

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTE

Nikolajs Jefimovs

**Kapitālsabiedrības valdes kompleksa darba
izvērtēšana komerciālo attiecību
organizācijas jomā**

**Promocijas darbs zinātniskā
doktora grāda iegūšanai ekonomikas zinātnē**

**Zinātnes nozare – Ekonomika un uzņēmējdarbība
Zinātnes apakšnozare – Uzņēmējdarbības vadība**

Daugavpils, 2022

Promocijas darbs izstrādāts Daugavpils Universitātes Sociālo zinātņu fakultātes Ekonomikas katedrā.

Zinātniskais vadītājs:

Dr.oec., asoc. profesore **Aina Čaplinska**,

Daugavpils Universitāte, Latvija

Oficiālie recenzenti:

1. Vadošā pētniece, Dr.oec. **Viktorija Špilova** (Daugavpils Universitāte);
2. Asociēta profesore, Dr.oec. **Jeļena Lonska** (Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija);
3. Asociēta profesore, Ph.D. **Marzena Piotrowska-Trybull** (Varšavas Valsts aizsardzības universitāte, Polija).

Promocijas darba aizstāvēšana notiks 2023.gada ____ . _____ plkst. _____, Daugavpils Universitātes Ekonomikas un uzņēmējdarbības promocijas padomes atklātā sēdē Daugavpilī, Parādes ielā 1a, 130. auditorijā.

Ar promocijas darbu var iepazīties Daugavpils Universitātes Fundamentālajā bibliotēkā, Latvijas Nacionālajā bibliotēkā, DU interneta mājas lapā – www.du.lv

DU Ekonomikas un uzņēmējdarbības promocijas padomes sekretāre:
Dr.oec., vadošā pētniece Alīna Daņileviča

Anotācija

Promocijas darbs „Kapitālsabiedrības valdes kompleksa darba izvērtēšana komerciālo attiecību organizācijas jomā” ir veltīts valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas pamatjautājumiem. Darba nozīmīgums izriet no izvērtēšanas procesa izmantošanas teorētiskiem un praktiskiem aspektiem komerciālo attiecību jomā. Neskatoties uz to, ka minētais institūts nav jauninājums Latvijas korporatīvās pārvaldības sistēmā, moderna uzņēmējdarbības vadības teorija piešķir visai ierobežotu nozīmi valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanai kapitālsabiedrības pārvaldības procesā.

Darba temats uzskatāms par ļoti aktuālu jautājumu modernajā ekonomikā tāpēc, ka šis institūts ir saistīts ar kapitālsabiedrību pārvaldības politikas pamatnostādņem, kuras mērķis ir nodrošināt efektīvu kapitālsabiedrību pārvaldību caur visaptverošu valdes darba izvērtēšanu. Minētais, savukārt, sekmē kapitālsabiedrības valdes darba pilnveidošanai nākotnē.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izpēte tika veikta objektīvi un vispusīgi, ņemot vērā Latvijas un citu valstu doktrinālos avotus, normatīvos aktus, kā arī veicot zinātnisko pētījumu. Izvērtēšanas procesa vēsturiskā attīstība palīdz izprast tās patieso mērķi, pielietojamas nozīmi un attīstības gaitu. Rezultātā iegūtās zināšanas ir iespējams pielāgot mūsdienu dzīves prasībām un noteikt nākotnes attīstības perspektīvas. Valdes darba izvērtēšanas procesa starptautisko avotu izpēte ļauj apzināt ārvalstu nostādnes šajā jautājumā, izprast pozitīvu un negatīvu pieredzi, kā arī izlemt jautājumu par pozitīvās pieredzes pārņemšanas nepieciešamību. Promocijas darbā tika pētītas izvērtēšanas procesa funkcionēšanas īpatnības Latvijā, tika noteikti tās izmantošanas izplatīšanas ierobežojošie faktori komerciālo attiecību jomā. Konstatēto ierobežojošo faktoru novēršanai tika izstrādāti mehānismi, ar kuru palīdzību ir iespējams novērst promocijas darbā iezīmētas problēmas.

Promocijas darba hipotēze: nepietiekama izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu un kultūrvēsturisku tradīciju trūkums korporatīvās pārvaldības jomā Latvijā nopietni bremzē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta attīstību, traucējot tās vispusīgai un pilnīgai izmantošanai.

Promocijas darba mērķis: veikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa reālā izplatības līmeņa noteikšanu komerciālo attiecību jomā Latvijā.

Izvirzītās tēzes:

1. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pamatā ir vēlme iegūt priekšstatu par valdes darba rezultātiem, kas tiek pamatots ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta izveidošanas priekšnosacījumiem un vēsturiskās attīstības tendencēm.
2. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa piemērošanas pamatu veido komerciālo attiecību elementu skaidra identifikācija.
3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģiskās bāzes izstrāde Latvijas Republikā ir tikai sākumstadijā, kas nozīmē, ka tam ir liels attīstības potenciāls.
4. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā nav pietiekami attīstīts un sabiedrībai ir vāja informētība par procesa īstenošanas mērķiem un nosacījumiem.

Promocijas darbs var būt interesants un noderīgs studentiem, praktiskiem darbiniekiem, zinātniekiem, kā arī ikvienam, kurš interesējas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa funkcionēšanas īpatnībām.

Abstract

The thesis „Complex evaluation of the performance of the board of the company in the field of organization of commercial relations” is devoted to the issues of organizing the process of evaluating a performance of the board. Despite the fact, that this institute is not an innovation in the corporate governance system of Latvia, a modern economy and finance theory attaches quite limited importance to the use of the board performance evaluation process in the corporate governance process.

The topic of the thesis is considered to be a very actual issue in the modern economy science, because this institute is related to the guidelines of corporate governance policy, the aim of which is to ensure efficient management of companies through a comprehensive evaluation of the efficiency of the performance of the board. This, in turn, contributes to improving the performance of the board of the company in the future.

The research of the evaluation process of the performance of the board of the company was performed objectively and comprehensively, taking into account the doctrinal sources of Latvia and other countries, as well as regulatory enactments. The historical development of the evaluation process helps to understand its true purpose, the meaning of its application and the course of development. The resulting knowledge can be adapted to the requirements of today’s life and determine the future development prospects. Research of the international sources of the evaluation process of the performance of the board allows to identify foreign positions on this issue, to understand positive and negative experience, as well as to decide on the issue of the need to take over the positive experience. In the thesis the special features of the functioning of the evaluation process in Latvia were studied, the limiting factors of its application in the field of commercial relations were determined. Mechanisms were developed to eliminate the identified limiting factors, with the help of which it is possible to eliminate the problems marked in the thesis.

The thesis hypothesis: an insufficient understanding of the evaluation process of performance of the board of a company and the lack of cultural and historical traditions in the field of corporate governance in Latvia has seriously inhibits the development of the institute of evaluating of performance of the board of a company, hindering its comprehensive and complete use.

The aim of the thesis: to determine the real prevalence level of the evaluation process of the board of a company in the field of commercial relations in Latvia.

The proposed theses:

1. The process of evaluating the performance of the board of a company is based on the desire to get an idea of the results of performance of the board, which is justified by the prerequisites for the establishment of the institute for evaluating the performance of the board of a company and its historical development trends.
2. The basis of the application of the evaluation process of the performance of the board of a company is the clear identification of the elements of commercial relations.
3. The development of the methodological basis of the process of evaluation of the performance of the board of a company in the Republic of Latvia is only at the initial stage, which means that it has a great potential for development.

4. The process of evaluating the performance of the board of a company in Latvia is not sufficiently developed and the public is poorly informed about its goals and conditions of the implementation.

The thesis could be interesting and useful for students, practitioners, scientists, as well as for anyone, who is interested in the peculiarities of the functioning of the evaluation process of the performance of the board of a company.

Promocijas darbā ievietoto tabulu saraksts

Tabulas Nr.	Tabulas nosaukums	Lpp.
1.1.	Vārda „board” nozīme mūsdienīgajā angļu valodā (kopsavilkums)	16-17
1.2.	Komerčiālo attiecību un kapitālsabiedrības valdes institūta izveides priekšnosacījumi un vēsturiskās attīstības posmi Latvijas Republikā	43-47
3.1.	Finanšu rādītāji, kas tiek norādīti Daugavpils pilsētas domes kapitālsabiedrību pārskatos	68-69
3.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas modeļi	88
4.1.	Reģistrēto akciju sabiedrību dinamika	102
4.2.	Korporatīvās pārvaldības tiesiskā regulējuma ietvars Baltijas valstīs	106
4.3.	Korporatīvās pārvaldības piemērošanas formas Baltijas valstīs	106
4.4.	Ekspertu vērtējumi attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas vispārējo izmantošanas izplatību, tās darbības īpatnībām, izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatību komerčiālo attiecību jomā un tās juridisko reglamentāciju	108-109
4.5.	Ekspertu vērtējumi attiecībā uz subjektu, kurš parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu	109-110
4.6.	Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?	110
4.7.	Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?	111
4.8.	Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?	111
4.9.	Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?	111-112
4.10.	Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?	112
4.11.	Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?	112
4.12.	Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?	113
4.13.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc dzimuma	114
4.14.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc vecuma	116-117
4.15.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc pilsonības	118-119
4.16.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc izglītības	120-121
4.17.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot	122-123

	respondentus pēc nodarbinātības statusa	
4.18.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbinātības sfēras	124-126
4.19.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbošanās veida	127-129
4.20.	Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc ienākumu līmeņa	130-133
4.21.	Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas tehniskā dokumentācija	134
4.22.	Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas rezultātu kopsavilkums	136-137

Saturs

1.	Kapitālsabiedrības valdes jēdziena nozīme un tā vēsturiskā attīstība	15
1.1.	Kapitālsabiedrības valdes jēdziens un būtība.....	15
1.2.	Kapitālsabiedrības valdes jēdziena ģenēze un attīstība.....	34
2.	Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas pamatnosacījumi komerciālo attiecību jomā	49
2.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismi un to regulējums.....	49
2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa tipoloģizācija un kapitālsabiedrības valdes klasifikācija komerciālo attiecību organizācijas jomā	56
2.2.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa tipoloģizācija.....	56
2.2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā.....	61
2.3.	Komerčiālo attiecību elementu identifikācija, kas dod pamatu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai.....	63
3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institucionālās sistēmas zinātniski – teorētiskā analīze Latvijā	66
3.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba īpatnības komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijas tiesībās.....	66
3.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas principi, metodes un paņēmieni komerciālo attiecību organizācijas jomā	76
3.2.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas paņēmienu un metožu klasifikācija	76
3.2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas principi	79
3.2.3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas modeļi	85
3.3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijā	88
4.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmenis komerciālo attiecību organizācijas jomā.....	99
4.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis un tās piemērošanas metodika komerciālo attiecību organizācijas jomā	99
4.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas analīze komerciālo attiecību organizācijas jomā mūsdienās.....	100
4.2.1.	Kapitālsabiedrību reģistrācijas statistikas analīze	101

4.2.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas starptautisko indikatoru analīze 102

4.2.3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas analīze ekspertu, Latvijas Republikas iedzīvotāju un kapitālsabiedrības valdes locekļu skatījumā 107

Nobeigums 140

Pielikumi 166

Ievads

Promocijas darba temats: Kapitālsabiedrības valdes kompleksa darba izvērtēšana komerciālo attiecību organizācijas jomā.

Promocijas darba temata aktualitātes raksturošanai jāatzīmē, ka kapitālsabiedrību pārvaldības pilnveidošanas problēma ir bijusi aktuāla vienmēr. Šī problēma var saasināties, pieaugot valdes locekļu skaitam vienlaikus ar valdes locekļu kandidātu kvalifikācijas prasību samazināšanos iespējamo kapitālsabiedrību pārvaldības modeļa pārveidošanas rezultātā. Šajos apstākļos var prognozēt kapitālsabiedrībai saistošo lēmumu pieņemšanas procesa pagarināšanu un komercdarbībai svarīgu operacionālo jautājumu izskatīšanas saprātīgā termiņā noniecināšanu. Turklāt kapitālsabiedrību pārvaldības nepareiza modeļa izvēle var novest pie neapmierinošiem finansiālās darbības rezultātiem. Minētais var novest pie kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) saistošo lēmumu pieņemšanas, kuru galvenais mērķis ir optimizēt sabiedrības operacionālās izmaksas. Operacionālo izmaksu samazināšanas vissāpīgākais risinājums ir personāla izdevumu samazināšana, radot negatīvas sekas valsts ekonomikai kopumā.

Šo faktoru ietekmi var neitralizēt vai vismaz samazināt, paplašinot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu. Pašreizējā izvērtēšanas procesa izmantošanas prakse komerciālo attiecību jomā nespēj būtiski uzlabot situāciju. Kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru), padomes, kā arī valdes zināmā piesardzība, kā arī vairāki formāli ierobežojumi būtiski mazina valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas iespējas. Vienlaikus jebkura kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pamatā ir kapitālsabiedrības darbību raksturojošie finansiālie rezultāti un nefinanšu mērķu sasniegšana. Finansiālo rezultātu analīze, savukārt, balstās uz finanšu teorijā izstrādātiem koeficientiem un to rezultātu izmantošanu, vērtējot kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas darba kvalitāti. Nefinanšu mērķu sasniegšanas analīze vairāk ir pakārtota tā subjekta metodoloģijai, kas īsteno valdes darba izvērtējuma procesu.

Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeņi var būt visdažādākie – sākot no privāto kapitālsabiedrību valdes locekļu darba izvērtēšanas un beidzot ar publisko personu kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanu.

Promocijas darba ietvaros autors pēta **zinātnisko problēmu**, kas ir saistīta ar nepietiekamu izpratni par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, veicot tās izplatības līmeņa izpēti Latvijā.

Promocijas darba **zinātniskā novitāte** ir saistīta ar autora veiktās kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa institucionālās sistēmas un raksturojošo elementu izpēti komerciālo attiecību jomā Latvijā.

Promocijas darba **novitāte praktiskajā aspektā** ir saistīta ar autora veiktās kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa faktiskās izplatības līmeņa noteikšanu Latvijā.

Promocijas darba temats ir uzskatāms par ļoti aktuālu jautājumu mūsdienu ekonomikā tāpēc, ka pētāmais jautājums cieši saistīts ar korporatīvās pārvaldības, t.sk. valsts kapitālsabiedrībās, pamatnostādņēm. Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā sekmē efektīvu kapitālsabiedrību pārvaldību, kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) interešu ievērošanu, kā arī veicina valdes darba uzlabošanas procesu. Latvijā nav tāda kompleksa teorētiski praktiska pētījuma, kas veltīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa funkcionēšanas īpatnību izpētei uzņēmējdarbības vadības teorijā. Līdz ar to šāda līmeņa pētījums ļaus izvairīties no izvērtēšanas procesa un tās elementu teorētiska

formulējuma neprecizitātēm, nevienveidīgās prakses attiecībā uz minēta procesa izmantošanas rezultātu atzīšanu uzņēmējdarbības vadības teorijā. Promocijas darba atziņas par valdes darba izvērtēšanas procesu var sekmēt korporatīvās pārvaldības sistēmas stabilitātei, tās plašākai piemērošanai, kā arī vairot kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) uzticību valdei un padomei.

Problēmas izpētes līmenis. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas jēdziena tvēruma noteikšana nav viegls uzdevums sakarā ar termina „valdes darba izvērtēšanas process” salīdzinoši nesenās pielietošanas zinātniskajos pētījumos un tā definēšanas daudzveidības dēļ. Tradicionāli kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas aizsākumi tiek saistīti ar ekonomikas un uzņēmējdarbības vadības klasiķu darbiem (Zeids, 1951, Rich, 1958, Peck, Scherer, 1962), jo viņi pirmie sāka skaidri norādīt uz saikni starp kapitālsabiedrības darba rezultātiem un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas pamati ir atkarīgi no komerciālo attiecību obligātajiem elementiem, kurus autors sistematizēja šādi: (a) skaidri definētie procesa mērķi (piem., Kelly, 2018; Kiel, Beck, 2006; Barlow, 2020 u.c.); (b) valdes darba rezultāti (piem., Cavaco, Crifo, Rebérioux, Roudaut, 2017; Woo, Paek, 2019 u.c.); (c) valdes kompetence (piem., Hooghiemstra, Hermes, Oxelheim, Randøy, 2019; Muttakin, Khan, Tanewski, 2019 u.c.); (d) izvērtēšanā iesaistīto personu uzticība izvērtēšanas rezultātiem (piem., Fakoya, Nakeng, 2019; Khaoula, Moez, 2019 u.c.); (e) valdes darba rezultātu apkopojums (piem., Datta, Basui, Agarwal, 2020; Josiassen, Baker, 2019 u.c.); (f) normatīvais regulējums (ārējs vai iekšējs), kas nosaka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģiju (piem., Литвиненко, Лукашина, 2016; Sandu, 2016; Merendino, Dibb, Meadows, Quinn, Wilson, Simkin, Canhotoc, 2018 u.c.).

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izpēte Latvijas zinātnieku darbos ir samērā plaši pārstāvēta (piem., Rone, 2017; Šulmanis, 2020; Teleņeva, 2019 u.c.), savukārt izvērtēšanas procesa teorētiski metodoloģiskā pieeja tās izpētei tiek pielietota ierobežotā apjomā, kas zināmā mērā traucēja promocijas darba autoram izmantot visaptverošu Latvijas zinātnisko pieredzi šajā jomā. Analizējot vairāku valstu ekonomistu koncepcijas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu (piem., Tenenbaum, 2016; O’Kelley, Neal, 2020; Palmberg, 2014 u.c.), autors konstatēja, ka starp tām nav saturiska rakstura pretrunu. Zinātniskajā doktrīnā (piem., Klemash, Doyle, Smith, 2020; Hesketh, Sellwood-Taylor, Mullen, 2020; Field, Leclerc, 2008 u.c.) ir pieņemts saistīt valdes darba izvērtēšanas procesu ar tās loģisko rezultātu – secinājumu par kapitālsabiedrības valdes darba rezultātiem. Terminu dažādība ir izskaidrojama ar lingvistiskām īpatnībām, jo, piemēram, angļu valodā vārdu salikuma „valdes darba izvērtēšana” vietā daudz biežāk lieto terminu „korporatīvā pārvaldība” (piem., Nadler, 2004; O’Kelley, Neal, 2020; McNamara, 2017 u.c.), kuram atšķirībā no latviešu valodas, nav nepieciešams skaidrojums un šī jēdziena nozīme var izskatīties pašsaprotama.

Latvijā izstrādātie zinātniskie pētījumi primāri koncentrējas uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa strukturālās sistēmas izpēti (Kalniņš, Litvins, 2011), kā arī apzina kapitālsabiedrības darba rezultātu un valdes funkcionēšanas likumsakarības (Jauja, 2020). Tomēr minēto zinātnisko darbu daudzums un to publicēšanas laiks norāda uz minētās pieejas ienākšanas sākotnējo stadiju Latvijas zinātnē. Tas norāda arī uz plašām kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa teorētiskās metodoloģijas ieviešanas iespējām Latvijas ekonomikā un uzņēmējdarbības vadībā.

Promocijas darba mērķis: Veikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa reālā izplatības līmeņa noteikšanu komerciālo attiecību jomā Latvijā.

Šī mērķa sasniegšanai promocijas darba ietvaros autors paredz izpildīt sekojošus **uzdevumus**:

- veikt valdes darba izvērtēšanas procesa rašanās un attīstības salīdzinoši – vēsturisko analīzi Latvijā un ārvalstīs;
- identificēt valdes darba izvērtēšanas procesa būtību un izpētīt tā saturu;
- veikt valdes darba izvērtēšanas procesa funkcionālās un institucionālās sistēmas zinātniski – teorētisko analīzi Latvijā un ārvalstīs;
- izanalizēt esošos un iegūt jaunus empīriskos datus par valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas faktisko stāvokli Latvijā;
- identificēt nozīmīgākās problēmas valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatībā un izstrādāt šo problēmu racionālus risinājumus.

Promocijas darba objekts – Komerciālās attiecības.

Promocijas darba priekšmets – Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa funkcionālās un institucionālās darbības analīze komerciālo attiecību jomā.

Promocijas darba jautājumi ir izvirzīti nolūkā sasniegt promocijas darba mērķi un tie ir:

1. Kāda ir valdes darba izvērtēšanas procesa faktiskā organizācija pasaulē un vai Latvijā ieviestā prakse šajā jomā ir uzskatāma par pietiekamu?
2. Kādi ir valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas pamatprincipi, procesu raksturojošie finansiālās darbības koeficienti?
3. Kāda ir valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas dinamika Latvijā un ārvalstīs?
4. Kādi ir iespējamie valdes darba izvērtēšanas procesa pilnveidošanas virzieni un iespējas Latvijā?

Promocijas darba hipotēze - nepietiekama izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu un kultūrvēsturisku tradīciju trūkums korporatīvās pārvaldības jomā Latvijā nopietni bremzē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta attīstību, traucējot tās vispusīgai un pilnīgai izmantošanai.

Izvirzītās **tēzes**:

1. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pamatā ir vēlme iegūt priekšstatu par valdes darba rezultātiem, kas tiek pamatots ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta izveidošanas priekšnosacījumiem un vēsturiskās attīstības tendencēm.
2. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa piemērošanas pamatu veido komerciālo attiecību elementu skaidra identifikācija.
3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģiskās bāzes izstrāde Latvijas Republikā ir tikai sākumstadijā, kas nozīmē, ka tam ir liels attīstības potenciāls.
4. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā nav pietiekami attīstīts un sabiedrībai ir vāja informētība par procesa īstenošanas mērķiem un nosacījumiem.

Promocijas darba teorētisko pamatu veido izmantotie izziņas avoti.

Analizējot zinātnisko literatūru, jāsecina, ka pēdējo dažu gadu desmitu laikā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process ir bijis praktiķu, uzņēmumu vadītāju un zinātnieku uzmanības centrā, jo tās īstenošanas kvalitāte spēcīgi ietekmē valdes darba rezultātus. Sekmīgi kapitālsabiedrības valdes darba rezultāti savukārt rada augstāku ražošanas spēju, zemākas izmaksas, klientu apmierinātību, klientu lojalitāti un paaugstina kapitālsabiedrības rentabilitāti.

Promocijas darba praktiskais nozīmīgums. Bez priekšlikumiem, kuru mērķis ir turpināt Latvijas korporatīvās pārvaldības procesa pilnveidošanu, promocijas darbs satur atziņas, kuras var tikt izmantotas kapitālsabiedrības valdes un padomes locekļu, kā arī kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) praktiskajā darbībā. Iegūtās atziņas sniedz arī vērtīgu ieguldījumu uzņēmējdarbības vadības teorijā.

Promocijas darba praktiskā nozīme saistīta ar to, ka tās rezultāti var tikt izmantoti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pilnveidošanai, kā arī tālākai padziļinātai izpētei.

Promocijas darba empīrisko bāzi sastāda: ziņas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas stāvokli un dinamiku valstī; statistiskie dati par kapitālsabiedrību reģistrāciju; 50 kapitālsabiedrību valdes locekļu, 1000 iedzīvotāju anketēšanas dati, 10 ekspertu intervijas, starptautisko organizāciju pētījumu rezultāti.

Promocijas darbā izmantoto empīrisku datu ieguves periods 2020.gada marts – 2020.gada maijs.

Pētījuma veikšanai tika pielietotas sekojošas **zinātniski pētnieciskās metodes**: salīdzinošā, vēsturiskā, analīze, sintēze, sistēmiskā, statistiskā, indukcija, dedukcija.

Empīriskā līmenī notika informācijas iegūšana un uzkrāšana par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, tā funkcionēšanas īpatnībām. Šajā pētījuma līmenī notika izvērtēšanas procesa etimoloģijas un definīcijas izpēte, procesu raksturojošo finanšu koeficientu apzināšana. Tādēļ promocijas darbā galvenokārt tika izmantota salīdzinošā metode, salīdzinot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izpratnes un organizācijas atšķirības dažādu valstu zinātnieku darbos. Tāpat salīdzinošās metodes izmantošana izpaužas ārvalstu un Latvijas korporatīvās pārvaldības sistēmas īpatnību izpētē, finanšu koeficientu noteikšanā valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas jomā.

Ar vēsturiskās metodes palīdzību tika detalizēti izziņāta kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas attīstības gaita ārvalstu un Latvijas uzņēmējdarbības vadības teorijā.

Promocijas darba empīriskā un teorētiskā līmenī galvenokārt tika izmantota analīze un sintēze, ar kuras palīdzību tika pētīti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa elementi, to īpašības, pazīmes un raksturojošie finanšu koeficienti. Analīze tika izmantota zinātnisko publikāciju par izvērtēšanas procesu izpētes gaitā, kad bija nepieciešams izdalīt un pētīt procesa un tā sastāvdaļu pamatojumu. Iegūto rezultātu harmoniska iekļaušana promocijas darbā notika ar sintēzes palīdzību, nosakot darba loģisko struktūru un formulējot aksiomas.

Ar sistēmiskās metodes palīdzību promocijas darba autors izpētīja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa vietu Latvijas un ārvalstu uzņēmējdarbības vadības teorijā. Pielietojot minēto metodi bija iespējams izziņāt izvērtēšanas procesa ietvarus, noteikt procesa nepilnības un tā pilnveidošanas ceļus.

Statistiskā metode ļāva promocijas darba autoram iegūt un apstrādāt datu kopumu par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa reālo izplatību Latvijā komerciālo attiecību jomā. Pielietojot minēto metodi, autors izmantoja statistikas datus par reģistrētajām kapitālsabiedrībām, veica ekspertu intervēšanu un mērķgrupu anketēšanu. Iegūtie rezultāti palīdzēja noformulēt promocijas darba secinājumus.

Izmantojot indukcijas un dedukcijas metodes, promocijas darba autors veica informācijas apstrādi, nonāca pie slēdzieniem un secinājumiem. Ar indukcijas metodes palīdzību no atsevišķiem faktiem par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu un tās izmantošanas rezultātiem, iegūta informācija ar

vispārinājumu, kas attiecināma uz veselu izvērtēšanas procesu. Dedukcijas metodes ietvaros promocijas darba autors ieguva jaunas zināšanas par izvērtēšanas procesa izmantošanas priekšrocībām un noformulēja slēdzienus par minētā procesa attīstības perspektīvām, vadoties no pieejamās informācijas par valdes darba izvērtēšanas sistēmu un tās elementiem.

Promocijas darbs sastāv no **četrām nodaļām**, kurās ir ietverts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa detalizēts izklāsts un analīze. Pirmajā nodaļā aplūkoti promocijas darbā izmantotie izvērtēšanas procesa pamatjēdzieni, pievērsta uzmanība to pamatpazīmēm un būtībai; otrajā nodaļā veikta izvērtēšanas procesa piemērošanas struktūras un tehnikas izpēte komerciālo attiecību jomā; trešajā nodaļā veikta izvērtēšanas procesa zinātniski-teorētiskā analīze Latvijas un ārvalstu uzņēmējdarbības vadības teorijā; ceturtajā nodaļā ir izpētīts izvērtēšanas procesa izmantošanas faktiskais stāvoklis komerciālo attiecību jomā Latvijā.

Promocijas darba rezultāti tika **aprobēti** 4 publikācijās, daļa no kurām tika prezentētas starptautiskās zinātniskās konferencēs.

Promocijas darba autora publikāciju saraksts:

1. Jefimovs N., Rimša J. Publiskās personas sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes pilnvarojuma termiņa reģistrācijas problemātika Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrā. Starptautiskās zinātniskās konferences „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2019” materiāli”, II.daļa, Saule, 2020, 28.-35.lpp.;
2. Jefimovs N. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena etimoloģijas dažādība ārvalstu tiesību doktrīnā. Starptautiskās zinātniskās konferences „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2020” materiāli”, II.daļa, Saule, 2021, 75.-79.lpp.;
3. Jefimovs N. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena ģenēze starptautiski-tiesiskajā izpratnē. Starptautiskās zinātniskās konferences „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2021” materiāli”, II.daļa, Saule, 2022, 38.-47.lpp.;
4. Jefimovs N., Teivāns-Treinovskis, J. Velika, R. Kriviņš, A. 2022. Conditions for application of criminal liability to the board of a company in the legal system of the Republic of Latvia, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 9(4): 45-55.

Promocijas darba autora dalība starptautiskās zinātniskās konferencēs:

1. Daugavpils Universitātes Starptautiskā zinātniskā konference „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2019”, uzstāšanās ar referātu „Publiskās personas sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes pilnvarojuma termiņa reģistrācijas problemātika Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrā”;
2. Daugavpils Universitātes 62. starptautiskā zinātniska konference, uzstāšanās ar referātu „Registration problems of the duration of authorities of members of the board of the public person’s limited liability company in the Register of enterprises of Latvia”.
3. Daugavpils Universitātes 63. starptautiskā zinātniska konference, uzstāšanās ar referātu „Diversity of etymology of the concept of the board of a company in the doctrine or foreign law”.
4. Daugavpils Universitātes 64. starptautiskā zinātniska konference, uzstāšanās ar referātu „System of evaluation of performing results of the management in the public persons’ companies”.

1. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena nozīme un tā vēsturiskā attīstība

1.1. Kapitālsabiedrības valdes jēdziens un būtība

Terminu “valde” attiecībā uz institūciju, kas veic kapitālsabiedrības vadību un kontroli, izmantoja Nīderlandē septiņpadsmitajā gadsimtā (Steensgaard, 1982). Valde kā organizācijas korporatīvais orgāns, kas bija pakļauts kompānijas akcionāriem, bija nostiprināts Lielbritānijas normatīvo aktu sistēmā līdz deviņpadsmitā gadsimta sākumam (Gower, Davies, 2012). Valdes institūta attīstība noritējusi Lielbritānijā un Amerikas Savienotajās Valstīs divdesmitā gadsimta sākumā (Institute of Governance, 2020), precizējot normatīvajos aktos valdes kompetences (Taylor, 2020). Neskatoties uz pietiekami ilgu pastāvēšanas vēsturi, jēdzienam “valde” nav universālas definīcijas. Tas ir saistīts ar valdes un citu korporatīvu institūciju kompetenču līdzībām, kā arī ar atšķirībām korporatīvas kultūras un tiesību sistēmas veidošanas procesā dažādās valstīs (Von Nordenflycht, 2011).

Valdes jēdziens. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena vienotas izpratnes neesamība izraisa polemiku zinātnieku aprindās. Eksistē viedoklis, ka valdes jēdziena izpratne nemitīgi attīstās, līdz ar to tās precīza noteikšana ir grūti īstenojama (Gower, Davies, 2012) vai, sakarā ar valdes jēdziena izpratnes līdzību ar pārējām korporatīvām pārvaldes institūcijām (akcionāru sapulci, ģenerāldirektoru), valdes jēdziena definēšana ir apgrūtināta (Robert, 2011). Neskatoties uz minēto, valdes jēdziena noteikšana ir svarīga, lai to nodalītu no citiem kapitālsabiedrības korporatīvajiem pārvaldes orgāniem (Commonwealth of Virginia, State Corporation Commission, 2020). Kapitālsabiedrības valdes jēdziena precīza noteikšana ir svarīgs nosacījums tās būtības izziņāšanā (McNamara, 2020).

Termina “valde” etimoloģija. Termins “valde” (Jefimovs, Rimša, 2019) ir cēlies no angļu valodas vārda “board”, kas nozīme “*tabula, kurā notiek sapulce*” (Online Etymology Dictionary; Why is it called a 'boardroom' or 'board of directors'?; The free dictionary by Farlex).

Dažkārt termina izcelsmi saista ar seno angļu vārdu “*above board*”, kas nozīme “*virs galda*” jeb pārnestajā nozīmē “*godīgs, atklāts*” (Online Etymology Dictionary, 2020), kā arī ar angļu vārdu “*boarding*” – “*uzturēšanās pie galda*” (What is the etymology of “board” as found in “room and board”?).

Bieži vien valdes jēdziena pētnieki vārda “valde” etimoloģiju saista ar Nīderlandiešu valodas vārdu „*boord*”, kas nozīmē “*robeža*” (Merriam-Webster Encyclopedia Britannica, 2020).

Izskan arī pieņēmumi, ka termins “valde” ir cēlies no seno ģermāņu valodas vārda „*burdam*”, kas nozīmē „*dēlis*” (The etymology and history of first names, 2020).

Tāpat uzskata, ka termins “valde” celies no Latīņu valodas vārda „*bordus*”, kas nozīmē „*gaismas*” (Fine dictionary, 2020).

Nobeigumā, valdes jēdziena izcelšanos nereti saista ar senās franču valodas vārdu „*bort*”, kas nozīmē „*kuģa puse*” (Ancestry, 2020).

Mūsdienīgajā angļu valodā vārdam “board” ir vairākas nozīmes:

- 1) garš, plāns, plakans koka vai citu materiālu gabals, kas tiek izmantots grīdas uzstādīšanai vai citiem celtniecības mērķiem;
- 2) plāns koka vai cita cieta materiāla gabals, kuru izmanto dažādiem mērķiem;
- 3) cilvēku grupa, kas izveidota kā organizācijas lēmēj institūcija;
- 4) regulāra ēdināšana apmaiņā pret samaksu vai pakalpojumiem;
- 5) kuģa distances attālumu (Oxford Dictionaries Online, 2020).

Meriamas - Webster Britānikas enciklopēdijā (*Merriam-Webster Encyclopedia Britannica*) terminu “board” saprot kā:

- 1) maza biezuma un garuma zāģmateriālu gabals, kas ievērojami pārsniedz tās platumu;
- 2) virsma, rāmis vai ierīce paziņojumu izlikšanai;
- 3) personu grupa, kam ir vadības, uzraudzības, izmeklēšanas vai padomdevēja pilnvaras;
- 4) izolācijas materiāla loksne, kurā ir elektriskās ķēdes elementi, lai to varētu ievietot elektroniskajā aparatūrā;
- 5) kuģa sāni;
- 6) vērtspapīru vai preču apmaiņa;
- 7) apmale, robeža (*Merriam-Webster Encyclopedia Britannica*, 2020).

Amerikas angļu valodas mantojuma vārdnīca (*The American Heritage Dictionary of the English Language*) definē terminu „board” sekojoši:

- 1) koka gabals;
- 2) kapitālsabiedrības izpildinstitūcija;
- 3) vieta, kurā tiek izlikti svarīgi paziņojumi;
- 4) kuģa neatņemama sastāvdaļa (*The American Heritage Dictionary of the English Language*, 2020).

Kollinsa angļu valodas vārdnīca (*Collins English Dictionary*) sniedz šādu termina “board” traktējumu:

- 1) koka vai cita materiāla gabals, kas tiek izmantots celtniecības darbos;
- 2) grīdas segums, kas ir izgatavots no koka;
- 3) persona vai personu grupa, kas ir tiesīga organizēt un vadīt kapitālsabiedrību (*Collins English Dictionary*, 2020).

Relatīvi īsu termina “board” skaidrojumu dod Kernerma koledžas vārdnīca (*Kernerman Webster's College Dictionary*): kapitālsabiedrības izpildinstitūcija, kas sastāv no fiziskām personām, kas organizē un vada sabiedrību kompānijas akcionāru vadībā un uzraudzībā (*Kernerman Webster's College Dictionary*, 2020).

Autora veiktās vārda “board” nozīmes izpēti mūsdienīgajā angļu valodā ilustrē zemāk esošā tabula.

1.1.tabula

Vārda „board” nozīme mūsdienīgajā angļu valodā (kopsavilkums)

Oxford Dictionaries Online (Word English)	Meriamas - Webster Britānikas enciklopēdijā (Merriam-Webster Encyclopedia Britannica)	Amerikas angļu valodas mantojuma vārdnīca (The American Heritage Dictionary of the English Language)	Kollinsa angļu valodas vārdnīca (Collins English Dictionary)	Kernerma koledžas vārdnīca (Kernerman Webster's College Dictionary)
---	---	--	--	---

1.1.tabula (turpinājums)

1) garš, plāns, plakans koka vai citu materiālu gabals, kas tiek izmantots grīdas uzstādīšanai vai citiem celtniecības mērķiem	1) maza biezuma un garuma zāgmateriālu gabals, kas ievērojami pārsniedz tās platumu	1) koka gabals	1) koka vai cita materiāla gabals, kas tiek izmantots celtniecības darbos	Kapitālsabiedrība as izpildinstitūcija, kas sastāv no fiziskām personām, kas organizē un vada sabiedrību kompānijas akcionāru vadībā un uzraudzībā
2) plāns koka vai cita cieta materiāla gabals, kuru izmanto dažādiem mērķiem	2) virsma, rāmis vai ierīce paziņojumu izlikšanai	2) kapitālsabiedrības izpildinstitūcija	2) grīdas segums, kas ir izgatavots no koka	
3) cilvēku grupa, kas izveidota kā organizācijas lēmēj institūcija	3) personu grupa, kam ir vadības, uzraudzības, izmeklēšanas vai padomdevēja pilnvaras	3) vieta, kurā tiek izlikti svarīgi paziņojumi	3) persona vai personu grupa, kas ir tiesīga organizēt un vadīt kapitālsabiedrību	
4) regulāra ēdināšana apmaiņā pret samaksu vai pakalpojumiem	4) izolācijas materiāla loksne, kurā ir elektriskās ķēdes elementi, lai to varētu ievietot elektroniskajā aparatūrā	4) kuģa neatņemama sastāvdaļa		
5) kuģa distances attālumu	5) kuģa sāni			
	6) vērtspapīru vai preču apmaiņa			
	7) apmale, robeža			

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Iepriekš minētais ieskats termina “valde” būtībā apliecina, ka vārdam “board” ir bijušas vairākas nozīmes, kuru uzskaitījums nav aprobežojams tikai un vienīgi ar norādi uz kapitālsabiedrības izpildinstitūciju, kas vada, kontrolē un uzrauga kapitālsabiedrības darbību, un atskaitās par savu darbību kapitālsabiedrības akcionāriem.

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena doktrinālās definīcijas. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena definēšanas problēma ir saistīta ar sociālo zinātņu pārstāvju pētnieciskajiem darbiem. Par zinātnisko diskusiju pirmsākumiem kapitālsabiedrības valdes jēdziena definēšanas jautājumā ārvalstu zinātniskajā literatūrā var uzskatīt L. Govera (*L. C. B. Gower*) 1954.gada grāmatu „Moderno kompāniju komercdarbības principi” („*The Principles of Modern Company Law*”) (Gower, 1954), kā arī F. Palmera (*F. B. Palmer*) 1949.gadā iznākušo grāmatu “Kompāniju tiesības: praktiskā rokasgrāmata juristiem un uzņēmējiem” („*Company Law: A Practical Handbook For*

Lawyers and Business Men”) (Palmer, 1949), kurā kapitālsabiedrības valde tiek apzīmēta ar nosaukumu “direktoru padome” (*board of directors*).

1908.gadā izdotajā grāmatā “Rokasgrāmata par akciju sabiedrību veidošanu, pārvaldību un likvidāciju” („*Handbook on the Formation, Management and Winding Up of Joint Stock Companies*”) autori F. Gors-Brauns (*Francis Gore-Browne*) un V. Džordans (*William Jordan*) apskata kapitālsabiedrības valdi kā akciju sabiedrības izpildinstitūciju, kas ir tiesīga izlemt jebkādu jautājumu, kas izriet no kapitālsabiedrības darba organizācijas jautājumiem, rīkojoties pilnīgi neatkarīgi no sabiedrības akcionāriem (Gore-Browne, Jordan, 1908).

Krievijā termins “valde” zinātniskajā literatūrā parādījās tikai 20.gadsimta deviņdesmitajos gados (Заворотченко, 2020), lai gan atsevišķi valdes kā kapitālsabiedrības vadības institūcijas elementi tika pazīstami jau 19.gadsimtā (Дрыгина, 2014).

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena definējuma nepieciešamība 20.gadsimta sākumā bija saistīta galvenokārt ar strauju komerciālo attiecību attīstību, un līdz ar to arī ar tā laika normatīvajos aktos un zinātniskajā literatūrā paredzēto jēdzienu nepietiekamību, lai aprakstītu kapitālsabiedrības izpildinstitūciju darbību.

Tomēr, vērtējot minēto posmu (20.gadsimta 20.-50.gadi), zinātniskajā pasaulē kapitālsabiedrības valdes jēdziena izziņai nebija veltīta īpaša uzmanība.

Sešdesmitajos gados ASV pētnieki A. Šneiders, H. Babs, Č. Martins (*A. E. Schneider, H. W. Babb, C. Martin*) galvenokārt definēja kapitālsabiedrības valdi kā kompānijas galveno lēmējainstitūciju, kas ir tiesīga pieņemt lēmumus kompānijas un tās akcionāru interesēs (Schneider, 1963; Babb, Martin, 1964).

Septiņdesmitajos gados, līdz ar kapitālsabiedrības efektīvas vadības teoriju rašanos, ASV sākās pakāpeniska kapitālsabiedrības izpildinstitūciju zinātniskā izpēte, kad zinātnieks M. Benders (*M. Bender*) uzrakstīja grāmatu „Komerciālās tiesības” (Bender, 1974).

B. Goldmans (*B. Goldman*) savā 1973.gadā uzrakstītajā grāmatā „Eiropas komercietības” (*European Commercial Law*) kapitālsabiedrības valdes jēdzienā pievērš uzmanību, galvenokārt, efektīvai sabiedrības darba vadīšanai, maksimizējot tās peļņu (Goldman, 1973).

P. Satons un T. Kuzens (*P. J. Sutton, T. W. Cousens*) savā 1971.gada grāmatā „Komercietības” (*Commercial Law*) pamato kapitālsabiedrības valdes jēdzienu kā uzņēmuma funkcionēšanas garantu (Sutton, Cousens, 1971).

PSRS zinātniekiem 20.gadsimta 20.-70.gados bija raksturīga pilnīga kapitālsabiedrības valdes jēdziena noliegšana, jo tika uzskatīts, ka valsts uzņēmumi tiek pārvaldīti maksimāli efektīvi (Советский менеджмент организации, 2020). Šāda nostāja bija saistīta ar sociālisma valstīs valdošo koncepciju par to, ka valsts uzņēmumu vadītāji tika pakļauti stingrai komunistiskās partijas kontrolei, kas izpaudās darba rezultātu plānu noteikšanā un kontrolē kā tika izpildīti minētie plāni. Savukārt, privāto kapitālsabiedrību pastāvēšana vispār netika paredzēta, jo sociālisma koncepcija par privātīpašuma noliegšanu bija nostiprināta padomju normatīvo aktu sistēmā (Журавлев, 1978).

Astoņdesmitajos gados, kad politiskā un juridiskā pieeja kapitālsabiedrības valdes jēdziena definēšanai tika saistīta ar ekonomisko un psiholoģisko pieeju, valde tika definēta galvenokārt kā kapitālsabiedrības akcionāru nozīmētā pārvaldes institūcija, kuras darbības pamatā ir noteikta ideoloģija, bet galvenais darbības motīvs ir kapitālsabiedrības peļņas vairošana.

Šajā laika posmā īpašu popularitāti bija ieguvis Dž. Smits (*J. W. Smith*), 1987.gadā izdodot grāmatu “Tirdzniecības likumu krājums” (“*A Compendium of Mercantile*

Law”), kurā tika pamatota kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas nepieciešamība (Smith, 1987). Nav šaubu, ka paralēli eksistēja arī citas pieejas kapitālsabiedrības valdes jēdziena definēšanai.

Piemēram, S. Gellermans (*S. W. Gellerman*) definēja kapitālsabiedrības valdes jēdzienu kā uzņēmuma ētisko vērtību sludinātāju, kas savā darbībā orientējās uz organizācijas nerakstītām ētiskām un morālām vērtībām (Gellerman, 1986).

Divdesmitā gadsimta 80.gados PSRS zinātnieki turpināja noraidīt jebkuras iespējamās kapitālsabiedrības valdes izpratnes filozofiskās koncepcijas, saistot jebkādu valsts uzņēmumu vadības organizācijas modeli ar komunistiskās partijas ideoloģiskām pamatnostādņēm un plānošanu (Опыт организации и управления предприятиями в СССР, 1999). Ņemot vērā, ka Latvija tajā laikā bija inkorporēta PSRS sastāvā, tāda pieeja pilnībā bija raksturīga arī vadošo Latvijas zinātnieku koncepcijām.

20.gadsimta 90.gados izpratne par kapitālsabiedrības valdi kā neatkarīgu izpildinstitūciju, kas organizē un vada uzņēmuma darbu, nostiprināja savas pozīcijas. Paplašinājās izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba iespējamiem uzlabošanas mehānismiem, valdes lēmumu pieņemšanas tehnikām un metodēm.

P. Rīds (*P. A. Read*), T. Portvuds (*T. Portwood*) un A. Odeke (*A. Odeke*) savā 1992.gada grāmatā “Komerclikuma kāzusu apkopojums” (“*Commercial law casebook*”) definē kapitālsabiedrības valdi kā uzņēmuma pārvaldes institūciju, kas identificē komercdarbības problēmas, izstrādā problēmas risinājumus un risina problēmas ar mērķi panākt efektīvu kapitālsabiedrības pārvaldi (Read, Portwood, Odeke, 1992).

A. Gibsons (*A. Gibson*) un D. Freizers (*D. Fraser*) savā grāmatā “Komerctiesības” (“*Commercial Law*”) saista kapitālsabiedrības valdes definīciju ar valdes locekļa personu, piešķirot viņam īpašu kompetenci, organizējot un vadot kapitālsabiedrības darbu (Gibson, Fraser, 1997).

D. Mills (*D. Mills*) attiecina kapitālsabiedrības valdi pie uzņēmuma pamata vadības institūcijām, piedāvājot uzskatīt kapitālsabiedrības valdes locekļus par uzņēmuma akcionāru aizvietotājiem un viņu interešu paudžiem (Mills, 1995).

D. Jermaks (*D. Yermack*) savā 1996.gada publikācijā “Augstākā tirgus vērtība uzņēmumiem ar nelielu valdes locekļu skaitu” (“*Higher market valuation of companies with a small board of directors*”) saista kapitālsabiedrības valdes jēdzienu ar uzņēmuma kapitalizācijas vērtību, kas pieaug valdes efektīvas darbības rezultātā (Yermack, 1996).

Samērā plašu kapitālsabiedrības valdes definīciju piedāvā K. Markids (*C. C. Markides*) savā publikācijā “Dažādot vai nedažādot” (“*To Diversify or Not To Diversify*”), piešķirot valdei tiesības lemt ne tikai par uzņēmuma operatīvajiem vadības jautājumiem, bet arī par darbības paplašināšanu jaunajos tirgos (Markides, 1997).

Jāatzīmē, ka starp visām šīm koncepcijām par kapitālsabiedrības valdes jēdzienu nav būtisku saturiska rakstura pretrunu, un lielākoties autori piešķir valdei tiesības organizēt un vadīt kapitālsabiedrības darbu.

20.gadsimta 90.gados Krievijas Federācijā ir parādījušies zinātniskie pētījumi par kapitālsabiedrības valdes jēdzienu, kas balstījās uz rietumu ekonomistu izstrādātām doktrīnām. Vienlaikus aktīvi noritēja darbs pie ārvalstu pieredzes izpētes uzņēmumu vadības jomā. Kā tika minēts iepriekš, PSRS laikā padomju zinātnieku uzmanība bija vērsta galvenokārt uz tradicionālo valsts uzņēmumu vadības modeli, noliedzot jebkuru sistēmisko problēmu esamību sociālistiskajā menedžmenta modelī (Сравнительный анализ советского и современного менеджмента, 2018). 20.gadsimta 90.gados Krievijas zinātnieki bija pirmoreiz pievērsušies kapitālsabiedrību vadības sistēmas organizācijas problemātikas izpētei kā tādai, nenoliedzot zināmu problēmu eksistenci arī savas valsts uzņēmumu vadības jomā.

Profesores V. Gluščenko (*B. B. Глущенко*) 1999.gadā izdotajā grāmatā „Pārvaldīšanas sistēmu izpēte: Mācību līdzeklis izglītības iestādēm” (*„Исследование систем управления: Учебное пособие для вузов”*) identificē kapitālsabiedrības valdi kā vienu no uzņēmuma izpildinstitūcijām, neatklājot tās jēdzienu (Глущенко, 1999).

Krievijas Federācijas zinātnieks G. Lapusta (*М. Г. Лапуста*) 1996.gadā publicētajā grāmatā „Uzņēmuma vadītāja rokasgrāmata” (*„Справочник директора предприятия”*), definējot kapitālsabiedrības valdes jēdzienu, norādīja, ka tā ir sabiedrības izpildinstitūcija, kas vada sabiedrības darbu, pieņem darbā personālu un atskaitās kapitālsabiedrības īpašniekam par uzņēmuma darba rezultātiem (Лапуста, 1996).

Profesors V. Popondopulo (*В. Ф. Попондопуло*) grāmatā „Komerctiesības” (*„Коммерческое право”*), pētot ārvalstu pieredzi kapitālsabiedrību vadības modeļa noteikšanā, norādīja, ka valde ir kapitālsabiedrības galvenais izpildu orgāns (Попондопуло, 1997).

Profesori J. Jemeljanovs (*Е. Н. Емельянов*) un S. Povarnicina (*С. Е. Поварницына*) grāmatā „Biznesa psiholoģija” (*„Психология бизнеса”*) norādīja, ka kapitālsabiedrības valde ir orgāns, kas ir atbildīgs par uzņēmuma funkcionēšanu (Емельянов, Поварницына, 1998).

Zinātnieks J. Jakutins (*Ю. В. Якутин*) publikācijā „Vēlreiz par Krievijas korporāciju izveides efektivitātes analīzi” (*„Еще раз к анализу эффективности становления российских корпораций”*) norāda, ka kapitālsabiedrības valde ir uzņēmuma izpildinstitūcija, kas risina saimnieciskā rakstura jautājumus (Якутин, 1998).

Profesors A. Janovskis (*А. Яновский*) 1999.gada publikācijā „Uzņēmuma restrukturizācija kā tirgus prasību adaptācijas paņēmiens” (*„Реструктуризация предприятий как способ адаптации к требованиям рынка”*) pievērš uzmanību kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīcijai, apskatot to no uzņēmuma vadības pozīcijām (Яновский, 1999).

Zīmīgi ir tas, ka sākotnēji liela daļa krievu zinātnieku faktiski citēja šajā gadījumā ārvalstu autorus un viņu definīcijas par kapitālsabiedrības valdes jēdzienu, neiedziļinoties tās tālākā analīzē.

21.gadsimta sākumā ASV pētnieks R. Vards (*R. Ward*) definēja kapitālsabiedrības valdi kā ambiciozu personu grupu, kam ir uzticēta absolūta uzņēmuma vadīšana (Ward, 2001).

K. Žilets (*C. P. Gillette*) definēja kapitālsabiedrības valdi kā personu grupu, kas ir atbildīga par uzņēmuma vadību un peļņas iegūšanu (Gillette, 2001).

T. Segals (*T. Segal*) norādīja, ka kapitālsabiedrības valde ir atbildīga akcionāriem, izpilda akcionāru uzdevumus un valde kā institūcija ir paredzēta, lai veiktu uzņēmuma vadību (Segal, 2003). Šai definīcijai ir raksturīgs tas, ka tiek uzvērta kapitālsabiedrības valdes atbildība uzņēmuma īpašniekiem par pieņemtajiem lēmumiem.

Par kapitālsabiedrības valdes atbildības uzsvēršanu (īpašnieku priekšā) iestājas arī ASV zinātnieks B. Feltons (*B. Felton*) savā publikācijā „Kā nodalīt priekšsēdētāja un izpilddirektora funkcijas” (*„How to Separate the Roles of Chairman and CEO”*), kurā norāda, ka kapitālsabiedrības valdei pamata pienākums ir uzņēmuma darbības organizācija, pienākumu sadale starp darbiniekiem un atskaitīšanās par paveikto uzņēmuma akcionāriem (Felton, 2004).

Šeit jau var saskatīt citu kapitālsabiedrības valdes jēdziena izpratnes aspektu, kas pieprasa abstrahēties no valdes kā izpildinstitūcijas būtības un koncentrēt uzmanību uz valdes pakļaušanos kapitālsabiedrības īpašnieku norādījumiem, kā arī pienākumu regulāri ziņot īpašniekiem par savām aktivitātēm. Tāda pieeja var izraisīt šaubas, jo

kapitālsabiedrības valdes darbība tādā gadījumā faktiski tiek nokoncentrēta uz īpašnieku uzdoto uzdevumu izpildi, bet pati kapitālsabiedrības ikdienas operacionālā vadība faktiski tiek novirzīta uz otro plānu. Tas no efektīvas kapitālsabiedrības vadības koncepcijas viedokļa varētu saturēt kaitīgas iezīmes.

Krievijas Federācijas profesore I. Fokina (*И. Фокина*) savā publikācijā „Stratēģiskie uzņēmumi: Ārējās vadības plāna specifika” (*„Стратегические предприятия: специфика Плана внешнего управления”*) norādīja, ka kapitālsabiedrības valde ir uzņēmuma akcionāru ievēlēta amatpersona, kas pilda vadības funkcijas un organizē uzņēmuma darbību tādā veidā, lai maksimāli apmierinātu īpašnieku intereses (Фокина, 2006). No formālās zinātnes viedokļa šādu definīciju var uzskatīt par vienu no veiksmīgākajām, jo ņemot vērā tās formālo raksturu, definīcijā ietvertās tēzes nekādā veidā neierobežo valdes locekļu rīcības brīvību, vadot kapitālsabiedrību un atskaitoties par darba rezultātiem kapitālsabiedrības akcionāriem.

I. Jegerevs (*И. А. Егоров*) definē kapitālsabiedrības valdi kā uzņēmuma vadītāju, kas organizē un vada uzņēmumā notiekošos procesus, un ir atbildīgs par kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātiem (Егоров, 2001). Šī kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīcija bez vispārējā raksturojuma norāda arī konkrētu mērķi, kādu valde cenšas panākt savā profesionālajā darbībā.

V. Demšins (*В. Демшин*) savā publikācijā „Kompānijas vērtības vadības koncepcija” (*„Концепция управления стоимостью компании”*) definē kapitālsabiedrības valdi kā izpildinstitūciju, kas ar īpašu tehniku palīdzību maksimāli efektīvi veic uzticētā uzņēmuma pārvaldīšanu, kā arī cenšas sasniegt uzņēmuma īpašnieku nospraustos mērķus (Демшин, 2001).

Profesors P. Gohans (*П. А. Гохан*) apraksta kapitālsabiedrības valdes jēdzienu kā izpildu institūciju, kas veic uzņēmuma pārvaldi, pieņem darbā un atbrīvo no darba uzņēmuma darbiniekus, ir atbildīga uzņēmuma akcionāriem par kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātiem, var tikt atcelta no amata, ja kapitālsabiedrības īpašniekiem zūd uzticība (Гохан, 2004).

Ir redzams, ka Krievijas speciālistu viedokļos šajā jautājumā vispār nav pretrunu. Visas šīs definīcijas faktiski tikai papildina viena otru, iekļaujot sevī kādu no kapitālsabiedrības valdes jēdziena izpratnes īpašībām, kas cita autora definīcijā netika iekļauta.

Latvijas sociālo zinātņu pārstāvji pievērsās kapitālsabiedrības valdes jēdziena izpētei 20.gadsimta 90.gadu beigās pēc valsts neatkarības atjaunošanas un pēc normatīvo aktu sistēmas unifikācijas atbilstoši demokrātijas pamatnostādņēm. Valdes jēdziena izpratne Latvijas pētnieku vidū ir relatīvi vienota.

Piemēram, pētniece V. Vilcāne savā publikācijā „Kādi ir biedrības valdes locekļa pienākumi un atbildība” definē valdi kā institūciju, kas vada, pārstāv, pārvalda mantu un rīkojas ar līdzekļiem (Vilcāne, 2015).

Juriste U. Medne savā publikācijā „SIA valdes loceklis – bieds vai privilēģija?” norāda, ka valdes locekļa pamatuzdevums ir vadīt uzņēmumu, pieņemt lēmumus, kas saistīti ar uzņēmuma darbību un tā nākotnes attīstību (Medne, 2016).

Zvērināta advokāte D. Rone savā 2007.gada publikācijā “Ko dara valdes loceklis?” norāda, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis rūpējas par sabiedrības labklājību, uzplaukumu, izaugsmi un kārtību (Rone, 2020).

Zvērināta advokāte I. Tillere-Tilnere norāda, ka kapitālsabiedrības valde ir galvenais uzņēmuma operatīvās vadības realizētājs, kas atbild par uzņēmuma darbību tās plašākajā nozīmē (Tillere-Tilnere, 2020).

Zvērināts advokāts T. Šulmanis publikācijā „Valdes darbs dinamiskajā biznesa vidē” norāda, ka valdes locekļiem ir tiesības pārstāvēt sabiedrību atsevišķi, katrs no

valdes locekļiem paraksta dokumentus un slēdz darījumus, kas ietilpst viņa darbības sfērā (Šulmanis, 2015).

Publikācijā „Kāds līgums jāslēdz ar valdes locekli?” juriste G. Šantare norāda, ka sabiedrība pilnvaro valdes locekli veikt sabiedrības vadību un pārstāvēt sabiedrību attiecībā ar trešajām personām sabiedrības statūtos, dalībnieku sapulces un padomes (ja tāda ir) lēmumos noteiktās kompetences robežās (Šantare, Šulmanis, 2019).

Komerctiesību jurists H. Jauja norāda, ka kapitālsabiedrības valdes locekļiem ir jārīkojas kā krietniem un rūpīgiem saimniekiem, pretējā gadījumā ir jāsedz zaudējumi, ja tādi ir radušies valdes rīcības rezultātā (Jauja, 2020).

Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes doktorante E. Novicāne publikācijā „Valdes locekļa pienākums rīkoties kapitālsabiedrības (dalībnieku) interesēs” definē kapitālsabiedrības valdi kā institūciju, kurai ir pienākums rīkoties labā ticībā sabiedrības labākajās interesēs (Novicāne, 2020).

Gandrīz līdzīgu kapitālsabiedrības valdes jēdziena skaidrojumu piedāvā juriste V. Telepņeva: „Valdes locekļa uzdevums ir vadīt uzņēmumu, pieņemt lēmumus, kas ietekmē situāciju uzņēmumā un tās attīstību. Viņam ir jārīkojas kompānijas interesēs, nodrošinot tās ilgtermiņa attīstību, nevis dzenoties pēc īstermiņa peļņas, pakļaujot uzņēmumu nepamatotam riskam nākotnē” (Telepņeva, 2020).

Visas šīs definīcijas ir līdzīgas un norāda uz kapitālsabiedrības valdes īpašo juridisko statusu, pienākumu rīkoties kapitālsabiedrības interesēs un nekaitēt uzņēmumam, kā arī tās īpašniekiem. Tai pašā laikā dažām no šīm definīcijām pietrūkst sistēmiskuma.

No formālās loģikas viedokļa par veiksmīgāku var uzskatīt juristes M. Locānes definīciju, kura raksturojot kapitālsabiedrības valdes jēdzienu norāda ne tikai uz to, ka tā ir sabiedrības izpildinstitūcija, kas vada un pārstāv sabiedrību, bet arī norāda, ka valde ir kapitālsabiedrības īpašnieku uzticamības persona, kurai piešķirts īpašs pilnvarojums rīkoties ar kapitālsabiedrības mantu un maksimizēt kapitālsabiedrības peļņu, kā arī uzlikts pienākums rūpēties par šīs mantas saglabāšanu (Locane, 2020).

Mazliet sarežģītāku izpratnei, bet ne mazāk veiksmīgu definīciju sniedz Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes asociētais profesors, zvērināts advokāts J. Kārkliņš 2012.gada publikācijā “Par valdes locekļa tiesisko statusu”, norādot, ka valde ir sabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv sabiedrību. Sabiedrības vadīšana ietver organizatoriskus pasākumus komercdarbības norises nodrošināšanai, t. sk. darbību atbilstoši likuma prasībām, uzskaites nodrošināšanu, rīkojumu izdošanu u. tml. (vadīšanas funkcija), kā arī juridiska rakstura darbības tiesiskajās attiecībās ar trešajām personām (pārstāvības funkcija) (Kārkliņš, 2020).

