & Young Slovakia, spol. s r.o.
Slovēnija	Ernst & Young d.o.o.
Spānija	ATD Auditores Sector Público, S.L.U
	Ernst & Young S.L.
Zviedrija	Ernst & Young AB

Gadā, kas noslēdzās 2024. gada 30. jūnijā, kopējais šo EY dalībfirmu apgrozījums no veiktajām gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu revīzijām bija aptuveni 2,8 miljardi euro.

EY | Labākas biznesa pasaules izveide

EY mērķis ir radīt labāku biznesa pasauli, palīdzēt nodrošināt ilgtermiņa vērtību klientiem, darbiniekiem un sabiedrībai un veidot uzticību kapitāla tirgiem.

Pateicoties pieejamajiem datiem un tehnoloģijām, vairāk nekā 150 valstīs strādājošās dažādās EY darba grupas nodrošina klientu uzticību un palīdz tiem augt, pārveidoties un īstenot uzņēmējdarbību.

EY revīzijas, konsultāciju, nodokļu, stratēģijas un darījumu, kā arī juridisko pakalpojumu darba grupas uzdod pareizos jautājumus, lai rastu jaunas atbildes uz mūsdienu pasaules sarežģītajiem jautājumiem.

EY attiecināms gan uz globālo organizāciju kopumā, gan uz vienu vai vairākām *Ernst & Young Global Limited* dalībfirmām, no kurām katra ir atsevišķa juridiska persona. *Ernst & Young Global Limited* ir Apvienotajā Karalistē reģistrēta sabiedrība ar dalībnieku galvojuma apmērā ierobežotu atbildību, kas nesniedz pakalpojumus klientiem. Informācija par to, kā EY vāc un izmanto personas datus, kā arī par datu aizsardzības tiesību aktos noteiktajām personas tiesībām ir sniegta tīmekļa vietnē ey.com/privacy. EY dalībfirmas nedarbojas jurisprudencē, ja to neatļauj vietējie tiesību akti vai noteikumi. Papildu informācija par mūsu organizāciju ir sniegta tīmekļa vietnē ey.com.

© 2024 EYGM Limited
Visas tiesības paturētas.

EYG no. EYG no. 008908-23GbI
BMC Agency GA 12235087
ED nav

Šis materiāls ir sagatavots tikai vispārīgiem informatīviem nolūkiem, un to nav paredzēts izmantot kā grāmatvedības, nodokļu, juridisku vai citu profesionālu konsultāciju. Lai saņemtu konkrētu padomu, lūdzam vērsties pie jūsu konsultantiem.

ey.com