Kapitālsabiedrības valdes jēdziens starptautiski – tiesiskajā izpratnē. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena definēšana starptautiskajā līmenī ir notikusi vairākkārt. Analīzei autors izmantoja šādus starptautiskos tiesību aktus un tiesu spriedumus:

1) 2011.gada 5.aprīļa Eiropas Komisijas Zaļā Grāmata, ES korporatīvās vadības satvars (COM(2011)164) (Green Paper, The EU corporate governance framework, 05.04.2011. European Commission);

2) 2017.gada 17.maija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2017/828, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu (Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement, 17.05.2017. European Parliament);

3) 2013.gada 26.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES „Par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem

un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK” (Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC, 26.06.2013. European Parliament);

4) 2007.gada 11.jūlija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2007/36/EK „Par biržu sarakstos iekļautu sabiedrību akcionāru konkrētu tiesību izmantošanu” (Directive 2007/36/EC of the European Parliament and of the Council of 11 July 2007 on the exercise of certain rights of shareholders in listed companies, 11.07.2007. European Parliament);

5) 2006.gada 14.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/46/EK, ar ko groza Padomes Direktīvas 78/660/EEK attiecībā uz noteiktu veidu sabiedrību gada pārskatiem, 83/349/EEK attiecībā uz konsolidētajiem pārskatiem, 86/635/EEK par banku un citu finanšu iestāžu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem un 91/674/EEK par apdrošināšanas uzņēmumu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem (Directive 2006/46/EC of the European Parliament and of the Council of 14 June 2006 amending Council Directives 78/660/EEC on the annual accounts of certain types of companies, 83/349/EEC on consolidated accounts, 86/635/EEC on the annual accounts and consolidated accounts of banks and other financial institutions and 91/674/EEC on the annual accounts and consolidated accounts of insurance undertakings, 14.06.2006. European Parliament);

6) 2004.gada 15.decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/109/EK „Par atklātības prasību saskaņošanu attiecībā uz informāciju par emitentiem, kuru vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū, un par grozījumiem Direktīvā 2001/34/EK” (Directive 2004/109/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 2004 on the harmonisation of transparency requirements in relation to information about issuers whose securities are admitted to trading on a regulated market and amending Directive 2001/34/EC, 15.12.2004. European Parliament);

7) 2004.gada 21.aprīļa Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem (Directive 2004/25/EC of the European Parliament and of the Council of 21 April 2004 on takeover bids, 21.04.2004. European Parliament);

8) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principi (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principi, 2020);

9) 2004.gada 14.decembra Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko veicina atbilstošu režīmu biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzībai (2004/913/EK) (European Commission Recommendation of 14 December 2004 fostering an appropriate regime for the remuneration of directors of listed companies (2004/913/EC), 14.12.2004. European Parliament);

10) 2005.gada 15.februāra Eiropas Komisijas Ieteikums par biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un (direktoru) padomes komiteju lomu (2005/162/EK) (European Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (2005/162/EC), 15.02.2005. European Commission);

11) 2009.gada 30.aprīļa Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko papildina Ieteikumus 2004/913/EK un 2005/162/EK attiecībā uz biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzību (2009/385/EK) (European Commission Recommendation of 30 April 2009

complementing Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC as regards the regime for the remuneration of directors of listed companies (2009/385/EC), 30.04.2009. European Commission);

12) Eiropas Parlamenta 2015.gada 8.jūlijā pieņemtie grozījumi priekšlikumā Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu un Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz paziņojuma par korporatīvo pārvaldību dažiem elementiem (COM(2014)0213–C7-0147/2014–2014/0121(COD)) (Amendments adopted by the European Parliament on 8 July 2015 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement and Directive 2013/34/EU as regards certain elements of the corporate governance statement (COM(2014)0213 — C7-0147/2014 — 2014/0121(COD))), 08.07.2015. European Parliament);

13) 2010.gada 6.februāra Eiropas Komisijas Ziņojums par to, kā ES dalībvalstīs piemēro Komisijas Ieteikumu 2009/384/EK par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē (2009.gada ieteikums par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē) (COM(2010)286) (Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/384/EC Recommendation on remuneration policies in the financial services sector (2009 Recommendation on remuneration policies in the financial services sector) (COM(2010)286), 02.06.2010. European Parliament);

14) 2010.gada 11.novembra Eiropas Savienības tiesas Otrās tiesu palātas spriedums lietā C232/09 „Dita Danosa pret LKB Līzings SIA” (Judgment of the court (Second Chamber) 11 November 2010, case C-232/09 “Dita Danosa v LKB Līzings SIA”, 2010).

Analizējot šos normatīvos aktus var secināt, ka starptautiskie normatīvie akti bieži vien vispār nesatur konkrētu kapitālsabiedrības valdes definīciju, nereti aizstājot terminu “valde” (*board*) ar terminu “direktors” (*director*), „direktoru padome” (*board of directors*), „izpilddirektors” (*executive director*). Piemēram, 2011.gada 5.aprīļa Eiropas Komisijas Zaļā Grāmata, ES korporatīvās vadības satvars (COM(2011)164), nedefinējot kapitālsabiedrības valdes jēdzienu kā tādu, paredz iespējas veidot direktoru padomes, kuru darbības pamatā ir kalpošana uzņēmuma darbības interesēm.

2017.gada 17.maija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2017/828, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu, neparedz kapitālsabiedrības valdes definīciju. Tajā pašā laikā direktīva paredz „kapitālsabiedrības vadītāja” (*director*) amata izveides iespēju, kas ir uzskatāms par sabiedrības administratīvās, vadības vai uzraudzības struktūras locekli, un kura pienākumu apjomā ietilpst valdes loceklim raksturīgo funkciju pildīšana.

Norādi uz kapitālsabiedrības korporatīvas pārvaldības esamību kā uzņēmuma vadības struktūru paredz 2013.gada 26.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES „Par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK”. Direktīva paredz pienākumu vadības ziņojumā obligāti norādīt kapitālsabiedrības administratīvo, vadības un uzraudzības struktūru, piešķirot paraksta tiesības uzņēmuma administratīvajam vadītājam, kas ir uzskatāms par valdes locekli.

Nosacīti korektu kapitālsabiedrības valdes terminoloģiju lieto 2007.gada 11.jūlija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2007/36/EK „Par biržu sarakstos iekļautu sabiedrību akcionāru konkrētu tiesību izmantošanu”. Direktīvā, atbilstoši tās juridiskās

reglamentācijas priekšmetam, kapitālsabiedrības valde tiek apzīmēta kā administratīva, pārvaldes un uzraudzības struktūra, kas sastāda konsolidētos pārskatus akcionāriem.

Gandrīz identisku kapitālsabiedrības valdes definīciju paredz arī 2006.gada 14.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/46/EK, ar ko groza Padomes Direktīvas 78/660/EEK attiecībā uz noteiktu veidu sabiedrību gada pārskatiem, 83/349/EEK attiecībā uz konsolidētajiem pārskatiem, 86/635/EEK par banku un citu finanšu iestāžu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem un 91/674/EEK par apdrošināšanas uzņēmumu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem. Šajā direktīvā kapitālsabiedrības valde tiek uzskatīta par uzņēmuma administratīvo, pārvaldes un uzraudzības struktūru, kas sastāda konsolidētos pārskatus un kas darbojas atbilstīgi pilnvarām, kas tām ir saskaņā ar dalībvalsts tiesību aktiem.

2004.gada 15.decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/109/EK „Par atklātības prasību saskaņošanu attiecībā uz informāciju par emitentiem, kuru vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū, un par grozījumiem Direktīvā 2001/34/EK” nenosaka kapitālsabiedrības valdes definīciju. Vienlaikus direktīvā ir atrodama norāde uz vērtspapīru emitenta atbildīgām personām, kas veic uzņēmuma administratīvas, pārvaldības un pārraudzības struktūras funkcijas. Minētie tiesību subjekti pēc sava statusa un pilnvarām ir pielīdzināmi kapitālsabiedrības valdes locekļiem.

Juridiski korektu kapitālsabiedrības valdes terminoloģiju lieto 2004.gada 21.aprīļa Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem. Direktīvā, atbilstoši tās juridiskās regulēšanas priekšmetam, ir norādīts, ka valdes locekļi rīkojas visa uzņēmuma interesēs, valde nedrīkst liegt vērtspapīru turētājiem iespēju izlemt par piedāvājuma priekšrocībām. Direktīva nosaka, ka valdes locekļi var tikt atsaukti vai iecelti akcionāru kopsapulcē.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principi paredz kapitālsabiedrības valdes jēdziena aizstāšanu ar terminu „vadošais darbinieks”, nosakot, ka šie termini ir sinonīmi. Principi paredz, ka pārvaldes institūciju (valde, padome) locekļi tiek iecelti uz noteiktu termiņu. Kapitālsabiedrības valde tiek nedefinēta kā korporatīvas pārvaldības iestāde, kas veic uzraudzības, regulēšanas un izpildes nodrošināšanas pienākumus, savā darbībā valde ir neatkarīga un atbildīga par savu funkciju pildīšanu un tiesību izmantošanu.

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena aizstāšanu ar terminu „direktors” (*director*) paredz 2004.gada 14.decembra Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko veicina atbilstošu režīmu biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzībai (2004/913/EK). Ieteikumā ir norādīts, ka kapitālsabiedrības direktors nozīmē jebkuru biržas sarakstā iekļautās sabiedrības pārvaldes, vadības vai uzraudzības struktūras locekli. Atbilstoši savam juridiskās regulēšanas priekšmetam, Ieteikums paredz arī, ka direktoru atlīdzības forma, struktūra un līmenis ietilpst kapitālsabiedrību akcionāru kompetencē. Minētais nosacījums cieši korelē ar Latvijas normatīvajos aktos paredzētajiem nosacījumiem par kapitālsabiedrību valdes locekļu atlīdzības noteikšanas kārtību.

Atšķirīgu kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīciju paredz 2005.gada 15.februāra Eiropas Komisijas Ieteikums par biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un (direktoru) padomes komiteju lomu (2005/162/EK). Šajā normatīvajā aktā jēdziens „valde (valdes loceklis)” nozīmē jebkuru uzņēmējsabiedrības vadības struktūras locekli (divpakāpju sistēma), kas tiek ievēlēta uz noteiktu laiku. Ieteikums neparedz sīkāku valdes jēdziena izpratnes izklāstu, kas rada nepieciešamību sistēmiski piemērot minēto normatīvo aktu kopā ar citiem normatīvajiem aktiem, kuros ir atrodama kapitālsabiedrības valdes definīcija.

2009.gada 30.aprīļa Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko papildina Ieteikumus 2004/913/EK un 2005/162/EK attiecībā uz biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru

atlīdzību (2009/385/EK), neparedz kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīciju. Tās vietā Ieteikumā ir konstatējamas fragmentētas norādes uz kapitālsabiedrību direktoru un valdes locekļu juridisko statusu, liekot noprast, ka minētie tiesību subjekti ir vienas un tās pašas personas. Piemēram, saskaņā ar Ieteikuma pamatnostādņēm, attiecībā uz valdes locekļu (direktoru) atlīdzību, kapitālsabiedrības akcionāri tiek mudināti aktīvi piedalīties kopsapulcēs un izmantot savas balsstiesības attiecībā uz atlīdzības noteikšanu. Ņemot vērā, ka kapitālsabiedrības valdes atlīdzības jautājumi vienmēr atrodas kapitālsabiedrības akcionāru vai padomes kompetencē (Tenenbaum, 2016), Ieteikumā minēto direktoru pielīdzināšana kapitālsabiedrību valdes locekļiem šķiet loģiska un pamatota.

Eiropas Parlamenta 2015.gada 8.jūlijā pieņemtie grozījumi priekšlikumā Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu un Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz paziņojuma par korporatīvo pārvaldību dažiem elementiem (COM(2014)0213–C7-0147/2014–2014/0121(COD)), lieto atšķirīgu kapitālsabiedrības valdes terminoloģiju. Ņemot vērā normatīva akta juridiskā regulējuma priekšmetu, kapitālsabiedrības valde tiek definēta kā uzņēmuma pārvaldes vai uzraudzības struktūras sastāvdaļa, kas nodrošina uzņēmuma un to akcionāru, kas nav saistītās puses, tostarp mazākuma akcionāru, interešu pienācīgu aizsardzību. Definīcijā nav iekļauta norāde uz kapitālsabiedrības valdes kā izpildinstitūcijas galvenajām pilnvarām, tiesībām un pienākumiem. Tāpat normatīvajā aktā paralēli valdes jēdzienam, tiek lietots termins „vadītājs”, radot zināmas problēmas minēto tiesību subjektu juridiskā statusa nodalīšanā.

Līdzīgi iepriekš izskatītajam normatīvajam aktam, arī 2010.gada 6.februāra Eiropas Komisijas Ziņojums par to, kā ES dalībvalstīs piemēro Komisijas Ieteikumu 2009/384/EK par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē (2009.gada ieteikums par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē, 2009) (COM(2010)286), neparedz kapitālsabiedrības valdes izvērstu definīciju. Ņemot vērā normatīva akta juridisko konstrukciju un juridiskā regulējuma priekšmetu, kapitālsabiedrības valde tiek apzīmēta ar terminu „direktors”. Ziņojums nosaka, ka direktors ir kapitālsabiedrības pārvaldes struktūras elements, kura atlīdzību nosaka padome vai akcionāri. Vienlaikus ir jāatzīmē, ka normatīvajā aktā vienlaicīgi tiek lietots arī termins „valde”, kas atbilstoši saturiskajam tvērumam atbilst direktora statusam.

Līdztekus Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvām un Ieteikumiem, valdes jēdziena starptautiski - tiesisko izpratni nosaka arī Eiropas Savienības tiesu judikatūra. 2010.gada 11.novembra Eiropas Savienības tiesas Otrās tiesu palātas spriedums lietā C232/09 „Dita Danosa pret LKB Līzings SIA” paredz, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis sniedz pakalpojumus kapitālsabiedrībai par atlīdzību un ir tās neatņemama sastāvdaļa. Tiesa nosaka arī, ka valde ir kapitālsabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv sabiedrību, rīkojoties kapitālsabiedrības akcionāru interesēs un viņu uzdevumā. Piedāvātais kapitālsabiedrības valdes definēšanas modelis, uzsverot valdes kā institūcijas izpildu darbu, atbilst iepriekš apskatītajai Latvijas tiesību doktrīnas valdes jēdziena izpratnei.

Nepieciešams norādīt, ka iepriekš minētie kapitālsabiedrības valdes jēdziena definēšanas mēģinājumi ir domāti vairāk katra iepriekš apskatītā starptautiskā tiesību akta darbības nodrošināšanai, nevis valdes jēdziena vienotas definēšanas problēmas risināšanai kā tādai. Turklāt starptautiskajos tiesību aktos parasti tiek uzsvērts, ka kapitālsabiedrības valdes jēdzienam ir jābūt konkretizētam un iekļautam iekšējā nacionālajā tiesību aktā. Ņemot vērā to, ka komerciālo attiecību darbības sfēru

regulējošie tiesību akti ir savstarpēji saistīti, nerodas metodoloģiska rakstura šķēršļi kapitālsabiedrības valdes jēdziena izpratnei.

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīcijas atsevišķu valstu normatīvajos aktos. Autors konstatēja, ka dažās valstīs kapitālsabiedrības valdes jēdziens tiek nostiprināts kā atsevišķs tiesību institūts, kurš ir iekļauts komercietiesiskās attiecības regulējošajā tiesību aktā.

Piemēram, Krievijas Federācijas likums „Par publiski-tiesiskām kompānijām Krievijas Federācijā un par izmaiņu ieviešanu atsevišķos Krievijas Federācijas tiesību aktos” (Федеральный закон „О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации” от 03.07.2016, N 236-ФЗ, 03.07.2016. Совет Федерации России) definēja kapitālsabiedrības valdi šādi: “Publiski-tiesiskās kompānijas valde ir koleģiālais izpildu orgāns, kas īsteno publiski-tiesiskās kompānijas pārvaldi.”. Ņemot vērā diezgan ciešo saikni starp bijušo PSRS valstu zinātniskajām institūcijām, nerada īpašu izbrīnu tas, ka šī definīcija, kā pēc savas būtības, tā arī pēc izklāsta stila, diezgan cieši korelē ar populārākajām kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīcijām. Turklāt šajā gadījumā noskaidrot faktisko pirmavotu nav iespējams. Var pat prezumēt, ka padomju sistēmas stingrā normatīvisma apstākļos audzinātie tiesību pētnieki patstāvīgi nonāca pie līdzīgām atziņām, pētot progresīvu rietumu tiesību zinātnieku koncepcijas.

Dažās valstīs kapitālsabiedrības valdes jēdziens ir paredzēts vienlaicīgi vairākos normatīvajos aktos, neparedzot tās definīcijas juridisko nostiprinājumu vienā tiesību aktā. Piemēram, Ukrainas Republikas likuma „Par sabiedrībām ar ierobežotu un papildu atbildību” 39.panta pirmā daļa nosaka: „Valde ir sabiedrības izpildinstitūcija, kas veic sabiedrības operacionālo pārvaldi” (Закон Украины „Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью” (с изменениями и дополнениями, внесенными Законами Украины от 20 сентября 2019 года N 132-IX, от 3 октября 2019 года, N 159-IX), 20.09.2019. Парламент Республики Украина). Ukrainas Republikas likuma „Par holdinga kompānijām Ukrainā” 7.pants nosaka: „Valsts pārvaldītās holdinga kompānijas izpildu institūcija ir valde” (Закон Украины от 15 марта 2006 года №3528-IV „О холдинговых компаниях в Украине”, 15.03.2016. Парламент Республики Украина). Nenoliedzot kapitālsabiedrības valdes izpildu dabu, Ukrainas Republikas likumdevējs ir norādījis tās galveno funkciju, proti, sabiedrības ikdienas vadību.

Dažu postpadomju valstu tiesību sistēmā kapitālsabiedrības valdes jēdziens precīzi nav noteikts, nav pieņemti arī atsevišķi komercietiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti. Piemēram, Kirgizstānas Republikas Civilt kodeksā kapitālsabiedrības valdes jēdziens nav paredzēts. Tās vietā tiek lietots termins „Izpildu orgāns”, kas tiek veidots tikai kapitālsabiedrībām ar ierobežotu atbildību ar mērķi īstenot tekošo kapitālsabiedrības vadību (Гражданский Кодекс Кыргызской Республики, 01.04.2016. Парламент Кыргызской Республики).

Valstīs, kurās kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīcijas ir iestrādātas normatīvajos aktos (piemēram, Igaunijā (Commercial Code of Estonia, 01.07.2017. Parliament of Estonia), Krievijā (Федеральный закон „О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации” от 03.07.2016, N 236-ФЗ, 03.07.2016. Совет Федерации России), Baltkrievijā (Закон Республики Беларусь „О хозяйственных обществах”, 01.07.2016. Парламент Республики Беларусь), Lietuvā (Republic of Lithuania Law on Companies, 13.07.2000. Parliament of Lithuania), Vācijā (Handelsgesetzbuch (HGB, Commercial Code of Germany), 18.07.2017. Parliament of Germany), Spānijā (Spanish Commercial Code), 18.06.2011. Parliament

of Spain) valdes jēdziens bieži tiek aizstāts ar jēdzienu “pārvaldības valde” („*management board*”). Piemēram, Igaunijas Republikas Komerčiāla kodeksa (*Commercial Code*) 180.pants satur pārvaldības valdes definīciju, kura pēc visām pazīmēm atbilst kapitālsabiedrības valdes būtībai: “Pārvaldības valde ir sabiedrības ar ierobežotu atbildību vadības institūcija, kas pārstāv un vada sabiedrību ar ierobežotu atbildību” (*Commercial Code of Estonia*, 01.07.2017. Parliament of Estonia).

Risinot jautājumu par jēdziena „valde” vienotu iekļaušanu normatīvajos aktos, jāņem vērā, ka kapitālsabiedrības valdes funkcijas var izpausties gan kā uzņēmuma ikdienas vadīšana un lēmumu pieņemšana, gan kā padomu došana kapitālsabiedrības akcionāriem, gan kā kapitālsabiedrības interešu pārstāvēšana tiesā, gan arī kā kapitālsabiedrības attīstības plānošanas dokumentu izstrāde.

Vienlaicīgi jāņem vērā, ka jēdziena “valde” valodnieciskā un juridiskā konstrukcija var nesakrist. Piemēram, kapitālsabiedrības valdes definīcija, kas ir ietverta Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principos, nesakrīt ar Kembridžas enciklopēdijā (*Cambridge Dictionary*) iekļauto skaidrojumu: “Personu grupa, kuru akcionāri izvēlas pārvaldīt uzņēmumu vai organizāciju” (*Cambridge Dictionary – Board of Directors*). Kapitālsabiedrības valdes jēdziena nozīme, kuru likumdevējs izmanto kontinentālās Eiropas valstīs, nesakrīt ar tādiem angļu-sakšu tiesību saimes valstu ietvaros plaši pazīstamiem avotiem kā Bleka Juridiskā Vārdnīca (*Black's Law Dictionary*), kurā ietverts jēdziens “Augstākā līmeņa vadītājs korporācijā vai asociācijā, kas parasti vada kapitālsabiedrības ilgtermiņa virzienu attīstību un nenodarbojas ar kapitālsabiedrības ikdienas darbības vadīšanu” (*Black's Law Dictionary – Board of Directors*, 2020).

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena būtība. Ar kapitālsabiedrības valdes jēdziena būtību jāsaprot valdes jēdziena galveno saturisko jēgu. Pētot kapitālsabiedrības valdes jēdzienu pasaules zinātne ir uzkrājusi ievērojamu datu masīvu, kuru var apkopot atsevišķās teorijās un koncepcijās. Pirms prezentēt autora redzējumu jautājumā par kapitālsabiedrības valdes jēdziena būtību, īsumā aplūkosim galvenās pieejas valdes jēdziena pētīšanai.

Aprakstošās pieejas pamatā (*Nadler D. A., Shekshnia S, Martin R. L.*) ir tādi elementi kā darba attiecības, mijiedarbība, kompetence, komunikācija un iesaistīšanās. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valde tiek definēta kā profesionālā komanda, kas ir kompetenta, koordinēta, koleģiāla un savā darbībā ir orientēta uz mērķu sasniegšanu (*Nadler*, 2004). Efektīva kapitālsabiedrības valde nodrošina vadību nevis uzņēmumam, bet gan pārējiem valdes locekļiem, ļaujot tiem darboties kā augstākajai lēmējīnstiūcijai organizācijā (*Shekshnia*, 2018). Kapitālsabiedrības valdes lēmumu pieņemšana ir koleģiāls un cieši izvērtēts process, par kura organizāciju ir atbildīgs valdes priekšsēdētājs, kas pastāvīgi komunicē ar pārējiem valdes locekļiem, uzzina no viņiem viedokļus un saņem padomus, nobeigumā tiek pieņemts lēmums (*Martin*, 2018).

Transformatīvas pieejas pamatā (*Wommack W. W.*) ir tādi elementi kā stratēģija, kapitālsabiedrības vērtība, mērķi un vadība. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valde tiek definēta kā uzņēmuma vadības struktūras sastāvdaļa, kas izstrādā kapitālsabiedrības darbības stratēģiju un nosaka darbības virzienu. Transformatīvā pieeja norāda, ka kapitālsabiedrības valde ir padomdevēja institūcija, kas izstrādā rekomendācijas pārējiem vadības līmeņa speciālistiem par kapitālsabiedrības attīstības virzieniem. Padotie speciālisti – kapitālsabiedrības darba ņēmēji, kļūst par valdes pilnvarotām personām, patstāvīgi izstrādājot un ieviešot dzīvē valdes nedefinēto kapitālsabiedrības attīstības virzienu sasniegšanas ceļus (*Wommack*, 1979).

Problēmu risināšanas pieejas pamatā (*Hesketh A., Sellwood-Taylor J., Mullen S.*) ir tādi elementi kā neparedzamība, kompetence, efektīva pārvaldība un ilgtspējīga darbība

ilgtermiņā. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valde tiek definēta kā izpildu institūcija, kuras galvenais mērķis ir risināt kompleksas komercdarbības problēmas, veidot kompetento speciālistu sadarbības paneļus, kā arī uzlabot kapitālsabiedrības darba rezultātus. Kapitālsabiedrības valdē tiek iesaistīti kompetenti speciālisti ar lielu praktisko darba pieredzi, atbilstošu izglītību, plašiem sakariem uzņēmuma darbības nozarē. Valdes darbības galvenais mērķis ir kapitālsabiedrības vērtības (kapitalizācijas) paaugstināšana, cenšoties ilgtermiņā pastāvīgi celt uzņēmuma mantisko un nemantisko vērtību (Hesketh, Sellwood-Taylor, Mullen, 2020). Problēmu risināšanas pieeja kapitālsabiedrības valdes jēdzienā uzsver valdes locekļu kompetenci un zināšanas.

Konkurētspējīgas pieejas pamatā (*Prince G. M.*) ir tādi elementi kā sadarbība, konkurence, organizētspējas un mērķis. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valde darbojas kā uzņēmumā notiekošo procesu organizētāja. Valdes darbības mērķis ir domāt par vadītās kapitālsabiedrības pastāvīgu attīstību, regulāri sasaukt sapulces ar mērķi radīt jaunas progresīvas idejas. Kapitālsabiedrības valde tiek uzskatīta par neatņemamu uzņēmuma struktūras sastāvdaļu, kuras galvenā interese ir kreatīvu un inovatīvu procesu, ideju formulēšana, kas ir unikāli un konkurētspējīgi salīdzinājumā ar konkurentu idejām (Prince, 1969).

Veicinošās pieejas pamatā (*Nooyi I., Govindarajan V.*) ir tādi elementi kā process, ilgspēja, produktu/pakalpojumu klāsts, vide, kultūra, intereses un risinājums. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valde tiek definēta kā kapitālsabiedrības izpildu institūcija, kuras galvenais darbības mērķis ir akcionāru interešu apmierināšana, nodrošinot uzņēmuma dzīvotspēju ilgtermiņā. Veicinošajā pieejā kapitālsabiedrības valde ņem aktīvu lomu, kontrolējot uzņēmumā notiekošos procesus. Kontroles process izpaužas kapitālsabiedrības darbības mērķu definēšanā, kontrolējot, kādā veidā tiks sasniegti nospraustie mērķi. Veicinošās pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valde regulāri ziņo akcionāriem par kapitālsabiedrības darba rezultātiem (Nooyi, Govindarajan, 2002).

Analītiskās pieejas pamatā (*O'Kelley R., Neal P. J.*) ir tādi elementi kā orientēšana uz rezultātu, vērtības, stratēģija un kompetence. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valdi definē kā uzņēmuma dzinējspēku, kas ir atbildīga par finanšu pārskatu sagatavošanu un pārskatīšanu, revīzijas darbību veikšanu, ar mērķi nodrošināt kapitālsabiedrības efektīvu darbību. Analītiskajā pieejā kapitālsabiedrības valde organizē un veic uzņēmuma auditu, sagatavo pārskatus kapitālsabiedrības akcionāriem par darbības finansiālajiem rezultātiem. Iekšējās korporatīvās kultūras un vērtību noteikšana, ko veic kapitālsabiedrības valde, ir galvenais analītiskās pieejas komponents (O'Kelley, Neal, 2020).

Ietverošās pieejas pamatā (*Lytkina Botelho E., Kos S.*) ir tādi elementi kā darbinieku vajadzības, risinājums, vērtības un mērķis. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valdi definē kā kapitālsabiedrības akcionāru uzticības personu, kas risina uzņēmuma saimnieciskos jautājumus, formulē un īsteno personāla politiku, kā arī veido kapitālsabiedrības korporatīvo kultūru un vērtības. Ietverošajā pieejā kapitālsabiedrības valdē cenšas iesaistīt pēc iespējas plašāku subjektu loku operatīvo uzdevumu risināšanā. Valde koncentrējas arī uz kapitālsabiedrības vērtību noteikšanu, pēta personāla (darba ņēmēju) attieksmi pret korporatīvo kultūru, pasniedz informāciju par kapitālsabiedrības darbības mērķiem uzņēmuma darba ņēmējiem. Kapitālsabiedrības valdei pēc iespējas mazāk jāiejaucas uzņēmuma funkcionēšanas procesā, iesaistoties tikai pēc akcionāru vai darba ņēmēju pieprasījuma (Lytkina Botelho, Kos, 2020).

Vērtējošās pieejas pamatā (*Paine L. S., Srinivasan S.*) ir tādi elementi kā novērtējums, intereses, mērķi un rezultāts. Šīs pieejas ietvaros kapitālsabiedrības valdi

definē kā institucionālās struktūras elementu, kas nedefinē kapitālsabiedrības darbības mērķus, sadala pienākumus starp uzņēmuma darba ņēmējiem, novērtē kapitālsabiedrības darba rezultātus un ziņo par tiem kapitālsabiedrības akcionāriem. Vērtējošajā pieejā kapitālsabiedrības valde koncentrējas uz vairākuma akcionāru nosprausto kapitālsabiedrības darba rezultātu sasniegšanu. Obligāti tiek ņemtas vērā arī pārējo pušu (darba ņēmēju, mazākuma akcionāru u.c.) intereses, kas tiek iekļautas korporatīvajā darbības stratēģijā, atlīdzības sistēmā un apkārtējas vides politikā (Paine, Srinivasan, 2019).

Apkopojot galvenās pieejas, var secināt, ka katras koncepcijas pamatā ir viena kapitālsabiedrības valdes definīcija, kura lielā mērā ir primārais aspekts kapitālsabiedrības valdes jēdziena būtības noskaidrošanā. Ir acīmredzams, ka šīs definīcijas atšķiras viena no otras. Turklāt dažas no definīcijās minētajām fundamentālām īpatnībām var būt pat pretrunā ar citu definīciju (it sevišķi attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes kompetenci, aktivitātēm, lomu kapitālsabiedrībā). Tādējādi, veidojot vienotu kapitālsabiedrības valdes definīciju, jāizvairās no valdes jēdziena jebkāda veida sašaurināšanas, kas automātiski izslēgtu no jēdziena tvēruma veselu virkni pazīmju.

Balstoties uz definējamās parādības pazīmēm, struktūru un loģiskumu, promocijas darba autors piedāvā definēt kapitālsabiedrības valdes jēdzienu kā izpildinstitūciju, kas veic kapitālsabiedrības operacionālo vadību, īsteno kapitālsabiedrības akcionāru un padomes (ja tāda ir izveidota) nedefinētos mērķus un uzdevumus, kā arī rūpējas par kapitālsabiedrības un tās akcionāru interesēm.

Tādējādi, pēc autora domām, kapitālsabiedrības valdes jēdziens sastāv no šādiem elementiem:

- 1) kapitālsabiedrības operacionālā vadība;**
- 2) kapitālsabiedrības akcionāru un padomes (ja tāda ir izveidota) nedefinētie mērķi un uzdevumi;**
- 3) rūpes par kapitālsabiedrību un tās akcionāru interesēm;**
- 4) kapitālsabiedrības valdes atbildība akcionāru priekšā par nedefinēto mērķu sasniegšanu, uzdevumu izpildi un interešu ievērošanu.**

Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas faktori. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas faktori ir parādības, kas rada priekšstatu par valdes darbu. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas faktori var tikt analizēti gan kopumā, gan atsevišķos līmeņos – faktori, kuri kopumā nosaka valdes darba organizāciju; faktori, kuri nosaka individuālas kapitālsabiedrības valdes darba organizāciju.

Apzinoties, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultāti nebūs sekmīgi, ja tie neskars kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas faktoros, akcionāri vienmēr ir ieinteresēti šī jautājuma noskaidrošanā. Zinātniskajā literatūrā ir noformulēts faktoru uzskaitījums, kuru pētnieki bieži vien prezentē kā kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas faktoros jeb kā faktoros, kuri izraisa kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas nepieciešamību (Factors to Consider When Evaluating Company Management, 2020):

1. Fundamentālie faktori (kapitālsabiedrības finansiālie darba rezultāti; kapitālsabiedrības valdes aktivitātes; personāla politika; kapitālsabiedrības akcijas cena; kapitālsabiedrības valdes pilnvaru termiņš; kapitālsabiedrības darbības stratēģija, mērķi un uzdevumi; kapitālsabiedrības valdes atlīdzība);
2. Organizatoriski – ekonomiskie faktori (ātra reaģēšana uz konkurentu rīcību; zems izdevumu apjoms; zema birokratizācijas pakāpe; saprotama cenu politika (Larcker, Griffin, Tayan, Miles, 2017));

3. Sociālie faktori (korporatīvā kultūra un tradīcijas; kontaktu esamība nozaru kapitālsabiedrībās; valdes izglītības līmenis; plaša pieredze kapitālsabiedrību vadībā);
4. Tiesiskie faktori (normatīvo aktu klāstā ir paredzēti nosacījumi kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanai; normatīvo aktu klāstā ir paredzēti kritēriji kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanai; starptautisko tiesību aktu esamība attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanu; tiesību sistēmas stabilitāte – grozījumu pieņemšanas retums attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas nosacījumu juridisko reglamentāciju; tiesību normu iztulkošanas problēmu neesamība);
5. Kultūrvēsturiskie faktori (kapitālsabiedrības valdes jēdziena juridiskais nostiprinājums tiesību sistēmā un tās pastāvēšanas vēsture; kapitālsabiedrības valdes uztvere masu kultūra; valdes institūta vēsturiskās attīstības īpatnības; augsta respektēšanas pakāpe sabiedrības acīs);
6. Informatīvie faktori (kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas organizācija un procedūras norise; informatīvā nesabalansētība starp valsts un privāto kapitālsabiedrību valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa organizāciju; iespējamie šķēršļi kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas organizācijai valsts un privātās kapitālsabiedrībās; zinātnisko pētījumu esamība, kas apstiprina kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas organizācijas nepieciešamību).

Jāsaprot, ka minētais uzskaitījums ar iespējamām variācijām nav izsmelošs. Augstāk uzskaitītie faktori ietekmē kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas organizācijas izmantošanu, tās izplatības līmeni, popularitāti un zināmu attīstību katrā konkrētā valstī. Vienlaikus šie faktori neatklāj konkrētas kapitālsabiedrības akcionāru motivāciju, veicot nozīmētās kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanu. Pieņēmums, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana ir saistīta ar akcionāru vēlmi gūt priekšstatu par to, cik efektīvi tiek pārvaldīta kapitālsabiedrība (Conger, Finegold, Lawler, 1998), būtu uzskatāms par loģisku tikai pēc ļoti vispusīgas visu apstākļu analīzes.

Risinot jautājumu par kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas pamata faktora noteikšanu, autors balstās uz sekojošiem apsvērumiem:

1) kapitālsabiedrības akcionāri ir uzticējuši valdei pienākumu vadīt viņiem piederošo uzņēmumu;

2) kapitālsabiedrības valde vada uzticēto uzņēmumu pēc labākās sirdsapziņas nolūkā panākt maksimālu akcionāru apmierinātību;

3) kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana ir saistīta ar nepieciešamību noteikt cik efektīvi tiek pārvaldīts uzņēmums, salīdzinot iegūtos rezultātus ar publicētajiem nozares datiem.

Iepriekš nosauktie apsvērumi ļauj uzskatīt, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana būs atkarīga no kapitālsabiedrības akcionāru apziņas, t.i. no iekšējiem faktoriem. Savukārt, iekšējo faktoru rašanos zināmā mērā var veicināt publicētie nozares dati par kapitālsabiedrību pārvaldību, t.i. ārējie faktori. Šo secinājumu pastarpināti pierāda starptautiskās auditoru kompānijas „Deloitte” vecāko direktoru A. Guptes (*A. Gupte*) un S. Parahjapes (*S. Paranjape*) veiktais pētījums “Kapitālsabiedrības valžu un direktoru darbības novērtēšana” (“*Performance Evaluation of Boards and Directors*”) (Gupte, Paranjape, 2020), kura mērķis bija noteikt kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas faktorus, ņemot vērā iekšējos un ārējos kritērijus.

Kapitālsabiedrību valdes darba rezultātu izvērtēšanu parasti pielieto tikai tādā gadījumā, ja tās izmantošanas iespējas akcionāri un padome (ja tāda ir izveidota). Secināms, ka legālo ietvaru kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošanai piešķir valsts. Šie apstākļi ļauj izvirzīt pieņēmumu, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas izmantošanas primārais faktors ir valsts un kapitālsabiedrības akcionāru vienota izpratne par šo procesu un tās izmantošanas nepieciešamību. Ja tādas izpratnes nav, tad veidojas konflikts (Barlow, 2020). Balstoties uz šo konstrukciju, autors izdala divu veidu kapitālsabiedrību valžu darba rezultātu izvērtēšanas sistēmas: sankcionētā (oficiālā) darba rezultātu izvērtēšana un nesankcionētā (neoficiālā) darba rezultātu izvērtēšana.

Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēmas izstrādi vienmēr ir uzņēmusies valsts, izstrādājot un pieņemot normatīvo regulējumu, kā arī izmantojot speciāli šim mērķim izveidotās valsts institūcijas. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēmas izmantošanas popularitāte ir atkarīga no valsts politikas, normatīvā regulējuma attīstības pakāpes un unifikācijas ar starptautiskajām tiesībām, sabiedrības vēsturiskām tradīcijām, iedzīvotāju izglītības līmeņa, birokratizācijas pakāpes valsts pārvaldē un tiesu darbības efektivitātes (Lipton, Niles, Miller, 2018). Minēto faktoru transformācija var ietekmēt tikai kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēmas izmantošanas popularitāti, nevis izslēgt sistēmas pastāvēšanas faktu. Šajā ziņā kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēma ir sabiedrības un, attiecīgi, valsts, neatņemama sastāvdaļa. Vienlaikus, ja valsts līmenī nepastāv kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēmas juridiskais regulējums, tās izmantošanu var ierosināt kapitālsabiedrības akcionāri un padome (ja tāda ir izveidota). Dotajā gadījumā kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēma ir konkrētas kapitālsabiedrības iekšējās korporatīvās kultūras neatņemama sastāvdaļa.

Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sekas. Katra kapitālsabiedrība sastāv no vairākām grupām (Social Groups and Organizations, 2020), kas var atšķirīgi uztvert tādu procesu kā kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana. Kā norāda Dž. Gassama (*J. Gassam*), tas, vai kapitālsabiedrība ir gatava izmantot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sistēmu, ir atkarīgs no kapitālsabiedrības atvērtības pakāpes, kā arī no racionālajiem apsvērumiem (Gassam, 2018). Līdzīgi, arī jautājumā par kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sekām, kapitālsabiedrībā var būt vērojama uzskatu daudzveidība.

Sociālajā jomā kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas rezultātā rodas vide, kas neizmanto konfrontāciju un izmanto diskusiju viedokļa pamatojumam. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas rezultāts – iesaistīto pušu orientācija uz konstatēto problēmu risināšanu, nevis uz savu pozīciju nostiprināšanu (Kiel, Beck, 2006). Sociāli-ekonomiskajā jomā kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana ir efektīvāka salīdzinājumā ar klasisko kapitālsabiedrības akcionāru valdes darbības kontroli, tā palīdz ātrāk panākt reālu kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu uzlabojumu (Larcker, Griffin, Tayan, Miles, 2017). Dž. Kils (*G. Kiel*) un Dž. Beks (*J. Beck*) norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana veicina valdes transformāciju (Kiel, Beck, 2018), rezultātā būtiski uzlabojot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus. Diezgan populārs ir arī pieņēmums, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošana ļauj akcionāriem pārliecināties par to, vai valde bija godīga, atvērta un atbildīga (Price, 2020).

Kapitālsabiedrības akcionāri un zināmā mērā arī kapitālsabiedrības valde var vērtēt darba rezultātu izvērtēšanu pozitīvi, uzskatot, piemēram, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošana uzlabo kapitālsabiedrības valdes

attieksmi pret saviem amata pienākumiem, rada atbildības sajūtu par pieņemtajiem lēmumiem. Lielākā daļa no zinātniekiem norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošanas rezultātā tiek apvienotas dažādu personu grupu – akcionāru, padomes (ja tāda ir), darba ņēmēju, klientu atšķirīgas intereses, tiek uzlaboti iekšējie procesi kapitālsabiedrībā, tiek paātrināta lēmumu pieņemšana, tiek samazinātas izmaksas, tiek veicināta kapitālsabiedrības valdes vēlme pašai kontrolēt iekšējos procesus kapitālsabiedrībā (M. Boland, D. Hofstrand (Boland, Hofstrand, 2020); J. Garry (Garry, 2020); V. Hyman (Hayman, 2011)).

Positīvas kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sekas saskata arī nozares speciālisti P. Lups (P. Loop), G. Andersons (G. M. Anderson) un P. Denikola (P. DeNicola), norādot, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana var būt pretnostatīta pārmērīgai valdes brīvībai, tās izmantošana ļauj uzlabot kapitālsabiedrības iekšējos procesus un panākt valdes locekļu lielāku atbildības pakāpi par pieņemtajiem lēmumiem (O'Kelley, Tonello, 2020). Šāds priekšstats lielā mērā balstās uz apsvērumu, ka kapitālsabiedrības akcionāri, meklējot iespējas kā uzlabot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus, izvēlēsies kompetentākus un atbildīgākus pretendētus darbam valdē. Papildus arguments kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas īstenošanai var būt fakts, ka valdes locekļu formālais klasiskais kontroles process ir ne tikai lēnāks, bet arī krietni dārgāks (L. J. Stybel, M. Peabody) (Stybel, Peabody, 2005). Šeit ir jāatzīmē, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana ir izdevīga visām iesaistītajām pusēm, tomēr galvenais ir noskaidrot, vai kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana ir izdevīga pašai kapitālsabiedrībai un tās akcionāriem.

Daļa no zinātniekiem saskata ne tikai kapitālsabiedrības valdes locekļu darba rezultātu izvērtēšanas pozitīvas sekas, bet arī negatīvas. Piemēram, profesore Dž. Palmberga (J. Palmberg) publikācijā „Valdes darbības efekts” („*The performance effect of corporate board of directors*”) (Palmberg, 2014) norāda, ka starp kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas negatīvām sekām ir pieminamas papildu izmaksas kapitālsabiedrībai, kas rodas gadījumā, ja tiek algoti speciālisti, kas veic neatkarīgu kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanu. Starp kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas negatīvām sekām ir pieminama arī nepieciešamo datu noskaidrošanas sarežģītība (K. Reed) (Reed, 2020) un negatīvas publicitātes radīšana (A. Dutra) (Dutra, 2012), akcionāriem un sabiedrībai kopumā nepareizi iztulkojot publicētus kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas rezultātus.

Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas komplikētas sekas ir pētījuši vairāki zinātnieki. M. Perenods (M. Perrenod) savā publikācijā „Jūsu izpilddirektora novērtēšana” („*Evaluating Your Executive Director*”) (Perrenod, 1999) norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošanas rezultātā jebkuram akcionāram, pat ar pamata izglītību, var rasties priekšstats par valdes darba rezultātiem.

Zinātnieki K. Barroso-Kastro (C. Barroso-Castro), M. Vilgas-Perinans (M. Villegas-Perinan) un M. Domingeza (M. Dominguez) publikācijā „Valdes locekļu ieguldījums stratēģijā: starpnieka loma valdes iekšējos procesos” („*Board members' contribution to strategy: The mediating role of board internal processes*”) (Barroso-Castro, Villegas-Perinan, Dominguez, 2017) pētīja kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanu no valdes locekļu savstarpējās komunikācijas viedokļa.

Dž. Vu (J. W. Yoo) un R. Rīds (R. Reed) publikācijā „Augstākās menedžmenta komandas ārējo kontaktu un valdes sastāva ietekme uz firmas stratēģisko izvēli” („*The Effects of Top Management Team External Ties and Board Composition on the Strategic Choice of Late Movers*”) (Yoo, Reed, 2015) saistīja kapitālsabiedrības valdes

darba rezultātu izvērtēšanu ar valdes locekļu personisko kontaktu esamību un tās ietekmi uz vadītās kapitālsabiedrības struktūru.

Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sociāli-ekonomiskie efekti var izpausties daudzveidīgi. Piemēram, T. Grīns (*T. Green*) un Dž. Pelozs (*J. Pelozo*) secina, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas rezultāts drīzāk būs negatīvs, ja kapitālsabiedrības valdes locekļi būs no atšķirīgiem sociāliem slāņiem (Green, Pelozo, 2015).

P. Bansala (*P. Bansal*), G. Džangs (*G. F. Jiang*) un Dž. Džungs (*J. C. Jung*) uzskata, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas rezultāts būs nesekmīgs, ja kapitālsabiedrības valdes locekļiem ir atšķirīga izglītība un darba pieredze (Bansal, Jiang, Jung, 2015).

J. Lu (*Y. Lu*) un J. Sao (*Y. Cao*) atzīmē, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas rezultāts būs pozitīvs, ja kapitālsabiedrības valdes iekšējā kontrole ir labi strukturēta un saprotama (Lu, Cao, 2018).

Varētu teikt, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas process sekmē efektīvas korporatīvas pārvaldības veidošanos un nostiprināšanos. Tai pašā laikā ir jāatzīmē, ka šis process var būt pietiekami sekmīgs tieši attīstītas un atklātas korporatīvas kultūras apstākļos.

Ārvalstu pētījumi pierāda, ka kapitālsabiedrības akcionāru apņemšanās īstenot kapitālsabiedrības valdes rīcības kontroli, tai skaitā veikt kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanu ar mērķi noskaidrot cik efektīvi valde pilda savas funkcijas, automātiski nenozīmē šo procesu ideoloģijas atzīšanu. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesam ir jābūt ieviestam ar mērķi nodrošināt sociālās un ekonomiskās pārmaiņas kapitālsabiedrībā, t.i., tāda efektīva kapitālsabiedrības pārvaldības modeļa esamību, kas ļauj kapitālsabiedrības akcionāriem un padomei (ja tāda ir izveidota) pilnībā attālināties no kapitālsabiedrības operacionālo procesu vadības un kontroles (Lin, Chen, Lin, 2018).

Minētais liecina, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas sekas pētnieku uztverē pārsvarā var būt tikai pozitīvas. Pēc autora domām, kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana, nodrošinot ātrāku un efektīvāku lēmumu pieņemšanas procesu kapitālsabiedrībā, nosakot skaidru atbildības sadali, veicinot kapitālsabiedrības akcionāru un valdes lielāku apmierinātības pakāpi ar kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātiem un taupot kapitālsabiedrības finansiālos līdzekļus, kalpo par pozitīvu piemēru korporatīvās kultūras maiņai no klasiskās uz moderno. Attiecībā uz minēto, zinātnieku aprindās ir izvirzīts pieņēmums (*X. Luo, Q. Zheng*), ka valstīs ar attīstītu kapitālsabiedrību korporatīvo kultūru un internacionalizācijas pakāpi valdes locekļu darba rezultātu izvērtēšanas pozitīvās sekas izpaužas vēl labāk (Luo, Zheng, 2018).

1.2. Kapitālsabiedrības valdes jēdziena ģenēze un attīstība

Kapitālsabiedrības valdes jēdziens pasaules vēsturē ir pazīstams vairākus gadsimtus. Tās izcelšanas pamatā ir pirmo kapitālsabiedrību un komerciālo attiecību rašanos. Ņemot vērā viduslaiku sabiedrības izpratni par komerciju, autors izmantos terminu „Tirdzniecības attiecības”, saprotot zem tām komerciālās attiecības. Attiecīgi vārds „Komercija”, tiks aizstāts ar vārdu „Tirdzniecība”. Atbilstoši pētāmajos laika periodos lietotajai terminoloģijai, vārds „Kapitālsabiedrība” tiks aizstāts ar vārdu „Kompānija”.

Tiek uzskatīts, ka vēsturiski pirmā struktūra, kas atbilda kapitālsabiedrības statusam, bija Tamplijeru ordenis 13.gadsimtā (Байков, 2011). Ordeņa vadītājs – Maģistrs tiek uzskatīts par valdes locekli, kura galvenā funkcija bija risināt ordeņa saimnieciskās lietas. Kapitālsabiedrības pazīmēm atbilda arī Nīderlandes Austrumindijas Kompānija, kas tika izveidota 1602.gadā (Steensgaard, 1982). Kompānijai tika izveidota izpildinstitūcija Heeren XVII jeb 17 Lordi (*“the Lords Seventeen”*), kas sastāvēja no 17 personām un kas risināja Kompānijas saimnieciski-organizatoriskus jautājumus (Stringham, 2015).

Valde kā kapitālsabiedrības izpildinstitūcija darbojās arī Britānijas Austrumindijas Kompānijā, kas tika izveidota 1600.gadā. Valdi 5 cilvēku sastāvā formēja Lielbritānijas parlaments, kas nominēja 3 personas, kā arī Kompānijas akcionāri, kas nominēja 2 personas. Britānijas Austrumindijas Kompānijas valdes priekšsēdētājs bija gubernators, kas tika uzskatīts par karaļa uzticības personu (Keay, 1991).

Portugāļu Austrumindijas Kompāniju, kas tika nodibināta 1628.gadā, pārvaldīja speciāli izveidotā izpildinstitūcija – Vispārējās Pārvaldes Palāta (*Câmara de Administração Geral*), kuru veidoja Prezidents un 6 administratori. Prezidentu iecēla karalis, administratorus ievēlēja kapitālsabiedrības akcionāri (Bethencourt, Curto, 2007). Vispārējās Pārvaldes Palāta pēc savām funkcijām un kompetencēm atbilst mūsdienu kapitālsabiedrības valdes jēdzienam.

Francijas Austrumindijas Kompānijas, kas tika izveidota 1664.gadā, galvenā izpildinstitūcija bija ģenerāldirektors un 2 izpilddirektori (Ames, Colbert, 1996). Pēc visām kompetences pazīmēm ģenerāldirektors un 2 izpilddirektori pildīja kapitālsabiedrības valdes funkcijas mūsdienu izpratnē.

Lielbritānijas-ASV kapitālsabiedrības Hadsona Līča Kompānija, kas tika nodibināta 1670.gadā, izpildinstitūcijas vadītājs bija kompānijas gubernators. Kompānijas gubernatoru iecēla karalis, gubernatora funkcijas bija saistītas ar kapitālsabiedrības ikdienas operatīvajiem vadības jautājumiem (Rich, 1958).

Austrijas Impērijas Priviliģētu Austrumu Kompāniju, kas tika izveidota 1719.gadā, pārvaldīja Austrijas imperatora uzticības personas – Kanclers, vēlāk citi augstākie valsts ierēdņi. Kompānijas izpildinstitūcijai nebija nosaukuma (Ingrao, 2018). Valsts ierēdnis, kas tika nozīmēts administratīvo funkciju pildīšanai Kompānijā, mūsdienu izpratnē pildīja kapitālsabiedrības valdes locekļa funkcijas.

Prūsijas Emdena Kompānija, kas tika nodibināta 1752.gadā, tika pārvaldīta pēc tā laika izplatīta modeļa: izpildinstitūcijas vadītājs, kas mūsdienu izpratnē ir valdes loceklis, tika nozīmēts pēc karaļa rīkojuma. Kompānijas vadītāja pienākums bija ne tikai efektīvi vadīt kapitālsabiedrību, bet arī nodrošināt regulāros ienākumus karaļa rezidencei (Ingrao, 2018).

Krievijas-Amerikas Kompāniju, kas tika izveidota Krievijas Impērijā 1799.gadā, pārvaldīja Krievijas cara nozīmētā persona – Gubernators. Gubernatora funkcijas bija organizēt Kompānijas ikdienas operācijas, vadīt personālu, komunicēt ar imperatora padomniekiem (Tikhmenev, 1978). Pēc visām pazīmēm Gubernators pildīja kapitālsabiedrības valdes funkcijas.

Grenlandes Karalisku Tirdzniecības Kompāniju, kas tika nodibināta 1774.gada Dānijā, pārvaldīja Menedžeru Valde. Menedžeru Valdes darbu kontrolēja un uzraudzīja Karaliskie inspektori un Gubernatori (Seiding, 2011). Kompānijas Menedžeru Valdes funkcijas atbilst mūsdienu kapitālsabiedrības valdes funkcijām, savukārt kontroles institūciju (Karaliskie inspektori, Gubernatori) kompetences – mūsdienu akcionāru un padomes kompetencēm.

Spānijas Karalisku Filipīnu Kompāniju, kas tika izveidota 1785.gadā, pārvaldīja karaļa ieceltais Administrators. Administrators parasti apvienoja arī teritorijas

Gubernatora funkcijas un bija Spānijas izpildvaras pārstāvis attiecīgajā koloniālajā teritorijā. Kompānijas Administrators bija atbildīgs par kapitālsabiedrības komerciālām darbībām, par savām aktivitātēm Administrators amatā viņš regulāri ziņoja karaļa padomniekiem (De Borja, Douglass, 2005). Pēc visām pazīmēm Kompānijas Administrators funkcijas atbilst mūsdienu kapitālsabiedrības valdes funkcijām.

Kapitālsabiedrības valdes institūta turpmākā attīstība notika 19.-20.gadsimtā un ir cieši saistīta ar konkrētajā valstī notiekošajiem sabiedriskajiem procesiem. Amerikas Savienotajās Valstīs sakarā ar strauju industrializāciju tika izveidotas vairākas kapitālsabiedrības, kas tika pārvaldītas pēc mūsdienu izpildinstitūcijas jēdziena izpratnei līdzīgā modeļa.

Kompānijas „Standard Oil”, kas tika izveidota 1870.gadā, galvenā izpildinstitūcija bija Komiteja, kas sastāvēja no Priekšsēdētāja un 12 Izpilddirektoriem. Katram Izpilddirektoram bija sava kompetences joma. Lēmumu pieņemšana Komitejā notika ar balsu vairākumu, izšķiroša bija Priekšsēdētāja balss (Hidy, Muriel, 1955). Komitejas galvenā funkcija bija organizēt kapitālsabiedrības darbu, vadīt un organizēt ikdienas operācijas ar mērķi nodrošināt kapitālsabiedrības maksimāli efektīvu funkcionēšanu. Komitejas statuss bija līdzīgs valdes statusam mūsdienu kapitālsabiedrībās. Līdzība izpaužas pat tajā faktā, ka visiem Izpilddirektoriem bija pienākums regulāri ziņot par savām aktivitātēm Komitejas locekļu amatā kapitālsabiedrības akcionāriem (Yergin, 1991).

Kompānijas „International Harvester”, kas tika nodibināta 1902.gadā, galvenā izpildinstitūcija bija Direktoru Padome. Direktoru Padome sastāvēja no Priekšsēdētāja un 6 Direktoriem, katrs no kuriem atbildēja par konkrētu kapitālsabiedrības darbības jomu. Lēmumu pieņemšanas process Direktoru Padomē notika koleģiāli ar izšķirošu Priekšsēdētāja balsi. Direktoru Padomes galvenie pienākumi bija vadīt kapitālsabiedrību, organizēt saimnieciskā un komerciālā rakstura jautājumu kārtošanu. Direktoru Padome regulāri ziņoja par savām aktivitātēm kapitālsabiedrības akcionāriem (Peck, Scherer, 1962). Atbilstoši veicamām funkcijām Direktoru Padome atbilst mūsdienu kapitālsabiedrības valdes jēdzienam.

Kompānijas „Pullman Car & Manufacturing”, kas tika nodibināta 1924.gadā, galvenā izpildinstitūcija bija Valde 10 cilvēku sastāvā, kā arī Valdes priekšsēdētājs. Katrs no Valdes locekļiem bija atbildīgs par konkrētu kapitālsabiedrības darbības jomu. Lēmumu pieņemšanas process Valdē notika ar balsu vairākumu, izšķiroša bija Valdes priekšsēdētāja balss. Valdes funkcijās ietilpa pienākums nodrošināt kapitālsabiedrības ikdienas operatīvo vadīšanu, grāmatvedības dokumentu kārtošanu, organizēt sadarbību ar kapitālsabiedrības partneriem un klientiem. Valdei bija pienākums vismaz 1 reizi gadā ziņot par savām aktivitātēm kapitālsabiedrības akcionāriem, kas bija tiesīgi anulēt Valdes kompetences un aizstāt Valdes locekļus (Kashin, Demoro, 1986).

Kompānijas „Pullman Car & Manufacturing” gadījumā ir vērojama ne tikai izpildinstitūcijas kompetenču līdzība ar mūsdienu kapitālsabiedrības valdes kompetencēm, bet arī vienotās terminoloģijas izmantošana. Minētais norāda uz to, ka kapitālsabiedrību korporatīvās pārvaldības sistēmas attīstība 20.gadsimta pirmajā pusē sasniedza zināmu rezultātu. Proti, kapitālsabiedrību pārvaldīšanas modelī tika identificēta konkrēta amatpersona vai amatpersonu grupa, kas pildīja izpildinstitūcijas funkcijas un ziņoja par savām aktivitātēm kapitālsabiedrības akcionāriem.

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena attīstības intensitātes dinamika vēsturiskajā aspektā tiek pētīta saistībā ar to, cik lielā mērā valstī pastāvošais politiskais režīms ir demokrātisks. Ar demokrātiskajiem režīmiem autors saprot valsts politiskā režīma izpausmes formu, kur augstākā valsts vara noteikta ar likumu un faktiski pieder tautai,

kas caur vēlēšanām delegē pārstāvjus aizstāvēt savas intereses speciāli sasauktajā institūcijā – parlamentā.

Saikni starp kapitālsabiedrības valdes jēdziena attīstību, efektīvu kapitālsabiedrības vadīšanu un demokrātiju akcentē tādi autori kā G. Korrea-Lopera (*G. Correa-Lopera*) (Correa-Lopera, 2019) E. Dattons (*R. Mitchell*) (Mitchell, 2017), J. Tarverdi (*Y. Tarverdi*), S. Saha (*S. Saha*), N. Kampbels (*N. Campbell*) (Tarverdi, Saha, Campbell, 2019). Tādi zinātnieki kā K. Mathonats (*C. Mathonnat*), A. Mineja (*A. Minea*) norāda, ka efektīvs kapitālsabiedrības valdes institūts var darboties tikai demokrātiskajās valstīs (Mathonnat, Minea, 2019).

Kapitālsabiedrības valdes institūta ieviešanas galvenais cēlonis bija saistīts ar nepieciešamību noteikt kapitālsabiedrību vadīšanas modeli, nozīmējot atbildīgu personu (personu grupu), kas bauda pilnīgu pilnvarotāja, proti, kapitālsabiedrības akcionāra, uzticību (Graafland, 2019). Pastāv versijas, ka kapitālsabiedrības valdes institūta ieviešanas un izmantošanas izplatība bija saistīta galvenokārt ar vēlmi nodrošināt kapitālsabiedrības izdzīvošanu (Cui, Zhang, Guo, Hu, Meng, 2019).

Kapitālsabiedrības valdes jēdziena ieviešana un tās izpratnes attīstība bija saistīta ar attiecīgajā valstī spēkā esošo juridisko regulējumu, valdošo eliti un sabiedrības izpratni par komerciālo attiecību organizēšanas pamatnosacījumiem (Mejía-Dugand, Hjelm, Baas, 2017). M. Sogards-Jorgensens (*M. Søggaard-Jørgensen*), B. Milanezs (*B. Milanez*) par galveno komerciālo attiecību un kapitālsabiedrības valdes jēdziena attīstības cēloni nosauc koloniālo valstu savstarpējo cīņu par līderību (Søggaard-Jørgensen, Milanez, 2017), kuras rezultātā valstis mēģināja rast maksimāli efektīvu kapitālsabiedrību pārvaldīšanas modeli.

Pirms komerciālo attiecību attīstības vēstures analīzes Latvijā ir nepieciešams īsumā izpētīt mūsdienu Latvijas valsts vēsturisko attīstību. Tagadējā Latvijas Republikas teritorijā pirmo cilvēku apmetnes parādījās aptuveni 8500.-7600. g. p.m.ē. (Zagorska, 2001). Valstiskie veidojumi sāka parādīties tikai mūsu ēras 12.gadsimta beigās, kad vācu misionāri un bruņinieki sāka apceļot Latvijas teritoriju un sludināt katoļu reliģiju vietējo cilšu vidū. 13.gadsimta pirmajā pusē vācu bruņinieku reliģisko ordeņu darbības rezultātā vietējās ciltis bija iekarotas un pārgājušas katoļu ticībā. Vāciešu iekšējās politiskās cīņas rezultātā izveidojās pirmais valstiskais veidojums tagadējā Latvijas teritorijā – Livonija, kas beidza pastāvēt tikai 16.gadsimtā (Klišāns, 1996).

Atbilstoši vēsturiskajiem datiem, Livonija jeb Livonijas konfederācija aktīvi piedalījās starpvalstu tirdzniecībā, izmantojot Daugavas augšteci un tai piegulošās teritorijas. Zināmu pozitīvu ietekmi atstāja Rīgas – no 1285.gada (Background Notes on Countries of the World: Republic of Latvia, 2020), un pārējo 11 lielāko Livonijas pilsētu dalība Hanzas savienībā (Hanseatic League, 2020). Livonijas tirdzniecībā vislielākā nozīme bija Rīgai. Faktiski tirdzniecība arī veidoja pilsētas labklājības pamatu. Līdz 14.gadsimta vidum Livonijā darbojās brīvās tirdzniecības princips, kas piešķīra tiesības nodarboties ar tirdzniecību jebkurai personai, izņemot zemnieku kārtas pārstāvjus. Livonijas galvenais tirdzniecības partneris austrumos bija Krievzeme. Tirdzniecības kontakti pa Daugavu bija labi nodrošināti ar Polockas pilsētu. Savukārt tirdzniecība ar Krievzemes pilsētām Pleskavu un Novgorodu notika pa sauszemes ceļiem cauri Vidzemei un dienvidu Igaunijai. Galvenie tirdzniecības partneri rietumos bija Lībekas tirgotāji, kā arī holandieši (Tirdzniecība, 2020). Minētais apskats liecina, ka Livonija un tās lielākās pilsētas Rīga, Tartu un Tallina (Columbia Electronic Encyclopedia, 2020), bija cieši integrētas ārējā tirdzniecības procesā ar saviem kaimiņiem, kalpojot par nozīmīgu loģistikas ķēdi starp rietumiem un austrumiem. Vienlaikus secināms, ka skaitliskā ziņā lielāko īpatsvaru tā laika sabiedrībā ieņemošā

zemnieku kārtā, nebija tiesīga nodarboties ar tirdzniecību jeb komerciju mūsdienu izpratnē.

Sākotnēji Livonijas iedzīvotāji bija personiski brīvi cilvēki. Tie nodeva daļu ienākumu zemes kungiem un pildīja kara klaušas. Neliela daļa vietējo iedzīvotāju, kuri palika kungu kārtā, pārvācojās, bet pārējie kļuva par zemniekiem. Bruņinieki kļuva par muižniekiem, bet zemnieku stāvoklis pakāpeniski pasliktinājās, tiem nonākot arvien lielākā atkarībā no muižniekiem. 16.gadsimtā zemnieki faktiski kļuva par muižniekiem piederošu darbaspēku.

Pirms sākt pētīt kapitālsabiedrību pārvaldīšanas modeļu iespējamās izpausmes Livonijā, svarīgi būtu noskaidrot, vai šajā teritorijā pastāvošais politiskais režīms bija demokrātisks vai nedemokrātisks.

Latviešu vēsturnieks T. Zeids 1951.gadā iznākušajā grāmatā "Feodālisms Livonijā" apzīmēja sociāli politiskās sabiedrības iekārtas formu Livonijā ar terminu "feodālisms" (Zeids, 1951). Vēstures skaidrojošā vārdnīca feodālismu definē kā izteiktu sabiedrības dalījumu kārtās un kārtu tiesisko nevienlīdzību: politiskās un ekonomiskās privilēģijas augstākajām kārtām (muižniecībai, garīdzniecībai) un zemāko kārtu nepilntiesība (piemēram, zemniecības atrašanās dzimtbūšanas stāvoklī) (Feodālisms).

Raksturojot feodālismu kā valsts politiskās organizācijas formu, N. Galeša (*N. Galeša*) un D. Floreaba (*D. Floreab*) norādīja, ka tam ir raksturīga valsts varas decentralizācija par labu vietējai varai un īpaši privilēģētām personām, kopienām vai muižniecības korporācijām (Galeša, Floreab, 2014).

Līdzīgu viedokli sniedz arī H. Bredlijs (*H. Bradley*) un M. Teilors (*M. Taylor*) publikācijā "Feodālisms un Feodālā sabiedrība" ("*Feudalism and Feudal Society*"), norādot, ka feodālisms ir varas konstrukcija, kad politiskā, militārā, sociālā un ekonomiskā vara un kontrole tiek nodota no karaļa viņa vasalim (Bradley, Taylor, 2009).

K. Šrainers (*K. Schreiner*) publikācijā "Feodālisms" ("*Feudalism*") norāda, ka feodālisma koncepcijas netaisnīgums izpaužas visās dzīves jomās, tai skaitā, tiesībās (Schreiner, 2001).

F. Prijors (*F. L. Pryor*) publikācijā "Feodālisms kā ekonomiskā sistēma" ("*Feudalism as an economic system*"), saistot feodālisma attīstību ar ekonomisko sistēmu, uzsver vairākuma, t.i. zemnieku, interešu neesamību saistošu lēmumu pieņemšanas procesā (Pryor, 1980).

Feodālisms Livonijā, tāpat kā jebkur citur, aizstāvēja un ņēma vērā tikai dižciltīgo iedzīvotāju slāņa, mazākuma, intereses. Saprotams, ka tādu politisku režīmu nevar uzskatīt par demokrātisku. Tieši otrādi, mazākuma interešu mākslīga uzspiešana vairākumam, mazākuma patvaļa pārējās dzīves jomās, ir raksturīga nedemokrātiskajiem režīmiem.

Zināmā mērā tas arī izskaidro situāciju, ka komerciālo attiecību izplatība valstīs ar feodālo iekārtu bija ievērojami mazāka salīdzinājumā ar valstīm bez stipri izteiktas feodālu ietekmes. Muižniecībai, kura ekspluatēja zemniekus, vajadzēja aizsargāt savu dominējošo stāvokli un apmierināt savu pieprasījumu pēc precēm un pakalpojumiem. To bija iespējams realizēt, ar normatīvo aktu palīdzību nostiprinot savu īpašo statusu pārējo tiesību subjektu vidū un uzliekot par pienākumu zemniecībai apgādāt ar pašas saražotām precēm un pakalpojumiem savus kungus. Livonijas tiesības, it īpaši tās zemnieku jeb manoriālā daļa (Кашанина, 2011), nesatur īpašus tirdzniecības noteikumus zemnieku kārtai. Turpretī Livonijas kaimiņvalstīs, kurās ir sastopamas politisko režīmu demokrātiskās pamatpazīmes, zemnieku tirdzniecības elementi pastāvēja. Piemēram, Livonijas tirdzniecības partnera Novgorodas republikas

normatīvajos aktos (1281-1313) bija paredzēta iespēja zemnieku kārtas pārstāvjiem veikt savas saražotās produkcijas tirdzniecību (Белоусова, 2020).

Nemot vērā iepriekš minētos faktus, var secināt, ka komerciālo attiecību attīstības līmenis Latvijas teritorijā Livonijas pastāvēšanas laikā nebija augsts. Tiesības nodarboties ar tirdzniecību baudīja galvenokārt muižnieki un pilsētas iedzīvotāji, zemnieki pārsvarā apkalpoja savus kungus un nebija tiesīgi iesaistīties komercijā.

Pēc Livonijas konfederācijas sabrukuma Livonijas kara uzsākšanas rezultātā 1561.gadā Livonijas teritorija tika sadalīta starp Žečpospolitu un Zviedriju, vēlāk, pēc kara beigām, izveidojot divus valstiskus veidojumus – Pārdaugavas hercogisti un Kurzemes un Zemgales hercogisti. Vēlāk Polijas-Zviedrijas karu rezultātā (1600—1611; 1617—1618; 1620—1625; 1626—1629) Rīga un daļa no Pārdaugavas hercogistes bija nonākusi zviedru varā. Latgale ar nosaukumu “Inflantijas Vaivadija” (“*Województwo Inflanckie*”) palika Polijas sastāvā līdz 18.gadsimta vidum.

Vidzemi Zviedrijas sastāvā (1629-1721) apzīmēja ar nosaukumu „Zviedru Livonija” („*Svenska Livland*”). Zviedru Livonijas teritorija ietvēra Vidzemi Latvijā, Sāmsalas, Muhu, Kihnu un Roņu salas, Igaunijas dienvidu daļu, kā arī Latvijas lielāko pilsētu Rīgu. Zviedru Livonijas tiesību un tiesu sistēma bija pielīdzināta zviedru tiesību un tiesu sistēmai, bet ar atsevišķiem izņēmumiem. Kā vienu no visbiežāk pieminētajiem izņēmumiem norāda dzimtbūšanas saglabāšanu zemniekiem, kamēr Zviedrijā dzimtbūšana nepastāvēja. Zemnieku tiesības nodarboties ar tirdzniecību bija ļoti ierobežotas. Tika atļautas preču apmaiņas operācijas zemnieku starpā, bet ar nosacījumu, ka apmaināmā prece nebija vajadzīga zemnieka kungam. Neskatoties uz ierobežotām tiesībām iesaistīties tirdzniecībā, zemnieku atkarība no muižniekiem zviedru laikos ir tikai pastiprinājusies. Piemēram, bija ierobežota zemnieku rīcības brīvība pār viņu kustamo mantu, bija atļauts ieķīlāt zemniekus bez zemes un atdot viņus kā parādu atmaksu, bija atļauts arī dot zemniekus soda naudas vietā, juridiski bija nostiprināts zemnieku kā kustamā īpašuma statuss.

Par Zviedru Livonijas pamata normatīvajiem aktiem, kas regulēja tirdzniecību, ir pieņemts uzskatīt ģenerālgubernatora Tota izdotus „Vidzemes Zemes noteikumus” (1668), kā arī „Ekonomijas reglamentu” (1696). Tiesības izveidot kapitālsabiedrību jeb „Kompāniju” tā laika lietotās juridiskās terminoloģijas izpratnē, piederēja tikai muižniecībai. Kompānijas izveidei bija nepieciešams saņemt t.s. „Karalisko privilēģiju” („*Royal charter*”) (Webster, 2005), kas deva tiesības nodarboties ar tirdzniecību noteiktajā teritorijā. Šādas kompānijas valdi veidoja karaļa uzticības personas, kā arī muižniecības korporācijas pārstāvji. Kompānijai bija pienākums daļu no saviem ienākumiem novirzīt karaliskai galma kasei.

Tagadējā Latgale jeb Inflantijas Vaivadija (1629-1772), pēc Polijas-Zviedrijas kara beigām 1629.gadā palika Žečpospolitās pārvaldībā. Teritorijas politiskā iekārta stipri neatšķīrās no Livonijas laikiem. Iedzīvotāju vairākumam – zemniekiem bija jāpilda feodālās saistības. To apjomu noteica t.s. „gaitas” jeb „službas” (Latvijas vēstures enciklopēdija, 2020). Zemnieku atkarības stāvoklis no saviem kungiem bija nostiprināts juridiski.

Inflantijas Vaivadijas pārvaldes iekārtu veidoja gubernators, pašpārvaldi veidoja Inflantijas seimiks, kas sanāca Daugavpilī. Vaivadijas muižniecība (šļahta) lielākoties sastāvēja no pārpoļotām Livonijas bruņinieku dzimtām. Vaivadijas intereses Polijas-Lietuvas seimā pārstāvēja trīs senatori: Inflantijas bīskaps, vaivads un kastelāns (cietokšņa priekšnieks). Pēc pirmās Polijas-Lietuvas dalīšanas 1772.gadā Inflantijas Vaivadija nonāca Krievijas impērijas sastāvā un tika pievienota Pleskavas guberņai.

Vērtējot tirdzniecības attiecību izplatību Inflantijas Vaivadijā, ir jāpievērš uzmanība tirdzniecības attīstībai apvienotajā Polijas-Lietuvas valstī kopumā. Pētot tirdzniecības

vēsturi Inflatijas Vaivadijas pastāvēšanas laikā, var secināt, ka tirdzniecība tā laika Polijas tiesībās bija regulēta ļoti vāji. Tiesības veidot kapitālsabiedrības piederēja tikai muižniecībai un tikai pēc karaliskās privilēģijas saņemšanas. Izveidojot kapitālsabiedrību, tai tika piešķirts Priviliģētās Kompānijas (*Chartered Company*) statuss, kas deva tiesības īstenot tirdzniecības operācijas attiecīgajā teritorijā. Kapitālsabiedrības valdi veidoja muižniecības pārstāvji, kas reprezentēja attiecīgajā teritorijā esošu muižnieku korporāciju, kā arī karaļa nozīmētais gubernators, kas vienlaicīgi pildīja arī izpildu varas funkcijas attiecīgajā teritorijā (Kronenberg, Bergier, 2012). Ņemot vērā muižnieku tiesības veidot Priviliģētās Kompānijas, kas ir uzskatāmas par kapitālsabiedrībām mūsdienā izpratnē, var secināt, ka atsevišķi kapitālsabiedrību valdes institūta elementi ir atrodami šādu kompāniju vadītāju (gubernatora, muižniecības korporācijas pārstāvju) kompetencēs.

Kurzemes un Zemgales hercogiste (*Ducatus Curlandiae et Semigalliae*) tās pastāvēšanas laikā no 1562. līdz 1795.gadam izvietojās bijušās Livonijas zemēs Zemgalē, kā arī lielākajā daļā Kurzemes. Tā bija daļēji autonoma Polijas-Lietuvas vasaļvalsts.

Par hercogistes pamata normatīvo aktu ir pieņemts uzskatīt 1617.gadā izdotu Kurzemes un Zemgales hercogistes Konstitūciju jeb Valdības Formulu (*Formula Regiminis*) (Valdības formula, 2020) un tajā pašā gadā pieņemtos Kurzemes statūtus (*Statuta Curlandica*) (Kurzemes statūti, 2020). Valdības formula noteica hercogistes valsts iekārtu, ierobežojot galvenās hercogistes amatpersonas - Hercoga varu par labu muižniecībai (Valdības formula, 2020). Statūtu pirmajā daļā bija aprakstīta tiesu darbība, otrajā daļā apkopotas civiltiesības, trešajā – krimināltiesības. Statūtu saturā visplašāk tika aplūkotas muižniecības tiesības, t.sk. tirdzniecības tiesības, mazāk krimināltiesības (Kurzemes statūti, 2020). Kurzemes statūti juridiski nostiprināja zemnieku atkarības stāvokli no muižniekiem, attīstot viduslaiku feodālisma pamatprincipus. Tiesības bez ierobežojumiem nodarboties ar tirdzniecību piederēja tikai muižniecībai, muižnieku korporācijām, kā arī Hercogam. Kapitālsabiedrības izveidei, atbilstoši tā laika izplatītajai praksei, bija nepieciešams saņemt karaļa privilēģiju. Ņemot vērā, ka Kurzemes un Zemgales hercogiste bija daļēji autonoma valsts, karaļa vietā privilēģiju dāvināja Hercogs. Šādas kapitālsabiedrības jeb Kompānijas vadītāji bija muižniecības korporācijas pārstāvji, kā arī Hercogs vai viņa uzticības personas. Kapitālsabiedrība bija tiesīga veikt tirdzniecības operācijas hercogistei piederošajās teritorijās (Kurzemes statūti, 2020).

Analizējot komerciālo attiecību izplatības līmeni Kurzemes un Zemgales hercogistē, var secināt, ka muižniecības kārtai pastāvēja atsevišķi mehānismi dalībai tirdzniecībā un kapitālsabiedrību izveidei. Šādu kapitālsabiedrību vadītājus var pielīdzināt mūsdienā kapitālsabiedrības valdei. Vienlaikus zemnieku tiesības iesaistīties tirdzniecībā un veidot savas kapitālsabiedrības nebija paredzētas.

Latvijas Republikas teritorijas pievienošana Krievijas impērijai ir notikusi pakāpeniski. Zviedru Vidzeme tika pievienota Krievijai 1721.gadā, mainot tās nosaukumu uz Vidzemes guberņu (*Livländisches Gouvernement; Лифляндская губерния*). 1772.gadā Inflatijas Vaivadija tika pievienota Krievijas impērijas Pleskavas guberņai (*Псковская губерния*). 1795.gadā Kurzemes un Zemgales hercogiste kopā ar Piltenes apgabalu tika inkorporēti Krievijas impērijā, izveidojot Kurzemes guberņu (*Kurländisches Gouvernement; Курляндская губерния*).

Neskatoties uz Latvijas teritorijas pievienošanu Krievijas impērijai, vietējā vācu muižniecība saglabāja savas privilēģētās pozīcijas, dažviet tās pat nostiprinot. Tā, piemēram, vēsturnieku aprindās plaši pazīstama 1739.-1740.gadā (Raun, 2001) sagatavotā Rozena deklarācija (*Deklaration des Baron Rosens*) (Blumbergs, 2008).

Deklarācija ir Vidzemes landrāta barona O. Rozena (*O. Rosen*) (Kirby, 2013) atbilde Krievijas impērijas kancelejai uz jautājumu - kādas ir Vidzemes muižnieku tiesības uz viņu dzimtcilvēku personu un mantu. Dokumentā bija norādīts, ka, iekarojot Livoniju, muižnieki ieguvuši savā īpašumā zemniekus kopā ar viņu mantu un ir tiesīgi neierobežoti noteikt kļaušas.

Deklarācijai bija 4 punkti: zemnieks pieder dzimtkungam; viņa īpašums pieder tā dzimtkungam; dzimtkungam pieder brīvība noteikt zemnieka kļaušu un nodevu apjomu; dzimtkungam pieder tiesības sodīt zemnieku. Vidzemes muižniecība šo deklarāciju izmantoja tirdzniecības procesa organizācijā, ierobežojot zemnieku tiesības iesaistīties tirdzniecības operācijās (Rozena deklarācija, 2020).

Līdzīga situācija ar muižniecības privilēģijām un absolūto varu pār zemniekiem saglabājas pārējās Latvijas daļās. Dzimtbūšanas atcelšana 19.gadsimtā neatstāja būtisku ietekmi uz tirdzniecības procesa organizāciju. Tas dod pamatu uzskatīt, ka kapitālsabiedrību izveide kā tirdzniecības procesa obligāts elements nevarēja veidot tās piemērošanas bāzi arī sākotnējos neatkarīgas Latvijas Republikas pastāvēšanas gados.

Pirmās Latvijas Republikas pastāvēšanas laikā līdz 1937.gadam tirdzniecības attiecību juridiskā reglamentācija bija nostiprināta bijušās Krievijas impērijas normatīvajā aktā „Krievijas impērijas likumu krājums” (Krievijas impērijas likumu krājums, 2020), kas tika pārstrādāts atbilstoši tā laika sabiedrisko attiecību organizēšanas modelim (Valters, 2001). Likumu krājums regulēja kapitālsabiedrību izveides kārtību, kapitālsabiedrību pārvaldīšanas struktūru un lēmumu pieņemšanas procesu kapitālsabiedrībā. Kapitālsabiedrību galvenā izpildinstitūcija bija kapitālsabiedrības valde, kas darbojās saskaņā ar nolikumu (Дрыгина, 2020).

No 1938.gada 1.janvāra stājās spēkā Latvijas Republikas Civillikums, kas aizstāja Krievijas impērijas likumu krājumu (Borisova 2012). Civillikums daudz mazākā mērā juridiski regulēja komerciālās attiecības, t.sk., kapitālsabiedrību dibināšanas un pārvaldīšanas procesu, paredzot šādu tiesību normu iestrādi atsevišķajā normatīvajā aktā. Latvijas Republikas valstiskās suverenitātes likvidācijas dēļ 1940.gadā minētais normatīvais akts netika izstrādāts. Šajā sakarā tiesību zinātņu doktors, profesors A. Strupišs norāda, ka Civillikums jau no paša sākuma nebija paredzēts plašai piemērošanai komercattiecībām, ko pierāda fakts, ka 30.gadu beigās tika izveidota Komerclikuma projekta izstrādāšanas darba grupa. Tomēr šis darbs netika pabeigts (Strupišs, 2000). Zinātnieki no pārējām Baltijas valstīm, piemēram, S. Manžinskis (*S. Manzhynski*), F. Fige (*F. Figge*), L. Hassels (*L. Hassel*) (Manzhynski, Figge, Hassel, 2015), arī nemin Latvijas Republiku pirms otrā pasaules kara kā vienu no valstīm, kur norisinājās strauja komerciālo attiecību attīstība.

Autors piekrīt iepriekš apskatīto pētnieku viedokļiem, norādot, ka 20.gadsimta pirmajā pusē kapitālsabiedrību institūts, kā arī kapitālsabiedrību pārvaldības modeļi, tās tagadējā formā tikai sāka attīstīties tādās valstīs kā Amerika un Kanāda (Naciti, 2019). Latvijā tās vēsturiskās attīstības, tiesību sistēmas un ģeopolitiskā izvietojuma dēļ komerciālo attiecību attīstība atradās sākuma stadijā.

Latvijas PSR laikā komerciālo attiecību un tām raksturīgu institūtu attīstība faktiski bija apstājusies. Minētais ir izskaidrojams ar Padomju Savienībā valdošu sociālisma koncepciju, kas noliedza privātīpašuma un privātas iniciatīvas esamību. Plānveida ekonomikas apstākļos, kas aizstāja tirgus ekonomiku, funkcionēja tikai valstij piederošās kapitālsabiedrības. Šādu kapitālsabiedrību valdes darbības pamatā bija nozaru ministrijas apstiprinātā darbības plāna izpilde. Par plāna izpildi kapitālsabiedrības valde ziņoja uzraugošajai nozaru ministrijai. Kapitālsabiedrības valdes darbs bija saistīts galvenokārt ar to, cik ātri kapitālsabiedrība varēja sasniegt plānā noteiktos mērķus (Iwasaki, Suzuki, 2007). Valdes jēdziena vietā izmantoja

terminu „Direktors” („Директор”). Direktoram bija pienākums būt par Komunistiskās partijas biedru (Советский менеджмент качества и что его сгубило). Minēto Latvijas PSR kapitālsabiedrību darbības juridisko konstrukciju regulēja 1922.gada Krievijas Padomju Federatīvās Sociālistiskās Republikas Civilt kodekss (Brikmane, 2020), kas aizstāja Latvijas Republikas Civiltikumu.

Par kapitālsabiedrību izveides un pārvaldīšanas filozofiju, kas tika balstīta uz tirgus ekonomikas pamatprincipiem, sāka runāt 1990.gadā, kad tika pieņemta Latvijas PSR Augstākās Padomes deklarācija „Par Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanu”. Attīstot komerciālo attiecību juridisko regulējumu, Latvijas likumdevējs pieņēma atsevišķus likumus:

- 1) likumu „Par uzņēmējdarbību” (26.09.1990.);
- 2) likumu „Par individuālo (ģimenes) uzņēmumu, zemnieku vai zvejnieka saimniecību un individuālo darbu” (08.01.1992.);
- 3) likumu „Par līgumsabiedrībām” (05.02.1991.);
- 4) likumu „Par sabiedrībām ar ierobežotu atbildību” (23.01.1991.);
- 5) likumu „Par akciju sabiedrībām” (19.05.1993.);
- 6) likumu „Par paju sabiedrībām” (23.04.1991.);
- 7) likumu „Par kooperatīvajām (kopdarbības) sabiedrībām” (06.08.1991.);
- 8) likumu „Par valsts uzņēmumu” (12.12.1990.);
- 9) likumu „Par pašvaldības uzņēmumu” (05.03.1991.);
- 10) likumu „Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru” (20.11.1990.);
- 11) likumu „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļu pārvaldi uzņēmēj sabiedrībās” (08.07.1996.).

Šo likumu uzdevums bija nodibināt tiesisko regulāciju attiecībā uz dažādām komercdarbības formām, reģlamentējot komerciālo attiecību statiku (subjektus), to reģistrācijas kārtību, iekšējās attiecības, kā arī vispārīgās attiecības ar trešajām personām (Strupišs, 2000).

Par komerciālo attiecību un līdz ar to arī par kapitālsabiedrību pārvaldības modeļu attīstības posmu valsts līmenī var uzskatīt 2002.gada 1.janvārī, kad stājas spēkā Komerclikums un Komerclikuma spēkā stāšanās likums. Komerclikums tiek uzskatīts par pirmo kodificēto tiesību aktu Latvijas vēsturē, kas regulē komerciālās attiecības. Šajā laika posmā tika pieņemti arī šādi komerciālās attiecības regulējošie normatīvie akti:

- 1) likums „Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām” (26.09.2002.);
- 2) Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums (16.10.2014.);
- 3) Ministru kabineta 30.03.2010. noteikumi Nr.311 „Noteikumi par valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrību valdes locekļu skaitu, padomes un valdes locekļa, pašvaldības kapitāla daļu turētāja pārstāvja un atbildīgā darbinieka atlīdzību”;
- 4) Ministru kabineta 30.06.2009. noteikumi Nr.690 „Noteikumi par valsts un pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību tipveida statūtiem”;
- 5) Ministru kabineta 13.04.2010. noteikumi Nr.378 „Noteikumi par kapitālsabiedrību sarakstu”;
- 6) Ministru kabineta 30.06.2009. noteikumi Nr.705 „Noteikumi par valsts un pašvaldības akciju sabiedrību tipveida statūtiem”;
- 7) Ministru kabineta 01.12.2015. noteikumi Nr.686 „Kārtība, kādā nominē kandidātus valdes un padomes locekļu amatam kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus, un valdes locekļus valsts kapitālsabiedrībās, kurās ir izveidota padome”;

- 8) Ministru kabineta 25.01.2022. noteikumi Nr.72 „Kārtība, kādā tiek prognozēti, noteikti un veikti maksājumi par valsts kapitāla izmantošanu”;
- 9) Ministru kabineta 22.12.2015. noteikumi Nr.791 „Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu atbilstoši kapitālsabiedrības lielumu raksturojošiem rādītājiem, valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”;
- 10) Ministru kabineta 04.08.2015. noteikumi Nr.454 „Noteikumi par publiskas personas sabiedrības ar ierobežotu atbildību tipveida statūtiem”;
- 11) Ministru kabineta 04.08.2015. noteikumi Nr.453 „Noteikumi par publiskas personas akciju sabiedrības tipveida statūtiem”;
- 12) Ministru kabineta 09.02.2016. noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”;
- 13) Ministru kabineta 07.01.2020. noteikumi Nr.20 „Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”;
- 14) Ministru kabineta 04.02.2020. noteikumi Nr.63 „Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”.

Par komerciālo attiecību un to institūtu attīstību var uzskatīt arī Latvijas Republikas pievienošanās Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijai (OECD) 2016.gada 1.jūlijā, kļūstot par organizācijas 35.dalībvalsti (Latvija oficiāli kļūst par OECD 35.dalībvalsti, 2016).

Kopumā komerciālo attiecību un no tām izrietošā kapitālsabiedrības valdes institūta tapšanas un attīstības dinamiku Latvijā atbilstoši konkrētiem etapiem uzskatāmāk ir attēlot tabulā.

1.2.tabula

Komerčiālo attiecību un kapitālsabiedrības valdes institūta izveides priekšnosacījumi un vēsturiskās attīstības posmi Latvijā Republikā

Nr.	Laika posms	Situācijas apraksts
1.	13.-16.gadsimts	<p>Tika nodibināts valstiskais veidojums Latvijas teritorijā - Livonija. Notika starpvalstu tirdzniecības attīstība, kas tomēr atpalika no tā laika attīstītajās Eiropas valstīs notiekošajiem tirdzniecības attīstības procesiem. Darbojās brīvās tirdzniecības princips, kas piešķīra tiesības nodarboties ar tirdzniecību jebkurai personai, izņemot zemnieku kārtas pārstāvjus. Notika feodālisma attīstība, kas noveda pie zemnieku diskriminācijas un ekspluatācijas.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība atradās attīstības sākumstadijā, jo nebija noformulētas koncepcijas par komersantiem kā juridiskām personām un komersantu pārvaldes struktūru.</p>

1.2.tabula (turpinājums)

2.	16.-18.gadsimts	<p>Tika izveidoti dažādi valstiskie veidojumi Latvijas teritorijā - Pārdaugavas hercogiste, Kurzemes un Zemgales hercogiste, Inflantijas Vaivadija, Zviedru Livonija. Notika starpvalstu tirdzniecības attiecību attīstība. Zemnieku pakļautības un diskriminācijas stāvoklis no muižniekiem tikai pasliktinājās. Tiesības nodarboties ar tirdzniecību baudīja muižnieku korporatīvās organizācijas. Muižniekiem tika piešķirtas tiesības veidot „Kompānijas” jeb kapitālsabiedrības mūsdienu izpratnē. Kompānijas izveidei bija nepieciešams saņemt t.s. „Karalisko privilēģiju”, kas deva tiesības nodarboties ar tirdzniecību noteiktajā teritorijā. Tika ieviests Kompānijas vadītāja institūts, kas sastāvēja no karaļa uzticības personām, kā arī no muižniecības korporācijas pārstāvjiem.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība balstījās primāri tikai uz uzticības kritērijiem, kas pastāvēja starp muižniecības korporatīvās organizācijas amatpersonām un muižnieku izveidotās kompānijas vadītāju, kuru izvēlēja korporatīvā organizācija. No otras puses uzticības kritērijs tika ņemts vērā arī karaļa subjektīvajā attieksmē pret pārstāvi, kas paralēli muižniecības korporatīvās organizācijas nozīmētajai amatpersonai, tika deleģēts vadīt muižnieku izveidotu kompāniju kā karaļa uzticības persona.</p>
3.	1721.-1918.gads	<p>Latvijas teritorija tika iekļauta Krievijas impērijas sastāvā. Tirdzniecības attiecības turpināja attīstīties. Tika saglabātas muižnieku privilēģijas attiecībā uz daļību tirdzniecībā un zemnieku izmantošanu. Dzimtbūšanas atcelšana neatstāja būtisku ietekmi uz tirdzniecības procesa organizāciju.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība bija pakārtota galvenokārt kompāniju īpašnieku (akcionāru) subjektīvajai attieksmei pret kompāniju vadītājiem. Vadītāju izvēle un darba rezultātu izvērtēšana balstījās tikai uz uzticības aspektu. Kompāniju finansiālās darbības rezultāti un to izmantošana vadītāju darba izvērtēšanas procesā netika praktizēta. Bija novērota arī lielāko īpašnieku (akcionāru) iesaiste kompāniju operacionālajos komercdarbības procesos, kas zināmā mērā nonievelēja valdes darba izvērtēšanas procesu. Bija novērots kārtu principa ietekmes samazinājums komerciālajās attiecībās.</p>

1.2.tabula (turpinājums)

4.	1918.-1940.gads	<p>Tika izveidota neatkarīga valsts – Latvijas Republika. Komerčiālo attiecību juridiskai reglamentācijai izmantoja bijušās Krievijas impērijas normatīvo aktu „Krievijas impērijas likumu krājums”, kas tika pārstrādāts atbilstoši tā laika sabiedrisko attiecību organizēšanas modelim. 1938.gadā tika pieņemts Latvijas Republikas Civillikums, kas tikai daļēji regulēja komerciālās attiecības. Tika izveidota Komerclikuma projekta izstrādāšanas darba grupa, kas nepabeidza savu darbu. Komerčiālo attiecību attīstības dinamika Latvijā atpalika no komerciālo attiecību attīstības pārējās Eiropas valstīs.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība bija saistīta ar vispārīgo valsts mēroga pamatnoteikumu izstrādi. Tiesiskais regulējums galvenokārt tika pakārtots kapitālsabiedrības valdes iecelšanas un atsaukšanas procesiem, kā arī kapitālsabiedrības pārvaldes struktūrai. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana lielākā mērā balstījās uz uzticības attiecībām starp īpašniekiem (akcionāriem) un valdi. Kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultāti un to izmantošana valdes darba izvērtēšanas procesā tiesiski netika noregulēta.</p>
5.	1940.-1990.gads	<p>Tika likvidēta Latvijas Republikas valstiskā neatkarība. Komerčiālo attiecību un tām raksturīgu institūtu attīstība faktiski bija apstājusies. Normatīvajos aktos tika nostiprināta sociālisma koncepcija, kas noliedza privātīpašuma un privātas iniciatīvas esamību. Notika pāreja no tirgus ekonomikas uz plānveida ekonomiku. Funkcionēja tikai valstij piederošās kapitālsabiedrības. Valdes jēdziena vietā izmantoja terminu „Direktors”, kas bija politiskā amatpersona. Kapitālsabiedrību darbu uzraugošās nozaru ministrijas noteica kapitālsabiedrību darba plānus. Kapitālsabiedrības direktora darbs bija aprobežots galvenokārt ar to, cik ātri kapitālsabiedrība varēja sasniegt plānā noteiktos mērķus.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība bija pamatota ar komunistiskas ideoloģijas un plānveida ekonomikas pamatnostādņēm. Kapitālsabiedrību valdes locekļi jeb rūpnīcu direktori bija komunistiskas partijas biedri, kas tika nozīmēti savos amatos pateicoties atrašanās vietai komunistiskas partijas biedru (nomenklatūras) hierarhijā. Kapitālsabiedrības darbojās pēc valsts izpildinstitūciju izstrādātajiem produkcijas ražošanas plāniem. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanā tika ņemti vērā galvenokārt plāna izpildes rādītāji. Uzticības aspektam rūpnīcas direktora nozīmēšanas vai atsaukšanas procesā bija otršķirīga loma.</p>

1.2.tabula (turpinājums)

6.	1990.-2002.gads	<p>Tika atjaunota Latvijas Republikas valstiskā neatkarība. Notika pāreja no plānveida ekonomikas uz tirgus ekonomiku. Notika komerciālo attiecību un tām raksturīgu institūtu strauja attīstība. Attīstot komerciālo attiecību juridisko regulējumu, Latvijas likumdevējs pieņēma atsevišķus likumus par komerciālo attiecību organizāciju. Privātpersonas ieguva tiesības dibināt kapitālsabiedrības un būt par kapitālsabiedrību izpildinstitūciju, t.sk. valdes locekļiem. Notika darbs pie komerciālo attiecību regulējošo normatīvo aktu sistēmas vienkāršošanas. Šāda darba veikšanas rezultātā tika pieņemts Komerclikums.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība bija saistīta galvenokārt ar progresīvu rietumu valstu pamatnoteikumu pārņemšanu. Valsts mērogā tika izstrādāts tiesiskais regulējums, kas regulēja kapitālsabiedrības valdes iecelšanas un atsaukšanas procesus, kā arī noteica kapitālsabiedrības pārvaldes struktūru kompetenci. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā tika ņemti vērā gan pušu uzticības attiecības, gan arī kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultāti. Netika noregulēta nefinanšu rādītāju izmantošana kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā.</p>
7.	2002.-2021.gads	<p>Latvijā stājas spēkā Komerclikums un Komerclikuma spēkā stāšanās likums. Veicot komerciālo attiecību turpmāku attīstību, likumdevējs ir izstrādājis un pieņēmis vairākus normatīvus aktus par kapitālsabiedrībām, to pārvaldību, izpildinstitūcijas darba rezultātu izvērtēšanas kārtību un tās institucionālo sistēmu. Latvija pievienojās Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijai (OECD), kļūstot par organizācijas 35.dalībvalsti.</p> <p>Izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iespējamība bija saistīta ar jaunu progresīvo noteikumu izstrādi, kas balstās uz iegūto pieredzi korporatīvās pārvaldības jomā. Tika izstrādāts konsolidēts tiesiskais regulējums, kas pašlaik regulē valsts un pašvaldību kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas procesus. Pārresoru koordinācijas centrs, kā arī atzītās starptautiskās organizācijas, nodrošināja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodisko pamatnoteikumu izstrādi. Privāto kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšana balstās uz īpašnieku (akcionāru) izstrādātajiem procedūras un materiālajiem pamatnoteikumiem. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā ņem vērā finanšu un nefinanšu rādītājus, kā arī pušu uzticības aspektu.</p>

1.2.tabula (turpinājums)

<p>Ietekme, kuru vēsturiskie laika posmi atstāja uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>13.-16.gadsimts:</u> izpratnes par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu veidošanas uzsākšana; ➤ <u>16.-18.gadsimts:</u> pirmo kritēriju izveide, pēc kurām notika kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana; ➤ <u>1721.-1918.gads:</u> kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) kompetenču nedefinēšana, kas tika izmantotas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanā; ➤ <u>1918.-1940.gads:</u> vispārīgo valsts mēroga pamatnoteikumu izstrāde, kas regulēja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu; ➤ <u>1940.-1990.gads:</u> kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pakārtošana valsts izpildinstitūciju izstrādāto plānu izpildei un komunistiskas partijas ideoloģiskām pamatnostādņēm; ➤ <u>1990.-2002.gads:</u> progresīvu rietumu valstu pamatnoteikumu pārņemšana, kas nosaka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus; ➤ <u>2002.-2021.gads:</u> nepieciešamas pieredzes uzkrāšana par korporatīvās pārvaldības procesiem, kas ļāva izstrādāt efektīvus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus.
---	--

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Promocijas darba 1.nodaļas rezumējums

Starptautiskie normatīvie akti bieži vien nesatur konkrētu kapitālsabiedrības valdes jēdziena definīciju, nereti aizstājot terminu “valde” ar terminu “direktors”, „direktoru padome”, „izpilddirektors”. Piemēram, 2011.gada 5.aprīļa Eiropas Komisijas Zaļā Grāmata, ES korporatīvās vadības satvars (COM(2011)164), nedefinējot kapitālsabiedrības valdes jēdzienu kā tādu, paredz iespējas veidot direktoru padomes, kuru darbības pamatā ir kalpošana uzņēmuma darbības interesēm.

Promocijas darba ietvaros autors definē kapitālsabiedrības valdi kā izpildinstitūciju, kas veic kapitālsabiedrības operacionālo vadību, īsteno kapitālsabiedrības akcionāru un padomes (jā tāda ir izveidota) nedefinētos mērķus un uzdevumus, kā arī rūpējas par kapitālsabiedrības un tās akcionāru interesēm. Pēc autora domām, kapitālsabiedrības valdes jēdziens sastāv no šādiem elementiem: 1) kapitālsabiedrības operacionālā vadība; 2) kapitālsabiedrības akcionāru un padomes (ja tāda ir izveidota) nedefinētie mērķi un uzdevumi; 3) rūpes par kapitālsabiedrību un tās akcionāru interesēm; 4) kapitālsabiedrības valdes atbildība akcionāru priekšā par nedefinēto mērķu, uzdevumu un interešu ievērošanu un izpildi.

Pēc autora domām, risinot jautājumu par kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas pamatcēloņa noteikšanu, jāņem vērā šādi apsvērumi: 1) kapitālsabiedrības akcionāri ir uzticējuši valdei pienākumu vadīt viņiem piederošo uzņēmumu; 2) kapitālsabiedrības valde vada uzticēto uzņēmumu pēc labākas sirdsapziņas nolūkā panākt maksimālu akcionāru apmierinājumu; 3) kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana ir saistīta ar nepieciešamību noteikt cik efektīvi tiek pārvaldīts uzņēmums, salīdzinot iegūtos rezultātus ar publicētajiem nozares datiem. Minētie apsvērumi ļauj uzskatīt, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana būs atkarīga no kapitālsabiedrības akcionāru apziņas, t.i. no iekšējiem cēloņiem. Savukārt,

iekšējo cēloņu rašanos zināmā mērā var veicināt publicētie nozares dati par kapitālsabiedrību pārvaldību, t.i. ārējie cēloņi.

Veicot dažādu Latvijas valsts vēsturisko posmu analīzi un izmantojot ierobežotā apjoma informācijas avotus, autors savos secinājumos balstās uz pastāvošām hipotēzēm par komerciālo attiecību attīstību. Kopumā var akceptēt pieņēmumu, ka komerciālo attiecību galvenais rašanās un attīstības cēlonis ir valstī esošais politiskais režīms, kas pamatā ir saistīts ar valsts politisko eliti un vispārējo globalizācijas procesu ietekmi.

Konstatējot, ka komerciālo attiecību elementi Latvijas Republikas teritorijā radās jau 13.-16.gadsimtā, vācu muižniecībai izstrādājot un pieņemot sev saistošus uzvedības noteikumus, jāuzskata, ka kopumā kapitālsabiedrības valdes institūts vēl nepastāvēja. Attiecībā uz zemnieku kārtas pārstāvjiem darbojās diskriminējošie nosacījumi par iesaisti komerciālajās attiecībās.

Komerčiālo attiecību un no tām izrietošā kapitālsabiedrības valdes institūta attīstības dinamika 16.-20.gadsimtā bija cieši saistīta ar attiecīgās Latvijas teritorijas daļu kontrolējošās valsts nacionālo tiesību sistēmu un vietējās politiskās elites pieņemtām korporatīvās pārvaldības normām. Tādējādi komerciālo attiecību izplatība Latvijas teritorijā līdz neatkarības iegūšanai nevar tikt skatīta atrauti no valstu – dominionu nacionālajām tiesību sistēmām un no tradīcijām, ko piekopa vietējas elites.

Komerčiālo attiecību un no tām izrietošu institūtu attīstības līmenis modernā Latvijas Republikas korporatīvās pārvaldības sistēmā ir saistīts ar nacionālās tiesību sistēmas unifikāciju ar Eiropas Savienības tiesību normām, kā arī ar ārvalstu pozitīvās prakses pārņemšanas iespējām. Jāatzīst, ka kultūrvēsturisku tradīciju trūkums korporatīvās pārvaldības jomā Latvijā nopietni bremsē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta attīstību.

2. Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas pamatnosacījumi komerciālo attiecību jomā

2.1. Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismi un to regulējums

Korporatīvā pārvaldība ir principu un vadlīniju kopums, kas ir nepieciešams kapitālsabiedrības darbības organizācijai un tās funkcionēšanas uzlabošanai (Reinholde, Misāne, Vintiša, 2020). Korporatīvā pārvaldība lielākā mērā ir saistīta ar kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas problēmu risināšanu, tāpēc, analizējot korporatīvās pārvaldības saturu, neizbēgami jāsaskaras ar virkni prasību, kas nosaka kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas pamatnosacījumus.

Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms. Ar kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu autors saprot secīgu valdes pārvaldības procesa elementu kopumu, kas ir nepieciešams, lai tiesību subjekti – valdes locekļi varētu piedalīties kapitālsabiedrības valdes lēmumu pieņemšanas procesā, vienojoties ar pārējiem valdes locekļiem par kapitālsabiedrībai maksimāli efektīviem un izdevīgiem lēmumiem. Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms ir nepieciešams, lai kapitālsabiedrības valde varētu ātrāk pieņemt efektīvus un izdevīgus lēmumus, kas izriet no valdes kompetences.

Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms, atšķirībā no tradicionālā vadības darba organizācijas mehānisma valsts un pašvaldību institūcijās, satur īpašus nosacījumus, kas izriet no pienākuma pēc iespējas vairāk ņemt vērā kapitālsabiedrības un tās akcionāru intereses (Tran, Turkiela, 2020). Piemēram, Amerikas Savienoto Valstu Likumu Kodeksa 15.panta piecpadsmitās daļas 2.punkts, [714.g.] sadaļa (U.S. Code, 30.07.1947. Act of Congress) nosaka, ka kapitālsabiedrības valde nav tiesīga ar savām darbībām kaitēt vadītās kapitālsabiedrības interesēm.

Augstāk minētie apsvērumi izraisa nepieciešamību veidot kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu, balstoties uz taisnīguma, atklātības, samērīguma, vienlīdzības, nediskriminācijas, objektivitātes un citiem efektīvas korporatīvas pārvaldības pamatprincipiem. Klasiskās kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas procedūras, kas ir paredzētas šādos normatīvajos aktos:

- 1) 2011.gada 5.aprīļa Eiropas Komisijas Zaļā Grāmata, ES korporatīvās vadības satvars (COM(2011)164);
- 2) 2017.gada 17.maija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2017/828, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu;
- 3) 2013.gada 26.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES „Par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK”;
- 4) 2007.gada 11.jūlija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2007/36/EK „Par biržu sarakstos iekļautu sabiedrību akcionāru konkrētu tiesību izmantošanu”;
- 5) 2006.gada 14.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/46/EK, ar ko groza Padomes Direktīvas 78/660/EEK attiecībā uz noteiktu veidu sabiedrību gada pārskatiem, 83/349/EEK attiecībā uz konsolidētajiem pārskatiem, 86/635/EEK par banku un citu finanšu iestāžu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem un 91/674/EEK par apdrošināšanas uzņēmumu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem;

- 6) 2004.gada 15.decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/109/EK „Par atklātības prasību saskaņošanu attiecībā uz informāciju par emitentiem, kuru vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū, un par grozījumiem Direktīvā 2001/34/EK”;
- 7) 2004.gada 21.aprīļa Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem;
- 8) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principi;
- 9) 2004.gada 14.decembra Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko veicina atbilstošu režīmu biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzībai (2004/913/EK);
- 10) 2005.gada 15.februāra Eiropas Komisijas Ieteikums par biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un (direktoru) padomes komiteju lomu (2005/162/EK);
- 11) 2009.gada 30.aprīļa Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko papildina Ieteikumus 2004/913/EK un 2005/162/EK attiecībā uz biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzību (2009/385/EK);
- 12) Eiropas Parlamenta 2015.gada 8.jūlijā pieņemtie grozījumi priekšlikumā Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu un Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz paziņojuma par korporatīvo pārvaldību dažiem elementiem (COM(2014)0213–C7-0147/2014–2014/0121(COD));
- 13) 2010.gada 6.februāra Eiropas Komisijas Ziņojums par to, kā ES dalībvalstīs piemēro Komisijas Ieteikumu 2009/384/EK par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē (2009.gada ieteikums par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē) (COM(2010)286));

paredz vismaz šādu principu ievērošanu: (1) vienlīdzīgas un taisnīgas attieksmes princips; (2) vienkāršošanas princips; (3) atklātuma princips; (4) paātrinājuma princips; (5) konfidencialitātes princips; (6) brīvības princips; (7) autonomijas (neatkarības) princips.

Vispārējā novērtējumā augstāk minēto vispārējo efektīvas korporatīvas pārvaldības principu kopums ir kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma galvenais pamats. Piemēram, kapitālsabiedrības valdes locekļi, piedaloties valdes sēdē un vienojoties par konkrēta lēmuma pieņemšanas nosacījumiem ar pārējiem valdes locekļiem, ir tiesīgas prasīt no sēdes protokolētāja, lai valdes sēdes protokola saturs paliktu konfidenciāls. Minētais lūgums var tikt neievērots, ja valdes sēdes reglamentā, kuru iepriekš apstiprināja kapitālsabiedrības valde, ir noteikts, ka valdes sēžu protokoli ir pieejami publiski. Nenoliedzot valsts un pašvaldību iestāžu vadības efektivitāti, ir jāatzīst, ka kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms ir ātrāks un efektīvāks.

Procesa elementu kopumu, kas ir nepieciešams kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma norisei, nosacīti var iedalīt trijās grupās: darbības līdz kapitālsabiedrības valdes sēdei; kapitālsabiedrības valdes sēdes īstenošana; darbības pēc kapitālsabiedrības valdes sēdes.

Pirmā grupa ietver sevī tādus procesus kā lēmuma pieņemšana par nepieciešamību sasaukt valdes sēdi; kapitālsabiedrības valdes informēšana par valdes sēdi; kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātu analīze; lēmuma projekta sagatavošana; lēmuma projekta saskaņošana ar pārējiem valdes locekļiem; valdes locekļu viedokļu apkopošana par lēmuma projektu; trešo personu informēšana par valdes sēdes laiku, trešo personu informēšana par nepieciešamību piedalīties valdes sēdē (ja tas ir nepieciešams); dokumentu pieejamības nodrošināšana valdes locekļiem, ja dokumenti

nepieciešami lēmuma projektā ietvertā jautājuma izskatīšanai; paskaidrojošo atbilžu sagatavošana un sniegšana uz kapitālsabiedrības valdes un trešo personu (ja tādi tikuši uzaicināti uz valdes sēdi) jautājumiem; kapitālsabiedrības valdes locekļu un trešo personu (ja tādi tikuši uzaicināti uz valdes sēdi) viedokļa noskaidrošana par iespēju piedalīties valdes sēdē; kapitālsabiedrības valdes locekļu un trešo personu (ja tādi tikuši uzaicināti uz valdes sēdi) pieteikto lūgumu apkopojums.

Otrā grupa iekļauj sevī darbības, kas ir saistītas ar kapitālsabiedrības valdes sēdes norises procesa īstenošanu, lēmuma projekta izskatīšanu un lēmuma pieņemšanu, kapitālsabiedrības valdes locekļu un trešo personu (ja tādi tikuši uzaicināti uz valdes sēdi) aktivitātēm valdes sēdes norises laikā, valdes sēdes vadītāja izmantotām tehnikām un metodēm, vadot valdes sēdi, valdes sēdes norises procesa noformējumu. Otrajā grupā tiek iekļautas arī kapitālsabiedrības valdes locekļu darbības, veicot valdes sēdes laikā pieņemto lēmumu faktisko izpildi, uzsverot, ka izpildītie lēmumi nevar atšķirties no valdes sēdes laikā pieņemtajiem. Savukārt trešā grupā, kas seko valdes sēdes norisei, iekļauj sevī valdes sēdes laikā pieņemto lēmumu administrēšanas un izpildes kontroles pasākumus.

Valdes sēdes norises process var atšķirties gan pēc trešo personu (ja tādi tikuši uzaicināti uz valdes sēdi) honorāra cenas (ja tas tika pieprasīts), gan pēc valdes sēdes norises ilguma, gan pēc iesaistīto subjektu loka, gan arī pēc citiem kritērijiem. Valdes sēdē pieaicinātās trešās personas honorāra lielums nevar būt par galveno nosacījumu minētās personas pieaicināšanai piedalīties valdes sēdē (Merendino, Dibb, Meadows, Quinn, Wilson, Simkin, Canhotoc, 2018). Valdes sēdes galvenais mērķis ir pieņemt maksimāli izdevīgu un efektīvu lēmumu attiecībā uz pārvaldītu kapitālsabiedrību neatkarīgi no cenas, kura varētu tikt samaksāta par trešās personas dalību valdes sēdē. Protams, cenai par trešās personas dalību valdes sēdē jābūt samērīgai ar pieņemamā lēmuma vērtību, jo pretējā gadījumā valdes sēdē pieņemtais lēmums nesniedz nekādu ekonomisko piensumu un nepadara par lētāku un efektīvāku kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu salīdzinājumā ar valsts un pašvaldību pārvaldību.

Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma regulējums. Ņemot vērā kapitālsabiedrību korporatīvās pārvaldības formu daudzveidību, kas norāda uz grūtībām kapitālsabiedrību valdes darba organizācijas mehānisma regulējuma klasifikācijā, autors veica valdes darba organizācijas mehānisma tiesiskā regulējuma izpēti.

Visām darbībām kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma ietvaros ir jābūt likumīgām, proti, tām ir jāatbilst normatīvajā regulējumā noteiktajiem mērķiem un kārtībai. Normatīvajā regulējumā nosaka arī kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma pamatprincipus un iespējamus procesa veidus. Ņemot vērā kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu daudzveidību atkarībā no risināmo problēmu loka (saimnieciskie jautājumi, personāla jautājumi, finanšu jautājumi u.t.t), nevar uzskatīt, ka tas ir tiesiski viennozīmīgi noregulēts jeb unificēts visām iespējamām situācijām.

Eiropas Savienībā kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms tiek reglamentēts trijos likumdošanas līmeņos: starptautiskajā līmenī, Savienības līmenī un nacionālajā līmenī.

Starptautiskajā līmenī Eiropas Savienībā ir spēkā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principi (Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības principi, 2020). Principu galvenais mērķis ir uzlabot korporatīvo pārvaldību kapitālsabiedrībās.

Principu VI.nodaļa, kas ir veltīta kapitālsabiedrības valdes un padomes pienākumiem, nosaka kopumā 7 (A-G) pienākumus. Pienākumam „D” ir 8 principi, pienākumam „E” ir 4 principi.

Kopumā Korporatīvās pārvaldības principos ietvertie valdes (padomes) pienākumi izskatās šādi:

A) Valdes (padomes) locekļiem jādarbojas kapitālsabiedrības un akcionāru interesēs, esot pilnībā informētiem, godprātīgi, ar pienācīgu uzcītību un rūpību;

B) Ja valdes (padomes) lēmumiem uz dažādām akcionāru grupām var būt atšķirīga ietekme, valdei (padomei) jāizturas taisnīgi pret visiem akcionāriem;

C) Valdei (padomei) jāievēro augsti ētikas standarti. Tai jāņem vērā akcionāru intereses;

D) Valdei (padomei) jāpilda noteiktas pamatfunkcijas, tai skaitā:

1) Korporatīvās stratēģijas pārskatīšana un vadīšana, nozīmīgākie rīcības plāni, risku vadības politika un kārtība, ikgadējie budžeti un biznesa plāni; mērķu noteikšana darbības rādītājiem; to ieviešanas un kapitālsabiedrības darbības rādītāju uzraudzība; nozīmīgāko kapitālizdevumu, iegādes un pārdošanas darījumu pārraudzība;

2) Kapitālsabiedrības pārvaldības uzraudzība un, ja nepieciešams, izmaiņu veikšana;

3) Vadošo darbinieku izraudzīšana, atalgošana, uzraudzība un, ja nepieciešams, nomaiņa; pēctecības plānošanas pārraudzība;

4) Vadošo darbinieku un valdes (padomes) atlīdzības saskaņošana ar kapitālsabiedrības un tās akcionāru ilgtermiņa interesēm;

5) Nodrošināt oficiālu un caurskatāmu valdes (padomes) locekļu izvirzīšanas un ievēlēšanas procesu;

6) Vadības, valdes (padomes) locekļu un akcionāru potenciālo interešu konfliktu uzraudzība un vadība, tai skaitā kapitālsabiedrības līdzekļu ļaunprātīga izmantošana un ļaunprātīga saistīto pušu darījumu izmantošana;

7) Nodrošināt kapitālsabiedrības grāmatvedības un finanšu pārskatu sniegšanas sistēmu godīgumu, tai skaitā neatkarīgu revīziju, kā arī nodrošināt, lai būtu izveidotas pienācīgas kontroles sistēmas, īpaši risku vadības, finanšu un saimnieciskās darbības kontroles sistēmas, kā arī likumu un attiecīgo standartu ievērošana;

8) Informācijas atklāšanas un komunikāciju procesa pārraudzība;

E) Valdei (padomei) kapitālsabiedrības lietās jābūt spējīgai spriest objektīvi un neatkarīgi:

1) Ja uzdevums varētu nozīmēt potenciālu interešu konfliktu, valdēm (padomēm) būtu jāapsver, vai nebūtu jānozīmē pietiekams skaits valdes (padomes) locekļu, kas spējīgi pieņemt neatkarīgu spriedumu. Šādi pamatpienākumi ir, piemēram, nodrošināt finanšu un nefinanšu pārskatu godīgumu, izskatīt saistīto pušu darījumus, izvirzīt valdes (padomes) locekļus un vadošos darbiniekus, noteikt valdes (padomes) atalgojumu;

2) Valdēm (padomēm) būtu jāapsver, vai nebūtu jāizveido specializētas komitejas, kas visai valdei (padomei) palīdzētu pildīt tās funkcijas, īpaši attiecībā uz revīziju, un atkarībā no kapitālsabiedrības lieluma un riska profila arī attiecībā uz risku pārvaldību un atalgojumu. Ja ir izveidotas valdes (padomes) komitejas, valdei (padomei) precīzi jādefinē un jāpublisko to pilnvaras, sastāvs un darbības nolikums;

3) Valdes (padomes) locekļiem jābūt iespējai pietiekamā mērā veltīt laiku savu pienākumu pildīšanai;

4) Valdēm (padomēm) regulāri jāveic sava darba novērtēšana, lai izvērtētu darba rezultātus un secinātu, vai tām ir nepieciešams pieredzes un kompetenču apvienojums;

F) Lai pildītu savus pienākumus, valdes (padomes) locekļiem jābūt pieejamai precīzai, atbilstoši un savlaicīgai informācijai;

G) Ja darbinieku pārstāvība valdē (padomē) ir obligāta prasība, jāizstrādā mehānismi, lai darbinieku pārstāvjiem atvieglotu piekļuvi informācijai un nodrošinātu apmācības, lai viņi savu pārstāvību izmantotu efektīvi un dotu ieguldījumu valdes (padomes) prasmju, informētības un neatkarības uzlabošanā.

Starptautiskajā līmenī Eiropas Savienībā funkcionējošo OECD Korporatīvās pārvaldības principu mērķis ir veicināt korporatīvās pārvaldības sistēmas darbību valsts (pašvaldības) un privātajās kapitālsabiedrībās. Par pakārtoto mērķi var uzskatīt vispārējo principu noteikšanu, kas ir vispārobligāti, nosakot kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu.

Savienības līmenī Eiropas Savienība ir izveidojusi vienotu normatīvo aktu sistēmu, kuras prasības dalībvalstīm ir jāievēro nacionālajā līmenī. Savienības līmenī Eiropas Savienībā kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu regulē šādi normatīvie akti:

1) 2011.gada 5.aprīļa Eiropas Komisijas Zaļā Grāmata, ES korporatīvās vadības satvars (COM(2011)164);

2) 2017.gada 17.maija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2017/828, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu;

3) 2013.gada 26.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2013/34/ES „Par noteiktu veidu uzņēmumu gada finanšu pārskatiem, konsolidētajiem finanšu pārskatiem un saistītiem ziņojumiem, ar ko groza Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2006/43/EK un atceļ Padomes Direktīvas 78/660/EEK un 83/349/EEK”;

4) 2007.gada 11.jūlija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2007/36/EK „Par biržu sarakstos iekļautu sabiedrību akcionāru konkrētu tiesību izmantošanu”;

5) 2006.gada 14.jūnija Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/46/EK, ar ko groza Padomes Direktīvas 78/660/EEK attiecībā uz noteiktu veidu sabiedrību gada pārskatiem, 83/349/EEK attiecībā uz konsolidētajiem pārskatiem, 86/635/EEK par banku un citu finanšu iestāžu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem un 91/674/EEK par apdrošināšanas uzņēmumu gada pārskatiem un konsolidētajiem pārskatiem;

6) 2004.gada 15.decembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/109/EK „Par atklātības prasību saskaņošanu attiecībā uz informāciju par emitentiem, kuru vērtspapīrus atļauts tirgot regulētā tirgū, un par grozījumiem Direktīvā 2001/34/EK”;

7) 2004.gada 21.aprīļa Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/25/EK par pārņemšanas piedāvājumiem;

8) 2004.gada 14.decembra Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko veicina atbilstošu režīmu biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzībai (2004/913/EK);

9) 2005.gada 15.februāra Eiropas Komisijas Ieteikums par biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru bez izpildpilnvarām vai padomes locekļu un (direktoru) padomes komiteju lomām (2005/162/EK);

10) 2009.gada 30.aprīļa Eiropas Komisijas Ieteikums, ar ko papildina Ieteikumus 2004/913/EK un 2005/162/EK attiecībā uz biržas sarakstā iekļautu sabiedrību direktoru atlīdzību (2009/385/EK);

11) Eiropas Parlamenta 2015.gada 8.jūlijā pieņemtie grozījumi priekšlikumā Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai, ar ko groza Direktīvu 2007/36/EK attiecībā uz akcionāru ilgtermiņa iesaistīšanas veicināšanu un Direktīvu 2013/34/ES attiecībā uz paziņojuma par korporatīvo pārvaldību dažiem elementiem (COM(2014)0213–C7-0147/2014–2014/0121(COD));

12) 2010.gada 6.februāra Eiropas Komisijas Ziņojums par to, kā ES dalībvalstīs piemēro Komisijas Ieteikumu 2009/384/EK par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē (2009.gada ieteikums par atlīdzības politiku finanšu pakalpojumu nozarē) (COM(2010)286).

Pie Savienības līmenī spēkā esošiem normatīvajiem aktiem var pieskaitīt arī 2010.gada 11.novembra Eiropas Savienības tiesas Otrās tiesu palātas spriedumu lietā C232/09 „Dita Danosa pret LKB Līzings SIA”, kurā ir izvērtētas kapitālsabiedrības valdes tiesības uz sociālajām garantijām. Neskatoties uz to, ka prasītāja statusā uzstājās Latvijas Republikas pilsoņe D. Danosa, tiesas veiktais kapitālsabiedrības valdes sociālo garantiju izvērtējums attiecas uz pārējo Eiropas Savienības valstu tiesību sistēmām.

Kā redzams, Eiropas Savienības līmenī kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms ir vairāk normatīvizēts, paredzot atsevišķu regulējumu dažādām mehānisma izpausmes formām. Visi šie starptautiskie normatīvie akti ne tikai nosaka kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma piemērošanas nosacījumus, bet arī mudina dalībvalstis pilnveidot šāda korporatīvās pārvaldības institūta piemērošanu, uzlabojot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus. Šī koncepcija loģiski determinē kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma izmantošanas paplašināšanu un tās nemītīgu pilnveidošanu. No šā viedokļa loģiski būtu korporatīvajā pārvaldībā paplašināt kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma pilnveidošanas iespējas, paredzot iespējas arī ieviest progresīvus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas mehānismus.

Ņemot vērā katras ES dalībvalsts politiku, nacionālajā līmenī notiek starptautisko tiesību aktu konkretizācija nacionālajā tiesību sistēmā. Piemēram, Lietuvā, tiesību normas, kas regulē kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu, ir apkopotas 2000.gadā pieņemtajā Civilkodeksā (Civil code of the Republic of Lithuania, 18.07.2000. Parliament of Lithuania) (VII.sadaļa. Juridisko personu institūcijas), Kompāniju likumā (Republic of Lithuania Law on Companies, 13.07.2000. Parliament of Lithuania) (V.sadaļa. Kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas), likumā „Par Komerčiālo Arbitrāžu Lietuvas Republikā” (Republic of Lithuania Law on Commercial Arbitration of the Republic of Lithuania, 12.12.2012. Parliament of Lithuania) (I.nodaļa. Galvenie pamatnosacījumi), Civilprocesa kodeksā (123.pants. Piegādes procedūra) (Code of Civil Procedure of the Republic of Lithuania, 28.02.2002. Parliament of Lithuania).

Organizējot kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu Latvijas Republikā, ir jāņem vērā šādi tiesību avoti:

1. Latvijas Republikas normatīvie akti, kuriem ir likuma spēks;
2. Latvijas Republikas normatīvie akti, kuriem ir Ministru kabineta noteikumu statuss;
3. Eiropas Savienības direktīvas un regulas; vispārīgie tiesību principi;
4. Latvijas Republikai saistošie tiesību akti (starptautiskie nolīgumi, Eiropas Komisijas lēmumi un paziņojumi; Eiropas Padomes Ministru Komitejas Rekomendācijas; ANO normatīvie akti u.c.);
5. Eiropas Kopienas tiesas spriedumi, Pārresoru koordinācijas centra vadlīnijas un pārskati.

Salīdzinājumam - Igaunijas Republikā ar kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma regulēšanas jomu ir saistīti šādi nacionālā līmeņa normatīvie akti: Komerckodekss (Commercial Code of Estonia, 01.07.2017. Parliament of Estonia), Civilprocesa kodekss (Code of Civil Procedure of Estonia, 28.10.2013. Parliament of Estonia), Civilkodekss (Civil Code Act of Estonia, 05.04.2011. Parliament of Estonia).

Atkarībā no katras atsevišķas valsts vēsturiskās un praktiskās pieredzes, kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu regulējošie normatīvie akti var saturēt normas, kas ir paredzētas specifisku, šajā valstī aktuālu problēmu novēršanai vai risināšanai. Vienlaikus visām valstīm būtu nepieciešams pievērst uzmanību šī normatīvo aktu masīva tiesiskā regulējuma pilnveidošanai, empīriskajā līmenī noskaidrojot, vai kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms ir spējīgs veicināt efektīvu kapitālsabiedrību pārvaldību.

Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma teorētiskie un metodoloģiskie pamati. Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma jēdzienu autors apskata no šādām pozīcijām: teorētiskā bāze (postulāti, aksiomas); teorijas loģika; empīriskā bāze (fakti, novērojumi, eksperimenti); secinājumi un to pierādījumi.

Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma izmantošanas metodoloģiskie pamati ietver sevī pasākumu kopumu, kas izpaužas metodiskās palīdzības un konsultāciju formā, mācību (semināru) organizēšanā kapitālsabiedrību valdes locekļiem, kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma organizēšanas ieteikumu, skaidrojumu un vadlīniju izstrādē, esošo normatīvo aktu piemērošanas analīzē un ieteikumu izstrādē normatīvo aktu pilnveidošanai, jaunu normatīvo aktu izstrādē, ārvalstu kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma funkcionēšanas izpētē un analīzē, kā arī citos pasākumos.

Saskaņā ar Ministru kabineta 19.10.2011. noteikumu Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums” 4.5.¹ un 4.5.² punktu, Pārresoru koordinācijas centra uzdevumos ietilpst pienākums izstrādāt valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu efektīvas pārvaldības vadlīnijas un nodrošināt aktuālas informācijas publiskošanu par valsts kapitālsabiedrībām un valsts izšķirošajā ietekmē esošajām kapitālsabiedrībām; pienākums sagatavot ikgadējo publiska pārskata sagatavošanu par valsts kapitālsabiedrībām un valsts kapitāla daļām; sniegt atzinumus, nodrošināt apmācības un konsultēt Ministru kabinetu, publiskas personas kapitāla daļu turētājus un kapitālsabiedrības par publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem.

Nemot vērā iepriekš minēto, var secināt, ka normatīvie akti nosaka institūciju, kas veido metodoloģisko pamatu kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma īstenošanai Latvijas Republikā. Neskatoties uz to, ka Pārresoru koordinācijas centrs savā darbībā pievērš uzmanību valsts kapitālsabiedrību valžu darba organizācijas mehānisma teorētisko un metodoloģisko pamatu izstrādei, centram ir zināma ietekme attiecībā uz privāto kapitālsabiedrību valdes darba organizācijas mehānismu (Stafecka, 2017). Turklāt Pārresoru koordinācijas centrs ir valsts institūcija, kas ir apveltīta ar likumdošanas iniciatīvas pilnvarām. Sakarā ar to, ka Ministru kabineta 19.10.2011. noteikumi Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums” tās spēkā esošajā redakcijā, kurā ir paredzēti iepriekš minētie Pārresoru koordinācijas centra uzdevumi, stājās spēkā relatīvi nesen (28.05.2015.), autors nevar novērtēt minētās institūcijas ieguldījumu kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma teorijas un metodoloģiski lietderīgu ieteikumu izstrādē. Sakarā ar to var secināt, ka kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma teorētisko un praktisko pamatu izstrāde Latvijas Republikā ir tikai sākuma stadijā. Minētais norāda uz kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma teorētisko un praktisko atziņu lielu attīstības potenciālu.

2.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa tipoloģizācija un kapitālsabiedrības valdes klasifikācija komerciālo attiecību organizācijas jomā

2.2.1. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa tipoloģizācija

Tipoloģizācija ir priekšmetu vai parādību klasifikācija pēc noteiktām kopējām (tipiskām) pazīmēm (Sandu, 2016). Ar tipoloģizācijas palīdzību ir iespējams noskaidrot zinātnisko patiesību, kas ļauj identificēt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipus. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizāciju ir nepieciešams noformulēt, lai noteiktu iespējamās pieejas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas izmantošanas veicināšanai komerciālo attiecību organizācijas jomā. Ar mērķi izpētīt teorētiskās atziņas, kas ir saistītas ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizāciju, autors ir apkopojis ievērojamāko zinātnieku un pētnieku viedokļus. Zinātniskās literatūras analīze ļauj secināt, ka pastāv dažādas pieejas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācijas noteikšanai.

Pētnieks Dž. Barlovs (*J. Barlow*) izdala vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipus:

- vienkāršotā izvērtēšana, kad kapitālsabiedrības pilnvarotās personas izmanto vairākas metodes ar mērķi noteikt katra kapitālsabiedrības valdes locekļa individuālos darba rezultātus;
- vērtējošā izvērtēšana, kad kapitālsabiedrības pilnvarotā persona ir iesaistīta valdes darba izvērtēšanas procesa kontrolē, pilnvarotā persona piedāvā kapitālsabiedrības valdes locekļiem darba izvērtēšanas variantus un aktīvi izsaka savu viedokli par darba izvērtēšanas procesa būtību;
- pārveidojošā izvērtēšana, kur centrālais elements ir kapitālsabiedrības valdes atbalstīšana ar mērķi mudināt tās līdzsadarboties ar kapitālsabiedrības pilnvarotu personu, kas veic kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu;
- aprakstošā izvērtēšana, kas secina, ka kapitālsabiedrības valde un kapitālsabiedrības pilnvarotā persona, kas veic kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, uztver izvērtēšanas procesu atšķirīgi, tāpēc viņu galvenais mērķis ir vienoties par kopīgu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas metodoloģiju, kura ir saprotama visām iesaistītajām pusēm;
- pateicības izvērtēšana, kas uztver kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu kā konsensusa panākšanu starp kapitālsabiedrības valdi un kapitālsabiedrības pilnvarotu personu, kas veic kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, izmantojot anketēšanas metodes (Barlow, 2020).

Dž. Kils (*G. Kiel*) un Dž. Beks (*J. Beck*) iedala kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu sekojošās grupās:

- ietekmējošā izvērtēšana;
- pašizvērtēšana;
- apspriedes izvērtēšana.

Ietekmējošā izvērtēšana tiek izmantota vispārējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā, kad kapitālsabiedrības pilnvarotā persona, kas veic izvērtēšanu, komunicē ar kapitālsabiedrības valdes locekļiem, darba ņēmējiem, akcionāriem un kapitālsabiedrības sadarbības partneriem, ziņojot par minēto personu viedokli (atbildēm) par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai svarīgiem apstākļiem.

Pašizvērtēšana piešķir iespējas kapitālsabiedrības valdei pašai izvērtēt darba rezultātus, kas izpaužas kā kapitālsabiedrības akcionāru vai padomes apstiprinātā

izvērtējuma veikšana (pēc apstiprinātās metodoloģijas) un atskaites sagatavošana, prezentējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma rezultātus.

Apspriedes izvērtēšana, kas lielāku uzsvāru liek uz komunikācijas uzlabošanu starp kapitālsabiedrības valdi un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu veicošām personām, norāda uz izvērtēšanas procesa priekšrocībām, kad tas norisinās brīvā atmosfērā (Kiel, Beck, 2006).

Starptautiskās auditoru kompānijas „Deloitte” vecākā direktora A. Guptes (A. Gupte) un S. Paranjapes (S. Paranjape) veiktajā pētījumā “Kapitālsabiedrības valžu un direktoru darbības novērtēšana” (“*Performance Evaluation of Boards and Directors*”) (Gupte, Paranjape, 2020), kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums ir tipoloģizēts divās grupās:

1) brīvā, privātā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kas eksistē un tiek izmantota konkrētas kapitālsabiedrības iekšienē;

2) ar normatīvo aktu prasību izpildi saistītā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kas tiek izmantota valsts pieņemto normatīvo aktu ietvaros, parasti pēc kapitālsabiedrību darbu kontrolējošo valsts institūciju iniciatīvas un tās rezultātam ir juridiski saistoša daba.

Pētnieces T. Ļitviņenko (Т. А. Литвиненко) un N. Lukašina (Н. В. Лукашина) grāmatā “Organizācijas darbības efektivitātes analīze uz SIA „Davids” piemēra” (“*Анализ эффективности деятельности организации на примере ООО „Давид*”) (Литвиненко, Лукашина, 2016), tipoloģizējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu Krievijā, izdala šādus izvērtējuma tipus:

1) klasiskā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kas sākas no izvērtēšanas metodoloģijas noteikšanas un atbildīgās personas, kas veiks kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu, apstiprināšanas un beidzas ar izvērtējuma rezultātu ziņošanu kapitālsabiedrības kompetentām personām un institūcijām;

2) sistēmiskā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kas nozīmē, ka persona vai institūcija, kas organizē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, vienlaikus ir kompetenta pieņemt kapitālsabiedrības valdei saistošus lēmumus, kas balstās uz izvērtējuma rezultātiem;

3) profesionālā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kad izvērtēšanas funkcijas pilda persona vai institūcija, kas ir specializējas uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizāciju;

4) kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana pēc pārrunu metodēm, kas nozīmē, ka kapitālsabiedrības pilnvarotā persona organizē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma procesu, rīkojot pārrunas un diskusijas.

V. Kovaļovs (В. В. Ковалев) kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums:

1) ievirzes izvērtēšana, kas izvirza par mērķi noteikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma metodes un izvērtējuma robežas;

2) procesuālā izvērtēšana, kuras mērķis ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pamatnoteikumu noteikšana un izvērtēšanas procesa īstenošanas veicināšana;

3) kvantitatīvā izvērtēšana, kuras mērķis ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošana, ņemot par pamatu kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātus;

4) lēmumu pieņemšanu veicinošā izvērtēšana, kuras mērķis ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošana ar mērķi palīdzēt kapitālsabiedrības kompetentām personām vienoties par kapitālsabiedrības valdei saistošo lēmumu pieņemšanu (Ковалев, 2013).

I. Mazurova (*И. И. Мазурова*) grāmatā „Uzņēmuma darbības efektivitātes analīze: mācību līdzeklis” (*„Анализ эффективности деятельности предприятия: учебное пособие”*) runā par tādiem kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tiem, kā:

1) izvērtēšana ar sekretāra starpniecību, kas izpaužas kapitālsabiedrības pilnvarotās amatpersonas - sekretāra darbībās, vadot un organizējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu;

2) izvērtēšana – konsultēšana, kad kapitālsabiedrības pilnvarotā persona, kas veic kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, aktīvi komunicē un konsultē kapitālsabiedrības valdi par visām izvērtēšanas detaļām;

3) strukturētā izvērtēšana, kad kapitālsabiedrības pilnvarotā persona, kas veic kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, strādā ar katru kapitālsabiedrības valdes locekli atsevišķi (Mazurova, 2013).

Jāatzīmē, ka lielākā daļa autoru labākajā gadījumā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācijai izmanto vienu kritēriju, savukārt lielas daļas autoru iedalījumam vispār nepiemīt sistēmiskums, jo tā autors mehāniski saliek vienā virknē dažādus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipus, necenšoties tos vispār sistematizēt pēc noteiktiem kritērijiem.

Loģiski klasificējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas veidus, ir svarīgi noteikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācijas kritērijus.

Klasificējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu *pēc kapitālsabiedrības veida*, ir iespējams šāds iedalījums:

- 1) kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana privātajās kapitālsabiedrībās;
- 2) kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana publiskajās kapitālsabiedrībās.

Klasificējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu *pēc tās izmantošanas noteikšanas normatīvajos aktos*, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iedalījums sekojošs:

- 1) privātā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kas tiek īstenota pamatojoties uz kapitālsabiedrības kompetento personu vai institūcijas izstrādāto metodoloģiju un,
- 2) publiskā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana, kuras izmantošanas nosacījumi un izmantošanas sekas ir paredzētas normatīvajos aktos.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas aspektā, *atkarībā no tās īstenošanas laika*, izvērtēšanu var iedalīt:

- kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana līdz izvērtēšanas procesa iniciēšanai;
- kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana pēc izvērtēšanas procesa iniciēšanas.

Autora ieskatā, analizējot *kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas izmantošanas līmeni*, var identificēt:

- privāto kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu (izmanto privāto kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanai);
- publisko kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu (izmanto publisko un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanai);
- politisko kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu (izmanto publisko un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanai, ja minētā procesa iniciators ir politiskā amatpersona). Kā piemēru politiskai kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai var minēt Rīgas domes priekšsēdētāja Nila Ušakova rīcību 2018.gada decembrī (Atstādina “Rīgas satiksmes” vadītāju Bemhenu, 2018), atstādinot no AS „Rīgas satiksme” valdes priekšsēdētāja amata Leonu Bemhenu, saistībā ar informāciju par kriminālprocesa uzsākšanu pret viņu.

Ja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu klasificē *pēc izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu savstarpējo attiecību vienotības* viedokļa, tad jāizdala gadījumi, kad kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas uzsākšana notiek:

- 1) pēc kapitālsabiedrības valdes iniciatīvas;
- 2) pēc kapitālsabiedrības padomes iniciatīvas;
- 3) pēc kapitālsabiedrības akcionāru iniciatīvas;
- 4) pēc trešās neitrālās puses (t.sk. valsts iestādes) iniciatīvas;
- 5) pēc visu iesaistīto pušu iniciatīvas.

Autora ieskatā, visvairāk varētu būt izplatīta kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas izmantošana pēc visu iesaistīto pušu iniciatīvas. Tas ļauj pusēm nepastarpināti vienoties par izvērtēšanas procesa metodoloģiju, vēlāk izvēloties pilnvarotu personu, kas veiks kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu. Vienlaikus, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas uzsākšanai pēc visu iesaistīto pušu iniciatīvas ir arī trūkumi: iespēja vienai izvērtēšanas procesa pusei (parasti kapitālsabiedrības pilnvarotajai personai, kas veic izvērtēšanu) būt pakļautai citas puses interesēm, rezultātā, pakļaujot kapitālsabiedrības valdes darba efektivitātes izvērtēšanas procesu šīs puses vēlmēm.

Autors piedāvā ieviest vēl arī tādu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas klasifikācijas kritēriju kā izvērtēšanas *sistēmiskais līmenis*. Pamatojoties uz šo kritēriju, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process var:

1) pastāvēt ārpus valsts normatīvā regulējuma rāmjiem kā fakultatīvs un no valsts puses neatzīts process;

2) institucionālā izvērtēšana, kas tiek piemērota tikai pamatojoties uz valstī spēkā esošām tiesību normām un kuras izmantošanas rezultātam ir saistošs raksturs;

3) jauktā izvērtēšana, kuras izmantošanas rezultātam ir saistošs raksturs tikai normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos (piemēram, ja kapitālsabiedrība ir publiskā un tās akcijas atrodas publiskā apgrozībā), bet citos gadījumos tās izmantošanas ierobežojumi (un izmantošanas rezultāti) vispār nav paredzēti.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācija saskaņā ar izvērtēšanu veicošās personas mērķi:

- 1) novērsošā izvērtēšana un,
- 2) pilnveidojošā izvērtēšana.

Novērsošā izvērtēšana ir domāta tādai kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai, kas var novērst kapitālsabiedrības valdes neefektīvu darbību. Pilnveidojošā izvērtēšana ir izmantojama tādos gadījumos, kad atbilstoši iepriekš veiktajai izvērtēšanai tika konstatēta kapitālsabiedrības valdes neefektīva darbība, līdz ar to veicot kapitālsabiedrības valdes jaunu darba izvērtējumu, valdei tiek dots signāls uzlabot sava darba rezultātus.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācija saskaņā ar kapitālsabiedrības padomes vai kapitālsabiedrības akcionāru mērķi:

- skaidrojošā izvērtēšana un,
- atlīdzināšanas izvērtēšana.

Skaidrojošā izvērtēšana ir paredzēta izpratnes radīšanai kapitālsabiedrības valdei par tās darbības izvērtēšanas metodoloģiju un darbības izvērtēšanas mērķiem. Atlīdzināšanas izvērtēšana ir izmantojama kapitālsabiedrības padomes vai kapitālsabiedrības akcionāru aizskarto interešu atjaunošanai kapitālsabiedrības valdes darbības dēļ.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācija saskaņā ar kapitālsabiedrības valdes mērķi:

- apspriešanas izvērtēšana;

- konsultējošā izvērtēšana;
- pašizvērtēšana.

Apspriešanas izvērtēšana dod iespēju kapitālsabiedrības valdei iesaistīties dialogā ar tās darba izvērtēšanu veicošām pusēm (pusi), fiksējot izvērtēšanas procesa gaitu un neiejaucoties izvērtēšanas rezultātu apkopšanā. Konsultējošajā izvērtēšanā kapitālsabiedrības valdes galvenais mērķis ir nodibināt dialogu ar izvērtēšanu veicošām pusēm (pusi), aktīvi iesaistoties sava darba izvērtēšanas metodoloģijas izstrādē un izvērtēšanas procesa praktiskajā realizācijā. Pašizvērtēšanā kapitālsabiedrības valdes galvenais mērķis ir izstrādāt un saskaņot ar kapitālsabiedrības padomi vai kapitālsabiedrības akcionāriem sava darba izvērtēšanas metodoloģiju un praktiski īstenot izvērtēšanas procesu, prezentējot tās rezultātus kapitālsabiedrības padomei un kapitālsabiedrības akcionāriem.

Taču konkrētajam pētījumam visnozīmīgākais ir iedalījums atkarībā no kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas juridiskajām sekām. Balstoties uz šo kritēriju, autors iniciē divus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas veidus komerciālo attiecību organizācijas jomā. Pirmais veids ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana bez juridiski saistošām sekām un otrs veids ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana ar juridiski saistošām sekām.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana bez juridiski saistošām sekām parasti tiek organizēta privātajās kapitālsabiedrībās, ir saistīta ar tādiem korporatīvās pārvaldības jautājumiem, par kuriem netiek ziņots kapitālsabiedrības padomei un akcionāriem. Dotajā gadījumā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas rezultāts kapitālsabiedrības padomei, kapitālsabiedrības akcionāriem, tāpat kā jebkurai citai trešajai personai, nav saistošs. Parasti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana bez juridiski saistošām sekām notiek pēc pašas kapitālsabiedrības valdes iniciatīvas.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana ar juridiski saistošām sekām notiek balstoties uz pašas kapitālsabiedrības izstrādātajiem noteikumiem vai pamatojoties uz ārējiem normatīvajiem aktiem. Šāds izvērtēšanas veids tiek praktizēts gan publiskajās, gan privātajās kapitālsabiedrībās. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana ar juridiski saistošām sekām tiek iniciēta no kapitālsabiedrības padomes vai kapitālsabiedrības akcionāru puses. Kapitālsabiedrības izstrādātie noteikumi vai spēkā esošie ārējie normatīvie akti paredz juridiskās sekas no kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas fakta. Valsts nosaka tās situācijās, kad kapitālsabiedrības akcionāriem un padomei ir tiesības iniciēt izvērtēšanas procesu. Parasti normatīvajos aktos ir noteikti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas kritēriji. Valsts definē arī prasības pret izvērtēšanu veicošām personām un institūcijām, kā arī nosaka prasības pret pašu izvērtēšanas procesu. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas ar juridiski saistošām sekām rezultāts korporatīvās pārvaldības jomā var būt kapitālsabiedrības valdes apbalvojums, valdes atsaukšana, valdes premēšana, valdes pilnvarojuma termiņa pagarinājums.

Tādā veidā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas galvenā jēga – veicināt kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu celšanu, atbrīvojoties no neefektīvi strādājošajiem valdes locekļiem, komerciālo attiecību organizācijas gadījumā – tiek transformēta. Īstenojot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, izvērtēšanas procesā iesaistītās puses pašas izvēlas tās metodoloģiju, kā arī nosaka sekas, kas iestājas kapitālsabiedrības valdei. Minēto seku izvēles pamatkritērijs ir kapitālsabiedrības pilnvarotās personas, kas veic izvērtēšanu, kapitālsabiedrības padomes un kapitālsabiedrības akcionāru subjektīvā izpratne par to, kas jādara kapitālsabiedrības valdei, lai celtu sava darba rezultātus. Rietumu zinātnieki apzīmē minēto jēdzienu ar terminu „Korporatīvā pārvaldība” („*Corporate governance*”). Tas ir

cieši saistīts ar darba rezultātu jēdzienu, jo korporatīvā pārvaldība var izpausties tikai tādās kapitālsabiedrībās, kurās notiek pastāvīga kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšana, nereti pēc pašas kapitālsabiedrības valdes iniciatīvas. Kapitālsabiedrības valdes motivācija pašai organizēt tās darba izvērtēšanas procesu var būt saistīta ar vēlmi maksimāli lietderīgi un efektīvi pārvaldīt tai uzticēto īpašumu.

2.2.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjektu noteikšanai, kuri organizē un veic izvērtēšanas procesu, ir neapšaubāma teorētiskā un praktiskā nozīme. Jautājumi, kas skar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjektu noteikšanu, bija un arī paliek daudzu pētnieku interešu redzeslokā (Kiel, Beck, 2006; Barlow, 2020; Gupte, Paranjape, 2020). Neskatoties uz lielu pētniecisko aktivitāti, kas skar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas jautājumus, izvērtēšanas subjektu viennozīmīga noteikšana zinātniskajā literatūrā nav sastopama.

Jādomā, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjekts ir cieši saistīts ar jēdzienu „darba izvērtēšana”, kas, savukārt, ir nodefinēta vairākos zinātniskajos informācijas avotos. Ņemot vērā to, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana ir iespējama vairākās korporatīvās pārvaldības jomās un dažādās tiesiskajās attiecībās, arī kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjekta izpratne var attiecīgi mainīties.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas obligātais subjekts komerciālo attiecību organizācijas jomā. Izvērtēšanas obligātais subjekts tas ir subjekts, bez kura dalības kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana nevar notikt. Tā ir kapitālsabiedrības pilnvarotā persona, kas izmanto kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu sava pārskata par kapitālsabiedrības valdes darba rezultātiem sagatavošanai. Persona var veikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu tikai tādā gadījumā, ja viņa ir ieguvusi kapitālsabiedrības akcionāru vai kapitālsabiedrības padomes pilnvarojumu minēto darbību veikšanai. No tā izriet, ka visas personas, kas ir pilnvarotas veikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, var būt par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas obligātajiem subjektiem komerciālo attiecību organizācijas jomā.

Atsevišķi pētnieki papildina šo sarakstu ar izvērtēšanas procesa sekretāru (Khaoula, Moez, 2019). Autora ieskatā, tāda pieeja ir atbalstāma tāpēc, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu ir nepieciešams dokumentāli fiksēt (Datta, Basui, Agarwal, 2020). Minētajai trešajai personai ir jāorganizē un jāprotokolē izvērtēšanas procesu. Sagatavotā izvērtēšanas procesa dokumentācija tiek izmantota turpmākajā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas rezultātu apspriedē un lēmumu pieņemšanā.

Loģiski, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process nevar notikt bez pašiem kapitālsabiedrības valdes locekļiem. Kapitālsabiedrības valde ir obligāts izvērtēšanas procesa subjekts.

Kapitālsabiedrības akcionāri un kapitālsabiedrības padome. Pētījums norāda uz to, ka pie kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjektiem komerciālo attiecību organizācijas jomā būtu jāpieskaita kapitālsabiedrības akcionārus un kapitālsabiedrības padomi (ja tāda ir izveidota). Tomēr diskutabls paliek jautājums par to, vai kapitālsabiedrības akcionāri un kapitālsabiedrības padome būtu pieskaitāmi pie kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas obligātajiem subjektiem. Kapitālsabiedrības akcionāru un kapitālsabiedrības padomes ieinteresētību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā akcentē vairāki pētnieki.

Piemēram, A. Džossens (*A. Josiassen*) un M. Beikera (*M. A. Baker*) norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana komerciālo attiecību organizācijas jomā kļūst iespējama, kad procesā piedalās valde, padome, akcionāri, kā arī kapitālsabiedrības pilnvarotā persona (Josiassen, Baker, 2019). Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process var noritēt arī bez kapitālsabiedrības padomes un kapitālsabiedrības akcionāru piedalīšanās, ja kapitālsabiedrībā ir izveidota patstāvīga institūcija, kas veic kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu. Minēto personu nosacīti var uzskatīt par iepriekš pieminētu kapitālsabiedrības pilnvarotu personu (ar speciālo pilnvarojumu), kuras pilnvarojums dotajā gadījumā ir atzīstams par ģenerālo pilnvarojumu.

L. Vu (*L. Woo*) un S. Peks (*S. Paek*), kas pētīja kapitālsabiedrības valdes atlīdzības politiku ēdināšanas uzņēmumos, uzskata, ka līdztekus kapitālsabiedrības kompetentai personai, kapitālsabiedrības padomei un kapitālsabiedrības akcionāriem, eksistē vēl viens subjekts, kas prezentē valsti. Minētais subjekts ir speciāli izveidota valsts institūcija, kas veic valstij piederošo kapitālsabiedrību darbības uzraudzību (Woo, Paek, 2019).

Valsts institūcijas darbībām ir diezgan liela loma kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā. Tomēr, pēc autora domām, valsts institūcija, kas veic valsts kapitālsabiedrību darbības uzraudzību, ir izvērtēšanas procesa fakultatīvais, neobligātais subjekts. Minētās valsts institūcijas kompetences attiecas tikai uz valstij piederošo kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas jautājumiem. Turklāt, izpētot termina „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana” etimoloģiju, var secināt, ka valsts institūcijas piedalīšanās izvērtēšanas procesā var būt tikai tad, ja valsts institūcija pilda kapitālsabiedrības pilnvarotās personas funkcijas. Atsevišķi valsts institūcijas, kas veic valsts kapitālsabiedrību darbības uzraudzību, juridiskajam statusam kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā izšķirošas nozīmes nebūs.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana komerciālo attiecību organizācijas jomā var tikt uzsākta pēc kapitālsabiedrības akcionāru vai kapitālsabiedrības padomes, kā arī pēc pašas kapitālsabiedrības valdes iniciatīvas, bez jebkādas ietekmes no pārējo subjektu puses. Autora ieskatā, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu lielākā mērā veicina izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu iekšējā motivācija, nevis iedarbība no ārpuses. Gadījumā, ja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process ir norisinājies pēc trešās puses iniciatīvas, tas būs tikai pamudinājums, katalizators, izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu gribas paātrinātājs, nevis minētās trešās puses iedarbības rezultāts. Ja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītās puses nevēlēsies uzsākt izvērtēšanu, tad nekāda trešā subjekta rīcība nepalīdzēs.

Nemot vērā to, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana var tikt realizēta tikai pēc kapitālsabiedrības akcionāru un kapitālsabiedrības padomes (ja tāda ir) iniciatīvas, minētie subjekti ir pieskaitāmi pie obligātiem kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjektiem.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas fakultatīvie subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā. Kopā ar valsts institūciju, kas veic valstij piederošo kapitālsabiedrību darbības uzraudzību, noteiktu vietu komerciālo attiecību organizācijas jomā ieņem arī sabiedrība. Piemēram, kapitālsabiedrības akcionāri, kapitālsabiedrības padome vai kapitālsabiedrības pilnvarotā persona uzsāk kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, rīkojoties sabiedrības ietekmē, kura visādi uzsver šāda procesa uzsākšanas nepieciešamību.

Uz sabiedrības lomu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā norāda vairāki pētnieki (Kiel, Beck, 2006; Barlow, 2020; Gupte, Paranjape, 2020). Piemēram, pētnieki A. Ovena (*A. L. Owen*) un D. Temesvari (*J. Temesvary*) norāda, ka sabiedrība

vienmēr veicina kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa veikšanu komerciālo attiecību organizācijas jomā (Owen, Temesvary, 2019).

Pēc autora domām, pie kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas fakultatīvajiem subjektiem var pieskaitīt arī tiesībsargājošas iestādes un vērtspapīru tirdzniecības institūcijas. Pirmie var stimulēt kapitālsabiedrības akcionārus, kapitālsabiedrības padomi vai kapitālsabiedrības pilnvarotās personas uzsākt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, nododot viņu rīcībā faktus par valdes prettiesisko rīcību. Savukārt vērtspapīru tirdzniecības institūcija var stimulēt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa uzsākšanu, balstoties uz kapitālsabiedrības akciju cenas kritumu. Minētais subjekts iegūst savas fakultatīvā subjekta kompetences tikai tādā gadījumā, ja kapitālsabiedrības akcijas atrodas publiskajā apgrozībā.

Lai veiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu komerciālo attiecību organizācijas jomā, valsts institūcijas, kas veic valstij piederošo kapitālsabiedrību darbības uzraudzību, sabiedrības, tiesībsargājošo iestāžu un vērtspapīru tirdzniecības institūcijas atbalsta izmantošana ir objektīvi pamatota. Tādējādi, minēto subjektu iekļaušana kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas fakultatīvo subjektu sastāvā ir pamatota un pareiza.

2.3. Komerciālo attiecību elementu identifikācija, kas dod pamatu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai

Pirms runāt par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu komerciālo attiecību organizācijas jomā, būtu nepieciešams izanalizēt komerciālo attiecību elementus, kuru esamība ļauj izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, un izprast šo elementu rašanās loģiku. Jāatzīmē, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu komerciālo attiecību organizācijas jomā pamatā rada visu iesaistīto pušu vēlme efektīvizēt kapitālsabiedrības darbu. Minētā iesaistīto pušu vēlme var būt balstīta uz pušu mantiskajām interesēm, kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu pilnveidošanas interesēm, kapitālsabiedrības valdes darba kontroles un uzraudzības dēļ (Kelly, 2018), kā arī citiem racionāliem apsvērumiem.

Komerciālo attiecību elementi. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana ir iespējama tikai tādā gadījumā, ja komerciālās attiecības atbilst noteiktajiem kritērijiem.

S. Kavako (*S. Cavaco*), P. Krifo (*P. Crifo*) un citi (Cavaco, Crifo, Rebérioux, Roudaut, 2017) norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai nepieciešams, lai komerciālajās attiecībās būtu skaidri identificēti darbības rezultāti, kas tiek sagaidīti no kapitālsabiedrības valdes, kā arī būtu iesaistīto pušu uzticība veiktajai izvērtēšanai.

R. Hughimstra (*R. Hooghiemstra*), N. Hermesa (*N. Hermes*) un citi (Hooghiemstra, Hermes, Oxelheim, Randøy, 2019) norāda uz nepieciešamību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā skaidri identificēt ne tikai no valdes sagaidāmos darba rezultātus, bet arī konstatēt valdes darbības neatbilstību sagaidāmiem darba rezultātiem.

M. Mutakins (*M. Muttakin*), A. Hans (*A. Khan*) un G. Tanevskis (*G. Tanewski*) norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu pilnveidošanu var sasniegt, skaidri definējot valdes kompetences, īpašu nozīmi piešķirot par finansiālajiem jautājumiem atbildīgo valdes locekļu kompetences noteikšanai (Muttakin, Khan, Tanewski, 2019).

M. Fakoja (*M. B. Fakoya*) un M. Nakenga (*M. V. Nakeng*), pētot kapitālsabiedrības valdi raksturojošās pazīmes, norāda, ka valdes darba izvērtēšana ir iespējama tikai tādās komerciālajās attiecībās, kurās var tikt identificēti mērķi, kas tiek izvirzīti valdes darba izvērtēšanas procesā, kapitālsabiedrības valdes kompetence un valdes darba rezultātu apkopojums (Fakoya, Nakeng, 2019).

Nemot vērā iepriekš minēto autoru secinājumus, var izvirzīt pieņēmumu, ka komerciālo attiecību obligātie elementi, kas dod pamatu izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, ir skaidri definētie procesa mērķi, valdes darba rezultāti, valdes kompetence, izvērtēšanā iesaistīto personu uzticība izvērtēšanas rezultātiem, kā arī valdes darba rezultātu apkopojums. Autora ieskatā par vēl vienu komerciālo attiecību obligāto elementu var uzskatīt normatīvo regulējumu, kas nosaka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģiju. Normatīvais regulējums var būt ārējs, proti, valsts izdotie normatīvie akti un iekšējs – pašas kapitālsabiedrības izdotie normatīvie akti, kuri nedrīkst būt pretrunā ar ārējiem normatīvajiem aktiem. Minētais elements dod pamatu uzskatīt, ka izvērtēšanas procesa ietvaros tiek pieļauta vienāda attieksme pret visiem valdes locekļiem, kā arī, ka pats izvērtēšanas process notiek pēc vienādiem noteikumiem. Tas, savukārt, paaugstina valdes darba izvērtēšanas procesa leģitimitāti un uzticību.

Promocijas darba 2.nodaļas rezumējums

Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu var definēt kā secīgu valdes pārvaldības procesa elementu kopumu, kas ir nepieciešams, lai tiesību subjekti – valdes locekļi varētu piedalīties kapitālsabiedrības valdes lēmumu pieņemšanas procesā, vienojoties ar pārējiem valdes locekļiem par kapitālsabiedrībai maksimāli efektīviem un izdevīgiem lēmumiem.

Procesa elementu kopumu, kas ir nepieciešams kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma norisei, nosacīti var iedalīt trijās grupās: darbības līdz kapitālsabiedrības valdes sēdes; kapitālsabiedrības valdes sēdes īstenošana; darbības pēc kapitālsabiedrības valdes sēdes.

Eiropas Savienībā kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisms tiek reglamentēts trijos likumdošanas līmeņos: starptautiskajā līmenī, Savienības līmenī un nacionālajā līmenī. Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma teorētisko un praktisko pamatu izstrāde Latvijas Republikā ir tikai sākuma stadijā. Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānisma teorētiskām un praktiskām attīzībām ir liels attīstības potenciāls.

Loģiski klasificējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas veidus, ir svarīgi noteikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācijas kritērijus.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas galvenā jēga – veicināt kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu celšanu, atbrīvojoties no neefektīvi strādājošajiem valdes locekļiem, komerciālo attiecību organizācijas gadījumā – tiek transformēta. Īstenojot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, izvērtēšanas procesā iesaistītās puses pašas izvēlas tās metodoloģiju, kā arī nosaka sekas, kas iestājas kapitālsabiedrības valdei. Minēto seku izvēles pamatkritērijs ir kapitālsabiedrības pilnvarotās personas, kas veic izvērtēšanu, kapitālsabiedrības padomes un kapitālsabiedrības akcionāru subjektīvā izpratne par to, kas jādara kapitālsabiedrības valdei, lai celtu sava darba rezultātus.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas obligātie subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā ir kapitālsabiedrības pilnvarotā persona, izvērtēšanas procesa sekretārs, kapitālsabiedrības valde, kapitālsabiedrības akcionāri un kapitālsabiedrības padome. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas fakultatīvie subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā ir sabiedrība, valsts institūcija, kas veic valstij piederošo kapitālsabiedrību darbības uzraudzību, tiesībsargājošās iestādes un vērtspapīru tirdzniecības institūcijas.

Komerčiālo attiecību obligātie elementi, kas dod pamatu izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, ir skaidri definētie procesa mērķi, valdes darba rezultāti, valdes kompetence, izvērtēšanā iesaistīto personu uzticība izvērtēšanas rezultātiem, valdes darba rezultātu apkopojums, kā arī normatīvais regulējums, kas nosaka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģiju.

3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institucionālās sistēmas zinātniski – teorētiskā analīze Latvijā

3.1. Kapitālsabiedrības valdes darba īpatnības komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijas tiesībās

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums ir cieši saistīts ar plašu izvērtēšanas metodoloģiju spektru: iekšējais izvērtējums, kas nozīmē kapitālsabiedrības iekšējo resursu izmantošanu; ārējais izvērtējums, kas nozīmē kapitālsabiedrības ārējo resursu izmantošanu; kopējais izvērtējums — izvērtējums, kas apvieno sevī ārējas un iekšējas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma kritērijus; tirgus izvērtējums, kas nozīmē kapitālsabiedrības klientu prasību apmierināšanu salīdzinājumā ar alternatīviem prasību apmierināšanas veidiem; ideālais izvērtējums, kas nozīmē galīgo mērķi, kuru cenšas panākt kapitālsabiedrības valde, veicot organizācijas struktūras optimizāciju; mērķa vai stratēģiskais izvērtējums, kas atspoguļo kapitālsabiedrības mērķu sasniegšanas veidus; izmaksu vai taktiskais izvērtējums, kas atspoguļo rīcībā esošo resursu pārveidošanas veidus kapitālsabiedrības darbības procesā; globālais izvērtējums, kas nozīmē kapitālsabiedrības vadības sistēmas uzbūvi konkrētajā kapitālsabiedrībā, kas cieši korelē ar vispārīgajiem procesiem valsts ekonomikā. Pēc autora domām, daudz efektīvāk ir izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas variācijas, nekā piemērot vienu konkrētu valdes darba izvērtēšanas pieeju.

Analizējot jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums” tvērumu Latvijas Republikas normatīvajos aktos, ir jāņem vērā, ka vienu un to pašu jēdzienu var definēt dažādi, piemēram, atkarībā no valdes kompetences līmeņa, atkarībā no kapitālsabiedrības darbības mērķiem, kādus ir plānots sasniegt, atkarībā no komercdarbības jomas, kurā darbojas kapitālsabiedrība.

2000.gada 13.aprīlī Saeimā pieņemtais Komerclikums un 2014.gada 16.oktobrī pieņemtais Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums nedod pietiekamu skaidrību par to, kā, pēc likumdevēja domām, ir definējams kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas juridiskā reglamentācija publisko tiesību jomā pārējos Latvijas normatīvajos aktos nav sastopama.

Vienlaikus, daži Latvijas pētnieki (Kalniņš, Litvins, 2011), zinātniski definē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu kā pārvaldības sistēmas mērķi, kas darbojas ilgtermiņā un kas ir vērsts uz uzņēmumu vērtības palielināšanu, nodrošinot, ka uzņēmumos ieguldītā nodokļu maksātāju nauda tiek izlietota efektīvi un veiksmīgi. Tomēr būtu kļūdaini uztvert kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma jēdzienu pārāk plaši vai otrādi, pārāk šauri, vienīgi kā kapitālsabiedrības pārvaldības sistēmas mērķi.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma jēdziena komerciālo attiecību organizācijas jomā pareizai formulēšanai ir nepieciešams nedefinēt un ņemt vērā visas pazīmes, kas atspoguļo jēdziena kvalitatīvās īpašības. Turklāt darba izvērtējuma jēdziena definēšana publisko tiesību jomā palīdz atklāt jēdziena saturu, definīcijā uzsverot jēdziena vispārējās un sevišķās pazīmes. Minētais palīdz nošķirt pētāmo jēdzienu no pārējiem līdzīgiem jēdzieniem un izdarīt secinājumus par tā īpašo vietu saturiski līdzīgu jēdzienu kopā.

Vārdi „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums komerciālo attiecību jomā” starptautiskajās tiesībās nozīmē kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismu, kas var tikt īstenots tikai tādā gadījumā, ja valdes locekļiem ir nepieciešama darba pieredze, pietiekams laiks savu funkciju pildīšanai, kā arī lielākā daļa no valdes locekļiem ir neatkarīga (European Commission Recommendation of 15

February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (Text with EEA relevance), 15.02.2005. European Commission). Pētot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu komerciālo attiecību jomā Latvijā, primāri būtu nepieciešams analizēt jautājumu par to, kāds ir pašreizējais kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas mehānisms publisko tiesību jomā un ko tieši ir jāuzlabo tajā, lai veicinātu darba izvērtēšanas mehānisma plašāku izmantošanu.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa normatīvais regulējums Latvijā šobrīd ir noteikts Komerclikumā (Tillere-Tilnere, 2020). Tomēr pēdējos gados pieņemtie normatīvie akti norāda uz atsevišķu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa elementu pastāvēšanu citos Latvijas normatīvajos aktos. Proti, kopš 2015.gada 1.janvāra ir spēkā Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, kura 27.panta septītā daļa nosaka, ka Ministru kabinets reglamentē kārtību, kādā atbilstoši šā panta nosacījumiem vērtējami kapitālsabiedrības darbības rezultāti un finanšu rādītāji.

Kapitālsabiedrību, kurās valstij ir izšķirošā ietekme, darbības rezultātu un finanšu rādītāju izvērtēšanu regulē Ministru kabineta 2016.gada 9.februāra noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, savukārt pašvaldību kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas un norises kārtību nosaka attiecīgas pašvaldības dome, izmantojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 34.panta trešajā daļā piešķirto deleģējumu. Privāto kapitālsabiedrību valdes darba izvērtējuma kritērijus un kārtību nosaka kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), bet attiecībā uz finanšu pārskatu sniegšanu, normatīvajos aktos ir noteikti vienādi principi gan valsts, gan privātajām kapitālsabiedrībām (Jevcuka, Ketners, 2011).

Ministru kabineta 2016.gada 9.februāra noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme” paredz šādu finanšu rādītāju obligātu norādīšanu kapitālsabiedrības, kurā valstij ir izšķirošā ietekme, pārskatā par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā:

1. Neto apgrozījums (*euro*);
2. Peļņa vai zaudējumi (*euro*);
3. Peļņa pirms procentu maksājumiem, nodokļiem, nolietojuma un amortizācijas atskaitījumiem (EBITDA) (*euro*);
4. Pašu kapitāls (*euro*);
5. Pašu kapitāla atdeve (ROE) (%);
6. Kopējais likviditātes rādītājs;
7. Saistības pret pašu kapitālu (%);
8. Pamatdarbības neto naudas plūsma (*euro*);
9. Investīciju plāna izpilde (*euro*);
10. Valsts budžetā iemaksātās dividendes pārskata periodā (*euro*);
11. No valsts un pašvaldību budžeta tieši vai netieši saņemtais finansējums (dotācijas, maksa par pakalpojumiem un citi finanšu līdzekļi) kopā (*euro*);
12. No valsts un pašvaldību budžeta tieši vai netieši saņemtā finansējuma izlietojums (dotācijas, maksa par pakalpojumiem un citi finanšu līdzekļi) kopā (*euro*);
13. Ar Ministru kabineta lēmumu atstātās peļņas daļas izlietojums kopā (*euro*).

Augstāk minētie finanšu rādītāji tiek izvērtēti uz atbilstību plānotajiem rādītājiem, kas ir paredzēti kapitālsabiedrības vidējā termiņa darbības stratēģijā. Ja stratēģija netika apstiprināta, tad faktiskie finanšu rādītāji tiek salīdzināti ar citos kapitālsabiedrības iekšējos plānošanas dokumentos pārskata gadam noteiktajiem

finanšu rādītājiem, kurus ir apstiprinājis kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda izveidota). Novirzes no plānotajiem finanšu rādītājiem tiek atspoguļotas faktiskajos ciparos, kā arī procentos. Par katru no novirzēm kapitālsabiedrības valde dod atsevišķu skaidrojumu.

Ministru kabineta 2016.gada 9.februāra noteikumos Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme” paredzētajā pārskatā par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā, līdztekus finanšu rādītājiem, norāda arī nefinanšu un finanšu mērķu sasniegšanu. Šādi mērķi tiek paredzēti kapitālsabiedrības vidējā termiņa darbības stratēģijā. Ja tā netika pieņemta, tad stratēģijai atbilstošajos kapitālsabiedrības iekšējos plānošanas dokumentos pārskata gadam, kurus ir apstiprinājis kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda izveidota). Nefinanšu un finanšu mērķu rezultāti tiek atspoguļoti aprakstošajā formā, novirzes no plānotajiem rādītājiem var tikt atspoguļotas procentos. Par katru no novirzēm kapitālsabiedrības valde noformulē atsevišķu skaidrojumu.

Kā jau tika minēts iepriekš, pašvaldību kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas un norises kārtību nosaka attiecīgas pašvaldības dome. Atbilstoši Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likumam Latvijā (no 01.07.2021.) pastāv 43 pašvaldības. Līdz ar to katra pašvaldība, izmantojot Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 34.panta trešajā daļā piešķirto deleģējumu, var noteikt savu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa modeli.

Promocijas darba autors, ņemot vērā promocijas darba tapšanas vietas lokāciju, veica Daugavpils pilsētas pašvaldības izstrādātā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pamatprincipu analīzi. Procesā tiesisko reglamentāciju nosaka Daugavpils pilsētas domes noteikumi Nr.3 “Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībās, kurās pašvaldībai ir izšķirošā ietekme” (apstiprināti ar Daugavpils pilsētas domes 2020.gada 21.maija lēmumu Nr.204). Domes noteikumi paredz pienākumu pašvaldības kapitālsabiedrībām regulāri reizi ceturksnī iesniegt pārskatus par darbības rezultātiem.

Daugavpils pilsētas domes noteiktie pārskati par kapitālsabiedrības finanšu darbības rezultātiem sastāv no rīcības plāna un budžeta plāna izpildes pārskata, starpperiodu finanšu pārskata (ceturksņa dati), pārskata par deleģēšanas (pilnvarojuma, pasūtījuma) līgumā noteikto uzdevumu izpildi, operatīvās bilances (reizi ceturksnī). Finanšu rādītāji, kas tiek norādīti minētajos kapitālsabiedrības pārskatos, ietver sevī plašu rādītāju kopumu (sk. 3.1.tabulu).

3.1.tabula

Finanšu rādītāji, kas tiek norādīti Daugavpils pilsētas domes kapitālsabiedrību pārskatos

1.	Vidējā darba alga (<i>euro</i>)
2.	Nefinanšu rādītāji (paveiktais/ plānotais darba apjoms)
3.	Personāla izmaksas (<i>euro</i>)
4.	Pakalpojumi (<i>euro</i>)
5.	Materiāli un izejvielas (<i>euro</i>)
6.	Administratīvie izdevumi (<i>euro</i>)
7.	Reprezentācijas izdevumi (<i>euro</i>)
8.	Komandējumi un dienesta braucieni (<i>euro</i>)
9.	Remontdarbi un uzturēšanas pakalpojumi (<i>euro</i>)
10.	Īre un noma (<i>euro</i>)

11.	Nodokļu maksājumi (<i>euro</i>)
12.	Pamatlīdzekļu un citu ieguldījumu vērtības nolietojums (<i>euro</i>)
13.	Norēķini par prasībām (<i>euro</i>)
14.	Pārējie izdevumi (<i>euro</i>)
15.	Naudas līdzekļu plūsma (<i>euro</i>)
16.	Pamatlīdzekļu iegāde (<i>euro</i>)
17.	Materiālu un izejvielu iegāde (<i>euro</i>)
18.	Remontdarbu plāns un pamatlīdzekļu izveide (<i>euro</i>)
19.	Kredītsaistību faktiskā atmaksa (<i>euro</i>)
20.	Pamatkapitālā ieguldīto līdzekļu un peļņas izlietojums (<i>euro</i>)
21.	Pamatlīdzekļu kustība (<i>euro</i>)
22.	Debitoru, kreditoru saraksts
23.	Iepirkumu plāns

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Minētie kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu raksturojošie finanšu rādītāji tiek salīdzināti ar budžeta plānā un rīcības plānā attiecīgajam gadam ietvertajiem finanšu un nefinanšu rādītājiem. Daugavpils pilsētas domei piederošās kapitālsabiedrības, izstrādājot budžeta un rīcības plānu attiecīgajam gadam, obligāti apstiprina šādus dokumentus akcionāru (dalībnieku) sapulcē vai padomes sēdē (ja kapitālsabiedrībai ir izveidota padome). Budžeta un rīcības plānā noteiktajiem finanšu un nefinanšu rādītājiem ir jābūt saskaņotiem ar kapitālsabiedrības vidējā termiņa darbības stratēģijā paredzētajiem mērķiem. Ja stratēģija attiecīgajam gadam netika pieņemta, budžeta un rīcības plānā noteiktie finanšu un nefinanšu rādītāji tiek atvasināti no citos kapitālsabiedrības plānošanas dokumentos paredzētajiem mērķiem. Minētajiem plānošanas dokumentiem iepriekš ir jābūt saskaņotiem dalībnieku sapulcē vai padomes sēdē (ja ir izveidota padome).

Ja faktiskie darbības rezultāti (finanšu un nefinanšu) atšķiras no plānotajiem, kapitālsabiedrības valde noviržu skaidrošanai sniedz informāciju, kas izskaidro noviržu iemeslus. Kapitālsabiedrības valde sniedz vērtējumu par noviržu ietekmi uz iespējam sasniegt kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktos vidēja termiņa mērķus, kā arī norāda konstatētos riskus un to ietekmi uz kapitālsabiedrības finanšu stabilitāti un ilgtspējīgu attīstību. Minētie skaidrojumi tiek sagatavoti brīvā formā un tiek pievienoti iepriekš minētajiem pārskatiem par kapitālsabiedrības finanšu darbības rezultātiem.

Atkarībā no plānoto finanšu un nefinanšu rādītāju izpildes, Daugavpils pilsētas domes kapitālsabiedrību darbība tiek novērtēta ar rezultātiem “ļoti labi”, “labi”, “apmierinoši” un “neapmierinoši”. Daugavpils pilsētas domei piederošo kapitālsabiedrību finanšu rādītāju analīzi veic Daugavpils pilsētas domes Kapitālsabiedrību pārraudzības nodaļa.

Kapitālsabiedrību finanšu rezultātu analīzes kopsavilkums tiek sagatavots analītiskā gada pārskata formā. Šāds analītiskais gada pārskats tiek iesniegts Daugavpils pilsētas domes kapitāla daļu turētāja pārstāvim, kas ir domes izpilddirektors.

Kapitālsabiedrību finanšu rezultātu analītiskais gada pārskats sastāv no šādām sadaļām:

1. Finanšu rezultatīvo rādītāju kopsavilkums:
 - a. Finanšu rezultatīvo rādītāju izpildes datu apkopojums, kas tiek salīdzināts ar plānoto, kā arī ar iepriekšējā gada rezultātiem (budžeta plāna rādītāji, gada pārskata dati);
 - b. finanšu analītiskie rādītāji;

- c. veiktie maksājumi valsts un pašvaldības budžetā;
 - d. valsts vai pašvaldības finansējuma apmērs, tās izlietojums atbilstoši noteiktajam mērķim.
2. Analītiskais saimnieciskās darbības pārskats:
- a. vispārīga informācija par pašvaldības līdzdalību kapitālsabiedrībās, tās ieguldītājiem resursiem un to atdevi, kapitālsabiedrībās strādājošo skaitu, to dinamiku, darba samaksu, sniegtajiem pakalpojumiem, pakalpojumu cenām, pakalpojumu tarifiem;
 - b. kapitālsabiedrību saimnieciskās darbības raksturojums un darbības rezultāti, tai skaitā nefinanšu un finanšu mērķu izpildes analīze: sniegto pakalpojumu pieejamības un apjoma nodrošinājums, klientu apmierinātība ar pakalpojumiem, ieņēmumi no pamatdarbības, citu ieņēmumu un izdevumu plāna izpilde, plāna izpildes novirzes, noviržu no iepriekšējā gada rādītājiem iemeslu raksturojums, plānoto pamatlīdzekļu, materiālu un resursu iegādes, remontdarbu plāna izpilde, projektu realizācija, citu uzdevumu izpilde noteikto mērķu sasniegšanai;
 - c. pašvaldības budžetā iemaksātās dividendes, ar kapitāla daļu turētāja lēmumu atstātās peļņas daļas izlietojums atbilstoši noteiktajiem mērķiem;
 - d. secinājumi, vērtējums un priekšlikumi mērķu sasniegšanas un uzdevumu izpildes nodrošināšanai.

Pēc analītiskā gada pārskata izpētes un tajā norādīto Daugavpils pilsētas domes kapitālsabiedrību darbības novērtēšanas rezultātu analīzes, kapitāla daļu turētāja pārstāvis pieņem lēmumu par turpmāku valdes darba turpināšanu.

Promocijas darba autors norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas metodoloģijas pamatā ir korporatīvā filozofija. S. Mintzs (*S. Mintz*) publikācijā „Kas ir kompānijas filozofija?” (*What is a Company Philosophy?*) norāda, ka uzņēmuma filozofija apzīmē pamata uzskatus un principus, pēc kuriem cilvēki, kas ir nodarbināti attiecīgajā kapitālsabiedrībā, tiek vadīti. Tas ir neformālas, nerakstītas vadlīnijas par to, kā cilvēkiem vajadzētu izturēties un uzvesties, strādājot kapitālsabiedrībā (Mintz, 2016). Viņš norāda, ka kapitālsabiedrības valde ne tikai noformulē minētās vadlīnijas, bet arī paļaujas uz tām lēmumu pieņemšanā. Autora ieskatā korporatīvās filozofijas un kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma sakars komerciālo attiecību organizācijas jomā izpaužas kapitālsabiedrības akcionāru, valdes un trešās neitrālās puses mijiedarbības objektīvajā izpausmē – valdes darba izvērtēšanas procesā, savukārt iesaistīto pušu objektīvās mijiedarbības mērķi realizējas kapitālsabiedrības korporatīvajā filozofijā.

Kapitālsabiedrību korporatīvās filozofijas efektīvai ieviešanai Latvijas normatīvo aktu sistēmā bija jāparedz valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošanu, vērtējot kapitālsabiedrību darbības rezultātus un finanšu rādītājus. Šajā posmā vajadzēja pieņemt korporatīvās filozofijas koncepcijas pamata atziņas: lielākas uzmanības pievēršana tiem mērķiem, pēc kuriem vadās kapitālsabiedrības valde lēmumu pieņemšanas procesā. Par vēl vienu no korporatīvās filozofijas koncepcijas pamata atziņām jāuzskata kapitālsabiedrības iekšējās kultūras esamību, pēc kuras vadās valde un darbinieki, organizējot savu komunikāciju. Autora ieskatā, Latvijas normatīvo aktu sistēmā ir ieviestas korporatīvās filozofijas koncepcijas pamata atziņas: nacionālajā likumdošanā ir paredzēts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process, kas tiek īstenots, vērtējot kapitālsabiedrību darbības rezultātus un finanšu rādītājus; procesa gaitā tiek ņemti vērā akcionāru, valdes un trešās neitrālās puses apsvērumi par darba efektivitātes

izvērtēšanas kritērijiem; izvērtēšanas procesā iesaistītās puses var vienoties par procesa metodoloģiju.

Kapitālsabiedrību, kurā valstij ir izšķirošā ietekme, darbības rezultātu un finanšu rādītāju izvērtēšana. Ministru kabineta 2016.gada 9.februāra noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme” nosaka, ka kapitālsabiedrības valde sagatavo un iesniedz kapitāla daļu turētāja pārstāvim vai kapitālsabiedrības padomei (ja tāda ir izveidota) pārskatu par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā (2.punkts). Pārskatā ietver informāciju atbilstoši šo noteikumu pielikumam:

- par kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā (turpmāk – stratēģija) kapitāla daļu turētāja vai padomes (ja tāda izveidota) apstiprināto nefinanšu mērķu izpildi. Ja pārskata gadam nav apstiprināta stratēģija, tad pārskatā ietver informāciju par citos kapitālsabiedrības iekšējos plānošanas dokumentos pārskata gadam noteiktajiem nefinanšu mērķiem, kurus ir apstiprinājis kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda izveidota);
- par kapitālsabiedrības stratēģijā kapitāla daļu turētāja vai padomes (ja tāda izveidota) apstiprināto finanšu mērķu izpildi. Ja pārskata gadam nav apstiprināta stratēģija, tad pārskatā ietver informāciju par citos kapitālsabiedrības iekšējos plānošanas dokumentos pārskata gadam noteiktajiem finanšu mērķiem, kurus ir apstiprinājis kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda izveidota);
- informāciju par kapitālsabiedrības finanšu rādītājiem, kuri ir noteikti noteikumu 2.3.punktā;
- kapitālsabiedrības valdes vērtējumu par kapitālsabiedrības stratēģijā noteikto finanšu mērķu un nefinanšu mērķu izpildi.

Neskatoties uz to, ka pārskatā par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums nav pieminēts, tas tieši izriet no tiem datiem, kas tiek norādīti pārskatā. Proti, tikai kapitālsabiedrības valde ir atbildīga par kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā apstiprināto finanšu un nefinanšu mērķu izpildi, kā arī plānoto finanšu rādītāju sasniegšanu. Līdz ar to uzskatāms, ka kapitāla daļu turētājs vai padome, vērtējot pārskatā sniegtos datus, vērtē kapitālsabiedrības valdes darbības rezultātus.

Pasaules pētnieki arī norāda uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma un kapitālsabiedrības darbības rezultātu raksturojošo datu savstarpējo sakaru.

Piemēram, F. Ngwu (*F. Ngwu*), O. Osuji (*O. Osuji*), C. Ogbešni (*C. Ogbechie*) un D. Viljamsons (*D. Williamson*) norāda, ka kapitālsabiedrības darba izvērtēšanas procedūra balstās uz tiem datiem un pārskatiem, kurus sagatavo un iesniedz akcionāriem pati valde (Ngwu, Osuji, Ogbechie, Williamson, 2019).

P. Skots (*P. Scott*) grāmatā „Ievads finanšu grāmatvedībā” (*„Introduction to Financial Accounting”*) apraksta kapitālsabiedrības finanšu pārskatu sagatavošanas niānses, vienlaicīgi uzsverot, ka kapitālsabiedrības finanšu rezultātu sasniegšana un to vērtēšana balstās tikai un vienīgi uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas rezultātiem (Scott, 2018).

K. Al Dauds (*K. Al Daoud*), O. Al-Srašens (*O. Al-Sraheen*), M. Alekabs (*M. Aleqab*) publikācijā „Vai valdes divdabība un ģimenes īpašumtiesību koncentrācija kapitālsabiedrībā kavē Jordānijas pakalpojumu sniedzēju firmu valdes darbības efektivitāti?” (*„Does CEO Duality and Family Ownership Concentration Hinder the Effectiveness of the Corporate Board of Directors in Jordanian Service Firms?”*) norāda, ka valdes darbības izvērtējums vienmēr balstās uz tiem darbības rezultātiem,

kādus valdes vadītā kapitālsabiedrība ir sasniegusi (Al Daoud, Al-Sraheen, Aleqab, 2018).

Autors piekrīt iepriekš minēto pētnieku viedokļiem. Izmantojot kapitālsabiedrības darbības rezultātus, kapitālsabiedrības akcionāri veic kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumu. Izvērtējuma mērķis ir saprast vai ievēlētie izpildinstitūcijas locekļi labi pilda savus amata pienākumus un paaugstina vadītās kapitālsabiedrības vērtību.

Pārskatu par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā, kuru sagatavo kapitālsabiedrības valde, izskata padome (ja tāda ir izveidota) un sagatavo savu vērtējumu (Ministru kabineta 2016. gada 9. februāra noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, LV, 12.02.2016., 5.punkts). Padome ir kapitālsabiedrības pārraudzības institūcija, kas pārstāv akcionāru intereses sapulču starplaikā un pārrauga valdes darbību (Latvijas Republikas likums “Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums”, LV, 16.10.2014., 107.panta pirmā daļa).

Padomes kā kapitālsabiedrības valdes pārraudzības institūcijas dabu uzsver arī vairāki tiesību zinātnieki.

Piemēram, R. Tomasiks (*R. Tomasic*) grāmatā „Korporatīvās tiesības Austrumu Āzijā” (*„Company Law in East Asia”*) norāda, ka kapitālsabiedrības padomes galvenā funkcija ir pildīt akcionāru uzdotos pienākumus attiecībā uz valdes darbības kontroli un izvērtēšanu (Tomasic, 1999).

L. Silija (*L. Sealy*), S. Vortingtona (*S. Worthington*) grāmatā „Gadījumi un materiāli korporatīvajās tiesībās” (*„Cases and Materials in Company Law”*) vērš uzmanību, ka kapitālsabiedrības padomes darbības filozofijas pamatā ir valdes darbības uzraudzība un kontrole (Sealy, Worthington, 2008).

D. Depamphilis (*D. M. DePamphilis*) grāmatā „Apvienošanās, pārņemšanas un citas pārstrukturēšanas aktivitātes (desmitais izdevums)” (*„Mergers, Acquisitions, and Other Restructuring Activities (Tenth Edition)”*) norāda, ka kapitālsabiedrības padome tiek izveidota pēc akcionāru vēlmes ar mērķi maksimāli efektīvi un pareizi uzraudzīt valdes darbību (DePamphilis, 2019).

Kapitālsabiedrības padomes izveide ir obligāta tām publiskās personas kapitālsabiedrībām (sabiedrības ar ierobežotu atbildību formā), ja iepriekšējā pārskata gadā sabiedrības rādītāji atbilst visiem šādiem kritērijiem:

a) neto apgrozījums ir lielāks par 21 miljonu euro;

b) bilances kopsumma ir lielāka par četriem miljoniem euro. Publiskās personas kapitālsabiedrībām akciju sabiedrības formā padomes izveide ir obligāta (Latvijas Republikas likums “Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums”, LV, 16.10.2014., 78.panta otrā daļa, 106.panta pirmā daļa).

Padomes izveide privātajās kapitālsabiedrībās ir atkarīga no akcionāru lēmuma, paredzot padomes izveidi kapitālsabiedrības statūtos.

Ja kapitālsabiedrības padome nav izveidota, pārskata par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā izvērtējumu veic valsts kapitāla daļu turētāja pārstāvis, iesniedzot to koordinācijas institūcijā un nozares ministrijā (Ministru kabineta 2016. gada 9. februāra noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, LV, 12.02.2016., 5.punkts).

Autors norāda, ka atbilstoši Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā lietotajai terminoloģijai, valsts kapitāla daļu turētāja pārstāvis kapitālsabiedrībā ir vai nu ministrija (tad lēmumus pieņem ministrijas valsts sekretārs vai ar valsts sekretāra rīkojumu noteikta cita ministrijas amatpersona) vai cita valsts

pārvaldes iestāde, kuru par valsts kapitāla daļu turētāju iecēlis Ministru kabinets (tad lēmumus pieņem iestādes vadītājs).

Tāpat par valsts kapitāla daļu turētāja pārstāvi var būt institūcija, kura saskaņā ar likumu „Par valsts un pašvaldību īpašuma objektu privatizāciju” atsavina vai privatizē valsts kapitāla daļas. Valsts īpašumu privatizāciju un valsts kapitāla daļu atsavināšanu atbilstoši tai deleģētajam pārvaldes uzdevumam veic akciju sabiedrība “Publisko aktīvu pārvaldītājs Possessor” (Ekonomikas Ministrija, 2020). Savukārt koordinācijas institūcija ir Pārresoru koordinācijas centrs (Ministru kabineta noteikumi Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums”, LV, 19.10.2011.).

Koordinācijas institūcija izvērtē kapitālsabiedrības finanšu mērķu izpildi kopsakarā ar attiecīgajam pārskata gadam kapitālsabiedrības stratēģijā plānotajiem finanšu mērķiem, kā arī kopsakarā ar pārskatā par kapitālsabiedrības darbības rezultātiem iepriekšējā gadā minētajiem finanšu rādītājiem, un attiecīgajam pārskata gadam kapitālsabiedrības stratēģijā plānotajiem nefinanšu mērķiem, un ar atzinumu sniedz savu vērtējumu par finanšu mērķu izpildi (Ministru kabineta 2016.gada 9.februāra noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, LV, 12.02.2016., 7.punkts).

Rietumvalstu korporatīvās pārvaldības doktrīnā izpratne par institūciju, kas veic valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldi, un tās kompetencēm, atšķiras.

K. Hoptš (*K. J. Hopt*) un E. Vimmeršs (*E. Wymeersch*) saista valsts kapitālsabiedrību pārvaldību veicošās institūcijas kompetences Lielbritānijā ar palīdzības sniegšanu valsts kapitālsabiedrībām, kurām ir finanšu problēmas (Hopt, Wymeersch, 1994).

D. Bušs (*D. Busch*) un M. vāns Rijns (*M. B. J. van Rijn*) saista institūcijas, kas veic valsts kapitālsabiedrību pārvaldību, kompetenci ar kapitālsabiedrību vadības uzlabošanas un pilnveidošanas pasākumiem (Busch, Van Rijn, 2018).

K. Gortsos (*C. V. Gortsos*) izskata valsts kapitālsabiedrību pārvaldību veicošās institūcijas no piedāvāto pakalpojumu un pārvaldības uzlabošanas pasākumu pozīcijām, uzsverot būtisku lomu sadarbības organizēšanai starp valsts kapitālsabiedrībām, valsts iestādēm un sabiedrību kopumā (Gortsos, 2015).

Dž. Devriiss (*J. Devries*), M. Devatriponts (*M. Dewatripont*), D. Hermans (*D. Heremans*) un G. Ņgi (*G. Nguy*) lielāku uzmanību pievērš valsts kapitālsabiedrību pārvaldību veicošās institūcijas funkcijām, uzraugot kapitālsabiedrību valdes darbību, kā arī kontrolējot noteikto finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanu (Devries, Dewatripont, Heremans, Nguy, 2020).

Krievijas pētnieku izpratne par kapitālsabiedrību koordinācijas institūciju kopumā būtiski neatšķiras no viņu rietumvalstu kolēģiem.

Piemēram, krievu zinātniece O. Kostina (*O. B. Костина*) norāda, ka valsts kapitālsabiedrību pārvaldību veicošās institūcijas izveides pamatā ir idejas par efektīvu valsts kapitālsabiedrību darbības uzraudzību ar mērķi kontrolēt kā kapitālsabiedrības valde izpilda tai uzliktos pienākumus, kā tiek lietots un izmantots uzticētais īpašums (Костина, 2015).

R. Kolesovs (*P. B. Колесов*) un A. Jurčenko (*A. B. Юрченко*) lielāku uzmanību pievērš valsts kapitālsabiedrību pārvaldību veicošās institūcijas veicamo funkciju preventīvajai daļai (Колесов, Юрченко, 2013).

V. Skobara (*B. B. Скобара*) un A. Telepneva (*A. B. Телпнева*) norāda, ka valsts kapitālsabiedrību uzraudzību un kontroli veicošā valsts pārvaldes iestāde ir līdzeklis, ar kura palīdzību tiek īstenota efektīva kontrole pār valsts kapitālsabiedrībām un to korporatīvās pārvaldības orgāniem (Скобара, Телпнева, 2013).

Arī Latvijas pētnieku viedokļi par koordinācijas institūcijas veicamo funkciju jomu būtiski neatšķiras (Advokātu biroja „KRONBERGS & ČUKSTE” 7.nodevums Valsts kancelejas konkursa „Publiskās personas dalības kapitālsabiedrībā mērķa, nepieciešamības un statusa kritēriju izvērtējums”, 2012).

Pārresoru koordinācijas centra tiesisko statusu un kompetences Latvijā regulē Ministru kabineta 19.10.2011. noteikumi Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums”. Ministru kabineta noteikumu 3.9.punkts nosaka, ka viena no Pārresoru koordinācijas centra funkcijām ir valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldības koordinācijas un uzraudzības nodrošināšana. Ministru kabineta noteikumi uzsver arī Pārresoru koordinācijas centra vietu valsts institucionālajā struktūrā, norādot, ka tas atrodas Ministru prezidenta pakļautībā kā tiešās pārvaldes iestāde.

Viena no Pārresoru koordinācijas centra pilnvarām valsts kapitāla daļu pārvaldības un uzraudzības jomā Latvijā ir saistīta ar tiesībām sniegt atzinumus par publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem. Minētās funkcijas vispārējs apraksts ir paredzēts Ministru kabineta 26.05.2015. rīkojumā Nr.273 „Par valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldības koordinācijas institūciju”. Rīkojuma 2.1.punktā ir noteikts, ka koordinācijas institūcija uzsāk sniegt atzinumus par kapitālsabiedrību darbības stratēģijām, sākot ar 2016.gada 1.janvāri. Koordinācijas institūcijas publiskie atzinumi tiek sagatavoti vadlīniju formā. Uz doto brīdi Pārresoru koordinācijas centrs ir izstrādājis šādas kapitālsabiedrību pārvaldības vadlīnijas:

- Vadlīnijas valdes un padomes locekļu nominēšanai kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai;
- Vadlīnijas publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanai;
- Vadlīnijas valdes un padomes locekļu darbības rezultātu izvērtēšanai;
- Vadlīnijas padomes darba ikgadējā pašvērtējuma veikšanai;
- Vispārējo stratēģisko mērķu noteikšanas vadlīnijas valsts līdzdalībai kapitālsabiedrībā;
- Valsts kapitālsabiedrību vidēja termiņa darbības stratēģijas izstrādes vadlīnijas;
- Informācijas publiskošanas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrībām un kapitāla daļu turētājiem;
- Vadlīnijas darbības rezultātu izvērtēšanai kapitālsabiedrībās, kurās valstij ir izšķirošā ietekme;
- Ikgadējā pārskata par atvasinātai publiskai personai piederošām kapitālsabiedrībām un kapitāla daļām sagatavošanas un publiskošanas vadlīnijas.

Izstrādātās Pārresoru koordinācijas centra vadlīnijas tiek izskatītas un pirms apstiprināšanas (apstiprina Pārresoru koordinācijas centra vadītājs) tiek saskaņotas Koordinācijas institūcijas padomē.

Saskaņā ar Ministru kabineta 08.09.2015. noteikumu Nr.518 „Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes nolikums” 1.punktu, Koordinācijas institūcijas padome ir Ministru kabineta izveidota koleģiāla institūcija, kuras uzdevums ir nodrošināt efektīvu publisko personu kapitālsabiedrību un kapitāla daļu pārvaldību. Koordinācijas institūcijas padomes sastāvā darbojas pārstāvji no 8 ministrijām, kā arī pārstāvji no Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras. Nepieciešams norādīt, ka Koordinācijas institūcijas padome ir tiesīga arī izvērtēt koordinācijas institūcijas atzinumus, kas nav vadlīnijas, ja valsts kapitāla daļu turētājs vai valsts kapitālsabiedrības padome (ja tāda ir izveidota) nepiekrīt

tam vai ir lūgusi šo jautājumu izskatīt Koordinācijas institūcijas padomē. Autors norāda, ka šādi Pārresoru koordinācijas centra atzinumi nav publiski pieejami, līdz ar to atzinumu tālāka analīze netiks veikta.

Kapitālsabiedrību veidi, kurās veic valdes darba izvērtējumu. Valdes darba izvērtējums ir visaptverošs process, kuru piemēro visās kapitālsabiedrībās (Klemash, Doyle, Smith, 2018). Kapitālsabiedrību pārvaldības jomā juridiskās sekas no valdes darbības izvērtēšanas iestājas tikai tad, kad tiek piemēroti iekšējie un ārējie normatīvie akti, kas regulē valdes darba izvērtēšanas procedūras.

Analizējot valdes darba izvērtēšanas procedūru piemērošanas nosacījumus, autors pievienojas R. Filda un R. Leklerka secinājumam, ka sekmīga valdes darba izvērtēšanas procedūru piemērošana dod pamatu piemērot arī saistošās juridiskās sekas, bet tikai tādā gadījumā, kad tas ir tieši paredzēts normatīvajos aktos. Pārējos gadījumos, kad tika veikts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējums, kapitālsabiedrības īpašniekam nav obligāti jāpiemēro juridiskās sekas attiecībā uz valdi (Field, Leclerc, 2020).

Autors piedāvā apzīmēt pirmo kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas gadījumu par imperatīvu valdes darba izvērtējumu, savukārt otro – par dispozitīvu valdes darba izvērtējumu.

Par imperatīvu valdes darba izvērtējumu saskaņā ar Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 1.panta 3.punktu var uzskatīt izvērtējumu tādās kapitālsabiedrībās, kādas tiek apzīmētas ar nosaukumu „publiskas personas kapitālsabiedrība”. Proti, kapitālsabiedrība, kurā visas kapitāla daļas vai balsstiesīgās akcijas pieder vienai publiskai personai. Ja publiskas personas kapitālsabiedrības īpašnieks ir valsts, tad valdes darba izvērtējums tiek realizēts Ministru kabineta 2016.gada 9.februāra noteikumu Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme” paredzētajā kārtībā. Ja publiskas personas kapitālsabiedrības īpašnieks ir atvasināta publiskā persona, tad atbilstoši Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 34.panta trešajā daļā ietvertajam deleģējumam, atvasinātas publiskas personas augstākā lēmēj institūcija pati nosaka kārtību, kādā tiek izvērtēti kapitālsabiedrības, t.sk. kapitālsabiedrības valdes, darbības rezultāti. Veicot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu publiskās personas kapitālsabiedrībās, kapitāla daļu turētāja pārstāvis vai padome (ja tāda ir izveidota) var valdi atsaukt vai piemērot citas saistošās juridiskās sekas. Nepieciešams norādīt, ka imperatīvais valdes darba izvērtējums var tikt izmantots arī publiski privātajās kapitālsabiedrībās. Proti, kapitālsabiedrībās, kurās visas kapitāla daļas vai balsstiesīgās akcijas pieder vairākām publiskām personām. Šādu izmantošanas iespēju paredz Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 41.pants.

Pārējos gadījumos, kad kapitālsabiedrība ir privāta, veicot valdes darba izvērtējumu, kapitālsabiedrības īpašniekam (akcionāram) vai padomei (ja tāda ir izveidota) ir nepieciešams veikt šādas aktivitātes:

1) vadīties pēc izstrādātām valdes darba izvērtēšanas procedūrām, kas ir spēkā kapitālsabiedrībā;

2) sagatavot valdes darba izvērtēšanas atzinumu;

3) izlemt, kādas saistošās juridiskās sekas piemērot kapitālsabiedrības valdei.

Nosacījumi dispozitīva valdes darba izvērtējuma piemērošanai ir paredzēti attiecīgas kapitālsabiedrības izstrādātajos iekšējos normatīvajos aktos, kurus apstiprina īpašnieks (akcionārs) vai padome (ja tāda ir izveidota). Saistošo juridisko seku pamatveidus nosaka Komerclikuma 224.panta ceturtā un sestā daļa, 306.panta pirmā un otrā daļa. Proti, valdes atsaukšana, ja tam ir svarīgs iemesls.

Dispozitīva valdes darba izvērtējuma piemērošana ir iespējama arī gadījumos, kad kapitālsabiedrībā nav izstrādātas iekšējās valdes darba izvērtēšanas procedūras. Šādā gadījumā kapitālsabiedrības īpašnieks (akcionārs) vai padome (ja tāda ir izveidota), konstatējot Komerclikumā paredzēto apstākļu esamību, kas dod pamatu valdes atsaukšanai, ir tiesīgas piemērot tikai šādu saistošo juridisko seku pamatveidu. Turpretī, ja kapitālsabiedrībā ir izstrādātas iekšējās valdes darbības izvērtēšanas procedūras, saistošo juridisko seku veidu loks, kuru var piemērot pēc valdes darba izvērtēšanas, varētu būt vēl plašāks.

3.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas principi, metodes un paņēmieni komerciālo attiecību organizācijās jomā

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas piemērošana komerciālo attiecību jomā prasa attiecīgu teorētisku bāzi, proti, darba izvērtēšanas principu, metožu un paņemienu sistematizāciju. Tāda sistematizācija ļaus noteikt un sakārtot mūsdienu Latvijā izmantojamo darbību klāstu un identificēt iespējamās valdes darba izvērtēšanas attīstības virzienus komerciālo attiecību jomā.

Jau 2004.gadā Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020) bija norādīts, ka kapitālsabiedrības padomei ir jānodrošina valdes darbības uzraudzība un atbilstošas peļņas nodrošināšana akcionāriem, vienlaikus novēršot interešu konfliktus un samērojot kapitālsabiedrībai uzliktās, savstarpēji konkurējošās prasības. Veicot valdes darbības izvērtējumu, kapitālsabiedrības padomei jābūt objektīvai un neatkarīgai. Mūsdienu Latvijas normatīvo aktu sistēmas analīze ļauj secināt, ka šie principi nav zaudējuši savu aktualitāti un joprojām tiek izmantoti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa raksturojošo elementu klāstā.

3.2.1. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas paņemienu un metožu klasifikācija

Valdes darbības izvērtēšanas metožu pamatā komerciālo attiecību jomā ir valdes darbības izvērtēšanas principi. Metode šajā gadījumā norāda uz paņemienu vispārīgo izpaušmi, kuras pamatā ir viena galvenā ideja. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas gadījumā paņemiens izpaužas noteiktu darbību veikšanā ar mērķi atrisināt konkrētu uzdevumu. Autors saista valdes darbības izvērtēšanas metožu un paņemienu struktūras definēšanu ar valdes darba izvērtēšanas procesa atzīšanu valstiskā līmenī. Atkarībā no tā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana komerciālo attiecību jomā var būt iekšējā, ārējā un jauktā.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iekšējā piemērošana ir valdes darba rezultātu izvērtēšana, kuras rezultāts – atzinums par valdes darba rezultātiem, valstī spēkā esošo normatīvo aktu sistēmā netiek atzīts. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas iekšējā piemērošana notiek, pastāvot sekojošiem apstākļiem:

1) Ir spēkā imperatīvās tiesību normas, kas deleģē valdes darba izvērtēšanas procesa veikšanu tikai valsts iestādēm. Valsts iestādes ir vienīgais subjekts, kas ir tiesīgs veikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu;

2) Valdes darba izvērtēšanas process tiek uzsākts pēc normatīvajos aktos noteikto apstākļu iestāšanās;

3) Iespējas priekšlaicīgi veikt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu parasti nav paredzētas. Ja tādas iespējas ir paredzētas, tad tās balstās uz juridiskajiem

apstākļiem (piemēram, kapitālsabiedrības maksātnespējas riski). Lēmumu par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējuma veikšanu pieņem tikai attiecīgi pilnvarots valsts ierēdnis;

4) Kompetentu valsts iestāžu darbs ir apgrūtināts ar lielu dokumentācijas apjomu. Valdes darbības izvērtēšanas process aizņem nesamērīgi daudz laika un naudas resursu;

5) Kapitālsabiedrības akcionāri parasti nav apmierināti ar kompetento valsts iestāžu darba kvalitāti;

6) Kapitālsabiedrībā ir pieņemti iekšējie normatīvie akti, ar kuru palīdzību pati kapitālsabiedrība var veikt valdes darba izvērtējumu. Šāda izvērtējuma rezultāti netiek atzīti valstiskajā līmenī;

7) Valstī darbojas nevalstiskās organizācijas, kas izstrādā valdes darba izvērtēšanas vadlīnijas, kā arī piedāvā alternatīvus pakalpojumus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai. Minēto biedrību un organizāciju darba rezultātus spēkā esošie normatīvie akti neatzīst;

8) Kapitālsabiedrības akcionāri, padome (ja tāda ir izveidota) un valde ir ieinteresēti darba rezultātu izvērtēšanas procesa organizēšanā un veikšanā (Nordberg, Booth, 2018).

Daļa no šiem apstākļiem, piemēram, publiskas personas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas deleģēšana valsts institūcijai - Pārresoru koordinācijas centrs, ir raksturīga Latvijas normatīvo aktu sistēmai, kas zināmā mērā liecina arī par tāda veida valdes darba izvērtēšanas procesa iespējamo izplatību.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas ārējai piemērošanai ir raksturīga valsts atzīta valdes darba izvērtēšanas iespēja spēkā esošo normatīvo aktu sistēmā.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas ārējā piemērošana tiek veicināta, pastāvot sekojošiem apstākļiem:

1) Tiesību normas paredz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu izmantošanu komerciālajās attiecībās;

2) Valdes darba izvērtēšanas procesu izmantošanas rezultāti tiek atzīti no valsts iestāžu puses;

3) Normatīvo aktu sistēmā ir paredzēta iespēja kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei patstāvīgi izlemt par valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa uzsākšanu ar mērķi noskaidrot cik efektīvi valde pilda savus pienākumus;

4) Ar normatīvo aktu palīdzību ir noregulēts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa realizācijas standarts (Thornton, 2011);

5) Normatīvajos aktos ir paredzēta publiski tiesiskā atbildība par standarta neievērošanu.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas jauktai piemērošanai ir raksturīgs valdes darba izvērtēšanas procesa iekšējās un ārējās piemērošanas modeļu savienojums, proti:

1) Tiesību normas paredz noteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas alternatīvu procesu izmantošanu tikai dažās kapitālsabiedrību grupās;

2) Alternatīvu valdes darba izvērtēšanas procesu sekmīgas izmantošanas rezultāti ir pielīdzināti kompetentu valsts un nevalstisko organizāciju darba rezultātiem;

3) Dažās kapitālsabiedrību grupās ir paredzēta iespēja akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei patstāvīgi izlemt par valdes darba izvērtēšanas procesa uzsākšanu;

4) Valdes darba izvērtēšanas procesu izmantošanas uzsākšana un izmantošanas rezultātu atzīšana pārējās kapitālsabiedrību grupās ir deleģēta attiecīgi pilnvarotām valsts amatpersonām;

5) Ar normatīvo aktu palīdzību ir noregulēts tikai dažu kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesu realizācijas standarts. Publiski tiesiskā atbildība par standarta neievērošanu ir paredzēta tikai valsts reglamentēto standartu pārkāpšanas gadījumā.

Autors norāda, ka jauktā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošana no metodoloģiskā viedokļa vislielākā mērā atbilst Latvijas situācijai.

Autors identificē arī citas pieejas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metožu un paņēmienu sistematizēšanai. Piemēram, valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas grupēšana trīs veidos:

1) Integrēšana – šīs metodes un paņēmieni paredz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas mehānismu savienošanu ar valsts normatīvo aktu sistēmu ar mērķi padarīt valdes darba izvērtēšanas procesu par integrētu korporatīvās pārvaldības sistēmas sastāvdaļu (Homberg, Bui, 2013);

2) Kvalitātes kontrole – paredz tādu paņēmienu izmantošanu, kas kontrolē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas kvalitāti;

3) Izmantošanas iespēju palielināšana – paņēmieni, kas stimulē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu komerciālo attiecību jomā.

Trešā pieeja kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metožu un paņēmienu grupēšanai par pamatu ņem vērā subjektus, kuriem ir būtiska loma valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanai komerciālo attiecību jomā, proti:

1) Apakšgrupā „valsts iestāžu, valsts kapitālsabiedrību, nevalstisko organizāciju, pārējo valsts institūciju ierēdņi, politiski nozīmīgas personas, valsts kapitālsabiedrību padomes un valdes locekļi” ir apkopotas metodes un paņēmieni, kas attiecas uz valsts (t.sk. valsts kapitālsabiedrību) amatpersonām – kapitālsabiedrību politikas plānošanas dokumentu izstrāde un pieņemšana; normatīvo aktu pilnveides analīze kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas metožu izmantošanas jomā; normatīvo aktu, t.sk. valsts kapitālsabiedrību korporatīvo normatīvu aktu, grozījumu izstrāde valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanai, normatīvo aktu virzīšana pieņemšanai, normatīvo aktu pieņemšana; jaunu valdes darba izvērtēšanas procesa metožu piemērošanas popularizēšana; sava viedokļa par valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanu izskaidrošana sabiedrībai; valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas pozitīvās pieredzes apgūšana ārvalstīs;

2) Apakšgrupa „komerciālajās attiecībās iesaistītās puses” satur metodes un paņēmienus, kas attiecas uz komerciālajās attiecībās iesaistītajām personām (kapitālsabiedrību akcionāri, padomes un valdes locekļi, sadarbības partneri) – efektīvas komercdarbības izveidošana; konstruktīvu attiecību saglabāšana; gatavība objektīvi izvērtēt kapitālsabiedrības un valdes darba rezultātus; gatavība izmantot dažādus valdes darba izvērtēšanas procesus; laba izpratne par korporatīvo pārvaldību, valdes darba izvērtēšanas sistēmu un tās piemērošanas nosacījumiem; sadarbības uzturēšana ar valsts iestādēm, un šo iestāžu iepazīstināšana ar valdes darba izvērtēšanas procedūram;

3) Apakšgrupa „akcionāri” satur metodes un paņēmienus, kas attiecas uz kapitālsabiedrības akcionāriem un viņu izpratni par valdes darba izvērtēšanas procesu piemērošanu komerciālo attiecību jomā – jaunu metožu un paņēmienu izstrāde valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanai; dalība nevalstiskajās organizācijās, kas nodarbojas ar korporatīvās pārvaldības problēmu izpēti; sadarbība ar kompetentām valsts iestādēm valdes darba izvērtēšanas procesu ieviešanas un popularizēšanas jomā.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas metožu un paņēmienu grupēšanu var veikt, izmantojot valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas seku kritēriju procesā iesaistītajām pusēm. Atkarībā no tā, vai valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas

sekas komerciālo attiecību jomā atstāj vai neatstāj juridisko ietekmi uz izvērtēšanas procesa pusēm, metodes dalāmas uz juridiski saistošām un juridiski nesaistošām.

Piemēram, pie juridiski saistošām metodēm un paņēmieniem ir pieskaitāma: kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošana pēc kapitālsabiedrības akcionāru, padomes (ja tāda ir izveidota) vai valdes iniciatīvas; sertificēto speciālistu „no malas” piesaiste valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanai; iekšējās revīzijas veikšana ar mērķi noskaidrot valdes lēmumu pieņemšanas lietderību (Huse, 2005) u.c.

Pie juridiski nesaistošām metodēm un paņēmieniem pieskaita kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošanu ārpus normatīvo aktu, t.sk. korporatīvo normatīvo aktu, pēc komerciālajās attiecībās iesaistīto pušu iniciatīvas (Independent Audit, 2020); valdes darba izvērtēšanas procesu veic neatkarīgs speciālists, kura kompetences pārbauda tie komerciālo attiecību subjekti, kuri ierosināja veikt valdes darba izvērtēšanu; saistošu juridisko seku neesamība kapitālsabiedrības normatīvajos aktos; valdes darba izvērtēšanas procesa uzraudzība kapitālsabiedrības ietvaros tiek veikta ierobežotā apjomā.

Autors piedāvā tipoloģizēt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodes un paņēmienus komerciālo attiecību jomā pēc metožu un paņēmienu tehnoloģijas. Atkarībā no tā, vai valdes darba izvērtēšanas procesa metodēm un paņēmieniem piemīt nestandarta raksturs, tās iedalāmas uz modernajām un klasiskajām. Pie modernām kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodēm un paņēmieniem autors pieskaita tādas inovācijas kā elektronisko komunikācijas ierīču izmantošana valdes darba izvērtēšanas procesā, visas dokumentācijas noformēšana digitālajā vidē, valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas vietas īpašs izkārtojums, valdes darba izvērtēšanas procesa stratēģijas un metodoloģijas izstrāde, izmantojot jaunākās sociālās psiholoģijas un korporatīvās pārvaldības metodes (Ingley, Van der Walt, 2008) u.c. Moderno metožu un paņēmienu izmantošana kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā var veicināt valdes darba izvērtēšanas procesa efektīvāku piemērošanu. Klasiskās valdes darba izvērtēšanas procesa metodes balstās uz procesa standarta risinājumiem, kas jau tika analizēti promocijas darba iepriekšējās nodaļās.

3.2.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas principi

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošana komerciālo attiecību jomā balstās uz vispārējiem principiem, kas nosaka pamatprasības darba izvērtēšanas procesam. Valdes darba izvērtēšanas procesam komerciālo attiecību jomā ir obligāti jāatbilst vismaz šādiem vispārējiem principiem:

1. brīvības princips;
2. taisnīguma princips;
3. demokrātisma princips;
4. likumības princips;
5. vienlīdzības princips;
6. tiesiskās paļāvības princips;
7. samērīguma princips;
8. sadarbības princips;
9. tiesību un brīvību neaizskaramības princips;
10. patiesības noskaidrošanas princips;
11. darbību uzraudzības princips;

12. kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā konstatēto trūkumu novēršanas kontroles princips.

Brīvības princips nozīmē, ka komerciālajās attiecībās iesaistītajām pusēm – kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei ir tiesības pašām izlemt kādas valdes darba izvērtēšanas metodes piemērot kapitālsabiedrības korporatīvajā pārvaldībā. Minētais princips ir īstenojams, nodrošinot kapitālsabiedrības iekšējos normatīvajos aktos iespējas izmantot valdes darba izvērtēšanas procedūras. Par vienu no brīvības principa izpausmēm var uzskatīt Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020) paredzēto nosacījumu par padomes tiesībām veikt kapitālsabiedrības valdes darba uzraudzību un darba izvērtēšanu. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Brīvības princips veicina valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu kapitālsabiedrībā, paredzot iespēju izvēlēties kompetentus speciālistus valdes locekļu amatos.

Taisnīguma princips nozīme izpaužas morāli ētiskajā jomā. Minētais princips nodrošina atbilstību starp valdes praktisko lomu kapitālsabiedrībā un valdes nozīmi, starp valdes kompetencēm un atbildību par pienākumu pildīšanu, starp valdes panākumiem un panākumu atzīšanu kapitālsabiedrībā (Mellahi, 2005). Valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā komerciālo attiecību jomā taisnīgums izpaužas iespēju paredzēšanā izvērtēšanu veicošām personām izmantot saistošās juridiskās sekas (prēmija, atlīdzības palielinājums/samazinājums, atsaukšana no amata) atkarībā no valdes darba izvērtēšanas rezultātiem. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Taisnīguma princips veicina valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu kapitālsabiedrībās, kas vēlas atrast pamatojumu saistošo juridisko seku piemērošanai attiecībā uz valdes locekļiem. Minētais princips var spēlēt savu lomu arī tad, kad kapitālsabiedrības akcionāri, padome (ja tāda ir izveidota) un valde nav apmierinātas ar kapitālsabiedrības darba rezultātiem un mēģina atrast līdzekļus valdes darba rezultātu celšanai.

Demokrātisma princips izpaužas normatīvo normu saturiskajā ietvarā, kas regulē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas un funkcionēšanas kārtību, iesaistīto personu pamattiesības un pienākumus, sadarbību un komunikāciju ar akcionāriem, padomi (ja tāda ir izveidota), valdi un valsts institūcijām. Minētais princips kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas jomā izpaužas normatīvo aktu izstrādē, kas paredz valdes darba izvērtēšanas procesa standartus un izmantošanas nosacījumus (Minichilli, Gabrielsson, Huse, 2007). *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Demokrātisma princips palīdz kapitālsabiedrības līmenī noteikt valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas pamatnosacījumus, kā arī nedefinēt vienotas kvalitātes prasības izvērtēšanas procesam un to organizējošām personām.

Likumības princips izpaužas tiesību normu un korporatīvu normatīvu aktu priekšrakstu ievērošanā un pildīšanā no visu tiesību subjektu puses. Minētais princips nodrošina normatīvajos aktos ietverto tiesību normu realizāciju, kā arī sekmē pārējo principu īstenošanu subjektu savstarpējās attiecībās. Likumība nozīmē stingru un nelokāmu normatīvo aktu ievērošanu un izpildīšanu, kas vienādā veidā attiecas uz visiem kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajiem subjektiem. Likumības princips var izpausties arī aizliegumu noteikšanā darbību īstenošanai, kurām ir saistošās juridiskas sekas, gadījumā, ja ir konstatēti noteikti apstākļi vai fakti. Minētā principa izpausme ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir noteiktas akcionāru tiesības ietekmēt

kapitālsabiedrības vadīšanu noteiktos pamatjautājumos, vadoties pēc komercdarbību regulējošiem normatīvajiem aktiem un kapitālsabiedrības iekšējiem normatīviem. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Likumības princips sekmē kapitālsabiedrības akcionāru, padomes (ja tāda ir izveidota) un valdes tiesību ievērošanu, organizējot valdes darba izvērtēšanas procesu. Likumība palīdz kapitālsabiedrības un daļēji arī valstiskā līmenī noteikt valdes darba izvērtēšanas procesa norises kārtību un pamatnosacījumus procesa īstenošanai, kā arī nodefinēt iesaistīto pušu tiesības un pienākumus.

Vienlīdzības princips nosaka, ka visiem kapitālsabiedrības valdes locekļiem, neatkarīgi no viņu sociālā un mantiskā stāvokļa, kā arī neatkarīgi no viņu personiskām attiecībām ar akcionāriem un padomes locekļiem, tiek piemēroti vienādi spēkā esošo normatīvo aktu priekšraksti. Vienlīdzība kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa realizācijas jomā izpaužas vienādu izvērtēšanas mehānismu un noteikumu paredzēšanā. Vienlīdzības principa izpausme ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir ietvertas valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistīto subjektu tiesības. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Vienlīdzības princips valdes darbības izvērtēšanas procesa piemērošanas jomā nosaka, ka tikai kapitālsabiedrības akcionāri, padome (ja tāda ir izveidota) un valde var iniciēt darba izvērtēšanas procesa īstenošanu.

Tiesiskās palāvības princips izpaužas kā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu paļaušanās uz to, ka process ir tiesisks un konsekvents. Kapitālsabiedrības akcionāru, padomes (ja tāda ir izveidota) un valdes pieļautās kļūdas darba izvērtēšanas procesā nedrīkst radīt negatīvās saistošās juridiskās sekas valdes locekļiem. Tiesiskās palāvības princips ir atrodams Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir ietverts nosacījums, ka politikas veidotājiem ir jāapzinās par riskiem, ka vairāki valsts un korporatīvie normatīvie akti var dublēt un pārklāties, līdz ar to ir jāveic pasākumi tādas situācijas ierobežošanai. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Tiesiskās palāvības princips nodrošina valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm lielāku pārliecību par procesa drošumu un ticamību, tādējādi veicinot tās plašāku izmantošanu komerciālo attiecību jomā.

Samērīguma princips norāda, ka labumam, ko kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistītas puses iegūst ar procesa izmantošanu, ir jābūt lielākam salīdzinājumā ar labumu, ko puses iegūstu gadījumā, ja valdes darbības izvērtējums vispār netiktu veikts. Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas process komerciālo attiecību jomā ir pieļaujams, konstatējot nozīmīgu kapitālsabiedrības, tās akcionāru, padomes (ja tāda ir izveidota) un pašas valdes labumu no tās izmantošanas. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Minētais princips norāda uz vispārējiem kritērijiem kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa piemērošanai komerciālo attiecību jomā, kā arī izskaidro, ka izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm, pirms uzsākt valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanu, ir jāpārliecinās par tās sniegtajām priekšrocībām.

Sadarbības princips izpaužas kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu saskaņotā rīcībā, lemjot par procesa uzsākšanu. Sadarbība var izpausties arī valdes darbības izvērtēšanas procesā, kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei vienojoties par procesa metodoloģiju un norises kārtību. Sadarbības principa izpausme ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi”

(Principles of Corporate Governance, 2020), kas paredz nepieciešamību kapitālsabiedrības akcionāriem sadarboties un koordinēt darbību padomes locekļu izvirzīšanā un ievēlēšanā, iesniedzot priekšlikumus darba kārtības jautājumos un apspriežoties tieši ar kapitālsabiedrību, lai tajā uzlabotu korporatīvo pārvaldību. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Sadarbības princips norāda, ka jebkuri lēmumi, kas attiecas uz kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanu, tiek pieņemti saskaņoti.

Tiesību un brīvību neaizskaramības princips nosaka, ka kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistītie subjekti, viņu tiesības un garantijas, ir neaizskaramas. Minētā principa garantēto tiesību ierobežošana var notikt tikai saskaņā ar tiesību normām. Tiesību un brīvību neaizskaramības principa izpausme ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kas paredz tiesības normatīvajos aktos noteikt ierobežojumus amatu ieņemšanai pārāk daudzās padomēs un valdēs, kas var traucēt padomes/valdes locekļu darbam. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Tiesību un brīvību neaizskaramības princips izpaužas kā aizliegums bez pietiekama un objektīva pamatojuma noteikt ierobežojošus nosacījumus kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei. Gadījumā, ja kapitālsabiedrības iekšējos normatīvajos aktos ir ietverti ierobežojošie nosacījumi kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei, šie nosacījumi ir spēkā tikai tad, ja viņi ir pamatoti ar objektīvajiem iemesliem, kuru pamatā ir mērķis - kapitālsabiedrības interešu ievērošana.

Patiesības noskaidrošanas princips nosaka, ka, lai efektīvi un pilnīgi izmantotu kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesu, visi apstākļi, kas ir svarīgi procesa veikšanai, ir jāizskata vispusīgi, pilnīgi un objektīvi. Pienākums maksimāli efektīvi organizēt valdes darbības izvērtēšanas procesu, izskatot visus procesa veikšanai svarīgus apstākļus, ir uzticēts kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) un valdei. Publisko un publiski privāto kapitālsabiedrību gadījumā tas varētu būt koordinācijas institūcija un nozares ministrija. Patiesības noskaidrošanas princips nosaka, ka valdes darbības izvērtēšanas procesu organizējošam subjektam atbilstoši objektīvajai patiesībai ir jānoskaidro visus apstākļus un faktus, kuriem ir nozīme izvērtēšanas procesā. Patiesības noskaidrošanas vispusība un objektivitāte ir visu procesam svarīgu apstākļu un fakti izpēte bez jebkādas atsauces uz subjektīvu viedokli. Patiesības noskaidrošanas principa izpausme ir konstatējama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kas nosaka neatkarības kritērijus padomes locekļiem, pateicoties kuriem viņi var sniegt objektīvu viedokli, vispusīgi vērtējot padomes un valdes darba rezultātus. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Patiesības noskaidrošanas princips tiek realizēts saistošu nosacījumu noteikšanā kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesu organizējošai personai, kas izpaužas pienākumos ņemt vērā visus apstākļus un faktus valdes darbības izvērtēšanas procesa norises laikā un būt objektīvam procesa norises laikā.

Darbību uzraudzības princips nosaka, ka valdes darbības izvērtēšanas procesu organizējošai personai – akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) vai valdei, ir jāorganizē visu procesu saskaņā ar normatīvo aktu prasībām. Valdes darbības izvērtēšanas procesa īstenošanas kārtības uzraudzību veic kapitālsabiedrības akcionāri, padome (ja tāda ir izveidota), citas speciāli šim mērķim izveidotas valsts vai nevalstiskās organizācijas vai sabiedrība kopumā (McNulty, Pettigrew, 1996).

Gadījumā, ja kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa īstenošana ir notikusi ar pārkāpumiem, procesa īstenošanu uzraugošai institūcijai (subjektam) ir tiesības prasīt izvērtēšanas procesa rezultātu anulēšanu un procesu organizējošā subjekta sodīšanu. Viena no darbību uzraudzības principa izpausmēm ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir noteikts pienākums skaidri iezīmēt korporatīvās pārvaldības sistēmas elementus jebkurā kapitālsabiedrībā, nosakot korporatīvās institūcijas, to kompetenci un uzraudzību veicošo subjektu kompetenci. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Darbību uzraudzības princips izpaužas valdes darbības izvērtēšanas procesa organizēšanas standartu, uzraudzības institūciju, iekšējo normatīvu aktu izstrādē. Valdes darbības izvērtēšanas procesa standartu prasības ir saistošas visām izvērtēšanas procesu organizējošām personām. Uzraudzības institūcijām ir tiesības noteikt pamatprasības valdes darbības izvērtēšanas procesa organizēšanai un norisei, ir tiesības pārbaudīt procesa norisi un tās rezultātus, konstatējot valdes darbības izvērtēšanas procesa pārkāpšanu, ir tiesības ierosināt atkārtota procesa organizēšanu.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā konstatēto trūkumu novēršanas kontroles princips nosaka, ka valdes darbības izvērtēšanas procesa piemērošanas rezultātā konstatētie secinājumi un tajos ietvertie ieteikumi ir obligāti izpildei. Minēto nosacījumu pildīšanas un ievērošanas kontroli veic ne tikai pati kapitālsabiedrības valde, bet arī akcionāri, padome (ja tāda ir izveidota) vai speciāli šim mērķim izveidota valsts vai nevalstiskā organizācija (publisko un publiski privāto kapitālsabiedrību gadījumā). Gadījumā, ja ir konstatēta kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā noformulēto ieteikumu un nosacījumu neievērošana, tad tas veido pamatu atkārtotai valdes darbības izvērtēšanas procesa organizēšanai (McNulty, Nordberg, 2016) un saistošo juridisko seku piemērošanai atbildīgajām personām. Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā konstatēto trūkumu novēršanas kontroles princips ir atrodams Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir noteiktas akcionāru tiesības ietekmēt kapitālsabiedrību, slēdzot akcionāru līgumus, kā arī kontrolēt un dod saistošus norādījumus kapitālsabiedrības padomei efektīvās korporatīvās pārvaldības sistēmas uzbūvei. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā konstatēto trūkumu novēršanas kontroles princips izpaužas speciālo procesuālo instrumentu izstrādē, kas dod pamatu pārbaudīt, kādā veidā tiek pildīti valdes darbības izvērtēšanas procesā noformulētie ieteikumi (nosacījumi) un kādā veidā tiek novērsti konstatētie trūkumi. Kontroles princips paredz arī speciālu tiesību paredzēšanu kontroli veicošām personām, ar kuru palīdzību tām ir iespējams ietekmēt subjektus, kas nodarbojas ar noformulēto ieteikumu iedzīvināšanu.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanu kā korporatīvās pārvaldības procesu raksturo speciāli, tikai izvērtēšanas procesam raksturīgi, principi. Autors formulē sekojošus speciālos valdes darbības izvērtēšanas principus komerciālo attiecību jomā: imperativitātes princips; biznesa autonomijas princips; konfidencialitātes princips; kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumu organizējošās personas neitralitātes un objektivitātes princips.

Imperativitātes princips izpaužas saistošu nosacījumu iekļaušanā kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas rezultātā – atzinumā. Imperativitāte nozīmē strikti un precīzi noteiktu pienākumu, kura izpilde tiesību subjektam ir obligāta, savukārt par neizpildi draud atbildība (Кудашкин, 2020). Imperativitāte attiecībā uz izvērtēšanas

atzinuma nosacījumiem izpaužas sankciju noteikšanā atbildīgajai personai – valdes loceklim par atzinumā iekļauto nosacījumu neievērošanu vai neizpildi. Tiklīdz kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējuma atzinums ir sagatavots, jebkuras atkāpes no atzinumā iekļautajiem nosacījumiem (ja tādi ir) ir nepieļaujamas. Imperativitātes principa izpausme ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir noteiktas padomes tiesības izvērtēt valdes darbības rezultātus, uzliekot saistošus nosacījumus un pārbaudot kā šie nosacījumi tiek izpildīti. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Imperativitāte palīdz disciplinēt kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistītas puses, it īpaši valdi, norādot tām, ka izvērtēšanas atzinumā iekļauto nosacījumu pildīšana ir obligāta.

Biznesa autonomijas princips izpaužas kapitālsabiedrības valdes rīcības brīvībā, pildot valdes darbības izvērtēšanas atzinumā konstatētos ieteikumus un novēršot konstatētos trūkumus. Biznesa autonomija izpaužas valdes rīcībā, izvēloties akcionāru un padomes (ja tāda ir izveidota) nosprausto mērķu sasniegšanas līdzekļus (Triandis, 2006). Biznesa autonomijas princips norāda uz valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistīto subjektu tiesībām brīvi izvēlēties metodes, ar kuru palīdzību tiks novērsti izvērtēšanas atzinumā konstatētie valdes darba trūkumi. Biznesa autonomija nav ierobežota un beidzas tajā brīdī, kad tiek pārkāptas tiesību normas (Ungureanu, 2013). Tas nozīme, ka kapitālsabiedrības valdei, izvēloties metodes savas darba uzlabošanai un konstatēto vadības trūkumu novēršanai, ir jāvadās saskaņā ar normatīvo aktu prasībām. Biznesa autonomijas principa izpausme ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir ietverts aizliegums pārkāpt normatīvo aktu prasības kapitālsabiedrības korporatīvās pārvaldības izveides procesā. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Biznesa autonomijas princips veicina normatīvo aktu ievērošanu kapitālsabiedrības vadībā, disciplinējot visas valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistītas puses.

Konfidencialitātes princips izpaužas pienākumā kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanu organizējošai personai neizpaust izvērtēšanas atzinumā iekļauto informāciju trešajām personām. Valdes darbības izvērtēšanas atzinumā var būt iekļauta informācija par komercnoslēpumu, par kapitālsabiedrības sadarbības partneriem, cita konfidencialā informācija, kas nav pieejama trešajām personām (Triandis, 2006). Šādas informācijas nonākšana publiskajā telpā var radīt negatīvas sekas kapitālsabiedrībai un tās akcionāru interesēm. Konfidencialitātes princips norāda, ka valdes darbības izvērtējumu organizējošai personai ir pienākums neizpaust iegūtas ziņas, faktus, kā arī dokumentus, kas kļuvuši zināmi izvērtēšanas laikā. Konfidencialitātes principa izpausme attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesu ir atrodama Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir ietverts aizliegums izpaust komercnoslēpumu saturošu informāciju par kapitālsabiedrības darbību jebkurai trešajai personai, kurai pieejas šādai informācijai nav. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Konfidencialitātes princips palīdz kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā iesaistītajām personām efektīvāk izmantot izvērtēšanas procesu, nebaidoties, ka informācija un dokumenti tiks nodoti trešajām personām.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumu organizējošās personas neitralitātes un objektivitātes princips paredz, ka izvērtēšanas procesu organizējošai personai savā profesionālajā darbā un izvērtēšanas procesa laikā ir jāievēro vienādu attieksmi pret

visiem valdes locekļiem. Valdes darbības izvērtēšanas procesu organizējošajai personai nav jābūt personiski ieinteresētai izvērtēšanas rezultātā. Personas neitralitāte un objektivitāte izpaužas arī pienākumā pirms izvērtēšanas procesa uzsākšanas paziņot kapitālsabiedrības akcionāriem, padomei (ja tāda ir izveidota) vai valdei visus apstākļus, kas var ietekmēt viņa neitralitāti vai objektivitāti. Valdes darbības izvērtēšanas atzinumā ir jāizvairās no subjektīva faktu un apstākļu apraksta, un attiecīgu secinājumu nedefinēšanas. Neitralitātes un objektivitātes princips valdes darbības izvērtēšanas procesā ir atrodams Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), kuros ir ietverts pienākums kapitālsabiedrības padomei, veicot savas funkcijas, paziņot akcionāriem par saviem interešu konfliktiem, t.sk. valdes darbības rezultātu izvērtēšanas procesā. *Principa nozīme valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanā.* Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumu organizējošās personas neitralitātes un objektivitātes princips izpaužas godīgā un objektīvā attieksmē pret visiem valdes locekļiem. Ja izvērtēšanas procesu organizējošā persona būs tieši vai netieši ieinteresēta izvērtēšanas iznākumā, tad runāt par procesa validitāti nav nekāda pamata.

Aplūkotie vispārējie kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa principi, kas ir tieši vai netieši veidā ir paredzēti Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) pieņemtajos ieteikumos „Korporatīvās pārvaldības principi”, veido tikai daļu no korporatīvo pārvaldības principu klāsta. Līdz ar to, kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā ir jāņem vērā arī pārējie nosacījumi, kas kopumā attiecas uz kapitālsabiedrību korporatīvās pārvaldības struktūru, to uzbūvi un funkcionēšanas pamatprasībām. Turklāt, ņemot vērā, ka Latvijas normatīvo aktu sistēmā ir paredzētas arī publiskās personas kapitālsabiedrības un publiski privātās kapitālsabiedrības, valdes darbības izvērtēšanas procesā ir jāņem vērā arī iepriekš promocijas darbā apskatīto normatīvo aktu pamatprasības. Līdz ar to visu kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa principu ievērošana ir atkarīga no izvērtēšanu veicošās personas sagatavotības līmeņa, pieredzes un zināšanām.

3.2.3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas modeļi

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas modeļus komerciālo attiecību jomā raksturo valdes darba vieta korporatīvās pārvaldības sistēmā. Dž. Roberts (*J. Roberts*) norāda, ka valdes darba izvērtēšanas modeļi ir saistīti ar kompleksu kapitālsabiedrību pārvaldības procesu, kurš uzskatāms par sekmīgu tikai tad, kad kapitālsabiedrības vērtība valdes darbības rezultātā pastāvīgi paaugstinās (Roberts, 2002). Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesu var raksturot ar četriem izvērtēšanas bāzes modeļiem:

- 1) izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz iekšējiem ražošanas faktoriem;
- 2) izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz cilvēku;
- 3) atvērtās sistēmas izvērtēšanas modelis;
- 4) ieinteresēto grupu izvērtēšanas modelis (Nicholson, Pugliese, Bezemer, 2017).

Izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz iekšējiem ražošanas faktoriem, tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrība tiek uzskatīta par vienotu mehānismu, kuru veido pamata ražošanas faktoru kombinācija: ražošanas līdzekļi, darba spēks, izejvielas un materiāli. Modelis balstās uz mehāniskas pieejas, kad kapitālsabiedrību uzskata kā slēgtu sistēmu, kurai ir nepieciešams maksimāli optimāli izmantot tās rīcībā esošus resursus, lai panāktu akcionāru vai padomes (ja tāda ir izveidota) nospraustos mērķus.

Kapitālsabiedrības valdei ir nepieciešams pievērst lielāku uzmanību operatīvai vadībai. Rezultātā tiek optimizēta struktūra, ražošanas faktori un ražošanas process. Šis modelis koncentrējas uz kapitālsabiedrības produkcijas (pakalpojumu) ražošanas. Proti, lielākā uzmanība tiek vērsta uz kapitālsabiedrības ražošanas sistēmas rezultātiem. Uzmanību galvenokārt pievērš iekšējiem taupīšanas pasākumiem, kas raksturo saražoto skaitu uz vienības izmaksām. Tajā pašā laikā valdei ir nepieciešams nodrošināt: augstu kvalitāti, pieprasījuma apmierinājumu, zemas izmaksas un cenas, produkcijas efektīvu sadalīšanu. Minēto rādītāju sasniegšana garantē kapitāla atdevi, kapitālsabiedrības attīstību, kā arī patērētāju pieprasījuma apmierinājumu.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējums tiek īstenots ar ekonomisko rādītāju palīdzību – saražotās produkcijas skaits attiecībā pret izmantotiem resursiem (resursu atgriešanas rādītāji). Detalizēti tiek analizētas kapitālsabiedrības darbības ekonomiskie rādītāji, tiek salīdzināti ražošanas apjomi pret izmantotajiem resursiem. Kopējo un atsevišķo rādītāju sistēmu parasti papildina ar tehniski-ekonomisko parametru un faktoru analīzi, kas ietekme darba rezultātu izvērtēšanu (piemēram, saražotās produkcijas (pakalpojumu) sortiments, ražošanas līdzekļu un darba laika patēriņš, brāķa dinamika un labošanas izmaksu apjomi) (Nicholson, Kiel, Tunny, 2012).

Izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz cilvēku tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrību uztver kā cilvēku kopumu, kuri izpilda kopējo darbu, balstoties uz sadarbības un darba dalīšanas principiem. Modelis uzskata kapitālsabiedrību par slēgtu sistēmu. Modelis balstās uz cilvēcisko attiecību un uzvedības filozofijas teorijām, balstoties uz kuriem svarīgākais ražošanas faktors ir cilvēks. Izvērtēšanas modeļa pamata elementi ir šādi: uzmanība pret darbiniekiem, viņu motivācija, komunikācija, lojalitāte, līdzdalība lēmumu pieņemšanā. Minētie elementi kopā veido cilvēcisko attiecību uzturēšanas sistēmu kapitālsabiedrībā. Kapitālsabiedrības valdes kontrole galvenokārt ir vērsta uz iekšējiem procesiem, kas notiek kapitālsabiedrībā un kas raksturo ražošanas produktivitāti.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējuma metodoloģija galvenokārt balstās uz darba resursu vadības sistēmas, kas ietver sevī darba resursu izveides, attīstības un kvalitātes paaugstināšanas rādītājus. Līdz ar to kapitālsabiedrība īsteno plānošanas pasākumus, kas ir vērsti uz kapitālsabiedrības vajadzību apmierināšanu pēc darba spēka, veic mērķtiecīgu darba ņēmēju atlasi un izkārtošanu, izstrādā motivējošo atlīdzības sistēmu, nodrošina apmācības, kā arī vadošo darbinieku sagatavošanu. Lielu uzmanību pievērš darba laika kvalitātei, zem kuras saprot personāla vajadzību apmierināšanas pakāpi, pateicoties darbam kapitālsabiedrībā. Tāpat pievērš uzmanību vadības stilam, kā arī tā ietekmei uz kapitālsabiedrības darba rezultātiem un darba ņēmēju apmierinātības pakāpi no veicamā darba. Izvērtēšanas modeļa, kas ir vērsts uz cilvēku, galvenā īpašība ir kapitālsabiedrības cilvēkresursu izmantošana, tāpēc vērtē tādus rādītājus kā darbības integrācija, darba ņēmēju apmierinātības pakāpe, morāle, sociālā un psiholoģiskā vide. Šādus rādītājus vienlīdzīgi attiecina gan uz kapitālsabiedrības personālu, gan arī uz kapitālsabiedrības valdi (Nicholson, Kiel, 2004).

Autors norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas modeļa, kas ir vērsts uz cilvēku, izmantošana nenozīmē, ka netiek izmantoti ekonomiskie darbības izvērtēšanas rādītāji. Dotajā gadījumā uzsvars tiek likts uz iekšējiem procesiem, kas ir saistīti ar cilvēku un kas sekmē nosprausto mērķu sasniegšanu pateicoties darba ražīgumam.

Atvērtās sistēmas izvērtēšanas modelis tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrību uzskata par sarežģītu hierarhisku sistēmu, kas cieši līdzdarbojas ar apkārtējo vidi. Līdzdarbības pamatu veido kopējo sistēmu teorija. Šis modelis atzīst visu elementu, apakšsistēmu un kapitālsabiedrības savstarpējo atkarību no apkārtējās vides. Pateicoties

šādai atkarībai tiek veidota kapitālsabiedrības uzbūve un vadības struktūra. Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējums izpaužas divās vidēs: a) ārējā vide, kas piegādā visus resursus, ieskaitot informāciju (zināšanas); b) iekšējā vide, kas veido priekšnosacījumus iespēju izmantošanai un risku novēršanai.

Veicot kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumu, īpašu uzmanību pievērš kapitālsabiedrības spējām iegūt nepieciešamos resursus no apkārtējās vides, kā arī spējām apmierināt apkārtējās vides pieprasījumu pēc saražotās produkcijas (pakalpojumiem). Nespēja veikt šādas darbības asociējas ar zemu darba izvērtēšanu. Valdes darbības izvērtējums tiek īstenots no sistēmas resursu viedokļa, ņemot par pamatu četras rādītāju grupas:

- Ekonomiskais izvērtējums;
- Iekšējā koordinācija un integrācija;
- Adaptācija un reaģēšana uz ārējo iedarbību;
- Cilvēka kapitāla izmantošana (Murphy, McIntyre, 2007).

Šādu rādītāju apkopojums atspoguļo valdes darbības sistēmas funkcionēšanas īpatnības kapitālsabiedrībā.

Ieinteresēto grupu izvērtēšanas modelis tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrību uzskata par atvērtu sistēmu un sabiedrisko institūtu, kas ir tendēts uz saistīto grupu interešu ārēju un iekšēju sabalansēšanu. Šī izvērtēšanas modeļa pamatā ir ieinteresēto grupu koncepcija.

Ārējā interešu sabalansēšana tiek raksturota šādi: kolektīvās ražošanas ietvaros, kas balstās uz darba dalīšanas, kapitālsabiedrība izmanto resursus, kurus piedāvā piegādātāji. Piegādātāju intereses savukārt tiek apmierinātas pateicoties citu saimniecības subjektu saražotai produkcijai. Tāpēc kapitālsabiedrības mērķi tiek definēti ne tikai kā konkrētas produkcijas (pakalpojumu) ražošana, realizācija un peļņas gūšana, bet arī kā ar kapitālsabiedrību saistīto grupu (patērētāju, piegādātāju, konkurentu, investoru, sabiedrības) vajadzību apmierināšana. Katra kapitālsabiedrība tiek uzskatīta par visu tirgus dalībnieku interešu krustojuma centru. Savukārt kapitālsabiedrības valdei ir nepieciešams koordinēt šīs intereses, cenšoties panākt interešu līdzsvaru.

Ārējo subjektu skaits ir pietiekami liels, bet jāņem vērā arī iekšējo grupu interešu vadību. Funkcionālo apakšsistēmu esamība kapitālsabiedrībās (mārketinga, inovācijas, personāla vadība) nozīmē, ka katrai apakšsistēmai ir savas iekšējās vadības un darba rezultātu izvērtēšanas pamatnostādnes, kuras ne vienmēr sakrīt ar kapitālsabiedrības darbības mērķiem. Līdzsvara veidošana starp šīm pamatnostādnēm ir efektīvās vadības nosacījums.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšana balstās uz vērtību izvēli, kapitālsabiedrības politiskās orientācijas noteikšanu, kapitālsabiedrības interešu savienošana ar sadarbības partneru interesēm, kapitālsabiedrības iekšējās kultūras sakārtošanu ar darba ņēmēju un sabiedrības vērtībām (Minichilli, Gabriellson, Huse, 2007). P. Žangs (P. Zhang) papildus norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšana šajā modelī tiek pamatota ar saistīto grupu interešu apmierināšanu (Zhang, 2010).

Tabulas veidā autora izskatītie kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas modeļi varētu izskatīties šādi:

3.2.tabula

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas modeļi

Nr.	Valdes darba izvērtēšanas modelis	Valdes darba izvērtēšanas modeļa saturs
1.	Izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz iekšējiem ražošanas faktoriem	Valdes darbības izvērtējums tiek īstenots ar ekonomisko rādītāju palīdzību – saražotās produkcijas skaits attiecībā pret izmantotiem resursiem (resursu atgriešanas rādītāji). Detalizēti tiek analizētas kapitālsabiedrības darbības ekonomiskie rādītāji, tiek salīdzināti ražošanas apjomi pret izmantotajiem resursiem.
2.	Izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz cilvēku	Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējuma metodoloģija balstās uz darba resursu vadības sistēmas, kas ietver sevī darba resursu izveides, attīstības un kvalitātes paaugstināšanas rādītājus.
3.	Atvērtās sistēmas izvērtēšanas modelis	Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējuma metodoloģija balstās uz kapitālsabiedrības spējām iegūt nepieciešamos resursus no apkārtējās vides, kā arī spējām apmierināt apkārtējās vides pieprasījumu pēc saražotās produkcijas (pakalpojumiem).
4.	Ieinteresēto grupu izvērtēšanas modelis	Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšana balstās uz vērtību izvēli, kapitālsabiedrības politiskās orientācijas noteikšanu, kapitālsabiedrības interešu savienošanu ar sadarbības partneru interesēm, kapitālsabiedrības sociāli-kultūras politikas sakārtošanu ar darba ņēmēju un sabiedrības vērtībām.

Avots: autora veidota tabula, 2022.

3.3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijā

Privātās kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistīto subjektu loku Latvijā nosaka Komerclikums. Publiskās personas kapitālsabiedrības un publiski privātās kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistīto subjektu loku Latvijā nosaka:

- 1) Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums;
- 2) Ministru kabineta 09.02.2016. noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”;
- 3) Ministru kabineta 07.01.2020. noteikumi Nr.20 „Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”;
- 4) Ministru kabineta 25.01.2022. noteikumi Nr.72 „Kārtība, kādā tiek prognozēti, noteikti un veikti maksājumi par valsts kapitāla izmantošanu”;
- 5) Ministru kabineta 04.02.2020. noteikumi Nr.63 „Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”;
- 6) Ministru kabineta 19.10.2011. noteikumi Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums”;

- 7) Ministru kabineta 08.09.2015. noteikumi Nr.518 „Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes nolikums”;
- 8) Ministru kabineta 26.05.2015. rīkojums Nr.273 „Par valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldības koordinācijas institūciju”.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā ir iesaistīti sekojoši subjekti:

Kapitālsabiedrības īpašnieki. Apzīmē ar terminiem akcionāri, ja kapitālsabiedrība ir akciju sabiedrība un dalībnieki, ja kapitālsabiedrība ir akciju sabiedrība (Caune, 2019). Atbilstoši Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 10.-15.pantā lietotajai terminoloģijai, kapitālsabiedrības īpašnieks tiek apzīmēts ar nosaukumu „kapitāla daļu turētājs”. Savukārt persona, kas pieņem lēmumus kapitāla daļu turētāja vietā un interesēs, tiek apzīmēta ar nosaukumu „kapitāla daļu turētāja pārstāvis”.

Komerclikuma 136.panta pirmā daļa nosaka, ka dalībnieks (akcionārs) ir persona, kas ierakstīta dalībnieku (akcionāru) reģistrā, ja likumā nav noteikts citādi. Līdz ar to, kapitālsabiedrības dalībnieka (akcionāra) statuss tiek iegūts no brīža, kad persona tiek ierakstīta dalībnieku (akcionāru) reģistrā. Komerclikuma 187.panta otrā daļa nosaka, ka dalībnieku (akcionāru) reģistrs ir lieta, kuru veido atsevišķi nodalījumi. Nodalījums ir dokuments, kuru veido vienā reizē izdarīto ierakstu kopums, kas atspoguļo pilnu aktuālo dalībnieku (akcionāru) sastāvu.

Kapitālsabiedrības īpašniekiem pieder ekskluzīvas tiesības lemt par valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izveidi un izmantošanu (Kaplan, Norton, 1992). Vienlaikus, kapitālsabiedrības īpašnieki var deleģēt minētās funkcijas izpildi padomei, ja tāda institūcija tiek izveidota (Kiel, Nicholson, 2005). Kapitālsabiedrības īpašniekiem pieder tiesības ievēlēt un atsaukt no ieņemamā amata kapitālsabiedrības valdes locekļus (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 210.panta pirmās daļas 4.punkts; Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, LV, 16.10.2014., 66.panta pirmās daļas 3.punkts, 94.panta pirmās daļas 3.punkts), ja vien kapitālsabiedrībā nav izveidota padome.

Kapitālsabiedrības īpašnieki var paredzēt valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanu, iekļaujot to kapitālsabiedrības iekšējos normatīvajos aktos. Minētie iekšējie normatīvie akti tiek apstiprināti akcionāru (dalībnieku) sapulcē, ja vien kapitālsabiedrībā nav izveidota padome (Kiel, Nicholson, Barclay, 2005). Pēc situācijas rašanās, kas prasa nepieciešamību izvērtēt kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus, kapitālsabiedrības īpašnieki vadās pēc normatīvajiem aktiem, kas regulē valdes darbības izvērtēšanas procesu.

Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas rezultātā kapitālsabiedrības īpašnieki var vienoties par saistošām juridiskām sekām kapitālsabiedrības valdei. Šādas sekas, ja vien tās nepārkāpj ārējo normatīvo aktu prasības, var būt paredzētas kapitālsabiedrības iekšējos normatīvajos aktos un valsts izdotajos ārējos normatīvajos aktos. Saistošo juridisko seku pamatveidu paredz Komerclikuma 224.panta sestā daļa, 306.panta otrā daļa. Proti, valdes locekļa atsaukšana, ja tam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu jebkurā gadījumā uzskatāma rupja pilnvaru pārkāpšana, pienākumu neizpilde vai nepienācīga izpilde, nespēja vadīt sabiedrību, kaitējuma nodarīšana sabiedrības interesēm, kā arī uzticības zaudēšana. Nepieciešams norādīt, ka pirms piemērot šādu pamatojumu valdes locekļa atsaukšanai, ir nepieciešams konstatēt minētos apstākļus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā. Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums paredz vēl vismaz 2 saistošo juridisko seku pamatveidus. Proti, valdes locekļa pilnvaru pagarinājums bez nominācijas procesa rīkošanas (Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums,

LV, 16.10.2014., 31.panta astotās daļas 1.punkts, 37.panta astotās daļas 1.punkts) un valdes atlīdzības pārskatīšana reizi gadā (likuma 79.panta ceturtā daļa, 117.panta pirmā daļa). Arī šādu saistošo juridisko seku piemērošanai ir nepieciešams konstatēt attiecīgus faktus un apstākļus valdes darba izvērtēšanas procesā. J. Kims (*Y. Kim*) un A. Kanella (*A. Cannella*) norāda, ka kapitālsabiedrības īpašnieki var paredzēt plašu saistošo juridisko seku loku kapitālsabiedrības valdei, vien nepārkāpjot morāles un ētikas normas (Kim, Cannella, 2008).

Kapitālsabiedrības padome. Komerclikuma 291.pants nosaka, ka padome ir sabiedrības pārraudzības institūcija, kas pārstāv akcionāru intereses sapulču starplaikā un šajā likumā un statūtos noteiktajos ietvaros uzrauga valdes darbību. Padomes funkcijas ir nodrošināt uzņēmuma vadību uzņēmējdarbības aspektā, izmantojot apdomīgus un efektīvus valdes kontroles pasākumus, kas ļauj novērtēt un pārvaldīt riskus (Vadlīnijas efektīvam padomes darbam, 2016). Komerclikuma 292.panta pirmās daļas 1.punkts paredz, ka padomes uzdevums ir ievēlēt un atsaukt valdes locekļus, pastāvīgi uzraudzīt valdes darbību.

Juridiskais pamatojums padomes izveidei ir padomes iekļaušana kapitālsabiedrības statūtos (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 220.panta pirmā daļa). Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums papildus paredz padomes obligātu izveidi, ja kapitālsabiedrība ir akciju sabiedrība (Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, LV, 16.10.2014., 106.panta pirmā daļa) vai sabiedrība ar ierobežotu atbildību, ja iepriekšējā pārskata gadā šādas kapitālsabiedrības rādītāji atbilst visiem šādiem kritērijiem:

- 1) neto apgrozījums ir lielāks par 21 miljonu euro;
- 2) bilances kopsumma ir lielāka par 4 miljoniem euro (likuma 78.panta otrā daļa).

Padomes locekļi tiek ievēlēti savos amatos ar dalībnieku (akcionāru) sapulces lēmumu (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 210.panta pirmās daļas 3.punkts, 268.panta pirmās daļas 3.punkts; Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, LV, 16.10.2014., 66.panta pirmās daļas 4.punkts, 94.panta pirmās daļas 4.punts). Kā norāda R. Krauze (*R. Krause*), M. Semadeni (*M. Semadeni*) un A. Kanella (*A. Cannella*), padomes locekļus ievēlē amatā kapitālsabiedrības īpašnieki, tādējādi starp īpašniekiem un padomes locekļiem jābūt uzticības attiecībām (Krauze, Semadeni, Cannella, 2013).

Par padomes locekli var būt tikai rīcībbspējīga fiziskā persona. Par padomes locekli nedrīkst būt šīs kapitālsabiedrības valdes loceklis, revidents, prokūrists vai komercpilnvarnieks, kā arī šīs kapitālsabiedrības atkarīgās sabiedrības valdes loceklis vai persona, kurai ir tiesības pārstāvēt šo atkarīgo sabiedrību (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 295.panta pirmā un otrā daļa). Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums papildus nosaka, ka par publiskās personas kapitālsabiedrības un publiski privātās kapitālsabiedrības padomes locekli nedrīkst būt persona:

- 1) kurai nav augstākās izglītības;
- 2) kura ir bijusi sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas;
- 3) kurai, pamatojoties uz kriminālprocesa ietvaros pieņemtu nolēmumu, ir atņemtas tiesības veikt noteiktu vai visu veidu komercdarbību vai citu profesionālo darbību;
- 4) par kuru ir pasludināts maksātnespējas process;
- 5) kura ir vai pēdējo 24 mēnešu laikā līdz pieteikumu iesniegšanas gala termiņa datumam publiskas kandidātu pieteikšanās procedūras ietvaros ir bijusi politiskās partijas vai politisko partiju apvienības amatpersona (Publiskās personas kapitāla daļu

un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, LV, 16.10.2014., 31.panta ceturtnā daļa, 37.panta ceturtnā daļa).

Papildus tam, publiskās personas kapitālsabiedrības un publiski privātās kapitālsabiedrības padomes locekļu izvēlei un ievēlēšanai ir nepieciešams organizēt padomes nominācijas procesu, vadoties pēc Ministru kabineta 07.01.2020. noteikumos Nr.20 „Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai” paredzētās procedūras. Nominācijas procesā obligāti ņem vērā arī Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. un 37.pantā noteiktās pamatprasības nominācijas komisijas izveidei un t.s. neatkarīgo padomes locekļu izvēlei.

Komerclikuma 295.panta ceturtnajā un piektnajā daļā ir noteikts, ka minimālais padomes locekļu skaits ir trīs, bet, ja sabiedrības akcijas atrodas publiskā apgrozībā — minimālais padomes locekļu skaits ir pieci. Maksimālais padomes locekļu skaits ir divdesmit. Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums precizē padomes locekļu skaitu atkarībā no kapitālsabiedrības lieluma, nosakot minimālais padomes locekļu skaits ir ne mazāks kā trīs, bet maksimālais ne lielāks kā septiņi (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 78.panta piektnā daļa, 106.panta otrā daļa).

Kapitālsabiedrības padome izstrādā un pieņem valdes darbības izvērtēšanas metodoloģiju kapitālsabiedrībā (Leblanc, 2002). Par valdes darbības izvērtēšanas rezultātiem padome var ziņot kapitālsabiedrības īpašniekiem, kuri var arī paši pieprasīt skaidrojumu padomes rīcībai. Kā norāda T. Longs (*T. Long*), šāda kapitālsabiedrības īpašnieku rīcība norāda uz zināmu neuzticību padomes pieņemtajiem lēmumiem, kas potenciāli var beigties ar padomes atsaukšanu (Long, 2006).

Padomes funkcijas publisko kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes darbības izvērtēšanas procesā nosaka Ministru kabineta 09.02.2016. noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, kuri tika analizēti promocijas darba iepriekšējās nodaļās.

Kapitālsabiedrības valde. Komerclikuma 221.panta pirmā daļa nosaka, ka valde ir sabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv sabiedrību. Valde pārzina un vada sabiedrības lietas. Tā atbild par sabiedrības komercdarbību, kā arī par likumam atbilstošu grāmatvedību. Valde pārvalda sabiedrības mantu un rīkojas ar tās līdzekļiem atbilstoši likumiem, statūtiem un akcionāru sapulces lēmumiem (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 301.panta otrā un trešā daļa). M. Makintairs (*M. McIntyre*) un S. Murfījs (*S. Murphy*) norāda, ka kapitālsabiedrības valde nodrošina ikdienas operatīvo vadību, pieņemot lēmumus, kas ir svarīgi kapitālsabiedrībai un tās akcionāriem (McIntyre, Murphy, 2008).

Par valdes locekli var būt tikai rīcībspējīga fiziskā persona. Par valdes locekli nevar būt šīs sabiedrības padomes loceklis, šīs sabiedrības revidents un koncerna valdošā uzņēmuma padomes loceklis (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 221.panta trešā un ceturtnā daļa, 304.panta trešā daļa). Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtnā daļa un 37.panta ceturtnā daļa papildus izvirza ierobežojošus nosacījumus publisko personu kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību darbību valdes locekļu kandidātiem. Proti, par valdes locekli nevar būt persona:

- 1) kurai nav augstākās izglītības;
- 2) kura ir bijusi sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, neatkarīgi no sodāmības dzēšanas vai noņemšanas;
- 3) kurai, pamatojoties uz kriminālprocesa ietvaros pieņemtu nolēmumu, ir atņemtas tiesības veikt noteiktu vai visu veidu komercdarbību vai citu profesionālo darbību;

4) par kuru ir pasludināts maksātnespējas process;

5) kura ir vai pēdējo 24 mēnešu laikā līdz pieteikumu iesniegšanas gala termiņa datumam publiskas kandidātu pieteikšanās procedūras ietvaros ir bijusi politiskās partijas vai politisko partiju apvienības amatpersona.

Publiskās personas kapitālsabiedrības un publiski privātās kapitālsabiedrības valdes locekļu izvēli ir nepieciešams balstīt uz valdes locekļu nominācijas procesu, izveidojot nominācijas komisiju un vadoties pēc Ministru kabineta 07.01.2020. noteikumos Nr.20 „Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai” paredzētās kārtības. Atbilstoši Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) ieteikumiem „Korporatīvās pārvaldības principi” (Principles of Corporate Governance, 2020), valdes locekļu kandidātu nominēšanas procesam jāatbilst korporatīvās pārvaldības labās prakses principiem, nodrošinot atklātu, godīgu un profesionālu valdes locekļu atlasī.

Komerclikuma 221.panta otrā daļā ir noteikts, ka valdes sastāvā var būt viens vai vairāki locekļi. Ja sabiedrības akcijas atrodas publiskā apgrozībā, minimālais valdes locekļu skaits ir trīs (Komerclikums, LV, 13.04.2000., 304.panta pirmā daļa). Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums precizē valdes locekļu skaitu atkarībā no kapitālsabiedrības lieluma (Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, LV, 16.10.2014., 79.panta pirmā daļa, 114.panta pirmā daļa). Ministru kabineta 04.02.2020. noteikumi Nr.63 „Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru” paredz, ka valdes locekļu skaits mazajās kapitālsabiedrībās ir ne vairāk kā 2, vidējās - ne vairāk kā 3, lielajās – ne vairāk kā 5.

Kapitālsabiedrības valde regulāri veic savas darbības izvērtēšanu, vadoties pēc padomes apstiprinātās metodoloģijas (Leblanc, 2002). Par valdes darbības izvērtēšanas rezultātiem valde ziņo kapitālsabiedrības padomei un kapitālsabiedrības īpašniekiem (Machold, Farquhar, 2013). Kā norāda M. Hjuzs (*M. Huse*), šādam kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumam ir subsidiārā loma (Huse, 2005). Lielāko ticamības pakāpi piešķir kapitālsabiedrības padomes un kapitālsabiedrības īpašnieku veiktajam valdes darbības izvērtējumam, kas pēc būtības ir mazāk subjektīvs un tendenciozs.

Valdes funkcijas, veicot tās darbības izvērtēšanu publiskajās kapitālsabiedrībās un publiski privātajās kapitālsabiedrībās nosaka Ministru kabineta 09.02.2016. noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, kuri tika analizēti promocijas darba iepriekšējās nodaļās.

Koordinācijas institūcija. Koordinācijas institūcijas funkcijas pilda Pārresoru koordinācijas centrs (Ministru kabineta 26.05.2015. rīkojums Nr.273 „Par valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldības koordinācijas institūciju”, LV, 26.05.2015., 2.punkts).

Pārresoru koordinācijas centrs ir Ministru prezidenta tiešā pakļautībā esoša valsts attīstības plānošanas un koordinācijas vadošā (augstākā) tiešās pārvaldes iestāde (Ministru kabineta 19.10.2011. noteikumi Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums”, LV, 19.10.2011.). Koordinācijas institūcijas galvenos uzdevumus nosaka Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 22.panta otrā daļa un tie ir šādi:

- izstrādāt kapitālsabiedrību un kapitāla daļu efektīvas pārvaldības vadlīnijas;
- sniegt valsts kapitāla daļu turētājiem atzinumu par kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītajiem finanšu mērķiem un darbības finanšu rādītājiem (dividendēs izmaksājamo peļņas daļu, peļņas rādītājiem,

- kapitāla atdevi u.c.), kā arī to saskaņotību ar kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģijā izvirzītajiem nefinanšu mērķiem;
- konsultēt Ministru kabinetu, publiskas personas kapitāla daļu turētājus un kapitālsabiedrības par korporatīvās pārvaldības ieviešanas aspektiem;
 - organizēt to publiskas personas kapitālsabiedrību un publiskas personas kontrolēto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu, amatpersonu un darbinieku, kā arī publiskas personas kapitāla daļu turētāju amatpersonu un darbinieku apmācību korporatīvās pārvaldības jautājumos, kuru darba pienākumi saistīti ar publiskas personas kapitāla daļu pārvaldības jautājumiem;
 - nodrošināt to, ka tiek publiskota aktuāla informācija par valsts kapitālsabiedrībām un valsts izšķirošajā ietekmē esošām kapitālsabiedrībām, kā arī tiek sagatavots ikgadējs publisks pārskats par valsts kapitālsabiedrībām un valsts kapitāla daļām iepriekšējā gadā;
 - sniegt atzinumu Ministru kabinetam par valsts līdzdalības iegūšanu, saglabāšanu vai izbeigšanu, kā arī pēc atvasinātas publiskas personas pieprasījuma sniedz viedokli par attiecīgās atvasinātās publiskās personas līdzdalības iegūšanu vai izbeigšanu noteiktā kapitālsabiedrībā;
 - atbilstoši kompetencei izstrādāt un normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā iesniegt Ministru kabinetam apstiprināšanai tiesību aktu un politikas plānošanas dokumentu projektus;
 - sadarboties ar citām valsts pārvaldes, nevalstiskajām un starptautiskajām institūcijām kapitālsabiedrību un kapitāla daļu pārvaldības jautājumos;
 - pārraudzīt, kā valsts kapitāla daļu turētāji un valsts kapitālsabiedrības izpilda Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktās informācijas publiskošanas prasības;
 - pildīt kapitāla daļu turētāja funkcijas valsts kapitālsabiedrībās, kurās koordinācijas institūciju par valsts kapitāla daļu turētāju iecēlis Ministru kabinets.

Koordinācijas institūcijas kompetenci kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā nosaka arī Ministru kabineta 19.10.2011. noteikumu Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums” 3.9.punkts, kurā ir noteikts, ka Pārresoru koordinācijas centrs nodrošina valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldības koordināciju un uzraudzību. Tāpat Pārresoru koordinācijas centra funkcijas valdes darbības izvērtēšanas procesa organizēšanā ir paredzētas 4.5.¹ punktā, proti, centrs izstrādā valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu efektīvas pārvaldības vadlīnijas un nodrošina aktuālas informācijas publiskošanu par valsts kapitālsabiedrībām un valsts izšķirošajā ietekmē esošajām kapitālsabiedrībām, kā arī ikgadēja publiska pārskata sagatavošanu par valsts kapitālsabiedrībām un valsts kapitāla daļām. Kā arī 4.5.² punktā, proti, Pārresoru koordinācijas centrs sniedz atzinumus, nodrošina apmācības un konsultē Ministru kabinetu, publiskas personas kapitāla daļu turētājus un kapitālsabiedrības par publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem.

Autors norāda, ka koordinācijas institūcijas funkcijas valdes darbības izvērtēšanas procesā attiecas tikai uz publiskas personas kapitālsabiedrībām un publiski privātām kapitālsabiedrībām. Vienlaikus, privātās kapitālsabiedrības var izmantot koordinācijas institūcijas izstrādātās vadlīnijas pēc analogijas.

Koordinācijas institūcijas funkcijas kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā nosaka Ministru kabineta 09.02.2016. noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek

vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”, kuri tika analizēti promocijas darba iepriekšējās nodaļās.

Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padome. Ministru kabineta 08.09.2015. noteikumu Nr.518 „Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes nolikums” 1.punkts nosaka, ka valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padome ir Ministru kabineta izveidota institūcija, kuras uzdevums ir nodrošināt efektīvu publisko personu kapitālsabiedrību un kapitāla daļu pārvaldību.

Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 24.panta otrajā daļā ir noteiktas koordinācijas institūcijas padomes kompetences. Proti:

- izskatīt un pirms apstiprināšanas saskaņot koordinācijas institūcijas izstrādātos vadlīniju projektus publiskas personas kapitāla daļu pārvaldības jomā;
- izvērtēt koordinācijas institūcijas atzinumu par Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā minēto kapitālsabiedrību vidēja termiņa darbības stratēģijas projektiem, ja valsts kapitāla daļu turētājs vai valsts kapitālsabiedrības padome (ja tāda ir izveidota) nepiekrīt koordinācijas institūcijas sagatavotajam atzinumam un valsts kapitāla daļu turētājs vai kapitālsabiedrības padome ir lūgusi šo jautājumu izskatīt koordinācijas institūcijas padomē;
- izskatīt koordinācijas institūcijas atzinumu par Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā minēto kapitālsabiedrību darījumiem, ja valsts kapitāla daļu turētājs vai valsts kapitālsabiedrības padome (ja tāda ir izveidota) nepiekrīt koordinācijas institūcijas sagatavotajam atzinumam un valsts kapitāla daļu turētājs vai valsts kapitālsabiedrības padome ir lūgusi šo jautājumu izskatīt koordinācijas institūcijas padomē, un sniedz valsts kapitāla daļu turētājam vai valsts kapitālsabiedrības padomei vērtējumu par minēto atzinumu;
- sniedz priekšlikumus koordinācijas institūcijai par citiem ar publiskas personas kapitāla daļu pārvaldību saistītiem jautājumiem.

Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padome ir koleģiālā institūcija, kuras sastāvā ir pārstāvji no Finanšu ministrijas, Tieslietu ministrijas, Ekonomikas ministrijas, Satiksmes ministrijas, Zemkopības ministrijas, Veselības ministrijas, Kultūras ministrijas, Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas pārstāvis, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības, Latvijas Pašvaldību savienības, Latvijas Darba devēju konfederācijas, Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras (Ministru kabineta 08.09.2015. noteikumi Nr.518 „Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes nolikums”, LV, 08.09.2015., 4.punkts).

Atbilstoši normatīvajos aktos nosauktajām kompetencēm, valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes funkcijas attiecas tikai uz valsts kapitālsabiedrību pārvaldības procesa pamatjautājumiem. Koordinācijas institūcijas padomes loma kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā ir ļoti ierobežota. Tā saskaņo koordinācijas institūcijas izstrādātos vadlīniju projektus publiskas personas kapitāla daļu pārvaldības jomā, kas ietver sevī valdes darbības izvērtēšanas procesu. Tāpat koordinācijas institūcijas padome (pēc valsts kapitāla daļu turētāja vai valsts kapitālsabiedrības padomes lūguma) var izskatīt un izvērtēt koordinācijas institūcijas atzinumus par vidējā termiņa darbības stratēģijas projektiem un kapitālsabiedrības darījumiem.

Atbilstoši Pārresoru koordinācijas centra mājas lapā publicētajiem datiem, Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padome kopš tās izveides rīkoja 6 sēdes, pēdējā no kurām notika 2017.gada 24.augustā.

Ministru kabinets. Ministru kabinets ir Latvijas valsts valdība jeb valsts augstākā izpildvara. Ministru kabinetam ir padotības valsts pārvaldes iestādes (Latvijas Republikas Satversme, LV, 15.02.1922., 58.pants). Ministru kabinets īsteno padotību pār valsts pārvaldes organizāciju (institucionālā padotība) un pār valsts pārvaldes funkciju pildīšanu (funkcionālā padotība) (Latvijas Republikas likums "Valsts pārvaldes iekārtas likums", LV, 06.06.2002., 7.panta pirmā daļa). Ministru kabineta sastāvā ir Ministru prezidents un šādi ministri, kuriem ir pakļautas attiecīgās ministrijas:

- 1) aizsardzības ministrs;
- 2) ārlietu ministrs;
- 3) ekonomikas ministrs;
- 4) finanšu ministrs;
- 5) iekšlietu ministrs;
- 6) izglītības un zinātnes ministrs;
- 7) kultūras ministrs;
- 8) labklājības ministrs;
- 9) satiksmes ministrs;
- 10) tieslietu ministrs;
- 11) veselības ministrs;
- 12) vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrs;
- 13) zemkopības ministrs (Latvijas Republikas likums "Ministru kabineta iekārtas likums", LV, 15.05.2008., 5.panta pirmā daļa).

Ministru kabinets veido publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes darbības izvērtēšanas sistēmas institucionālo struktūru: izveido Pārresoru koordinācijas centru un Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomi, apstiprina minēto institūciju nolikumus, ieceļ amatā Pārresoru koordinācijas centra vadītāju, apstiprina Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes personālsastāvu un priekšsēdētāju, apstiprina kārtību, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībās, kurās valstij ir izšķirošā ietekme.

Autors norāda, ka Ministru kabineta viena no būtiskākajām funkcijām kapitālsabiedrību pārvaldībā izpaužas tiesībās noteikt no kapitālsabiedrības stratēģijā atšķirīgu prognozējamo dividendēs izmaksājamo peļņas daļu (procentos no prognozētās pārskata gada peļņas), nekā tas ir norādīts Ministru kabineta 2022.gada 25.janvāra noteikumu Nr.72 „Kārtība, kādā tiek prognozēti, noteikti un veikti maksājumi par valsts kapitāla izmantošanu” 3.punktā. Šajā Ministru kabineta noteikumu punktā ir noteikts, ka minimālā dividendēs izmaksājamā peļņas daļa ir 64% un 50% no kapitālsabiedrības pārskata gada peļņas. No procedūras viedokļa šāda Ministru kabineta atļauja tiek noformēta rīkojuma veidā. Ierosinājumu noteikt atšķirīgu dividendēs izmaksājamo peļņas daļu izvirza valsts kapitāla daļu turētājs, iesniedzot Ministru kabinetā rīkojuma projektu un sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojumu, kurā ietver:

1. izvērtējumu par to, vai izpaužas visas komercdarbības atbalstu raksturojošās pazīmes un dividenžu samazinājums ir kvalificējams kā komercdarbības atbalsts;
2. ja dividenžu samazinājums ir kvalificējams kā komercdarbības atbalsts, – izvērtējumu par:

- a. komercdarbības atbalsta saderīgumu ar iekšējo tirgu, norādot piemērojamo Eiropas Savienības tiesību aktu, kas šādu saderīgumu pamato;
 - b. nepieciešamību ievērot informācijas nosūtīšanas vai paziņojuma iesniegšanas pienākumu Eiropas Komisijai par plānoto dividenžu samazinājumu;
3. vismaz vienu no šādiem pamatojumiem:
- a. ekonomisko pamatojumu, ja:
 - i. ņemot vērā kapitālsabiedrības darbības jomu, tās finansiālo stāvokli un alternatīvas iespējas finanšu piesaistei, nepieciešams paredzēt ilgtermiņa ieguldījumus kapitālsabiedrības vispārējo stratēģisko mērķu, finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanai;
 - ii. ir nepieciešams novērst draudus valsts tieši vai netieši kapitālsabiedrībā ieguldītā valsts kapitāla ilgtspējīgai attīstībai un kapitālsabiedrības konkurētspējas saglabāšanai;
 - b. īpašos gadījumos, lai nodrošinātu Eiropas Savienības vai Latvijas Republikas normatīvajos aktos vai Latvijai saistošajos starptautiskajos līgumos noteikto prasību izpildi, kapitālsabiedrībai ir pienākums turpmākajos pārskata gados īstenot pasākumus, lai veicinātu kapitālsabiedrības darbības virzieniem atbilstošu pakalpojumu kvalitātes un pieejamības uzlabošanu, kuru nodrošināšanai nepieciešams ieguldīt papildu finanšu līdzekļus vai samazināt pakalpojuma tarifu tā lietotājiem.

Ministru kabinetā rīkojuma projektam un sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojumam, pirms to iesniegšanas Ministru kabinetā, jābūt saskaņotiem ar koordinācijas institūciju (Ministru kabineta 25.01.2022. noteikumi Nr.72 „Kārtība, kādā tiek prognozēti, noteikti un veikti maksājumi par valsts kapitāla izmantošanu”, LV, 25.01.2022., 9.punkts).

Ministru kabinets tiešā veidā neveic publisko personu kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes darbības izvērtējumu. Vienlaikus Ministru kabineta kompetences izvērtēšanas procesa institucionālās struktūras izveidē padara šo subjektu par ļoti nozīmīgu valdes darba izvērtēšanas sistēmā.

Promocijas darba 3.nodaļas rezumējums

Komerclikums un Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums nedod pietiekamu skaidrību par to, kā, pēc likumdevēja domām, ir definējama kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija publisko tiesību jomā pārējos Latvijas normatīvajos aktos nav sastopama. Tomēr Latvijas normatīvo aktu sistēmā pastāv atsevišķi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa elementi.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas metodoloģijas pamatā ir korporatīvā filozofija. Korporatīvās filozofijas un kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas sakars komerciālo attiecību organizācijas jomā izpaužas kapitālsabiedrības akcionāru, valdes un trešās neitrālās puses mijiedarbības objektīvajā izpausmē – valdes darba izvērtēšanas procesā, savukārt iesaistīto pušu objektīvās mijiedarbības mērķi realizējas kapitālsabiedrības korporatīvajā filozofijā.

Par imperatīvu valdes darba izvērtējumu, saskaņā ar Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 1.panta 3.punktu, var uzskatīt izvērtējumu tādās kapitālsabiedrībās, kādas tiek apzīmētas ar nosaukumu „publiskas personas

kapitālsabiedrība". Veicot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtējumu publiskās personas kapitālsabiedrībās, kapitāla daļu turētāja pārstāvis vai padome (ja tāda ir izveidota) var valdi atsaukt vai piemērot citas saistošās juridiskās sekas. Savukārt dispozitīva valdes darba izvērtējuma piemērošana ir iespējama gadījumos, kad kapitālsabiedrībā nav izstrādātas iekšējās valdes darba izvērtēšanas procedūras. Šādā gadījumā kapitālsabiedrības īpašnieks (akcionārs) vai padome (ja tāda ir izveidota), konstatējot Komerclikumā paredzēto apstākļu esamību, kas dod pamatu valdes atsaukšanai, ir tiesīgas piemērot tikai konkrētu saistošo juridisko seku pamatveidu.

Valdes darbības izvērtēšanas metožu pamatā komerciālo attiecību jomā ir valdes darbības izvērtēšanas principi. Metode šajā gadījumā norāda uz paņēmieni vispārīgo izpaušmi, kuras pamatā ir viena galvenā ideja. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas gadījumā paņēmieni izpaužas noteiktu darbību veikšanā ar mērķi atrisināt konkrētu uzdevumu. Autors saista valdes darbības izvērtēšanas metožu un paņēmieni struktūras definēšanu ar valdes darba izvērtēšanas procesa atzīšanu valstiskā līmenī. Atkarībā no tā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana komerciālo attiecību jomā var būt iekšējā, ārējā un jauktā.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošana komerciālo attiecību jomā balstās uz vispārējiem principiem, kas nosaka pamatprasības darba izvērtēšanas procesam. Valdes darba izvērtēšanas procesam komerciālo attiecību jomā ir obligāti jāatbilst vismaz šādiem vispārējiem principiem: brīvības princips; taisnīguma princips; demokrātisma princips; likumības princips; vienlīdzības princips; tiesiskās pašlāvības princips; samērīguma princips; sadarbības princips; tiesību un brīvību neaizskaramības princips; patiesības noskaidrošanas princips; darbību uzraudzības princips; kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā konstatēto trūkumu novēršanas kontroles princips.

Papildus tam, var izdalīt sekojošus speciālos valdes darbības izvērtēšanas principus komerciālo attiecību jomā: imperativitātes princips; biznesa autonomijas princips; konfidencialitātes princips; kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtējumu organizējošās personas neitralitātes un objektivitātes princips.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesu var raksturot ar četriem izvērtēšanas bāzes modeļiem:

- 1) izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz iekšējiem ražošanas faktoriem;
- 2) izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz cilvēku;
- 3) atvērtās sistēmas izvērtēšanas modelis;
- 4) ieinteresēto grupu izvērtēšanas modelis.

Izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz iekšējiem ražošanas faktoriem, tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrība tiek uzskatīta par vienotu mehānismu, kuru veido pamata ražošanas faktoru kombinācija: ražošanas līdzekļi, darba spēks, izejvielas un materiāli.

Izvērtēšanas modelis, kas ir vērsts uz cilvēku tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrību uztver kā cilvēku kopumu, kuri izpilda kopējo darbu, balstoties uz sadarbības un darba dalīšanas principiem.

Atvērtās sistēmas izvērtēšanas modelis tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrību uzskata par sarežģītu hierarhisku sistēmu, kas cieši līdzdarbojas ar apkārtējo vidi.

Ieinteresēto grupu izvērtēšanas modelis tiek piemērots tad, kad kapitālsabiedrību uzskata par atvērtu sistēmu un sabiedrisko institūtu, kas ir tendēts uz saistīto grupu interešu ārēju un iekšēju sabalansēšanu.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesā ir iesaistīti sekojoši subjekti: kapitālsabiedrības īpašnieki, kapitālsabiedrības padome, kapitālsabiedrības valde, koordinācijas institūcija, valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padome, Ministru kabinets. Šo subjektu

kompetences ir noteiktas normatīvajos aktos. Neskatoties uz juridisku regulējumu, autors pievērš uzmanību vairākiem normatīvā rakstura ierobežojumiem, kas kavē valdes darbības izvērtēšanas procesa piemērošanu.

4. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmenis komerciālo attiecību organizācijas jomā

4.1. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis un tās piemērošanas metodika komerciālo attiecību organizācijas jomā

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process kā darbība, kuru izmanto korporatīvās pārvaldības sistēmā, ir grūti izmērāms. Valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeņa noteikšana komerciālo attiecību jomā ir vieglāk īstenojama. Valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas reālā līmeņa noteikšanai svarīga ir izpētes metodoloģijas izvēle.

Pašlaik nav izstrādāta metodoloģija, kas ļautu objektīvi un neapšaubāmi noteikt kapitālsabiedrību valžu darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas kopējo līmeni valstī, tāpēc autors piedāvā izziņāt izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeni komerciālo attiecību jomā pastarpināti, izmantojot visas pieejamās metodes:

1) Kapitālsabiedrību reģistrācijas statistikas analīze;

2) Kapitālsabiedrību valžu darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas starptautisko indikatoru analīze. Promocijas darbā ir analizēti šādi ar izvērtēšanas sistēmas izmantošanas izpēti saistīti avoti:

a) Eiropas Parlamenta ziņojums par Eiropas kapitālsabiedrību korporatīvās pārvaldības sistēmu (2011/2181(INI)) (European Parliament Report on a corporate governance framework for European companies (2011/2181(INI)), 08.03.2012. European Parliament);

b) Zvērinātu finanšu revidentu starptautiskā institūta ziņojums par Korporatīvās pārvaldības politiku Eiropas Savienībā (CFA institute Corporate governance policy in the European Union, 2016);

c) Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības faktu grāmata (OECD Corporate Governance Factbook, 2019);

3) Socioloģiskā metode;

4) Diskursa analīzes metode;

5) Preses analīze.

Katrai no norādītajām metodēm ir savas priekšrocības un savi trūkumi:

1. **Kapitālsabiedrību reģistrācijas statistikas analīze** – no metodes priekšrocībām norādāma vieglā pieejamība, objektīvā ticamība, iespēja iepazīties ar vēsturiskiem datiem; trūkumi – atspoguļo tikai oficiālās statistikas datus (Liu, 2015), nedod skaidru priekšstatu par valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeni.
2. **Kapitālsabiedrību valžu darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas starptautisko indikatoru analīze** - no metodes priekšrocībām norādāma minēto indikatoru daudzveidība, universālais raksturs un vieglā pieejamība; trūkumi – parasti pēta attiecīgo parādību kopumā vairāku valstu kontekstā, nevis atsevišķi, ņemot vērā katras valsts korporatīvās sistēmas īpatnības (Osadchy, Akhmetshin, Amirova, Bochkareva, Gazizyanova, Yumashev, 2018).
3. **Socioloģiskā metode** – no metodes priekšrocībām norādāma iespēja atbilstoši respondentu izlasei precīzi noteikt valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas izplatību komerciālo attiecību jomā; trūkumi – respondentu kompetence un viņu atbilžu patiesums, liels cilvēkresursu apjoms, organizējot un vadot socioloģisko anketēšanu, iegūtie dati ir lokāli un neatspoguļo reālo situāciju pasaules mērogā (Sociological Research Methods, 2020).

Socioloģiskās metodes ietvaros valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeņa noteikšanai komerciālo attiecību jomā tika izmatoti trīs instrumenti:

- Ekspertu intervēšana. Tika sastādītas strukturētas intervijas ekspertiem. Kā eksperti tika pieaicinātas personas, kas ir saistītas ar kapitālsabiedrību valžu darba izvērtēšanas procesa izmantošanu komerciālo attiecību jomā: pašvaldību darbinieki, valsts iestāžu darbinieki, kapitālsabiedrību padomju locekļi, kapitālsabiedrību dalībnieki/akcionāri. Ekspertu kopējais skaits – 10. Strukturēto interviju mērķis bija uzzināt ekspertu viedokli attiecībā uz valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas izplatību komerciālo attiecību jomā.
 - Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšana. Izlasi veidoja publisko personu, publiski privāto un privāto kapitālsabiedrību esošie un bijušie valdes locekļi. Valdes locekļu kopējais skaits, kas tika anketēti – 50. Valdes locekļu anketēšana ir ļāvusi noskaidrot faktiskos valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas apmērus komerciālo attiecību jomā un piedāvāt attiecīgus risinājumus izvērtēšanas procesa popularizēšanai.
 - Iedzīvotāju anketēšana. Iedzīvotāju izlasi veidoja 1000 respondenti, kas ir nodarbināti kapitālsabiedrībās. Atbilstoši anketēšanas rezultātiem tika noskaidrots sabiedrības viedoklis par valdes darbības izvērtēšanas sistēmu, tika iegūti dati par izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeni komerciālo attiecību jomā.
4. **Diskursa analīzes metode** - no metodes priekšrocībām norādāma iespēja precīzāk uzzināt attiecīgas valsts un tās sabiedrības attieksmi pret valdes darbības izvērtēšanas sistēmu; trūkumi – apspriešana būs lokāla, rezultātā iegūtiem datiem nebūs lielas ticamības pakāpes (Hodges, Kuper, 2008).
5. **Preses analīze** – no metodes priekšrocībām norādāma iespēja uzzināt konkrēta indivīda, sabiedrības un valsts attieksmi pret kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas sistēmu; trūkumi – tendenciozi raksti, fiktīvu materiālu izmantošana (Perlman, 1974).
6. **Citas metodes** – attiecīgie trūkumi un priekšrocības ir atkarīgi no izvēlētās metodes.

Valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas reālā līmeņa noteikšanā būtiska loma ir pētījuma metodoloģijai. Pasaulē nav izstrādātas metodoloģijas, kas ļautu objektīvi un viennozīmīgi noteikt precīzu kapitālsabiedrību valžu izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatības līmeni attiecīgajā valstī. Valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas patieso izplatības līmeni komerciālo attiecību jomā Latvijā var tikai aplēst.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatību var pētīt ar vairākām metodēm. Ņemot vērā, ka katrai no metodēm ir savas priekšrocības un trūkumi, izvērtēšanas procesa izmantošanas patiesā līmeņa noteikšanai tika izmantotas visas pieejamās metodes.

Valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas objektīvā līmeņa noteikšanai tika organizēti un veikti trīs apjomīgi empīriskie pētījumi: strukturētas intervijas ar 10 ekspertiem, 50 kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšana, 1000 iedzīvotāju anketēšana.

4.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas analīze komerciālo attiecību organizācijas jomā mūsdienās

4.2.1. Kapitālsabiedrību reģistrācijas statistikas analīze

Kapitālsabiedrības padome ir korporatīvā institūcija, kas veic valdes darbības izvērtējumu. Līdz ar to, veicot statistikas datu par kapitālsabiedrību reģistrāciju analīzi, valdes darbības izvērtēšanas sistēmas piemērošana ir nosakāma, rēķinot, cik procentuāli no reģistrētajām kapitālsabiedrībām ir izveidota padome. Faktiski, jo lielāks ir izveidoto padomju skaits attiecībā pret reģistrēto kapitālsabiedrību skaitu, jo plašāka ir valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošana komerciālo attiecību jomā.

Tādā veidā, valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas vērtēšana ietver daudzpusīgu datu analīzi, proti: valstī reģistrēto kapitālsabiedrību kopējais skaits (absolūtajos skaitļos); valstī reģistrēto kapitālsabiedrību, kurās ir izveidota valde, kopējais skaits (absolūtajos skaitļos); valstī reģistrēto kapitālsabiedrību, kurās ir izveidota padome, kopējais skaits (absolūtajos skaitļos); valstī reģistrēto kapitālsabiedrību, kurās ir izveidota padome, klasifikācija (procentuāli no visām reģistrētajām kapitālsabiedrībām); valdes darbības izvērtēšanas sistēmas reālais izmantošanas līmenis komerciālo attiecību jomā (zems, vidējais, augsts, ļoti augsts).

Nosakot valstī reģistrēto kapitālsabiedrību kopējo skaitu un kapitālsabiedrību klasifikāciju pēc to korporatīvajām institūcijām, autors balstās uz Latvijas Republikas Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapā publicēto statistiku. Saskaņā ar mājas lapā publicētajiem datiem, 2021.gadā Latvijā tika reģistrētas 186150 kapitālsabiedrības, no kurām 185391 tika reģistrētas sabiedrības ar ierobežotu atbildību formā un 759 akciju sabiedrības formā. Ņemot vērā, ka valdes kā kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas izveide ir obligāts priekšnosacījums kapitālsabiedrības dalībai komerciālo attiecību jomā, vismaz 186150 gadījumos tika izveidotas kapitālsabiedrību valdes.

Pamatojoties uz Komerclikuma 291.pantā paredzēto nosacījumu par akciju sabiedrības padomes obligātu izveidi, autors turpmāk veiks izveidoto padomju skaita analīzi akciju sabiedrībās. Kā jau tika norādīts iepriekš, 2021.gadā no 186150 reģistrētām kapitālsabiedrībām tikai 759 kapitālsabiedrības tika reģistrētas akciju sabiedrības formā. Minētais norāda, ka vismaz 759 gadījumos tika izveidota kapitālsabiedrības padome. Autors papildus norāda, ka publiskā informācija par valsts kapitālsabiedrību padomju izveides dinamiku apliecina, ka 2021.gadā no 65 valstij piederošajām publisko personu kapitālsabiedrībām (pieder 100% kapitāla daļu/akciju) vismaz 20 gadījumos jeb 30,76% gadījumos tika izveidota padome (Publiskais pārskats par valsts kapitālsabiedrībām un valstij piederošajām kapitāla daļām 2021.gadā, PKC, 2022). Ņemot vērā pieejamās statistikas īpatnības, kas ir saistīts ar ierobežotiem datiem par privātajām kapitālsabiedrībām sabiedrības ar ierobežotu atbildību formā, turpmākajos aprēķinos tiks ņemti vērā dati par akciju sabiedrību padomēm.

Veidojot izveidoto padomju skaita (759 kapitālsabiedrību padomes) proporciju pret valstī reģistrēto kapitālsabiedrību skaitu (186150 kapitālsabiedrības), iegūsim padomju īpatsvara lielumu kopējā reģistrēto kapitālsabiedrību skaitā 2021.gadā (0,4%). Salīdzinot padomju īpatsvara lielumu reģistrēto kapitālsabiedrību kopējā skaitā ar valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni komerciālo attiecību jomā, var secināt, ka padomes izveidošanas fakts tikai daļēji atspoguļo reālo kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni.

Analizējot Uzņēmumu reģistra statistiku par reģistrētajām akciju sabiedrībām, var secināt, ka jaunreģistrēto akciju sabiedrību dinamikai kopumā ir negatīva tendence: 2015.gadā reģistrēto akciju sabiedrību skaits – 59; 2016.gadā reģistrēto akciju sabiedrību skaits – 50; 2017.gadā reģistrēto akciju sabiedrību skaits sastādīja 60, 2018.gadā – 55, 2019.gadā – 34, 2020.gadā – 25, 2021.gadā – 26. Pēc provizoriskām

prognozēm 2022.gadā reģistrēto akciju sabiedrību kopējais skaits samazināsies līdz 7 akciju sabiedrībām (Uzņēmumu reģistrs, 2022).

Jaunreģistrēto akciju sabiedrību skaita kritumu 2020.-2021.gadā var skaidrot ar COVID-19 radītās sociāli-ekonomiskās krīzes ietekmi uz sabiedrisko dzīvi. Zināmu iespaidu uz šo procesu atstāja arī Eiropas Savienības struktūrfondu finansējuma samazinājums Latvijas tautsaimniecībai.

4.1.tabula

Reģistrēto akciju sabiedrību dinamika

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Jaunreģistrēto akciju sabiedrību skaits	59	50	60	55	34	25	26
Padome	ir	ir	ir	ir	ir	ir	ir

Avots: Lursoft statistika, 2022.

Statistikas analīze liecina par to, ka valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis un jaunreģistrēto akciju sabiedrību dinamika valstī nevar tomēr tikt uzskatīta par apmierinošu. Tikai pavisam nelielajā kapitālsabiedrību skaitā (0,4%) tiek izveidota kapitālsabiedrības padome, kas arī veic valdes darbības izvērtēšanas procesa organizēšanu. Postindustriālās sabiedrības apstākļos tas ir diezgan zems līmenis.

Tai pašā laikā jānorāda, ka augstāk minētie dati pastarpināti attiecas tikai uz valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanu akciju sabiedrībās. Proti, norādīta statistika neuzskaita izvērtēšanas procesa izmantošanu sabiedrībās ar ierobežotu atbildību, kas tradicionāli ieņem lielāko īpatsvaru reģistrēto kapitālsabiedrību skaitā. Minētais arguments norāda, ka oficiālie statistikas dati tikai daļēji atspoguļo reālo valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni valstī. Reālais valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis var izrādīties daudz lielāks par statistikā norādīto. Taču tas var liecināt par pietiekami negatīvu tendenci – kapitālsabiedrību atbildīgās amatpersonas korporatīvās pārvaldības ietvaros cenšas īstenot neformālu valdes darbības izvērtēšanas procesu, neiesaistot kompetentus speciālistus un neizstrādājot formālus izvērtēšanas procesa noteikumus, kas norāda vai nu uz neuzticību piesaistītajiem speciālistiem, vai arī par neticību korporatīvās pārvaldības sistēmas spējai organizēt maksimāli efektīvu kapitālsabiedrību pārvaldību.

4.2.2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas starptautisko indikatoru analīze

Promocijas darba ietvaros ar terminu „indicators” jāsaprot konkrētu rādītāju, kas norāda uz pētāmās parādības stāvokli noteiktajā sistēmā un tās izmaiņu dinamiku. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeņa noteikšanas indikatori pasaules mērogā nav izstrādāti. Tas ir saistīts galvenokārt ar grūtībām precīzi noteikt reālo korporatīvās pārvaldības sistēmas stāvokli valstī, kā arī izdalīt situācijas, kad valdes darba izvērtēšana tiek veikta, izmantojot noteiktu sistēmu. Tomēr, ņemot vērā pieprasījumu pēc minētās informācijas, pasaulē ir izstrādāti vairāki indikatori, kas ir saistīti ar korporatīvās pārvaldības sistēmas darbību. Pateicoties šiem rādītājiem ir iespējams pastarpināti izzināt valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas reālo līmeni attiecīgās valsts ietvaros. Turpinājumā autors īsumā analizēs dažus no starptautiskajiem indikatoriem.

Eiropas Parlamenta ziņojums par Eiropas kapitālsabiedrību korporatīvās pārvaldības sistēmu (2011/2181(INI)) (European Parliament Report on a corporate

governance framework for European companies (2011/2181(INI)), 08.03.2012. European Parliament).

Ziņojums tika publicēts 2012.gadā. Ziņojuma galvenais mērķis ir kontrolēt Eiropas Komisijas Zaļās grāmatas par ES korporatīvās vadības satvaru piemērošanas progresu dalībvalstu kapitālsabiedrību pārvaldības jomā. Eiropas Parlamenta ziņojumi tiek gatavoti, balstoties uz ES dalībvalstu atbildīgo iestāžu, ES institūciju darbības un sabiedrības pārstāvju sniegtās informācijas analīzēm. Ziņojumi ir domāti palīdzības sniegšanai ES dalībvalstīm un to atbildīgajām institūcijām ar mērķi palīdzēt viņiem noteikt, kādas no ES tiesību normu priekšrakstiem vēl netika ieviestas nacionālajā likumdošanā. Ziņojumi sniedz arī vispārējo priekšstatu par to, cik sekmīgi tika īstenotas nacionālās reformas attiecībā uz ES saistošo priekšrakstu ieviešanu.

Eiropas Parlamenta ziņojumā ir sniegts visaptverošs pārskats par to, cik sekmīgi tika pārskatīts ES korporatīvās vadības satvars. Piemēram, tajā ir uzsvērti norādījumi par to, kā izveidot pārredzamāku, stabilāku, uzticamāku un atbildīgāku korporatīvo sektoru ar labāku korporatīvo vadību. Ziņojumā arī norādīts, ka ES korporatīvajam sektoram savā praksē jāspēj ņemt vērā sociālos, ētiskos un vides problēmjautājumus un apliecināt atbildīgumu gan pret saviem darbiniekiem un ieinteresētajām personām, gan pret sabiedrību kopumā, kā arī nodrošināt labākus finansiālā darba rezultātus un kvalitatīvu darbavietu izveidi. Visbeidzot, ziņojumā ir ietverts aicinājums Eiropas Komisijai visus likumdošanas priekšlikumus attiecībā uz korporatīvo vadību iesniegt ietekmes novērtējuma veikšanai, kurā galvenā uzmanība būtu pievērsta sasniedzamajiem mērķiem un uzņēmumu konkurētspējas saglabāšanai. Ziņojumā arī uzsvērts, ka iniciatīvām korporatīvās vadības jomā jābūt cieši saistītām ar Eiropas Komisijas ierosinātajām iniciatīvām korporatīvās sociālās atbildības jomā. Norādīts arī, ka pašreizējos ekonomiskajos un sociālajos apstākļos korporatīvā sociālā atbildība apvienojumā ar korporatīvo vadību varētu palīdzēt veidot ciešāku saikni starp kapitālsabiedrībām un sociālo vidi, kurā tie attīstās un darbojas.

Eiropas Parlamenta ziņojumā attiecībā uz Direktoru padomēm ir noteikts, ka skaidri jānošķir direktoru padomes priekšsēdētāja un valdes locekļa pienākumi. Tiek uzsvērts, ka padomēs jābūt neatkarīgām personām, kam ir gan atbilstošās prasmes, gan pieredze, gan kvalifikācija. Ziņojumā tiek norādīts, ka kapitālsabiedrību valdes locekļiem jāvelta pietiekamu laiku savu pienākumu izpildei. Attiecībā uz valdes darbības izvērtēšanas sistēmas ieviešanu un izmantošanu kapitālsabiedrībā, ziņojumā ir minēts, ka lietderīgs paņēmieni korporatīvās vadības pasākumu novērtēšanai ir periodiski veikti valdes ārējie novērtējumi.

Eiropas Parlamenta ziņojumā attiecībā uz kapitālsabiedrības akcionāriem ir minēts, ka būtu visādi jāveicina akcionāru iesaistīšana kapitālsabiedrībā, palielinot viņu nozīmi, bet šai līdzdalībai būtu jābūt brīvai izvēlei, nevis obligātai prasībai. Ziņojumā nav iekļautas tiešas norādes uz akcionāru tiesībām organizēt valdes darbības izvērtēšanas sistēmas darbību kapitālsabiedrībā. Vienlaikus, atbilstoši promocijas darba iepriekšējās nodaļās apskatītajiem kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) kompetencēm, šādu tiesību esamība izriet no nacionālajām tiesību normām.

Autors norāda, ka Eiropas Parlamenta ziņojuma vislielākais ieguldījums korporatīvās pārvaldības sistēmas uzbūvē ir principa „izpildi vai paskaidro” nodefinēšana. Ziņojumā ir norādīts, ka principa „izpildi vai paskaidro” sistēma ir lietderīgs korporatīvās vadības līdzeklis, kuru būtu jāpiemēro jebkuras kapitālsabiedrības korporatīvās pārvaldības sistēmā. Principa būtība ir prasība par obligātu iekšējo normatīvo aktu izstrādi kapitālsabiedrībā (t.sk. tādu, kuri reglamentē valdes darbības izvērtēšanas procesu) un pienākumu rīkoties atbilstoši minēto normatīvo aktu prasībām.

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas aktualitāti netiešā veidā atspoguļo Ekonomikas un monetārās komitejas atzinumā, kas ir pievienots Eiropas Parlamenta ziņojumam, ietvertais priekšlikums par prakses kodeksu izstrādi ar mērķi uzlabot korporatīvu vadību Eiropas Savienībā. Autors norāda, ka šādos kodeksos var atrunāt arī valdes darbības izvērtēšanas procedūras, tādējādi sekmējot korporatīvās pārvaldības pilnveidošanai. Kopumā raksturojot Eiropas Parlamenta ziņojumā un tās pielikumos ietvertās tēzes, var secināt, ka Eiropas Savienības institūcijas nekādā veidā nemēģina sašaurināt kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas sistēmas izmantošanas iespējas. Tāda nostāja ir pietiekami raksturīga Eiropas Savienības institūcijām un atstāj iespējas dalībvalstīm radoši risināt dažāda rakstura problēmas, piedāvājot kreatīvus risinājumus, kas vēlāk varētu tikt izmantoti visā Eiropas Savienības teritorijā.

Zvērinātu finanšu revidentu starptautiskā institūta ziņojums par Korporatīvās pārvaldības politiku Eiropas Savienībā (CFA institute Corporate governance policy in the European Union, 2016).

Ziņojums tika publicēts 2016.gadā. Ziņojums tika sagatavots, lai pārbaudīt korporatīvās pārvaldības politikas un prakses stāvokli Eiropā, un piedāvāt progresīvas idejas korporatīvās pārvaldības politikas attīstībā. Ziņojums sastāv no divām daļām. Pirmajā daļā tiek analizēta Eiropas korporatīvās pārvaldības vēsture un tās pašreizējās attīstības perspektīvas. Otrajā daļā tiek analizētas nākotnes korporatīvās pārvaldības attīstības perspektīvas un reformas Eiropā. Ziņojums tika sagatavots pēc Eiropas Komisijas pieprasījuma. Ziņojuma sagatavošanas galvenais mērķis bija izpētīt, kādā veidā Eiropas Savienības kapitālsabiedrībās tiek realizēti korporatīvās pārvaldības procesi, tai skaitā, valdes darbības izvērtēšanas sistēma. Ziņojuma sagatavošanas pastarpinātais mērķis bija uzzināt, cik plaši ir izplatīta korporatīvās pārvaldības procesu izmantošana komercdarbības jomā, analizēt Eiropas kapitālsabiedrību pieredzi iekšējo pārvaldības procesu organizācijas jomā, kā arī palīdzēt saprast, kā valdes darbības izvērtēšanas procesi palīdz sasniegt kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) nospraustos mērķus. Izpētes objekts bija Eiropas Savienībā reģistrētas kapitālsabiedrības, investori, kapitālsabiedrību īpašnieki (akcionāri), kā arī politikas veidotāji.

Ziņojuma sagatavošanas rezultātā noskaidrojās, ka visas Eiropas kapitālsabiedrības savā komercdarbībā izmanto korporatīvās politikas elementus. Ziņojumā ir norādīts, ka Eiropas Savienības kapitālsabiedrību korporatīvās politikas procesā pakāpeniski tiek ieviestas Zaļās grāmatas un rīcības plāni, kas ir noveduši pie pozitīvām norisēm kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) tiesību, balsošanas, korporatīvās darbības pārtraukšanas un akcionāru atbildības atzīšanas jomā. Vienlaikus tiek norādīts, ka īpašnieku (akcionāru) tiesības joprojām ir galvenā problēma, jo īpaši mazākuma akcionāru tiesību ievērošana viņiem piederošajās kapitālsabiedrībās.

Attiecībā uz valdes darbības izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanu kapitālsabiedrībā, ziņojumā ir secināts, ka investori atbalsta kapitālsabiedrību valžu darbības organizāciju pēc principa "izpildi vai paskaidro", taču tiek atzīts, ka bez spēcīgas uzraudzības vai izpildes mehānisma valdes darbība var būt neefektīva. Ziņojumā ir norādīts, ka īpašnieki (akcionāri) un investori parasti ņem vērā kapitālsabiedrības vadības elastīgas politikas priekšrocības, ko nodrošina valdes atskaišu režīms. Bet šī elastība arī palielina stāvokļa ļaunprātīgas izmantošanas iespējamību, jo īpaši ņemot vērā bažas par nelīdzsvarotajām tiesībām starp mazākuma un vairākuma īpašniekiem (akcionāriem), kuri var neievērot korporatīvās pārvaldības standartus vai mazākuma īpašnieku (akcionāru) apsvērumus. Ziņojumā tiek pasvītrots, ka efektīvas valdes darbības pamatā ir kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) uzticības aspekts. Līdz ar to, veicot valdes darbības izvērtēšanu, obligāti ņemt vērā arī uzticības pakāpi starp kapitālsabiedrības

īpašniekiem (akcionāriem) un valdi. Ziņojumā ir norādīts, ka korporatīvās pārvaldības procedūras Eiropas kapitālsabiedrībās bieži ir atšķirīgas un tiek organizētas uz brīvprātības principa, nevis obligāti.

Ziņojumā ir norādīts, ka kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) garantētām tiesībām jābūt it īpaši saistītām ar viņiem piederošo kapitālsabiedrību darbības uzraudzību. Vienlaikus tiek norādīts, ka absolūta īpašnieku (akcionāru) iesaistīšanās kapitālsabiedrības operacionālajā darbībā, visticamāk, nerasniegs efektīvu disciplīnu, lai nodrošinātu labu kapitālsabiedrības pārvaldību. Ziņojumā ir norādīts, ka valdes darbības rezultātu celšanai ir jābūt zināmai valdes autonomijai lēmumu pieņemšanā. Tajā pašā laikā ziņojumā ir paustas bažas par to, ka kapitālsabiedrību īpašniekiem (akcionāriem) jau ir piešķirtas pietiekamas tiesības un pilnvaras, kuras ne vienmēr tiek pienācīgi izmantotas. Līdz ar to, ja piešķirtās tiesības netiek izmantotas, Eiropas Savienības dalībvalstu politikas veidotāji arvien vairāk uzskatīs kapitālsabiedrību īpašniekus (akcionārus) par nebūtiskiem subjektiem korporatīvās pārvaldības jomā.

Ziņojumā tiek pasvītrots, ka kapitālsabiedrību valdēm kā korporatīvās pārvaldības sistēmas dalībniekiem jābūt atklātiem pret potenciālajiem investoriem, jādod investoriem iespējas iepazīties ar finanšu pārskatiem un kapitālsabiedrību īpašniekiem (akcionāriem). Savukārt investoriem ir pienākums izpētīt kapitālsabiedrības biznesa modeli un iekšējo pārvaldību, lai izveidotu atbildīgu sadarbību ar kapitālsabiedrību un tās īpašniekiem (akcionāriem) nākotnē. Visiem korporatīvās pārvaldības sistēmas dalībniekiem ir jārāda zināma pacietība un gatavība sadarbīties, līdz tiks panākta vienošanās par kapitālsabiedrības korporatīvās pārvaldības sistēmas pamata elementiem, t.sk. par valdes darbības izvērtēšanas pamatprincipiem.

Ziņojuma galvenais secinājums norāda uz Eiropas Savienības kapitālsabiedrību vēlmi izmantot korporatīvās pārvaldības procesus savā komercdarbībā. Līdzīga vēlme attiecināma arī uz valdes darbības izvērtēšanas sistēmu. Ņemot vērā Eiropas Savienības dalībvalstu kapitālsabiedrību izpētes rezultātus, viennozīmīgi ir redzama biznesa ieinteresētība korporatīvās pārvaldības procesu regulējošo tiesību normu izstrādē un pilnveidošanā. Minētais izpaužas arī attiecībā uz valdes darbības izvērtēšanas procesu ieviešanu un izmantošanas paplašināšanu. Kā pamatojums valdes darbības izvērtēšanai tiek nosauktas minētā procesa priekšrocības: valdes darbības rezultātu celšana un kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) nosprausto mērķu sasniegšana.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) Korporatīvās pārvaldības faktu grāmata (OECD Corporate Governance Factbook, 2019).

Faktu grāmata pirmo reizi tika publicēta 2014.gadā. Tā tiek atjaunināta reizi divos gados. Uz promocijas darba rakstīšanas brīdi jaunākais grāmatas izdevums tiek datēts ar 2019.gadu. Grāmata tiek izdota ar mērķi atbalstīt labas korporatīvās pārvaldības prakses ieviešanu, sniedzot viegli pieejamu un aktualizēto informāciju par valstu institucionālo, tiesisko un normatīvo sistēmu. Valstu valdības var izmantot grāmata, lai salīdzinātu savus un citu valstu regulējumus, kā arī lai iegūtu informāciju par praksi konkrētās jurisdikcijās.

Faktu grāmatā tiek apkopota informācija, kuru sniedz Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas dalībvalstis. Grāmatā tiek risināti svarīgi korporatīvās pārvaldības jautājumi, piemēram, valdes atlīdzības prakse; institucionālo investoru loma; saistīto pušu darījumi un mazākuma īpašnieku (akcionāru) tiesības; valdes locekļa izvirzīšana un ievēlēšana; valdes darbības uzraudzība, t.sk. valdes darba izvērtēšana un uzdevumu izpilde; risku vadība; elastības un proporcionalitātes mehānismi korporatīvajā pārvaldībā. Papildu sadaļās tiek apskatīta pārējā informācija par korporatīvās pārvaldības sistēmu, ieskaitot kapitālsabiedrību īpašumtiesību modeļus, datus par biržām un to darbību tirgū, institucionālu un normatīvu vidi.

Faktu grāmata ir sadalīta piecās galvenajās nodaļās:

- 1) korporatīvā joma;
- 2) korporatīvā pārvaldība un institucionālā sistēma;
- 3) kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) tiesības un vienlīdzīga attieksme;
- 4) kapitālsabiedrību direktoru padome;
- 5) elastības un proporcionalitātes mehānismi korporatīvajā pārvaldībā.

Katrā nodaļā ir ietverti pārskati ar skaitļiem, kas palīdz sniegt vispārēju priekšstatu par galvenajām tendencēm un pieejas variācijām, kā arī ir ietvertas salīdzinošās tabulas, kas sniedz sīkāku informāciju par katru jurisdikciju.

Turpmāk autors analizēs Faktu grāmatā ietvertos valdes darbības izvērtēšanas procesa aspektus. Grāmatas 2.nodaļa ir veltīta korporatīvās pārvaldības pilnveidošanas jautājumiem, pie kuriem tiek pieskaitīta arī valdes darbības izvērtēšanas procesu izmantošana kapitālsabiedrības darbā. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija secināja, ka minēto procesu izmantošanas popularitāte turpina pieaugt. Ir norādīts, ka minētie procesi prasa korporatīvās pārvaldības tiesiskā regulējuma pilnveidošanu, kā arī netieši ietekmē kapitālsabiedrību uzraudzības un izpildinstitūciju darbu. Grāmatā ir uzsvērts, ka valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošana kapitālsabiedrības komercdarbībā var veicināt valdes darbības rezultātus, samazinot kapitālsabiedrības izmaksas un uzlabojot īpašnieku (akcionāru) nosprausto mērķu sasniegšanu. Grāmatā ir secināts, ka pasaulē ir pieņemti vairāki normatīvie akti, kas regulē korporatīvās pārvaldības procesus un juridiski nostiprina valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas iespējas. Faktu grāmatā ir norādīts, ka ar valdes darbības izvērtēšanas procedūrām saprot konkrētu pasākumu kopumu, kuru mērķis ir saprast cik efektīvi kapitālsabiedrības valde tiek galā ar saviem amata pienākumiem. Analizējot korporatīvās pārvaldības tiesiskā regulējuma esamību Baltijas valstīs, ir secināts, ka visās trijās valstīs pastāv korporatīvās pārvaldības tiesiskais ietvars, kas ietver sevī arī valdes darbības izvērtēšanas procedūras.

4.2.tabula

Korporatīvās pārvaldības tiesiskā regulējuma ietvars Baltijas valstīs

Baltijas valstis	Tiesiskā regulējuma ietvars (t.sk. valdes darbības izvērtēšanas procesam)
Igaunija	Pastāv
Lietuva	Pastāv
Latvija	Pastāv

Avots: OECD Corporate Governance Factbook 2019

Faktu grāmatā ir norādīts, ka vislielāko īpatsvaru no korporatīvās pārvaldības piemērošanas formām 47 apskatītajās jurisdikcijās ir ieguvusi pieeja „ievērot vai izskaidrot”. Ir paskaidrots, ka šajā gadījumā korporatīvās pārvaldības procesi, t.sk. valdes darbības izvērtēšana, tiek atsevišķi izskaidroti no likumdevēja puses. Korporatīvās pārvaldības piemērošanas formas Baltijas valstīs izskatās sekojoši:

4.3.tabula

Korporatīvās pārvaldības piemērošanas formas Baltijas valstīs

Baltijas valstis	Korporatīvās pārvaldības piemērošanas forma
Igaunija	Pieeja „ievērot vai izskaidrot”
Lietuva	Pieeja „ievērot vai izskaidrot”
Latvija	Pieeja „ievērot vai izskaidrot”

Avots: OECD Corporate Governance Factbook 2019

Grāmatā ir norādīts, ka pamata subjekti, kas īsteno korporatīvās pārvaldības procedūras ir kapitālsabiedrības valde, padome, kā arī kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri). Tiek minēti arī citi subjekti (piesaistītie speciālisti, valsts un pašvaldību iestādes), kas ir tiesīgi uzsākt un vadīt valdes darbības izvērtēšanas procesu, bet viņu loma salīdzinājumā ar pirmajiem trim subjektiem ir objektīvi mazāka.

Faktu grāmata sniedz visaptverošāko valdes darbības izvērtēšanas procesa izmantošanas pieredzi Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas dalībvalstīs. Grāmatas ietvaros veiktās izpētes rezultātā ir secināts, ka korporatīvās pārvaldības procedūras ir attīstības stadijā vairumā Eiropas valstīs, tai skaitā, Latvijā. Autors uzsver, ka grāmatā minētie dati tikai daļēji atspoguļo aktuālāko situāciju Baltijas valstīs, kurās kopš 2015.gadā strauji mainījās normatīvie akti (piemēram, Latvijā bija pieņemts Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums, izstrādes stadijā ir vairāki Ministru Kabineta noteikumi par korporatīvās pārvaldības jautājumiem). Vienlaikus jānorāda, ka valdes darbības izvērtēšanas procedūru pilnveidošana joprojām ir aktuāls jautājums Baltijas valstīs.

4.2.3. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas analīze ekspertu, Latvijas Republikas iedzīvotāju un kapitālsabiedrības valdes locekļu skatījumā

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas analīze tika veikta, izmantojot socioloģiskos pētījumus. Socioloģisko pētījumu veikšana valdes darbības izvērtēšanas jomā balstās uz diviem apsvērumiem:

- 1) socioloģiskie pētījumi var būt sekmīgi un iegūtie rezultāti zinātniski pamatoti;
- 2) socioloģiskie pētījumi tikai daļēji palīdz iegūt zinātniskus rezultātus vai nepalīdz vispār.

Pirmo uzskatu atbalsta A. Kadbury (*A. Cadbury*) (Cadbury, 1999), kurš norāda, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšana ir sociālais korporatīvās pārvaldības process, tāpēc tās izpētei ir nepieciešams izmantot socioloģiskās izpētes metodes. Viņš norāda, ka valdes darba rezultātu izvērtēšanas socioloģiskā izpēte palīdz labāk izprast minēto paradību. Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtējuma izpēti, izmantojot socioloģiskās metodes, veica V. Cascio (*W. F. Cascio*) (Cascio, 2004), A. Damato (*A. D'Amato*), A. Galo (*A. Gallo*) (D'Amato, Gallo, 2016), D. Ensmingers (*D. C. Ensminger*), L. Kalmeins (*L. M. Kallemeyn*), T. Remperts (*T. Rempert*), Dž. Veids (*J. Wade*) un M. Polanins (*M. Polanin*) (Ensminger, Kallemeyn, Rempert, Wade, Polanin, 2015).

Otrās pieejas piekritēji ir V. Dulevičs (*V. Dulewicz*), P. Herberts (*P. Herbert*), kuri publikācijā „Pašreizējā FTSE 350 padomju prakse attiecībā uz valžu, padomju un komiteju iecelšanu, novērtēšanu un attīstību pēc Kombinētā koda” (*„Current practice of FTSE 350 Boards concerning the appointment, evaluation and development of directors, boards and committees post the Combined Code”*) (Dulewicz, Herbert, 2008) norāda uz valdes darba izvērtēšanas izpēti caur kapitālsabiedrības finansiāliem un citiem statistiskiem rādītājiem. Autors uzskata, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas pētīšana ar socioloģisko metožu palīdzību ir iespējama. Vienlaikus jānorāda, ka pilnībā pašauties uz socioloģiskām metodēm nebūtu pareizi. Autors uzsver, ka valdes darba izvērtēšana var notikt bez iesaistīto pušu apzināšanās par tās izmantošanu, tāpēc objektīvi rezultāti par reālo valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni kapitālsabiedrībās var tikt iegūti, izmantojot plašu metožu spektru.

Autora ieskatā, valdes darba izvērtēšanas procesa reālās izplatības līmeņa noteikšanai socioloģiskie pētījumi ir efektīvāki, nekā kapitālsabiedrību finansiālie un statistiskie rādītāji, kā arī starptautiskie indikatori. Pirmkārt, socioloģiskie pētījumi ļauj pētīt izvērtēšanas procesu šaurajā tās izmantošanas jomā (piemēram, tikai valsts un privātajās kapitālsabiedrībās), nevis valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību un izmantošanu vispār, t.i., visās komercdarbības jomās vienlaikus. Otrkārt, šādu pētījumu

dati tiek iegūti īsā laika posmā, kas ļauj augstu vērtēt datu aktualitāti. Treškārt, apjomīgi socioloģiskie pētījumi ļauj ar lielāku ticamības pakāpi noteikt reālu valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatību.

Socioloģiskajiem pētījumiem var būt arī savi trūkumi, piemēram, respondentu atbilžu patiesums (atsevišķi respondenti var sagrozīt savas atbildes vai vienkārši samelot), nepieciešamība ieguldīt lielus cilvēkresursus pētījuma veikšanai un savāktu datu pretrunas ar starptautisko organizāciju kopīgo nostāju, kas ir raksturīga visām valstīm.

Ekspertu strukturēto interviju rezultāti. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeņa noteikšanai komerciālo attiecību jomā autors izmantoja kvalitatīvo pētniecības metodi – ekspertu strukturētas intervijas. Minēto interviju mērķis bija iegūt informāciju par specifiskām zināšanām un praktisko darba pieredzi, t.i. noskaidrot dažādu subjektu, kam ir saikne ar valdes darba izvērtēšanas procesu, viedokli attiecībā uz izvērtēšanas procesa piemērošanas problemātiku.

Strukturēto interviju laikā tika intervēti 10 eksperti (forma ekspertu intervēšanai – promocijas darba pielikumā Nr.1), uzdodot viņiem vienādus jautājumus, kas attiecas uz pētījuma problemātiku un ar to saistītām tēmām. Ekspertu atbildes tika rūpīgi fiksētas. Intervijas tika veiktas 3 mēnešu laikā – no 2020.gada februāra līdz 2020.gada aprīlim.

Ekspertu izvēles pamatojums. Tika intervēti tikai pieredzējuši eksperti, kuri ir augsti kvalificēti speciālisti savās jomās. Eksperti savā profesionālajā jomā ir iesaistīti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā. Ekspertu izvēles pamatojums ir atspoguļots promocijas darba pielikumā Nr.2.

Ekspertu viedokļi. Visi eksperti atzina, ka valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošana komerciālo attiecību jomā ir plaša. Ekspertu intervēšanas saturs ir atspoguļots promocijas darba pielikumā Nr.3.

Uz jautājumu par valdes darba izvērtēšanas procesa vispārējo izmantošanas līmeni Latvijā, 9 eksperti norādīja, ka izvērtēšanas procesa izmantošana ir vidēja vai pietiekami plaša; 1 eksperts norādīja, ka izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatība ir neliela. Novērtējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas darbību, 8 eksperti novērtēja sistēmas darbību kā efektīvu; 2 eksperti uzskatīja, ka sistēma darbojas neefektīvi. Atbildot uz jautājumu par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridisko reglamentāciju komerciālo attiecību jomā, 6 eksperti norādīja, ka juridiskā reglamentācija ir nepietiekama; 4 eksperti uzskatīja, ka juridiskā reglamentācija ir pietiekama.

4.4.tabula

Ekspertu vērtējumi attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas vispārējo izmantošanas izplatību, tās darbības īpatnībām, izvērtēšanas procesa izmantošanas izplatību komerciālo attiecību jomā un tās juridisko reglamentāciju

Eksperta darbības joma	Padomes loceklis (A)	Padomes loceklis (B)	Valsts iestādes darbinieks (A)	Valsts iestādes darbinieks (B)	Pāšvaldības iestādes darbinieks (A)	Pāšvaldības iestādes darbinieks (B)	Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (A)	Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (B)	Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (A)	Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (B)
Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?	4	6	7	6	4	8	11	8	13	10

4.4.tabula (turpinājums)

Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?	Nē	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā
Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?	Nē	Jā	Nē	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā	Jā
Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?	Nē	Nē	Jā	Jā	Jā	Nē	Nē	Nē	Nē	Nē

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Nosakot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas, eksperti ir akcentējuši sekojošo:

- zema speciālistu kompetence, kas organizē valdes darba izvērtēšanas sistēmas izstrādi;
- nav izpratnes par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas mērķi;
- nespēja pietiekami efektīvi apstrādāt un piemērot datus, kas tika iegūti valdes darba izvērtēšanas procesā;
- nav pietiekamas sadarbības starp kapitālsabiedrības valdi, padomi un īpašniekiem (akcionāriem);
- vairāki eksperti norāda uz normatīvā regulējuma nepilnībām, kas ierobežo rezultatīvu valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu.

Atbildot uz jautājumu par subjektu, kurš parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu, vairākums no ekspertiem akcentēja kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) un padomes locekļu noteicošo lomu valdes darba izvērtēšanas procesa veikšanā. Ekspertu sniegto atbilžu kopsavilkums iekļauts 4.5.tabulā.

4.5.tabula

Ekspertu vērtējumi attiecībā uz subjektu, kurš parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu

Padomes loceklis (A)	Padomes loceklis (B)	Valsts iestādes darbinieki (A)	Valsts iestādes darbinieki (B)	Pašvaldības iestādes darbinieki (A)	Pašvaldības iestādes darbinieki (B)	Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (A)	Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (B)	Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (A)	Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (B)
----------------------	----------------------	--------------------------------	--------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	---------------------------------------	---	---

4.5.tabula (turpinājums)

Kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Padomes locekļi, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Padomes locekļi, valdes locekļi	Kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Valdes locekļi, padomes locekļi, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Valdes locekļi, padomes locekļi, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Padomes locekļi	Padomes locekļi, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)	Kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri)
--	---	---------------------------------	--	---	---	-----------------	---	--	--

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Nosakot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas veicināšanas pasākumus, eksperti akcentēja sekojošo:

- visefektīvākais kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas instruments būtu grozījumi normatīvajos aktos, kas uzliktu par pienākumu veikt minēto procesu privātajās kapitālsabiedrībās;
- kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanu var sekmēt sabiedrības informēšana par minētā procesa priekšrocībām;
- sabiedrības izglītošanas līmeņa palielināšana attiecībā uz korporatīvās pārvaldības jautājumiem.

Novērtējot katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā, absolūts vairākums no ekspertiem norādīja, ka visaktīvākie izvērtēšanas procesa īstenotāji ir kapitālsabiedrības padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) un kapitālsabiedrības valde. Tāpat būtisko lomu valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanā spēlē koordinācijas institūcija, kā arī valsts un pašvaldību institūcijas, kas ir iesaistītas kapitālsabiedrību pārvaldības procesā.

Visu 10 ekspertu izvērstais priekšlikumu saturs kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā ir iekļauts promocijas darba pielikumā Nr.4.

Latvijas Republikas iedzīvotāju anketēšanas rezultāti. Promocijas darba ietvaros autors veica Latvijas Republikas iedzīvotāju anketēšanu. Kopējais iedzīvotāju skaits, kas tika anketēti – 1000 respondenti, no kurām sievietes veidoja skaitu - 549, vīrieši – 451. Respondenti snieguši vērtējumu attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni komerciālo attiecību jomā valstī. Iedzīvotāju anketēšanas forma skatāma promocijas darba pielikumos Nr.5 un Nr.6; Tehniskā informācija par veikto anketēšanu skatāma promocijas darba pielikumā Nr.7.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.1, respondentu atbildes bija šādas:

4.6.tabula

Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?

Atbilde / respondentu skaits, %	Rīga	Kurzeme	Zemgale	Vidzeme	Latgale	Kopā valstī
Jā	78	54,6	69,1	61,9	57,4	64,2
Nē	22	45,4	31,9	39,1	42,6	35,8

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka vairākums no respondentiem ir dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu. Lielākais respondentu īpatsvars, kas pozitīvi vērtēja savas zināšanas, dzīvo Rīgā, Zemgalē un Vidzemē. Relatīvi mazākais respondentu īpatsvars ar pozitīvām zināšanām kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā dzīvo Latgalē un Kurzemē.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.2, respondentu atbildes bija šādas:

4.7.tabula

Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?

Atbilde / respondentu skaits, %	Rīga	Kurzeme	Zemgale	Vidzeme	Latgale	Vidēji valstī
Jā	55,1	51,2	52,8	56,1	50,8	53,2
Nē	44,9	48,8	47,2	43,9	49,2	46,8

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka vairākumam no respondentiem ir pazīstamas personas, kas ir dzirdējuši par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu. Lielākais respondentu īpatsvars, kas sniedza pozitīvas atbildes, dzīvo Vidzemē, Rīgā un Zemgalē. Relatīvi mazākais respondentu īpatsvars, kam ir pazīstamas personas ar pozitīvām zināšanām kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā, dzīvo Latgalē un Kurzemē.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.3, respondentu atbildes bija šādas:

4.8.tabula

Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?

Iestādes / respondentu skaits, %	Ļoti zems	Zems	Vidējais	Augsts	Ļoti augsts
Publiskās personas kapitālsabiedrības	11,9	26,5	32,8	26,8	2,0
Publiski privātas kapitālsabiedrības	31,3	25,1	32,0	9,5	2,1
Privātas kapitālsabiedrības	27,4	21,8	25,6	12,6	12,6

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka vairākums no respondentiem uzskata, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis publiskās personas kapitālsabiedrībās un publiski privātajās kapitālsabiedrībās ir vidējais, savukārt privātajās kapitālsabiedrībās – ļoti zems.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.4, respondentu atbildes bija šādas:

4.9.tabula

Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?

Iestādes / respondentu skaits, %	Saskāros pats	Uzzināju no paziņām	No masu informācijas līdzekļiem	Cits
Publiskās personas kapitālsabiedrības	3,1	18,7	44,1	34,1

4.9.tabula (turpinājums)

Publiski privātas kapitālsabiedrības	3,2	17,9	45,8	33,1
Privātas kapitālsabiedrības	0,6	14,0	35,7	49,7

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni publiskās personas kapitālsabiedrībās un publiski privātajās kapitālsabiedrībās vairākumam no respondentiem radies no masu informācijas līdzekļiem, savukārt privātajās kapitālsabiedrībās no citiem neminētajiem avotiem.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.5, respondentu atbildes bija šādas:

4.10.tabula

Cik plaši, Jūsprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?

Atbilde / respondentu skaits, %	Rīga	Kurzeme	Zemgale	Vidzeme	Latgale	Vidēji valstī
Nav izplatīts	8,1	11,9	8,8	12,4	8,7	10,0
Maz izplatīts	11,2	12	12,3	11,9	14,8	12,4
Vidēji izplatīts	23,5	20,6	17,6	38,3	29,9	26,0
Izplatīts	9,6	13,2	16	19,7	17,1	15,1
Ļoti izplatīts	7,7	9,7	6,7	9,8	8,1	8,4
Grūti vērtēt	26,6	26,3	28,4	26,7	28,4	28,1

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka vairākums no respondentiem nevarēja novērtēt kādā līmenī ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā. Relatīvi mazāk respondentu uzskata, ka valdes darba izvērtēšanas process Latvijā ir izplatīts vidēji vai izplatīts vispār. Savukārt mazākais respondentu īpatsvars uzskata, ka process maz izplatīts vai nav izplatīts vispār, kā arī ļoti izplatīts.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.6, respondentu atbildes bija šādas:

4.11.tabula

Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?

Atbilde / respondentu skaits, %	Rīga	Kurzeme	Zemgale	Vidzeme	Latgale	Vidēji valstī
Jā	63,2	51,3	54,2	56,6	47,4	54,6
Nē	31,9	34,7	35,8	33,2	42,2	35,9
Nezinu	4,9	14	10	10,2	10,1	9,5

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka vairākums no respondentiem būtu gatavi izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā. Lielākais respondentu īpatsvars, kas sniedza pozitīvas atbildes uz uzdoto jautājumu, dzīvo Rīgā, Vidzemē un Kurzemē. Relatīvi mazākais respondentu īpatsvars, kas sniedza pozitīvas atbildes uz uzdoto jautājumu, dzīvo Latgalē un Kurzemē.

Sniedzot atbildes uz jautājumu Nr.7, respondentu atbildes bija šādas:

Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?

Atbilde / respondentu skaits, %	Rīga	Kurzeme	Zemgale	Vidzeme	Latgale	Vidēji valstī
Jā	39,4	29,2	36,7	27,1	25,9	31,7
Nē	60,6	70,8	63,3	72,9	74,1	68,3

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Apkopojot respondentu atbildes uz uzdoto jautājumu, tika konstatēts, ka vairākumam no respondentiem nav saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process. Lielākais respondentu īpatsvars, kas sniedza negatīvas atbildes uz uzdoto jautājumu, dzīvo Latgalē, Vidzemē un Kurzemē. Relatīvi mazākais respondentu īpatsvars, kas sniedza negatīvas atbildes uz uzdoto jautājumu, dzīvo Rīgā un Zemgalē.

Pamatojot promocijas darba ietvaros izvirzīto tēzi „Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā nav pietiekami attīstīts un sabiedrībai ir vāja informētība par procesa īstenošanas mērķiem un nosacījumiem”, autors veica Latvijas Republikas iedzīvotāju anketēšanas rezultātu analīzi atkarībā no: [1] dzimuma; [2] vecuma; [3] pilsonības; [4] izglītības; [5] nodarbinātības statusa; [6] nodarbinātības sfēras; [7] nodarbošanās veida; [8] ienākumu līmeņa.

[1] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 58,1% bija sievietes un 41,9% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka sievietes ir labāk informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, nekā vīrieši.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 50,7% bija sievietes un 49,3% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka sievietēm ir plašāki kontakti starp personām, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem, nekā vīriešiem.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 47,1% bija sievietes un 52,9% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka vīriešiem ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā sievietēm.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 48,2% bija sievietes un 51,8% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka vīriešiem ir lielāka pieredze personiski saskarties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā sievietēm.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 55,3% bija sievietes un 44,7% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka sievietes vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā vīrieši.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 48,7% bija sievietes un 51,3% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka sievietes kopumā ir mazāk gatavas izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajās kapitālsabiedrībās, nekā vīrieši.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 50,9% bija sievietes un 49,1% bija vīrieši. Minētais norāda uz to, ka sievietes kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi, nekā vīrieši. Kaut gan starpība šajā jautājumā ir minimāla.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc dzimuma, ir iekļauts 4.13.tabulā.

4.13.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc dzimuma

Jautājums	Respondenta dzimums	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	41,9
	Sieviete	58,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	49,3
	Sieviete	50,7
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	52,9
	Sieviete	47,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	51,8
	Sieviete	48,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	44,7
	Sieviete	55,3
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	51,3
	Sieviete	48,7
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc dzimuma	Vīrietis	49,1
	Sieviete	50,9
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[2] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 2,1% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 23,5% vecuma grupā 25-34 gadi, 37,6% vecuma grupā 35-44 gadi, 31,9% vecuma grupā 45-54 gadi, 2,7% vecuma grupā 55-64 gadi, 2,2% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondenti vecuma

grupās 35-34 gadi un 45-54 gadi ir vislabāk informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 3,3% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 27,7% vecuma grupā 25-34 gadi, 30,1% vecuma grupā 35-44 gadi, 30,6% vecuma grupā 45-54 gadi, 8,1% vecuma grupā 55-64 gadi, 0,2% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondentiem vecuma grupā 45-54 gadi ir visvairāk pazīstamu personu, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 3,9% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 20,6% vecuma grupā 25-34 gadi, 43,5% vecuma grupā 35-44 gadi, 28,7% vecuma grupā 45-54 gadi, 2,3% vecuma grupā 55-64 gadi, 1% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondentiem vecuma grupā 35-44 gadi ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā pārējām vecuma grupām.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 1,2% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 15,1% vecuma grupā 25-34 gadi, 40,6% vecuma grupā 35-44 gadi, 27,5% vecuma grupā 45-54 gadi, 12,3% vecuma grupā 55-64 gadi, 3,3% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondentiem vecuma grupā 35-44 gadi ir lielāka pieredze personiski saskarties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā pārējām vecuma grupām.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 0,2% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 16,2% vecuma grupā 25-34 gadi, 25,8% vecuma grupā 35-44 gadi, 41,2% vecuma grupā 45-54 gadi, 13,2% vecuma grupā 55-64 gadi, 3,4% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondenti vecuma grupā 45-54 gadi vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā pārējās vecuma grupas.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 0,8% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 16,9% vecuma grupā 25-34 gadi, 41,1% vecuma grupā 35-44 gadi, 26,2% vecuma grupā 45-54 gadi, 13,5% vecuma grupā 55-64 gadi, 1,5% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondenti vecuma grupā 35-44 gadi kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi un ir gatavi minēto procesu īstenot praksē, nekā pārējās vecuma grupas.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 2,8% bija vecuma grupā 18-24 gadi, 13,1% vecuma grupā 25-34 gadi, 46,6% vecuma grupā 35-44 gadi, 26,6% vecuma grupā 45-54 gadi, 10,2% vecuma grupā 55-64 gadi, 0,7% vecuma grupā 65 gadi un vairāk. Minētais norāda uz to, ka respondenti vecuma grupā 35-44 gadi vislabāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” būtību, nekā pārējās vecuma grupas.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc vecuma, ir iekļauts 4.14.tabulā.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc vecuma

Jautājums	Respondenta vecums	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	2,1
	25-34 g.v.	23,5
	35-44 g.v.	37,6
	45-54 g.v.	31,9
	55-64 g.v.	2,7
	65 g.v. un vairāk	2,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	3,3
	25-34 g.v.	27,7
	35-44 g.v.	30,1
	45-54 g.v.	30,6
	55-64 g.v.	8,1
	65 g.v. un vairāk	0,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	3,9
	25-34 g.v.	20,6
	35-44 g.v.	43,5
	45-54 g.v.	28,7
	55-64 g.v.	2,3
	65 g.v. un vairāk	1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	1,2
	25-34 g.v.	15,1
	35-44 g.v.	40,6
	45-54 g.v.	27,5
	55-64 g.v.	12,3
	65 g.v. un vairāk	3,3
	Kopā	100

4.14.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	0,2
	25-34 g.v.	16,2
	35-44 g.v.	25,8
	45-54 g.v.	41,2
	55-64 g.v.	13,2
	65 g.v. un vairāk	3,4
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	0,8
	25-34 g.v.	16,9
	35-44 g.v.	41,1
	45-54 g.v.	26,2
	55-64 g.v.	13,5
	65 g.v. un vairāk	1,5
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc vecuma	18-24 g.v.	2,8
	25-34 g.v.	13,1
	35-44 g.v.	46,6
	45-54 g.v.	26,6
	55-64 g.v.	10,2
	65 g.v. un vairāk	0,7
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[3] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 89,2% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 10,8% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka respondenti – Latvijas Republikas pilsoņi kopumā ir labāk informēti par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 90,1% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 9,9% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka Latvijas Republikas pilsoņiem kopumā ir plašāki kontakti starp personām, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem, nekā personām, kurām nav Latvijas Republikas pilsonības.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6%

respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 88,8% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 11,2% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka Latvijas Republikas pilsoņiem kopumā ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā personām, kurām nav Latvijas Republikas pilsonības.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 80,2% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 19,8% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka Latvijas Republikas pilsoņiem ir lielāka pieredze personiski saskarties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā personām, kurām nav Latvijas Republikas pilsonības.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 78,3% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 21,9% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka Latvijas Republikas pilsoņi vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā personas, kurām nav Latvijas Republikas pilsonības.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 65,7% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 34,3% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka personas, kurām nav Latvijas Republikas pilsonības, kopumā ir mazāk gatavas izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus sev piederošajās kapitālsabiedrībās, nekā Latvijas Republikas pilsoņi.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 80,7% bija Latvijas Republikas pilsoņi un 19,3% nebija Latvijas Republikas pilsoņi. Minētais norāda uz to, ka Latvijas Republikas pilsoņi kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi, nekā personas, kurām nav Latvijas Republikas pilsonības.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc pilsonības, ir iekļauts 4.15.tabulā.

4.15.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc pilsonības

Jautājums	Respondenta pilsonība	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	89,2
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	10,8
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	90,1
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	9,9
	Kopā	100

4.15.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	88,8
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	11,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	80,2
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	19,8
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	78,3
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	21,9
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	65,7
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	34,3
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc pilsonības	Latvijas Republikas pilsoņi	80,7
	Nav Latvijas Republikas pilsonības	19,3
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[4] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 70,5% bija augstākā izglītība, 20,8% bija vidējā izglītība, 8,1% bija pamata izglītība, 0,6% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar augstāko izglītību kopumā ir labāk informēti par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, nekā respondenti ar vidējo un pamata izglītību vai bez izglītības vispār.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 72,2% bija augstākā izglītība, 19,9% bija vidējā izglītība, 7% bija pamata izglītība, 0,9% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar augstāko izglītību kopumā ir plašāki kontakti starp personām, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem, nekā personām, kurām nav augstākās izglītības.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 60% bija augstākā izglītība, 28,3% bija vidējā izglītība, 9,8% bija pamata izglītība, 1,9% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondentiem ar augstāko izglītību kopumā ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā personām, kurām nav augstākās izglītības.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 69,6% bija augstākā izglītība, 25,1% bija vidējā izglītība, 4,2% bija pamata izglītība, 1,1% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondentiem ar augstāko izglītību ir lielāka pieredze personiski saskaroties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā personām, kurām nav augstākās izglītības.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 66,5% bija augstākā izglītība, 27% bija vidējā izglītība, 5,7% bija pamata izglītība, 0,8% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar augstāko izglītību vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā personas, kurām nav augstākās izglītības.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 73,7% bija augstākā izglītība, 23,8% bija vidējā izglītība, 2,2% bija pamata izglītība, 0,3% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kuriem nav augstākās izglītības, kopumā ir mazāk gatavi izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajās kapitālsabiedrībās, nekā personas, kurām ir augstākā izglītība.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 81% bija augstākā izglītība, 15% bija vidējā izglītība, 3,8% bija pamata izglītība, 0,2% nebija izglītības. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar augstāko izglītību kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi, nekā personas, kurām nav augstākās izglītības.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc izglītības, ir iekļauts 4.16.tabulā.

4.16.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc izglītības

Jautājums	Respondenta izglītība	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	70,5
	Vidējā	20,8
	Pamata	8,1
	Nav izglītības	0,6
	Kopā	100

4.16.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	72,2
	Vidējā	19,9
	Pamata	7
	Nav izglītības	0,9
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	60
	Vidējā	28,3
	Pamata	9,8
	Nav izglītības	1,9
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	69,6
	Vidējā	25,1
	Pamata	4,2
	Nav izglītības	1,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	66,5
	Vidējā	27
	Pamata	5,7
	Nav izglītības	0,8
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	73,7
	Vidējā	23,8
	Pamata	2,2
	Nav izglītības	0,3
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	81
	Vidējā	15
	Pamata	3,8
	Nav izglītības	0,2
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[5] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 90,5% bija nodarbināti un 9,5% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka strādājošie

respondenti kopumā ir labāk informēti par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, nekā respondenti bez pastāvīga darba.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 91,1% bija nodarbināti un 8,9% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka strādājošiem respondentiem kopumā ir plašāki kontakti starp personām, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem, nekā personām, kurām nav pastāvīga darba.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 92,9% bija nodarbināti un 7,1% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka strādājošiem respondentiem kopumā ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā personām, kurām nav pastāvīga darba.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 88% bija nodarbināti un 12% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka strādājošiem respondentiem ir lielāka pieredze personiski saskarties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā personām, kurām nav pastāvīga darba.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 88,9% bija nodarbināti un 11,1% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka strādājošie respondenti vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā personas, kurām nav pastāvīga darba.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 86,7% bija nodarbināti un 13,3% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka personas, kurām nav pastāvīga darba, kopumā ir mazāk gatavas izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus sev piederošajās kapitālsabiedrībās, nekā pastāvīgi nodarbinātas personas.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 81,1% bija nodarbināti un 18,9% nebija nodarbināti. Minētais norāda uz to, ka strādājošie respondenti kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi, nekā personas, kurām nav pastāvīga darba.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbinātības statusa, ir iekļauts 4.17.tabulā.

4.17.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbinātības statusa

Jautājums	Respondenta nodarbinātības statuss	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	90,5
	Nestrādā	9,5
	Kopā	100

4.17.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	91,1
	Nestrādā	8,9
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	92,9
	Nestrādā	7,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	88
	Nestrādā	12
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	88,9
	Nestrādā	11,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	86,7
	Nestrādā	13,3
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības statusa	Strādā	81,1
	Nestrādā	18,9
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[6] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 69,5% bija nodarbināti privātajā sektorā, 20,1% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 9,5% nestrādāja, 0,9% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, kopumā ir labāk informēti par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, nekā respondenti, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 68,9% bija nodarbināti privātajā sektorā, 21% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 8,9% nestrādāja, 1,2% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondentiem, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, kopumā ir plašāki kontakti starp personām, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem, nekā respondentiem, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 63,9% bija nodarbināti privātajā sektorā, 23,8% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 7,1% nestrādāja, 5,2% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondentiem, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, kopumā ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības

valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā respondentiem, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 67,4% bija nodarbināti privātajā sektorā, 16,4% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 12% nestrādāja, 4,2% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondentiem, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, ir lielāka pieredze personiski saskarties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā respondentiem, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 68% bija nodarbināti privātajā sektorā, 19,2% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 11,1% nestrādāja, 1,7% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā respondenti, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 65,7% bija nodarbināti privātajā sektorā, 18,1% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 13,3% nestrādāja, 2,9% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, kopumā ir vairāk ieinteresēti izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajās kapitālsabiedrībās, nekā respondenti, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 51% bija nodarbināti privātajā sektorā, 29,6% bija nodarbināti valsts un pašvaldību sektorā, 18,9% nestrādāja, 0,5% norādīja citu nodarbinātības sfēru. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas ir nodarbināti privātajā sektorā, kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi, nekā respondenti, kuri ir nodarbināti citās sfērās.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbinātības sfēras, ir iekļauts 4.18.tabulā.

4.18.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbinātības sfēras

Jautājums	Respondenta nodarbinātības sfēra	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	69,5
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	20,1
	Nestrādā	9,5
	Cīts	0,9
	Kopā	100

4.18.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	68,9
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	21
	Nestrādā	8,9
	Cits	1,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	63,9
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	23,8
	Nestrādā	7,1
	Cits	5,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	67,4
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	16,4
	Nestrādā	12
	Cits	4,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	68
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	19,2
	Nestrādā	11,1
	Cits	1,7
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	65,7
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	18,1
	Nestrādā	13,3
	Cits	2,9
	Kopā	100

4.18.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbinātības sfēras	Privātais sektors	51
	Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	29,6
	Nestrādā	18,9
	Cits	0,5
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[7] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 48,4% bija vadītāji, 24,5% speciālisti, 17% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 6,9% strādnieki, 2,7% zemnieki, 0,5% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, ir vislabāk informēti par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 46,2% bija vadītāji, 25,6% speciālisti, 15,9% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 8% strādnieki, 2,3% zemnieki, 2% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondentiem, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, ir visvairāk pazīstamu personu, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 49,7% bija vadītāji, 25,3% speciālisti, 13,1% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 5,5% strādnieki, 4,5% zemnieki, 1,9% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondentiem, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā pārējām nodarbināto kategorijām.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 55,2% bija vadītāji, 25,3% speciālisti, 10,9% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 4% strādnieki, 3,7% zemnieki, 0,9% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondentiem, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, ir lielāka pieredze personiski saskaroties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā pārējām nodarbināto kategorijām.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 50,7% bija vadītāji, 23,9% speciālisti, 14,3% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 5,1% strādnieki, 3,8% zemnieki, 2,2% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā pārējās nodarbināto kategorijas.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja

„Jā”, 61% bija vadītāji, 25,1% speciālisti, 11,1% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 2,1% strādnieki, 0,5% zemnieki, 0,2% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi un ir gatavi minēto procesu īstenot praksē, nekā pārējās nodarbināto kategorijas.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 60,2% bija vadītāji, 27,4% speciālisti, 10% kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls), 1,9% strādnieki, 0,4% zemnieki, 0,1% pašnodarbinātas personas. Minētais norāda uz to, ka respondenti, kas tiek nodarbināti vadītāju un speciālistu amatos, vislabāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” būtību, nekā pārējās nodarbināto kategorijas.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbošanās veida, ir iekļauts 4.19.tabulā.

4.19.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc nodarbošanās veida

Jautājums	Respondenta nodarbošanās veids	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	48,4
	Speciālisti	24,5
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	17
	Strādnieki	6,9
	Zemnieki	2,7
	Pašnodarbinātas personas	0,5
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	46,2
	Speciālisti	25,6
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	15,9
	Strādnieki	8
	Zemnieki	2,3
	Pašnodarbinātas personas	2
	Kopā	100

4.19.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	49,7
	Speciālisti	25,3
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	13,1
	Strādnieki	5,5
	Zemnieki	4,5
	Pašnodarbinātas personas	1,9
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	55,2
	Speciālisti	25,3
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	10,9
	Strādnieki	4
	Zemnieki	3,7
	Pašnodarbinātas personas	0,9
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	50,7
	Speciālisti	23,9
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	14,3
	Strādnieki	5,1
	Zemnieki	3,8
	Pašnodarbinātas personas	2,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	61
	Speciālisti	25,1
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	11,1

4.19.tabula (turpinājums)

	Strādnieki	2,1
	Zemnieki	0,5
	Pašnodarbinātas personas	0,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc nodarbošanās veida	Vadītāji	60,2
	Speciālisti	27,4
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	10
	Strādnieki	1,9
	Zemnieki	0,4
	Pašnodarbinātas personas	0,1
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[8] Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 64,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 46,3% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 35,5% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 14% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 3,4% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,7% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,1% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī ir vislabāk informēti par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?”, no 53,2% pozitīvi atbildējušajiem respondentiem 47,2% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 35,5% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 13,5% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 3% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,6% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,2% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondentiem ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī ir visvairāk pazīstamu personu, kas ir informētas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu.

Atbildot uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?”, no 65,6% respondentiem, kas atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, 47,3% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 36% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 12,8% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 3,2% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,6% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,1% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondentiem ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī ir plašāks priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā nodarbinātajiem ar mazāku ienākumu līmeni.

Atbildot uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?”, no 6,9% respondentiem, kas atbildēja „Saskāros pats”, 48,7% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 34,6% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 13,1% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 2,8% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,6% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,2% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī ir lielāka pieredze personiski saskarties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesiem kapitālsabiedrībās, nekā nodarbinātajiem ar mazāku ienākumu līmeni.

Atbildot uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?”, no 23,5% respondentiem, kas vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, 49,1% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 36% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 11,3% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 2,8% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,5% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,3% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī vidēji augstāk vērtē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatību kapitālsabiedrībās, nekā pārējie nodarbinātie ar mazāku ienākumu līmeni.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?”, no 54,6% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 48,6% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 34,1% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 13,5% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 2,9% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,8% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,1% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī kopumā labāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” nozīmi un ir gatavi minēto procesu īstenot praksē, nekā pārējie nodarbinātie ar mazāku ienākumu līmeni.

Atbildot uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?”, no 31,7% respondentiem, kas atbildēja „Jā”, 49,4% ienākumu līmenis bija vairāk par 2000 euro mēnesī, 33,8% ienākumu līmenis bija no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī, 13,1% ienākumu līmenis bija no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī, 3% ienākumu līmenis bija no 500 euro līdz 750 euro mēnesī, 0,6% ienākumu līmenis bija no 250 euro līdz 500 euro mēnesī, 0,1% ienākumu līmenis bija no 1 euro līdz 250 euro mēnesī. Minētais norāda uz to, ka respondenti ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī vislabāk apzinās jēdziena „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process” būtību, nekā pārējie nodarbinātie ar mazāku ienākumu līmeni.

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc ienākumu līmeņa, ir iekļauts 4.20.tabulā.

4.20.tabula

Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc ienākumu līmeņa

Jautājums	Respondenta ienākumu līmenis	Respondentu skaits, %
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	46,3

4.20.tabula (turpinājums)

	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	35,5
	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	14
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	3,4
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,7
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	47,2
	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	35,5
	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	13,5
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	3
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,6
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Augsts” un „Ļoti augsts”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	47,3
	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	36
	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	12,8
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	3,2
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,6
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?” atbildēja „Saskāros pats”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	48,7

4.20.tabula (turpinājums)

	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	34,6
	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	13,1
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	2,8
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,6
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,2
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?” vidēji atbildēja „Izplatīts” un „Ļoti izplatīts”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	49,1
	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	36
	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	11,3
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	2,8
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,5
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,3
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	48,6
	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	34,1
	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	13,5
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	2,9
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,8
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,1
	Kopā	100
Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc ienākumu līmeņa	vairāk par 2000 euro mēnesī	49,4
	no 1000 euro līdz 2000 euro mēnesī	33,8

4.20.tabula (turpinājums)

	no 750 euro līdz 1000 euro mēnesī	13,1
	no 500 euro līdz 750 euro mēnesī	3
	no 250 euro līdz 500 euro mēnesī	0,6
	no 1 euro līdz 250 euro mēnesī	0,1
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Latvijas Republikas iedzīvotāju anketēšanas rezultāti ļauj izdarīt šādus būtiskus secinājumus:

1. Lielākā daļa no Latvijas iedzīvotājiem (64,2%) ir dzirdējuši par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu. Informācijas avoti bija dažādi, taču liela nozīme šeit ir masu saziņas līdzekļiem. Visaugstākais informētības līmenis ir raksturīgs Rīgas reģionam, kas liecina par šā reģiona iedzīvotāju lielāku informētību par progresīviem korporatīvās pārvaldības principiem. Tai pašā laikā jāatzīmē, ka pietiekami liels respondentu skaits par šādu procesu nav dzirdējis vispār.
2. Lielākai daļai no Latvijas iedzīvotājiem (28,1%) bija grūti novērtēt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa reālo izplatības līmeni Latvijā. Ņemot vērā pārējos iegūtos empīriskos datus, tas nerada izbrīnu un atbilst faktiskajai situācijai.
3. Kā pozitīvu rezultātu var minēt to, ka lielākā iedzīvotāju daļa hipotētiski ir gatava izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu. Tas norāda uz pozitīvu tendenci sabiedrības gatavībā izmantot progresīvas korporatīvās pārvaldības metodes komerciālo attiecību jomā. Arī šajā gadījumā Rīgas reģiona iedzīvotāji ir noskaņoti progresīvāk, nekā pārējo Latvijas reģionu iedzīvotāji.
4. Absolūtais respondentu vairākums (68,3%) atklāti darīja zināmu, ka viņiem nav pilnībā saprotams jēdziens „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process”.
5. Par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa jautājumos vislabāk informētiem Latvijas iedzīvotājiem jāuzskata personas – Latvijas Republikas pilsoņus, vecumā no 35 līdz 54 gadiem, kuriem ir augstākā izglītība un kuri tiek nodarbināti vadītāju vai speciālistu amatos privātajā sektorā ar ienākumiem virs 2000 euro mēnesī.

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas rezultāti. Kopējais reģistrēto kapitālsabiedrību skaits uz 2021.gada beigām sastādīja 186150. Ņemot vērā, ka valdes izveide kapitālsabiedrībā ir obligāts priekšnosacījums tās reģistrācijai, secināms, ka valstī tika izveidotas minimāli 186150 valdes. Atbilstoši statistikas datiem (Centrālā statistikas pārvalde, 2020), Rīgas un Pierīgas reģionā tika reģistrētas 111050 kapitālsabiedrības; Kurzemes reģionā tika reģistrētas 21296 kapitālsabiedrības; Latgales reģionā tika reģistrētas 19097 kapitālsabiedrības; Vidzemes reģionā tika reģistrētas 17639 kapitālsabiedrības; Zemgales reģionā tika reģistrētas 17068 kapitālsabiedrības. Ņemot vērā, ka valdes locekļu minimālais skaits ir viens, secināms, ka kapitālsabiedrību valdēs tika izveidotas minimāli 186150 valdes locekļu amata vietas. Pieņemot katrā reģionā esošo valdes locekļu amata vietu minimālo skaitu un sadalot to ar kopējo valdes

locekļu amata vietu minimālo skaitu Latvijā, var iegūt šādu proporciju (%): Rīgas un Pierīgas reģionā – 60%; Kurzemes reģionā – 11%; Latgales reģionā – 10%; Zemgales reģionā – 10%; Vidzemes reģionā – 9%. Pētījuma objektīvās ainas radīšanai autors veica 50 personu izlasi kapitālsabiedrību valdes locekļu segmentā. Ņemot vērā valdes locekļu kopējā skaita procentuālo sadalījumu pa reģioniem, kā arī izlasē noteikto kopējo skaitli, autors veica 30 valdes locekļu anketēšanu Rīgas un Pierīgas reģionā, 6 valdes locekļu anketēšanu Kurzemes reģionā, 5 valdes locekļu anketēšanu Latgales reģionā, 5 valdes locekļu anketēšanu Zemgales reģionā, 4 valdes locekļu anketēšanu Vidzemes reģionā. Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas forma ir pievienota promocijas darba pielikumā Nr.8.

4.21.tabula

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas tehniskā dokumentācija

Mērķa grupa	Kapitālsabiedrību valdes locekļi
Plānotās izlases apjoms	50 respondenti
Sasniegtās izlases apjoms	50 respondenti
Izlases metode	Stratificētā izlase
Ģeogrāfiskais pārklājums	Visa Latvijas teritorija
Anketēšanas veikšanas laiks	2020.gada marts –2020.gada maijs

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Atbildot uz jautājumu „*Cik bieži Jūs īstenojat valdes darba izvērtēšanas procedūras?*” liela daļa no respondentiem (19,1%) norādīja, ka darba izvērtēšanu izmanto gandrīz katru nedēļu; 20,2% gandrīz vai katru mēnesi; 37,1% aptuveni reizi ceturksnī; 19,4% pāris reizes gadā; 3,4% retāk kā vienu reizi gadā; 0,8% norādīja, ka vispār neizmanto valdes darba izvērtēšanas procedūras.

Atbildot uz jautājumu par *valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni komerciālo attiecību jomā Latvijā*, lielākā daļa no respondentiem (32,6%) norādīja, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis ir zems; 28,9% norādīja, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis ir vidējs; 20,9% norādīja, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis ir augsts; 12,1% norādīja, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis ir ļoti augsts; 5,5% norādīja, ka valdes darba izvērtēšanas process netiek izmantots.

Atbildot uz jautājumu „*Vai, Jūsuprāt, īstenojot valdes darba izvērtēšanas procesu komerciālo attiecību jomā, vienmēr ņem vērā korporatīvās pārvaldības pamatprincipus?*” lielākā daļa no respondentiem (36,3%) norādīja, ka procesa īstenošanā biežāk ņem vērā korporatīvās pārvaldības pamatprincipus; 31,1% norādīja, ka ņem vērā aptuveni pusē gadījumos; 25,3% norādīja, ka vienmēr ņem vērā; 4,8% norādīja, ka biežāk neņem vērā; 2,5% norādīja, ka nekad neņem vērā.

Sniedzot atbildes uz jautājumu par *savu priekšstatu, vai valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošanā ir objektīvi izvērtēšanas procesa laikā*, respondenti sniedza šādas atbildes: 31,7% norādīja, ka dažreiz izvērtēšanas procesa īstenošanu ietekmē viena no izvērtēšanas procesa pusēm; 32,1% norādīja, ka ļoti reti, kad ietekmē; 19,3% norādīja, ka izvērtēšanas procesa īstenošanu bieži ietekmē kāda no izvērtēšanas procesa pusēm; 9,9% norādīja, ka izvērtēšanas procesa īstenošanu nekad neietekmē neviena no izvērtēšanas procesa pusēm; 7% norādīja, ka izvērtēšanas procesa īstenošanu gandrīz vienmēr ietekmē kāda no izvērtēšanas procesa pusēm.

Atbildot uz jautājumu „*Vai valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošana rīcība, organizējot izvērtēšanas procesu, kādreiz vedināja Jūs uz domām, ka procesa īstenošana mēģina ietekmēt izvērtēšanas procesa puses?*”, respondenti sniedza šādas atbildes: 55,4% norādīja, ka procesa īstenošana nekad necenšas ietekmēt kādu no izvērtēšanas procesa pusēm; 19% norādīja, ka dažreiz procesa īstenošana cenšas ietekmēt kādu no

izvērtēšanas procesa pusēm; 12,2% norādīja, ka procesa īstenotājs ļoti reti cenšas ietekmēt izvērtēšanas procesa puses; 7,8% uzskata, ka procesa īstenotājs bieži ietekmē izvērtēšanas procesa puses; 5,6% norādīja, ka procesa īstenotājs gandrīz vienmēr cenšas ietekmēt izvērtēšanas procesa puses.

Sniedzot atbildes uz jautājumu „*Vai Jūs būtu gatavs veikt pārrunas ar kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) un padomi (ja tāda ir izveidota) ar mērķi mudināt tās uzsākt valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu savā kapitālsabiedrībā?*”, respondenti norādīja sekojošo: 31,7% uzskata, ka viņi drīzāk būtu gatavi veikt pārrunas; 27,8% uzskata, ka viņi noteikti veiks pārrunas; 23,4% uzskata, ka viņi drīzāk neveiks pārrunas; 17,1% uzskata, ka viņi neveiks pārrunas.

Sniedzot savu vērtējumu *par valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu gatavību piedalīties šajā procesā, ja pusēm būs piedāvātas kaut kādas priekšrocības*, respondenti sniedza šādas atbildes: 39,1% uzskata, ka izvērtēšanas procesa puses drīzāk pieņemtu pozitīvu lēmumu par piedalīšanos procesā; 26,8% uzskata, ka izvērtēšanas procesa puses drīzāk nepieņemtu lēmumu par piedalīšanos procesā; 22,1% uzskata, ka izvērtēšanas procesa puses pieņemtu pozitīvu lēmumu par piedalīšanos procesā; 7,7% uzskata, ka izvērtēšanas procesa puses nepieņemtu lēmumu par piedalīšanos procesā; 4,3% uzskata, ka izvērtēšanas procesa puses vienmēr būtu gatavas piedalīties procesā, ja viņiem būtu piedāvātas kaut kādas priekšrocības.

Atbildot uz jautājumu „*Vai spēkā esošais valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas juridiskais regulējums komerciālo attiecību jomā, Jūsaprāt, ļauj izvērtēšanas procesa pusēm efektīvi izmantot procesu?*”, respondenti pauda šādu viedokli: 33,9% uzskata, ka spēkā esošais juridiskais regulējums drīzāk ir neefektīvs; 28,5% uzskata, ka spēkā esošais juridiskais regulējums ir neefektīvs; 27,7% uzskata, ka spēkā esošais juridiskais regulējums drīzāk ir efektīvs, nekā neefektīvs; 9,9% uzskata, ka spēkā esošais juridiskais regulējums ir efektīvs.

Sniedzot vērtējumu *par valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas godīgumu pret visām procesā iesaistītajām pusēm*, respondenti pauda šādu viedokli: 53,1% uzskata, ka izvērtēšanas process ir godīgs pret visām iesaistītajām pusēm; 37,9% uzskata, ka izvērtēšanas process drīzāk ir godīgs pret visām procesā iesaistītajām pusēm; 6,4% uzskata, ka izvērtēšanas process drīzāk ir negodīgs pret kādu no procesā iesaistītajām pusēm; 2,6% uzskata, ka izvērtēšanas process ir negodīgs pret visām iesaistītajām pusēm.

Atbildot uz jautājumu „*Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz uzlabot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus?*”, lielākā daļa no respondentiem (39,5%) norādīja, ka izvērtēšanas procesa izmantošana drīzāk palīdz uzlabot valdes darba rezultātus; 22,8% norādīja, ka izvērtēšanas procesa izmantošana palīdz uzlabot valdes darba rezultātus; 19,5% uzskata, ka izvērtēšanas procesa izmantošana drīzāk nepalīdz valdes darba rezultātu palielināšanā; 18,2% uzskata, ka izvērtēšanas procesa izmantošana nepalīdz valdes darba rezultātu palielināšanā.

Sniedzot atbildi *par valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas palīdzību procesā iesaistītajām pusēm panākt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes darba rezultātiem*, respondenti norādīja uz sekojošo: 38,2% uzskata, ka izvērtēšanas procesa izmantošana drīzāk palīdz procesā iesaistītajām pusēm panākt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes darba rezultātiem; 35,5% uzskata, ka izvērtēšanas procesa izmantošana viennozīmīgi palīdz procesā iesaistītajām pusēm panākt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes darba rezultātiem; 20,6% uzskata, ka izvērtēšanas procesa izmantošana drīzāk nepalīdz procesā iesaistītajām pusēm panākt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes

darba rezultātiem; 5,7% uzskata, ka izvērtēšanas procesa izmantošana nepalīdz procesā iesaistītajām pusēm panākt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes darba rezultātiem.

Atbildot uz jautājumu *par nepieciešamību valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm uzlabot savas zināšanas izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā*, respondenti pauda šādu viedokli: 47,6% uzskata, ka izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm drīzāk ir nepieciešams uzlabot savas zināšanas valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā; 33,2% uzskata, ka ir nepieciešams uzlabot izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu zināšanas valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā; 14,4% uzskata, ka izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm drīzāk nav nepieciešams uzlabot zināšanas valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā; 4,8% uzskata, ka izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm nav nepieciešams uzlabot zināšanas valdes darba izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā.

Atbildot uz jautājumu *„Cik daudz (procentuāli), Jūsaprāt, kapitālsabiedrībās Latvijā tiek izmantots valdes darba izvērtēšanas process?”* 37,6% no respondentiem norādīja 20%-30% diapazonu; 32,1% no respondentiem norādīja 10%-20% diapazonu; 14,5% no respondentiem norādīja 5%-10% diapazonu; 6,6% no respondentiem norādīja 0%-5% diapazonu; 9,2% no respondentiem nevarēja nosaukt aptuveno īpatsvaru.

Atbildot uz jautājumu *„Ko Jūs ieteiktu valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanai komerciālo attiecību jomā?”*, ieteikumus deva 14 respondenti no 50 respondentiem. Pārējie 36 respondenti nesniedza ieteikumus, tajā skaitā, 32 respondenti nekomentēja šādas nostājas pamatotību, bet 4 respondenti sniedza atbildes, kurām nav saistības ar uzdoto jautājumu.

Kapitālsabiedrību valdes locekļi anketēšanas rezultāti tiek prezentēti promocijas darba pielikumā Nr.9; Kapitālsabiedrību valdes locekļu priekšlikumi un ierosinājumi – promocijas darba pielikumā Nr.10.

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas rezultātu kopsavilkums ir ietverts 4.22.tabulā.

4.22.tabula

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas rezultātu kopsavilkums

Jautājums	Atbilžu varianti	Respondentu atbildes (%) / Respondentu skaits
Cik bieži Jūs īstenojat valdes darba izvērtēšanas procedūras?	Gandrīz vai katru nedēļu	19,1
	Gandrīz vai katru mēnesi	20,2
	Aptuveni reizi ceturksnī	37,1
	Pāris reizes gadā	19,4
	Retāk kā vienu reizi gadā	3,4
	Vispār neīstenoju	0,8
Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis komerciālo attiecību jomā Latvijā?	Valdes darbības izvērtējums minētajā jomā netiek izmantots	5,5
	Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir zema	32,6
	Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir vidēja	28,9
	Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir augsta	20,9

4.22.tabula (turpinājums)

	Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir ļoti augsta	12,1
Vai, Jūsaprāt, īstenojot valdes darba izvērtēšanas procesu komerciālo attiecību jomā, vienmēr ņem vērā korporatīvās pārvaldības pamatprincipus?	Vienmēr ņem vērā	25,3
	Biežāk ņem vērā	36,3
	Ņem vērā aptuveni pusē gadījumos	31,1
	Biežāk neņem vērā	4,8
	Nekad neņem vērā	2,5
Vai, piedaloties valdes darba izvērtēšanas procesā, Jums ir bijis iespaids, ka procesa īstenošanu ir ietekmējusi viena no iesaistītajām pusēm (vai procesa īstenošana ir bijis objektīvs izvērtēšanas procesa laikā)?	Nekad	9,9
	Ļoti reti	32,1
	Dažreiz	31,7
	Bieži	19,3
	Gandrīz vienmēr	7
Vai valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošana rīcība, organizējot izvērtēšanas procesu, kādreiz vedināja Jūs uz domām, ka procesa īstenošana mēģina ietekmēt izvērtēšanas procesa pusi?	Nekad	55,4
	Ļoti reti	12,2
	Dažreiz	19
	Bieži	7,8
	Gandrīz vienmēr	5,6
Vai Jūs būtu gatavs veikt pārrunas ar kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) un padomi (ja tāda ir izveidota) ar mērķi mudināt tās uzsākt valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu savā kapitālsabiedrībā?	Jā	27,8
	Vairāk jā, nekā nē	31,7
	Vairāk nē, nekā jā	23,4
	Nē	17,1
	Nepieņemtu	7,7
Ja valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm būtu piedāvātas kaut kādas priekšrocības ar mērķi pārliecināt tās piedalīties procesā, vai, Jūsaprāt, puses pieņemtu pozitīvu lēmumu par procesa izmantošanu?	Drīzāk nepieņemtu	26,8
	Drīzāk pieņemtu	39,1
	Pieņemtu	22,1
	Vienmēr pieņemtu	4,3
	Jā	9,9
Vai spēkā esošais valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas juridiskais regulējums komerciālo attiecību jomā, Jūsaprāt, ļauj izvērtēšanas procesa pusēm efektīvi izmantot procesu?	Vairāk jā, nekā nē	27,7
	Vairāk nē, nekā jā	33,9
	Nē	28,5
	Jā	53,1
	Vairāk jā, nekā nē	37,9
Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā tiek organizēta godīgi pret visām pusēm iesaistītajām pusēm?	Vairāk nē, nekā jā	6,4
	Nē	2,6
	Jā	22,8
	Vairāk jā, nekā nē	39,5
	Vairāk nē, nekā jā	19,5
Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz uzlabot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus?	Nē	18,2
	Jā	35,5
	Vairāk jā, nekā nē	38,2
	Vairāk nē, nekā jā	20,6
	Nē	5,7
Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm ir nepieciešams uzlabot savas zināšanas izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā?	Jā	33,2
	Vairāk jā, nekā nē	47,6
	Vairāk nē, nekā jā	14,4
	Nē	4,8
	0% -5%	6,6
Cik daudz (procentuāli), Jūsaprāt, kapitālsabiedrībās Latvijā tiek izmantots valdes darba izvērtēšanas process?	5% -10%	14,5
	10% -20%	32,1
	20% -30%	37,6
	30% -50%	-
	Vairāk par 50%	-
	Nevaru nosaukt	9,2
Ko Jūs ieteiktu valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanai komerciālo attiecību jomā?	Jā, sniedzu ieteikumu	14
	Nē, ieteikumu nesniedzu	36

Avots: autora veidota tabula, 2022.

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas rezultāti ļauj izdarīt šādus būtiskus secinājumus:

1. Liela daļa no kapitālsabiedrību valdes locekļiem (37,1%) vismaz reizi ceturksnī īsteno darba izvērtēšanas procedūras. Darba izvērtēšanas procedūru veidi ir dažādi, taču liela nozīme šeit ir pašam faktam, ka šādas procedūras tiek īstenotas uz regulāras bāzes. Nosacīti liels skaits no kapitālsabiedrību valdes locekļiem (20,2%) īsteno valdes darba izvērtēšanas procedūras gandrīz vai katru mēnesi, kas arī liecina par izvērtēšanas procedūru nosacītu popularitāti. Valdes darba izvērtēšanas procedūru izmantošanas popularitātes pieaugums izskaidrojams arī ar to, ka tikai 0,8% no kapitālsabiedrību valdes locekļiem, kas piedalījās anketēšanā, nebija vispār īstenojuši darba izvērtēšanas procedūras.
2. Lielākā daļa no kapitālsabiedrību valdes locekļiem uzskata, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis komerciālo attiecību jomā Latvijā ir zems (32,6%) vai vidējs (28,9%). Ņemot vērā pārējos iegūtos empīriskos datus, tas nerada izbrīnu un atbilst faktiskajai situācijai.
3. Kā pozitīvu rezultātu var minēt to, ka lielākā kapitālsabiedrību valdes locekļu daļa (31,7%) hipotētiski būtu gatava veikt pārrunas ar kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) un padomi (ja tāda ir izveidota) ar mērķi mudināt tās uzsākt valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu savā vadītajā kapitālsabiedrībā. Tas norāda uz pozitīvām tendencēm kapitālsabiedrību valdes locekļu gatavībā izmantot progresīvas korporatīvās pārvaldības metodes savā darbā.
4. Absolūtais kapitālsabiedrību valdes locekļu vairākums (39,5%) paziņoja, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz uzlabot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus. Minētais secinājums norāda uz to, ka nākotnē valdes darba izvērtēšanas procedūru izmantošanas popularitāte tikai pieaugs. Kā arī pateicoties procedūru izmantošanas paplašināšanai tiks veicināta aizvien jaunas un progresīvas valdes darba izvērtēšanas metodoloģijas pielietošana.

Promocijas darba 4.nodaļas rezumējums

Promocijas darba autora veiktie empīriskie pētījumi (intervijas ar ekspertiem, iedzīvotāju anketēšana, kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšana) ļauj iegūt relatīvi objektīvu, konsolidētu sabiedrības viedokli par valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmeni, izpratni par tās būtību un saturu, un gatavību to pielietot ikdienas korporatīvās pārvaldības procesos.

Kvalificētie respondenti (eksperti un kapitālsabiedrību valdes locekļi) sniedza diezgan līdzīgu skatījumu uz pētāmo problēmu. Kapitālsabiedrību valdes locekļu viedokļa prezentācijai raksturīgs ir tas, ka ikdienas darbā viņi diezgan bieži saskaras ar savas darbības neformālo izvērtēšanu, kad process tiek īstenots neoficiāli un bez juridiskā pamatojuma. No vienas puses, tas ļauj izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm operatīvi konstatēt problēmas valdes darbā un novērst tās. Taču, no otras puses, tas neļauj dokumentāli fiksēt izvērtēšanas procesā iesaistīto pušu paveikto darbu un zināmu intelektuālo piepūli procesa laikā.

Eksperti pārsvarā saskaras ar situācijām, kuras ir dokumentāli fiksētas un kuras ir noregulētas ar tiesību normām, un sniedz savu viedokli atbilstoši pieejamai informācijai. Viņu viedokļi korelē savā starpā un norāda uz to, ka korporatīvā

pārvaldība Latvijā nav pietiekami efektīva, bet valdes darba izvērtēšanas procesu ierobežo esošais tiesiskais regulējums un sabiedrības vājā informētība par valdes darba izvērtēšanas metodēm.

Iedzīvotāju anketēšanas rezultāti norāda uz viņu vāmajām zināšanām par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa būtību un saturu. Kopumā anketēšanas rezultātā iegūtais konsolidētais iedzīvotāju viedoklis par valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu korporatīvajā pārvaldībā saskan ar starptautisko indikatoru rādītājiem, kaut gan ir arī dažas atšķirības, kuras norāda uz starptautisko indikatoru validitātes līmeni.

Nobeigums

Promocijas darba ietvaros tika veikta kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izveides un attīstības analīze. Tika izpētīta izvērtēšanas procesa funkcionālā un institucionālā sistēma, kā arī tika noteikts reālais kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis komerciālo attiecību jomā Latvijā.

Promocijas darba ietvaros veiktā pētījuma novitāti nosaka tas, ka kompleksa valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas analīze Latvijā promocijas darba vai monogrāfijas līmenī tiek veikta pirmo reizi. Pārsvarā Latvijas zinātniskajos avotos valdes darba izvērtēšanas procesa elementi tika pētīti atsevišķi, atrauti viens no otra. Izvērtēšanas procesa institucionālā sistēma vispār netika pētīta. Pētījuma gaitā iegūto rezultātu novitāti nosaka tas, ka:

- Tika izanalizēta kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa būtība un saturs;
- Tika identificētas valdes darba izvērtēšanas procesa attīstības īpatnības un problēmas;
- Tika atklātas valdes darba izvērtēšanas procesa funkcionālās un organizatoriskās īpatnības;
- Tipoloģizējot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, tika izstrādāti kritēriji, kas ļauj loģiski klasificēt dažādus procesa veidus;
- Tika noskaidroti kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu ietekmējošie faktori;
- Tika noteikts reālais kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis komerciālo attiecību jomā Latvijā.

Pētījumā ir sniegtas izsmeļošas atbildes uz visiem pētījuma jautājumiem un ir sasniegts promocijas darba mērķis – autors ir sagatavojis zinātnisku pamatojumu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa reālā izplatības līmeņa noteikšanai komerciālo attiecību jomā Latvijā. Promocijas darba ievadā formulētās tēzes, apstiprina autora izstrādātie secinājumi.

Līdz ar tēžu pierādījumu, apstiprinās ar pētījuma praktisko un teorētisko daļu saistītā hipotēze.

1.tēze: Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa pamatā ir vēlme iegūt priekšstatu par valdes darba rezultātiem, kas tiek pamatots ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta izveidošanas priekšnosacījumiem un vēsturiskās attīstības tendencēm. Šo tēzi apstiprina secinājumi, kurus autors izdarīja 1.nodaļā, analizējot vairāku valstu ekonomistu koncepcijas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu un konstatējot, ka starp tām nav saturiska rakstura pretrunu. Lielākoties tika konstatēts, ka autori saista izvērtēšanas procesu ar tās loģisko rezultātu – secinājumu par kapitālsabiedrības valdes darba rezultātiem, kas ir sevišķi svarīgi konkrētajam pētījumam. Terminu dažādība varētu būt izskaidrojama ar lingvistiskām īpatnībām, jo, piemēram, angļu valodā vārdu salikuma „valdes darba izvērtēšana” vietā daudz biežāk lieto terminu „korporatīvā pārvaldība”, kuram atšķirībā no latviešu valodas, nav nepieciešams skaidrojums un šī jēdziena nozīme var izskatīties pašsaprotama. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta vēsturiskā attīstība liecina par tās izpratnes un izmantošanas pastāvīgu pilnveidošanu. Rezultātā minēta procesa īstenošanā tiek iesaistīti arvien jaunie subjekti, kā arī tiek izveidoti procedūras noteikumi ar stingri noteiktiem principiem un mērķiem.

2.tēze: Kapitālsabiedrības valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa piemērošanas pamatu veido komerciālo attiecību elementu skaidra identifikācija.

Šo tēzi apstiprina secinājumi, kurus autors izdarīja 2.nodaļā, pētot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa mehānismu un definējot to kā secīgu izvērtēšanas procesa elementu kopumu, kas ir nepieciešams, lai tajā iesaistītie subjekti – kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), valdes un padomes locekļi varētu piedalīties procesā, organizējot procesa gaitu un iegūstot valdes darba izvērtēšanas rezultātus. Tika konstatēti šādi komerciālo attiecību obligātie elementi - skaidri definētie izvērtēšanas procesa mērķi, valdes darba rezultāti, valdes kompetence, izvērtēšanā iesaistīto personu uzticība izvērtēšanas rezultātiem, valdes darba rezultātu apkopojums, skaidri izstrādāta valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģija. Tika secināts, ka komerciālo attiecību obligāto elementu esamība dod pamatu darba rezultātu izvērtēšanas procesa ietvaros uzturēt vienādu attieksmi pret visiem valdes locekļiem, kā arī uzskatīt, ka pats izvērtēšanas process notiek pēc vienādiem noteikumiem. Minētais, savukārt, paaugstina valdes darba izvērtēšanas procesa kvalitāti un uzticību.

3.tēze: Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģiskās bāzes izstrāde Latvijas Republikā ir tikai sākumstadijā, kas nozīmē, ka tam ir liels attīstības potenciāls. Šo tēzi apstiprina secinājumi, kurus autors izdarīja 3.nodaļā, pētot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodoloģijas bāzi Latvijas Republikā un secinot, ka tā pārsvarā balstās uz kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātu analīzes un speciālo ekonomisko koeficientu izmantošanas. Procesā metodoloģijas pamatu veido kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) izstrādātie iekšējie noteikumi, valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās – valsts vai pašvaldības izdotie normatīvie akti. Procesā metodoloģijas piemērotāji ir valdes un padomes locekļi, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), speciāli piesaistīti neatkarīgi eksperti, valsts un pašvaldības iestāžu darbinieki.

4.tēze: Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā nav pietiekami attīstīts un sabiedrībai ir vāja informētība par procesa īstenošanas mērķiem un nosacījumiem. Šo tēzi apstiprina secinājumi, kurus autors izdarīja 4.nodaļā, pētot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeni komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijā. Vērtējot kapitālsabiedrību, kurā valstij ir izšķirošā ietekme, valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošanas pamatnosacījumus, autors konstatēja, ka procesa piemērošana balstās tikai uz kapitālsabiedrības finanšu rādītājiem, kā arī finanšu un nefinanšu mērķu sasniegšanu. Promocijas darba autors, ņemot vērā valdes darba izvērtēšanas kritēriju dažādību, piedāvāja izmantot arī nefinanšu kritērijus. Tika konstatēts arī, ka empīriskā pētījuma ietvaros iegūtie ekspertu viedokļi korelē savā starpā un norāda uz to, ka korporatīvā pārvaldība Latvijas uzņēmējdarbības vadības teorijā nav pietiekami attīstīta, bet valdes darba izvērtēšanas procesa kvalitatīvu izmantošanu zināmā mērā ierobežo sabiedrības vājā informētība par korporatīvās pārvaldības metodēm. Tika konstatēts arī, ka iedzīvotāju anketēšanas rezultāti norāda uz viņu vājajām zināšanām par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa būtību un saturu.

Pētījuma hipotēzi: Nepietiekama izpratne par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu un kultūrvēsturisku tradīciju trūkums korporatīvās pārvaldības jomā Latvijā nopietni bremzē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institūta attīstību, traucējot tās vispusīgai un pilnīgai izmantošanai, apstiprina darba ietvaros noformulēto secinājumu kopsavilkums. Analizējot Latvijas iedzīvotāju anketēšanas rezultātus par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmeni Latvijā, tika konstatēts, ka lielākā daļa, proti, 64,2% no Latvijas iedzīvotājiem ir dzirdējuši par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu. Tajā pašā laikā absolūtais respondentu vairākums (68,3%) atklāti darīja

zināmu, ka viņiem nav pilnībā saprotams jēdziens „kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process”. Tāpat 28,1% no aptaujātajiem bija grūti novērtēt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa reālo izplatības līmeni Latvijā, uzsverot, ka jēdziena neizpratne liecina par procesa izmantošanas zemo popularitāti.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā Latvijā, autors piedāvā šādus **priekšlikumus**:

1. Efektīva korporatīva pārvaldība var būt tikai tādā gadījumā, ja kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), padome (ja tāda ir izveidota) vai jebkura cita persona, kura ir kompetenta valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijā, obligāti īsteno minēto procesu uz regulāras bāzes. Šāda procesa norisē ņem vērā vismaz kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātus un operatīvus finanšu datus. Būtu vēlams valdes darba izvērtēšanas procesu īstenojot ne retāk kā reizi ceturksnī, izņēmuma gadījumos - reizi pusgadā vai reizi gadā. Procesā rezultātiem obligāti jābūt prezentētiem lēmējinstīcijas vadītājam, kas tālāk var ierosināt jautājumu par pozitīvu vai negatīvu seku noteikšanu kapitālsabiedrības valdei.
2. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā primāri jāņem vērā kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātus un operatīvus finanšu datus. Vērtējot šādu datu atbilstību kapitālsabiedrības plānošanas dokumentos noteiktajiem finanšu mērķiem, papildus ir jāizmanto vismaz šādi finanšu koeficienti: peļņa pirms procentu maksājumiem, nodokļiem, nolietojuma un amortizācijas atskaitījumiem (EBITDA); pašu kapitāla atdeve (ROE); kopējais likviditātes rādītājs; saistības pret pašu kapitālu. Nefinanšu mērķu sasniegšanas izvērtēšanai kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu būtu jābalsta uz tādu datu izmantošanu, kas atspoguļo kapitālsabiedrības valdes subjektīvu attieksmi pret nosprausto mērķu sasniegšanu. Šajā gadījumā noderīgi varētu būt kapitālsabiedrības valdes anketēšanas dati, kā arī valdes pašnovērtējuma ziņojumi.

Izmantoto informācijas avotu saraksts

Normatīvie akti

1. Amendments adopted by the European Parliament on 8 July 2015 on the proposal for a directive of the European Parliament and of the Council amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement and Directive 2013/34/EU as regards certain elements of the corporate governance statement (COM(2014)0213 — C7-0147/2014 — 2014/0121(COD)). 08.07.2015. European Parliament. [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015AP0257&from=LV>
2. Civil Code Act of Estonia. 05.04.2011. Parliament of Estonia. [tiešsaiste]. 2011 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/530102013019/consolide>
3. Civil code of the Republic of Lithuania. 18.07.2000. Parliament of Lithuania. [tiešsaiste]. 2000 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.245495>
4. Code of Civil Procedure of Estonia. 28.10.2013. Parliament of Estonia. [tiešsaiste]. 2013 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/513122013001/consolide>
5. Code of Civil Procedure of the Republic of Lithuania. 28.02.2002. Parliament of Lithuania. [tiešsaiste]. 2002 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://www.newyorkconvention.org/web/files/document>
6. Commercial Code of Estonia. 01.07.2017. Parliament of Estonia. [tiešsaiste]. 2017 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/522062017003/consolide>
7. Daugavpils pilsētas domes noteikumi Nr.3 “Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībās, kurās pašvaldībai ir izšķirošā ietekme”. // 21.05.2020. Daugavpils pilsētas domes noteikumi Nr.3., Daugavpils pilsētas domes lēmums Nr.204, 26.05.2021 [tiešsaiste]. 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.daugavpils.lv/pasvaldiba/dokumenti/normativie-akti?dokument=4338>
8. Directive (EU) 2017/828 of the European Parliament and of the Council of 17 May 2017 amending Directive 2007/36/EC as regards the encouragement of long-term shareholder engagement. 17.05.2017. European Parliament. [tiešsaiste]. 2017 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32017L0828>
9. Directive 2013/34/EU of the European Parliament and of the Council of 26 June 2013 on the annual financial statements, consolidated financial statements and related reports of certain types of undertakings, amending Directive 2006/43/EC of the European Parliament and of the Council and repealing Council Directives 78/660/EEC and 83/349/EEC. 26.06.2013. European Parliament. [tiešsaiste]. 2013 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32013L0034>
10. Directive 2007/36/EC of the European Parliament and of the Council of 11 July 2007 on the exercise of certain rights of shareholders in listed companies. 11.07.2007. European Parliament. [tiešsaiste]. 2007 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A32007L0036>

11. Directive 2006/46/EC of the European Parliament and of the Council of 14 June 2006 amending Council Directives 78/660/EEC on the annual accounts of certain types of companies, 83/349/EEC on consolidated accounts, 86/635/EEC on the annual accounts and consolidated accounts of banks and other financial institutions and 91/674/EEC on the annual accounts and consolidated accounts of insurance undertakings. 14.06.2006. European Parliament. [tiešsaiste]. 2006 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0046&from=LV>
12. Directive 2004/109/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 2004 on the harmonisation of transparency requirements in relation to information about issuers whose securities are admitted to trading on a regulated market and amending Directive 2001/34/EC. 15.12.2004. European Parliament. [tiešsaiste]. 2004 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004L0109&from=LV>
13. Directive 2004/25/EC of the European Parliament and of the Council of 21 April 2004 on takeover bids. 21.04.2004. European Parliament. [tiešsaiste]. Rīga, 2004 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/25/oj/?locale=LV>
14. European Commission Recommendation of 14 December 2004 fostering an appropriate regime for the remuneration of directors of listed companies (2004/913/EC). 14.12.2004. European Parliament. [tiešsaiste]. 2004 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004H0913&from=LV>
15. European Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (2005/162/EC). 15.02.2005. European Commission. [tiešsaiste]. 2005 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32005H0162&from=LV>
16. European Commission Recommendation of 15 February 2005 on the role of non-executive or supervisory directors of listed companies and on the committees of the (supervisory) board (Text with EEA relevance). 15.02.2005. European Commission. [tiešsaiste]. 2005 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32005H0162>
17. European Commission Recommendation of 30 April 2009 complementing Recommendations 2004/913/EC and 2005/162/EC as regards the regime for the remuneration of directors of listed companies (2009/385/EC). 30.04.2009. European Commission. [tiešsaiste]. 2009 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32009H0385&from=LV>
18. Green Paper, The EU corporate governance framework. 05.04.2011. European Commission. [tiešsaiste]. 2011 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX%3A52011DC0164>
19. Handelsgesetzbuch (HGB, Commercial Code of Germany). 18.07.2017. Parliament of Germany. [tiešsaiste]. 2017 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_hgb/
20. Latvijas Republikas Satversme. // 15.02.1922. LV, 43, 01.07.1993 [tiešsaiste]. 2022 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>
21. Latvijas Republikas likums “Administratīvo teritoriju un apdzīvoto vietu likums”. // 10.06.2020. likums. LV, 119C, 22.06.2020 [tiešsaiste]. 2020 [skatīts 2022.g.

- 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/315654-administrativo-teritoriju-un-apdzivoto-vietu-likums>
22. Latvijas Republikas likums “Par individuālo (ģimenes) uzņēmumu, zemnieku vai zvejnieka saimniecību un individuālo darbu”. // 08.01.1992. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 6/7, 13.02.1992 [tiešsaiste]. 1992 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/72428-par-individualo-gimenes-uznemumu-un-zemnieka-vai-zvejnieka-saimniecibu>
 23. Latvijas Republikas likums “Par līgumsabiedrībām”. // 05.02.1991. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 11/12, 28.03.1991 [tiešsaiste]. 1992 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/64977-par-ligumsabiedribam>
 24. Latvijas Republikas likums “Par sabiedrībām ar ierobežotu atbildību”. // 23.01.1991. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 9/10, 14.03.1991 [tiešsaiste]. 1991 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/64970-par-sabiedribam-ar-ierobezotu-atbildibu>
 25. Latvijas Republikas likums „Par akciju sabiedrībām”. // 05.12.1990. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 7/8, 28.02.1991 [tiešsaiste]. 1991 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/59947>
 26. Latvijas Republikas likums „Par paju sabiedrībām”. // 23.04.1991. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 23/24, 20.06.1991 [tiešsaiste]. 1991 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/65807-par-paju-sabiedribam>
 27. Latvijas Republikas likums „Par kooperatīvājām (kopdarbības) sabiedrībām”. // 06.08.1991. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 35/36, 12.09.1991 [tiešsaiste]. 1991 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/68692-par-kooperativajam-kopdarbibas-sabiedribam>
 28. Latvijas Republikas likums „Par valsts uzņēmumu”. // 12.12.1990. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1/2, 17.01.1991 [tiešsaiste]. 1991 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/64792-par-valsts-uznemumu>
 29. Latvijas Republikas likums „Par pašvaldības uzņēmumu”. // 05.03.1991. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 17/18, 09.05.1991 [tiešsaiste]. 1991 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/65221-par-pasvaldibas-uznemumu>
 30. Latvijas Republikas likums „Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru”. // 20.11.1990. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 49, 06.12.1990 [tiešsaiste]. 1990 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/72847-par-latvijas-republikas-uznemumu-registru>
 31. Latvijas Republikas likums “Par valsts un pašvaldību kapitāla daļu pārvaldi uzņēmējsabiedrībās”. // 08.07.1996. likums. LV, 122, 19.07.1996 [tiešsaiste]. 1996 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/63985-par-valsts-un-pasvaldibu-kapitala-dalu-parvaldi-uznemejsabiedribas>
 32. Latvijas Republikas likums “Komerclikums”. // 13.04.2000. likums. LV, 158/160, 04.05.2000 [tiešsaiste]. 1992 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/5490-komerclikums>
 33. Latvijas Republikas likums “Komerclikuma spēkā stāšanās kārtības likums”. // 20.12.2001. likums. LV, 188, 28.12.2001 [tiešsaiste]. 2001 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/56945-komerclikuma-speka-stasanas-kartibas-likums>

34. Latvijas Republikas likums "Par valsts un pašvaldību kapitāla daļām un kapitālsabiedrībām". // 26.09.2002. likums. LV, 149, 16.10.2002. [tiešsaiste]. 2002 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67363-par-valsts-un-pasvaldibu-kapitala-dalam-un-kapitalsabiedribam>
35. Latvijas Republikas likums "Publiskās personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums". // 16.10.2014. likums. LV, 216, 31.10.2014 [tiešsaiste]. 2014 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/269907-publiskas-personas-kapitala-dalu-un-kapitalsabiedribu-parvaldibas-likums>
36. Latvijas Republikas likums "Latvijas PSR Augstākās Padomes deklarācija "Par Latvijas Republikas neatkarības atjaunošanu"". // 04.05.1990. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 20, 17.05.1990 [tiešsaiste]. 1990 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/75539-par-latvijas-republikas-neatkaribas-atjaunosanu>
37. Latvijas Republikas likums „Par uzņēmējdarbību”. // 26.09.1990. likums. Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 42, 18.10.1990 [tiešsaiste]. 1990 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/72601-par-uznemejdarbibu>
38. Latvijas Republikas likums "Valsts pārvaldes iekārtas likums". // 06.06.2002. likums. LV, 94, 21.06.2002 [tiešsaiste]. 2002 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/63545-valsts-parvaldes-iekartas-likums>
39. Latvijas Republikas likums "Ministru kabineta iekārtas likums". // 15.05.2008. likums. LV, 82, 28.05.2008 [tiešsaiste]. 2008 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://m.likumi.lv/doc.php?id=175919>
40. Ministru kabineta noteikumi Nr.95 „Kārtība, kādā tiek vērtēti darbības rezultāti un finanšu rādītāji kapitālsabiedrībai, kurā valstij ir izšķirošā ietekme”. // 12.02.2016. Ministru kabineta noteikumi Nr.95. LV, 29, 11.02.2016 [tiešsaiste]. 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/280193-kartiba-kada-tiek-verteti-darbibas-rezultati-un-finansu-raditaji-kapitalsabiedribai-kura-valstij-ir-izskirosa-ietekme>
41. Ministru kabineta noteikumi Nr.815 „Pārresoru koordinācijas centra nolikums”. // 19.10.2011. Ministru kabineta noteikumi Nr.815. LV, 170, 27.10.2011 [tiešsaiste]. 2011 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/238459-parresoru-koordinacijas-centra-nolikums>
42. Ministru kabineta noteikumi Nr.518 „Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes nolikums”. // 08.09.2015. Ministru kabineta noteikumi Nr.518. LV, 179, 14.09.2015 [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/276482-valsts-kapitala-dalu-un-valsts-kapitalsabiedribu-parvaldibas-koordinacijas-institucijas-padomes-nolikums>
43. Ministru kabineta noteikumi Nr.20 „Valdes un padomes locekļu nominēšanas kārtība kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai”. // 25.01.2020. Ministru kabineta noteikumi Nr.20. LV, 17, 24.01.2020 [tiešsaiste]. 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/312171-valdes-un-padomes-loceklu-nominesanas-kartiba-kapitalsabiedribas-kuras-kapitala-dalas-pieder-valstij-vai-atvasinatai-publiskai>
44. Ministru kabineta noteikumi Nr.72 „Kārtība, kādā tiek prognozēti, noteikti un veikti maksājumi par valsts kapitāla izmantošanu”. // 25.01.2022. Ministru kabineta noteikumi Nr.72. LV, 20B, 28.01.2022 [tiešsaiste]. 2022 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/329536-kartiba-kada-tiek-prognozeti-noteikti-un-veikti-maksajumi-par-valsts-kapitala-izmantosanu#p9&pd=1>

45. Ministru kabineta noteikumi Nr.63 „Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu, kā arī valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”. // 07.02.2020. Ministru kabineta noteikumi Nr.63. LV, 26, 06.02.2020 [tiešsaiste]. 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/312389-noteikumi-par-publiskas-personas-kapitalsabiedribu-un-publiski-privato-kapitalsabiedribu-valdes-un-padomes-loceklu-skaitu-ka-ar>
46. Ministru kabineta noteikumi Nr.791 “Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu skaitu atbilstoši kapitālsabiedrības lielumu raksturojošiem rādītājiem, valdes un padomes locekļu mēneša atlīdzības maksimālo apmēru”. // 22.12.2015. Ministru kabineta noteikumi Nr.791. LV, 253, 29.12.2015 [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278904>
47. Ministru kabineta noteikumi Nr.453 “Noteikumi par publiskas personas akciju sabiedrības tipveida statūtiem”. // 04.08.2015. Ministru kabineta noteikumi Nr.453. LV, 160, 18.08.2015 [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275916>
48. Ministru kabineta Nr.454 “Noteikumi par publiskas personas sabiedrības ar ierobežotu atbildību tipveida statūtiem”. // 04.08.2015. Ministru kabineta noteikumi Nr.454. LV, 160, 18.08.2015 [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/275918>
49. Ministru kabineta noteikumi Nr.690 “Noteikumi par valsts un pašvaldības sabiedrības ar ierobežotu atbildību tipveida statūtiem”. // 30.06.2009. Ministru kabineta noteikumi Nr.690. LV, 103, 03.07.2009 [tiešsaiste]. 2009 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/194342-noteikumi-par-valsts-un-pasvaldibas-sabiedribas-ar-ierobezotu-atbildibu-tipveida-statutiem>
50. Ministru kabineta noteikumi Nr.705 “Noteikumi par valsts un pašvaldības akciju sabiedrību tipveida statūtiem”. // 30.06.2009. Ministru kabineta noteikumi Nr.705. LV, 104, 04.07.2009 [tiešsaiste]. 2009 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/194403-noteikumi-par-valsts-un-pasvaldibas-akciju-sabiedribu-tipveida-statutiem>
51. Ministru kabineta noteikumi Nr.311 “Noteikumi par valsts vai pašvaldību kapitālsabiedrību valdes locekļu skaitu, padomes un valdes locekļa, pašvaldības kapitāla daļu turētāja pārstāvja un atbildīgā darbinieka atlīdzību”. // 30.03.2010. Ministru kabineta noteikumi Nr.311. LV, 53, 01.04.2010 [tiešsaiste]. 2010 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/207511-noteikumi-par-valsts-vai-pasvaldibu-kapitalsabiedribu-valdes-loceklu-skaitu-padomes-un-valdes-locekla-pasvaldibas-kapitala-dalu>
52. Ministru kabineta noteikumi Nr.378 “Noteikumi par kapitālsabiedrību sarakstu”. // 13.04.2010. Ministru kabineta noteikumi Nr.378. LV, 71, 06.05.2010 [tiešsaiste]. 2010 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/209247-noteikumi-par-kapitalsabiedribu-sarakstu>
53. Ministru kabineta noteikumi Nr.686 “Kārtība, kādā nominē kandidātus valdes un padomes locekļu amatam kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus, un valdes locekļus valsts kapitālsabiedrībās, kurās ir izveidota padome”. // 01.12.2015. Ministru kabineta noteikumi Nr.686. LV, 249, 21.12.2015 [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278668-kartiba-kada-nomine-kandidatus-valdes-un-padomes-loceklu-amatiem-kapitalsabiedribas-kuras-valstij-ka-dalibniekam-akcionaram-ir->

54. Ministru kabineta rīkojums Nr.273 „Par valsts kapitālsabiedrību un valsts kapitāla daļu pārvaldības koordinācijas institūciju”. // 26.05.2015. Ministru kabineta rīkojums Nr.273. LV, 102, 27.05.2015 [tiešsaiste]. 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/274282-par-valsts-kapitalsabiedribu-un-valsts-kapitala-dalu-parvaldibas-koordinacijas-instituciju>
55. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Report on the application by Member States of the EU of the Commission 2009/384/EC Recommendation on remuneration policies in the financial services sector (2009 Recommendation on remuneration policies in the financial services sector) (COM(2010)286). 02.06.2010. European Parliament. [tiešsaiste]. 2010 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0286>
56. Report on a corporate governance framework for European companies (2011/2181(INI)). 02.06.2010. 08.03.2012. European Parliament. [tiešsaiste]. 2012 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A7-2012-51&language=EN>
57. Republic of Lithuania Law on Companies. 13.07.2000. Parliament of Lithuania. [tiešsaiste]. 2000 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/2af0c0d049b811e68f45bcf65e0a17ee?jfwid=rivwzvpvg>
58. Republic of Lithuania Law on Commercial Arbitration of the Republic of Lithuania. 12.12.2012. Parliament of Lithuania. [tiešsaiste]. 2012 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://www.lawin.com/files/20121212_the_republic_of_lithuania_law_on_commercial_arbitration.pdf
59. Spanish Commercial Code. 18.06.2011. Parliament of Spain. [tiešsaiste]. 2011 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://althox.blogspot.com/2011/06/spanish-commercial-code-from-article-1.html>
60. 15 U.S. Code § 714g. Board of Directors. 30.07.1947. Act of Congress. [tiešsaiste]. 1947 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/15/714g>
61. 90/2012 Coll. Act of 25 January 2012 on Commercial Companies and Cooperatives (Business Corporations Act). 25.01.2012. Parliament of Czech Republic. [tiešsaiste]. 2012 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/Business-Corporations-Act.pdf>
62. Федеральный закон „О публично-правовых компаниях в Российской Федерации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации” от 03.07.2016, N 236-ФЗ. 03.07.2016. Совет Федерации России. [tiešsaiste]. 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200505/
63. Гражданский Кодекс Кыргызской Республики. 01.04.2016. Парламент Кыргызской Республики. [tiešsaiste]. 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://minjust.gov.kg/ru/content/313>
64. Закон Республики Беларусь „О хозяйственных обществах”. 01.07.2016. Парламент Республики Беларусь. [tiešsaiste]. 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://belzakon.net/>
65. Закон Украины „Об обществах с ограниченной и дополнительной ответственностью” (с изменениями и дополнениями, внесенными Законами

- Украины от 20 сентября 2019 года N 132-IX, от 3 октября 2019 года, N 159-IX). 20.09.2019. Парламент Республики Украина. [tiešsaiste]. 2019 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.profiwins.com.ua/legislation/laws/12690.html>
66. Закон Украины от 15 марта 2006 года №3528-IV „О холдинговых компаниях в Украине”. 15.03.2016. Парламент Республики Украина. [tiešsaiste]. 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=11326

Izmantotā literatūra

67. Al Daoud, K., Al-Sraheen, O., Aleqab, M. Does CEO Duality and Family Ownership Concentration Hinder the Effectiveness of the Corporate Board of Directors in Jordanian Service Firms? *Journal of Environmental and Management*, 2018, vol. 6, no 2, pp. 95-104. ISSN 1095-8630.
68. Ames, G. J. Colbert, *Mercantilism, and the French Quest for Asian Trade*. DeKalb, IL: Northern Illinois University Press, 1996, p. 20-23. ISBN-10 0-87580-758-5.
69. Babb, H. W., Martin, C. *Business Law*. New York, Barnes & Noble, College outline series, 1964, p. 42. ISBN-10 1305575156.
70. *Background Notes on Countries of the World: Republic of Latvia*. 2007, pp. 3.-5. ISBN 978-92-79-51840-9.
71. Bansal, P., Jiang, G. F., Jung, J. C. Managing Responsibly in Tough Economic Times: Strategic and Tactical CSR During the 2008–2009 Global Recession. *Long Range Planning*, 2015, vol. 48, no 2, , pp. 69-79. ISSN 0024-6301.
72. Barroso-Castro, C., Villegas-Perinan, M., Dominguez, M. Board members' contribution to strategy: The mediating role of board internal processes. *European Research on Management and Business Economics*, 2017, vol. 23, no 2, pp. 82-89. ISSN 24448834.
73. Bender, M. *Commercial Law*. New York, Bender pamphlet, 1974, p. 120. ISBN-13 978-1859414637.
74. Bethencourt, F., Curto, D. R. *Portuguese Oceanic Expansion, 1400-1800*. Cambridge University Press, 2007, p. 62. ISBN 9780521608916.
75. Blumbergs, A. J. *The Nationalization of Latvians and the Issue of Serfdom: The Baltic German Literary Contribution in the 1780s and 1790s*. Cambria Press, New York, 2008, p. 56. ISBN 978-1604975567.
76. Borisova T. The Digest of Laws of the Russian Empire: The Phenomenon of Autocratic Legality. *Law and History Review*, 2012, vol. 30, no. 3, pp. 901-925. ISSN 07382480.
77. Bradley, H., Taylor, M. *Feudalism and Feudal Society*. International Encyclopedia of Human Geography, 2009, pp. 98.–105. ISBN-13. 978-0415738682.
78. Busch, D., Van Rijn, M. B. J. Towards Single Supervision and Resolution of Systemically Important Non-Bank Financial Institutions in the European Union. *European Business Organization Law Review*, 2018, vol. 19, no. 3, pp. 301–363. ISSN 1566-7529
79. Cadbury, A. What are the trends in corporate governance? How will they affect your company? *Long Range Planning*, 1999, vol. 32, no. 1, pp. 12-19. ISSN 0024-6301.
80. Cascio, W. F. Board governance: A social systems perspective. *Academy of Management Executive*, 2004, vol. 18, no. 1, pp. 97-100. ISSN 1079-5545.
81. Caune, Z. SIA dalībnieka un kapitāla daļu īpašnieka statusa nošķiršana. *Bilance*, 2019, vol. 3, no. 69, pp. 14-17. ISSN 1407-5709.
82. Cavaco, S., Crifo, P., Rebérioux, A., Roudaut, G. Independent directors: Less informed but better selected than affiliated board members? *Journal of Corporate Finance*, 2017, vol. 43, no. 3, pp. 106-121. ISSN 1872-6313.

83. Chams, N., García-Blandón, J. Sustainable or not sustainable? The role of the board of directors. *Journal of Cleaner Production*, 2019, vol. 226, no. 3, pp. 1067-1081. ISSN 0959-6526.
84. *Collins English Dictionary: Complete and Unabridged*. New York: HarperCollins Publishers, 2003, p. 300. ISBN 9780007109821.
85. Correa-Lopera, G. Demand of direct democracy. *European Journal of Political Economy*, 2019, vol. 60, no. 3, pp. 1-8. ISSN 0176-2680.
86. Cui, Y., Zhang, Y., Guo, J., Hu, H., Meng, H. Top management team knowledge heterogeneity, ownership structure and financial performance: Evidence from Chinese IT listed companies. *Technological Forecasting and Social Change*, 2019, vol. 140, no. 3, pp. 14-21. ISSN 0040-1625.
87. D'Amato, A., Gallo, A. Does Bank Institutional Setting Affect Board Effectiveness? Evidence from Cooperative and Joint-Stock Banks. *Corporate Governance: An International Review*, 2016, vol. 25, no. 2, pp. 78-99. ISSN 0964-8410.
88. Datta, D. K., Basui, D. A., Agarwal, A. Effects of board characteristics on post-acquisition performance: A study of cross-border acquisitions by firms in the manufacturing sector. *International Business Review*, 2020, vol. 29, no. 1, pp. 28-33. ISSN 9695931.
89. De Borja, M. R., Douglass, W. A. *Basques in the Philippines*. University of Nevada Press, 2005, pp. 101-104. ISBN 100874178835.
90. DePamphilis, D. M. *Mergers, Acquisitions, and Other Restructuring Activities (Tenth Edition)*. Oxford University Press, 2019, pp. 3-33. ISBN 9780128150757.
91. Dulewicz, V., Herbert, P. Current practice of FTSE 350 Boards concerning the appointment, evaluation and development of directors, boards and committees post the Combined Code. *International Journal of Business Governance and Ethics*, 2008, vol. 4, no. 1, pp. 99-115. ISSN 1477-9048.
92. Fakoya, M. B., Nakeng, M. V. Board characteristics and sustainable energy performance of selected companies in South Africa. *Sustainable Production and Consumption*, 2019, vol. 18, no. 3, pp. 190-199. ISSN 23525509.
93. Galeša, N., Floreab, D. The Creation of International Law during the Feudalism. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2014, vol. 149, no. 3, pp. 365.-370. ISSN 1877-0428.
94. Gibson, A., Fraser, D. *Commercial Law*. South Melbourne, Longman Australia, 1997, pp. 34-37. ISBN 978-1859414637.
95. Gillette, C. P. *Commercial Law*. Aldershot, Ashgate, 2001, p. 120. ISBN 100199284482.
96. Goldman, B. *European commercial law*. London, 1973, pp. 101-110. ISBN 100420435905.
97. Gore-Browne, F., Jordan, W. *Handbook on the Formation, Management and Winding Up of Joint Stock Companies*. London: Jordan, 1908, pp. 78-92. ISBN 1248104218.
98. Gortsos, C. V. Competence Sharing Between the ECB and the National Competent Supervisory Authorities Within the Single Supervisory Mechanism (SSM). *European Business Organization Law Review*, 2015, vol. 16, no. 3, pp. 401-420. ISSN 1566-7529.
99. Gower, A., Davies, P. *Principles of Modern Company Law (9th ed.)*. Sweet Maxwell, 2012, pp. 347-380. ISBN 100414022726. .
100. Gower, L. C. B. *The Principles of Modern Company Law*. London: Stevens and Sons Limited, 1954, p. 599. ISBN 100420424105.

101. Graafland, J. Family business ownership and cleaner production: Moderation by company size and family management. *Journal of Cleaner Production*, 2019, vol. 255, no. 3, pp. 17-22. ISSN 0959-6526.
102. Green, T., Pelozo, J. How did the Recession Change the Communication of Corporate Social Responsibility Activities? *Long Range Planning*, 2015, vol. 48, no. 2, pp. 108-122. ISSN 0024-6301.
103. Hidy, R. W., Muriel, E. H. *Pioneering in Big Business, 1882–1911: History of Standard Oil Co.* New Jersey, 1955, pp. 22-23. ISBN 978-1859414637.
104. Hodges, B. D., Kuper, A. Discourse analysis. *BMJ Clinical Research*, 2008, vol. 337, no. 3, pp. 879-881. ISSN 0964-8410.
105. Homberg, F., Bui, H. T. M. Top Management Team Diversity: A Systematic Review. *Group & Organization Management*, 2013, vol. 38, no. 4, pp. 455-479. ISSN 10596011.
106. Hooghiemstra, R., Hermes, N., Oxelheim, L., Randøy, T. Strangers on the board: The impact of board internationalization on earnings management of Nordic firms. *International Business Review*, 2019, vol. 28, no. 1, pp. 119-134. ISSN 9695931.
107. Hopt, K. J., Wymeersch, E. *European Company and Financial Law: European Community Law-text Collection*. Walter DeGruyter, 1994, p. 747. ISBN 9783110142617.
108. Huse, M. Accountability and Creating Accountability: a Framework for Exploring Behavioural Perspectives of Corporate Governance. *British Journal of Management*, 2005, vol. 16, no. 1, pp. 65-79. ISSN 1467-8551.
109. Hyman, V. *Evaluating the Executive Director. Your Role As a Board Member*. First Nonprofit Foundation, Second Edition, 2011, pp. 1-23. ISBN 0969793944.
110. Ingley, C., Van der Walt, N. Risk Management and Board Effectiveness. *International Studies of Management & Organization*, 2008, vol. 38, no. 3, pp. 43-70. ISSN 00208825.
111. Ingrao, C. W. *The Habsburg Monarchy: 1618–1815*. New York: Cambridge University Press, Second edition, 2018, pp. 92-93. ISBN 13978-0521785051.
112. Iwasaki, I., Suzuki, T. Transition strategy, corporate exploitation, and state capture: An empirical analysis of the former Soviet states. *Communist and Post-Communist Studies*, 2007, vol. 40, no. 4, pp. 393-422. ISSN 0967067X.
113. Jefimovs, N., Rimša, J. Publiskās personas sabiedrības ar ierobežotu atbildību valdes pilnvarojuma termiņa reģistrācijas problemātika Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistrā. *Starptautiskās zinātniskās konferences „Sociālās zinātnes reģionālajai attīstībai 2019” materiāli*, 2020, vol. 2, no. 2, pp. 28-35. ISSN 2255-8853.
114. Jevcuka, L., Ketners, K. Latvijas valsts kapitālsabiedrību pārvaldības raksturojums, pastāvošās problēmas un iespējamie risinājumi. *Scientific Journal of Riga Technical University Economics and Business*, 2011, vol. 21, no. 3, p. 43. ISSN 2256-0394.
115. Josiassen, A., Baker, M. A. Narcissistic CEOs and corporate social responsibility: Does the role of an outside board of directors matter? *International Journal of Hospitality Management*, 2019, vol. 83, no. 3, pp. 29-40. ISSN 2784319.
116. Kaplan, R. S., Norton, D. P. The Balanced Scorecard - Measures That Drive Performance. *Harvard Business Review*, 1992, vol. 70, no. 1, pp. 71-79. ISSN 0017-8012.
117. Kashin, S., Demoro, H. *An American Original: The PCC Car*. Glendale, CA (US): Interurban Press, 1986, pp. 45-48. ISBN 9780916374730.

118. *Kernerman Webster's College Dictionary*. New York: Random House, K Dictionaries Ltd, 2005, pp. 654-655. ISBN 0375407413.
119. Keay, J. *The Honourable Company: A History of the English East India Company*. Macmillan Publishing Company, New York, 1991, p. 385. ISBN 9780006380726.
120. Kelly, L. D. Transparency Laws and Compliance: Implications for Board Members. *Journal of Nursing Regulation*, 2018, vol. 9, no. 1, pp. 19-22. ISSN 21558264.
121. Khaoula, F., Moez, D. The moderating effect of the board of directors on firm value and tax planning: Evidence from European listed firms. *Borsa Istanbul Review*, 2019, vol. 19, no. 4, pp. 331-343. ISSN 2214-8450.
122. Kiel, G. C., Nicholson, G. J., Barclay, M. A. *Board, Director and CEO Evaluation*. McGraw-Hill, Sydney, 2005, pp. 2-233. ISBN 9780074714027.
123. Kiel, G. C., Nicholson, G. J. Evaluating Boards and Directors. *Corporate Governance: An International Review*, 2005, vol. 13, no. 5, pp. 613-631. ISSN 0964-8410.
124. Kiel, G., Beck, J. Seven steps to effective board and director evaluations. *Key Issues Company Secretary*, 2006, vol. 1, no 3, pp. 588-592. ISSN 2256-0394.
125. Kim, Y., Cannella, A. A. Toward a Social Capital Theory of Director Selection. *Corporate Governance: An International Review*, 2008, vol. 16, no. 4, pp. 282-293. ISSN 0964-8410.
126. Kirby, D. *Northern Europe in the Early Modern Period: The Baltic World 1492-1772*. Routledge, New York, 2013, p. 357. ISBN 10058200411X.
127. Klišāns, V. *Livonija XIII-XVI gadsimtā*. Rīga, mācību apgāds, 1996, p. 82. ISBN 139789984619514.
128. Krause, R., Semadeni, M., Cannella, A. A. External COO/presidents as expert directors: A new look at the service role of boards. *Strategic Management Journal*, 2013, vol. 34, no. 13, pp. 1628-1641. ISSN 1097-0266.
129. Kronenberg, J., Bergier, T. Sustainable development in a transition economy: business case studies from Poland. *Journal of Cleaner Production*, 2012, vol. 26, no. 3, pp. 18-27. ISSN 0959-6526.
130. Leblanc, R. Assessing Board Performance: 10 Key Factors. *Corporate Board*, 2002, vol. 23, no. 132, pp. 1-6. ISSN 2312-2722.
131. Lin, Y., Chen, C., Lin, B. The dual-edged role of returnee board members in new venture performance. *Journal of Business Research*, 2018, vol. 90, no. 3, pp. 347-358. ISSN 1873-7978.
132. Livonia, region and former Russian province. *Columbia Electronic Encyclopedia, 6th Edition*, 2014, p. 1. ISBN 0950-4125.
133. Long, T. This Year's Model: influences on board and director evaluation. *Corporate Governance: An international review*, 2006, vol. 14, no. 6, pp. 547-557. ISSN 1467-8683.
134. Luo, X, Zheng, Q. How firm internationalization is recognized by outsiders: The response of financial analysts. *Journal of Business Research*, 2018, vol. 90, no. 3, pp. 87-106. ISSN 1873-7978.
135. Lu, Y., Cao, Y. The individual characteristics of board members and internal control weakness: Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 2018, vol. 51, no. 3, pp. 75-94. ISSN 0927538X.
136. Machold, S., Farquhar, S. Board Task Evolution: A Longitudinal Field Study in the UK. *Corporate Governance: An International Review*, 2013, vol. 21, no. 2, pp. 147. ISSN 0964-8410.

137. Manzhynski, S., Figge, F., Hassel, L. Sustainable Value creation of nine countries of the Baltic region. Value, changes and drivers. *Journal of Cleaner Production*, 2015, vol. 108, no. 1, pp. 637-646. ISSN 0959-6526.
138. Mathonnat, C., Minea, A. Forms of democracy and economic growth volatility. *Economic Modelling*, 2019, vol. 81, no. 3, pp. 594-603. ISSN 0264-9993.
139. McIntyre, M. L., Murphy, S. A. Board of director performance reporting. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, 2008, vol. 8, no. 2, pp. 165-178. ISSN 1472-0701.
140. McNulty, T., Pettigrew, A. The Contribution, Power and Influence of Part-time Board Members. *Corporate Governance: An International Review*, 1996, vol. 4, no. 3, pp. 160-179. ISSN 0964-8410.
141. McNulty, T., Nordberg, D. Ownership, Activism and Engagement: Institutional Investors as Active Owners. *Corporate Governance: An International Review*, 2016, vol. 24, no. 3, pp. 346-358. ISSN 0964-8410.
142. Mejía-Dugand, S., Hjelm, O., Baas, L. Public utility companies in liberalized markets – The impact of management models on local and regional sustainability. *Utilities Policy*, 2017, vol. 49, no. 3, pp. 137-144. ISSN 9571787.
143. Mellahi, K. The Dynamics of Boards of Directors in Failing Organizations. *Long Range Planning*, 2005, vol. 38, no. 3, pp. 261-279. ISSN 0024-6301.
144. Merendino, A., Dibb, S., Meadows, M., Quinn, L., Wilson, D., Simkin, L., Canhoto, A. Big data, big decisions: The impact of big data on board level decision-making. *Journal of Business Research*, 2018, vol. 93, no. 3, pp. 67-78. ISSN 1873-7978.
145. Mills, D. *Commercial Law Times*. Publisher: Don Mills, Ontario, CCH Canadian Ltd., 1995, pp. 200-202. ISBN 9781289347246.
146. Minichilli, A., Gabrielson, J., Huse, M. Board Evaluations: making a fit between the purpose and the system. *Corporate Governance: An international review*, 2007, vol. 15, no. 4, pp. 609-622. ISSN 0964-8410.
147. Mitchell, R. Democracy or control? The participation of management, teachers, students and parents in school leadership in Tigray, Ethiopia. *International Journal of Educational Development*, 2017, vol. 55, no. 5, pp. 49-55. ISSN 7380593.
148. Murphy, S. A., McIntyre, M. L. Board of director performance: a group dynamics perspective. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 2007, vol. 7, no. 2, pp. 209-224. ISSN 1472-0701.
149. Muttakin, M., Khan, A., Tanewski, G. CFO tenure, CFO board membership and accounting conservatism. *Journal of Contemporary Accounting & Economics*, 2019, vol. 15, no. 3, pp. 100-165. ISSN 18155669.
150. Naciti, V. Corporate governance and board of directors: The effect of a board composition on firm sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 2019, vol. 237, no. 10, pp. 13-15. ISSN 0959-6526.
151. Ngwu, F., Osuji, O., Ogbecchie, C., Williamson, D. *Enhancing Board Effectiveness: Institutional, Regulatory and Functional Perspectives For Developing And Emerging Markets*. Routledge Studies in Corporate Governance, Taylor&Francis, 2019, p. 12. ISBN 9781138048324.
152. Nicholson, G. J., Pugliese, A., Bezemer, P.-J. Habitual accountability routines in the boardroom: How boards balance control and collaboration. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 2017, vol. 30, no. 2, pp. 10-13. ISSN 0951-3574.
153. Nicholson, G. J., Kiel, G. C., Tunny, J. A. *Board evaluations: Contemporary thinking and practice. The Sage Handbook of Corporate Governance*. Sage, London, 2012, pp. 285-324. ISBN 9780470457634.

154. Nicholson, G. J., Kiel, G. C. A Framework for Diagnosing Board Effectiveness. *Corporate Governance: An International Review*, 2004, vol. 12, no. 4, pp. 442-460. ISSN 0964-8410.
155. Nordberg, D., Booth, R. Evaluating the effectiveness of corporate boards. *Corporate Governance International Journal of Business in Society*, 2018, vol. 2, no. 3, pp. 2-17. ISSN 1472-0701.
156. Osadchy, E. A., Akhmetshin, E. M., Amirova, E. F., Bochkareva, T. N., Gazizyanova, Yu., Yumashev, A. V. Financial Statements of a Company as an Information Base for Decision-Making in a Transforming Economy. *European Research Studies Journal*, 2018, vol. 21, no 2, pp. 339-350. ISSN 0951-3574.
157. Owen, A. L., Temesvary, J. CEO compensation, pay inequality, and the gender diversity of bank board of directors. *Finance Research Letters*, 2019, vol. 30, no. 3, pp. 276-279. ISSN 1544-6123.
158. Palmer, F. B. *Company Law: A Practical Handbook For Lawyers and Business Men (19th edition)*. London, Stevens and Sons Limited, 1949, pp. 144-149. ISBN 004467.
159. Peck, M. J., Scherer, F. M. *The Weapons Acquisition Process: An Economic Analysis*. Harvard Business School, 1962, p. 619. ISBN 9780875840345.
160. Perlman, D. Science and the Mass Media. *Science and Its Public: The Changing Relationship*, 1974, vol. 103, no. 3, pp. 207-222. ISSN 0964-8410.
161. Perrenod, M. *Evaluating Your Executive Director. A Guide for Boards of Nonprofit Community Development Organizations*. The Enterprise Foundation Inc., 1999, pp. 2-16. ISBN 9780942901313.
162. Pryor, F. L. Feudalism as an economic system. *Journal of Comparative Economics*, 1980, vol. 4, no. 1, pp. 56.-77. ISSN 0147-5967.
163. Raun, T. U. *Estonia and the Estonians. Updated Second Edition. Studies of Nationalities*. Hoover Press Publication, Leland Stanford Junior University, 2001, p. 42. ISBN 9780817928520.
164. Read, P. A., Portwood, T., Odeke, A. *Commercial Law Casebook*. London, HLT Publications, 1992, pp. 67-80. ISBN 9781782258117.
165. Rich, E. E. *The History of the Hudson's Bay Company, 1670-1870. Vol. I*. Hudson's Bay Record Society, 1958, p. 36. ISBN 0887981232.
166. Robert, H. M. et al. *Rules of Order Newly Revised (11th ed.)*. Philadelphia, PA: Da Capo Press, 2011, pp. 225-227. ISBN 139780306820205.
167. Roberts, J. Building the Complementary Board. The Work of the Plc Chairman. *Long Range Planning*, 2002, vol. 35, no. 5, pp. 493-520. ISSN 0024-6301.
168. Sandu, A. *Social Construction of Reality as Communicative Action*. Cambridge Scholars Publishing, 2016, p. 56. ISBN 139781443888769.
169. Schneider, A. E. *Personal business law, 3rd ed*. New York, Gregg Pub. Division, McGraw-Hill, 1963, pp. 80-88. ISBN 9781138848016.
170. Schreiner, K. *Feudalism. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. London, 2001, pp. 5608.-5616. ISBN 9780080970868.
171. Scott, P. *Introduction to Financial Accounting*. Oxford University Press, 2018, p. 377. ISBN 139780133251111.
172. Sealy, L., Worthington, S. *Cases and Materials in Company Law*. Oxford University Press, 2008, p. 150. ISBN 9780199576807.
173. Seiding, I. Colonial Categories of Rule – Mixed Marriages and Families in Greenland around 1800. *Kontur*, 2011, vol. 1, no. 22, pp. 10-12. ISSN 2693-0935.
174. Smith, J. W. *A compendium of mercantile law*. Littleton, Colorado, F.B. Rothman, 1987, p. 332-334. ISBN 9780837726120.

175. Steensgaard, N. *The Dutch East India Company as an Institutional Innovation, in Maurice Aymard (ed.). Dutch Capitalism and World Capitalism / Capitalisme hollandais et capitalisme mondial*, 1982, pp. 235–257. ISBN 0521238129.
176. Stringham, E. P. *Private Governance: Creating Order in Economic and Social Life*. Oxford: Oxford University Press, 2015, pp. 39–60. ISBN 9780199365166.
177. Stybel, L. J., Peabody, M. How Should Board Directors Evaluate Themselves? *MitSloan Management Review*, 2005, vol. 1, no. 3, pp. 23-24. ISSN 1532-9194.
178. Sutton, P. J., Cousens, T. W. *Commercial Law*. New York, Alexander Hamilton Institute, 1971, pp. 100-112. ISBN 9781299662049.
179. Søgaaard-Jørgensen, M., Milanez, B. Downstream management practices of transnational companies in institutionally vulnerable countries: Export and use of hazardous products. *Journal of Cleaner Production*, 2017, vol. 140, no. 3, pp. 1095-1104. ISSN 0959-6526.
180. Tarverdi, Y., Saha, S., Campbell, N. Governance, democracy and development. *Economic Analysis and Policy*, 2019, vol. 63, no. 3, pp. 220-233. ISSN 3135926.
181. *The American Heritage Dictionary of the English Language, Fourth Edition*. Boston: Houghton Mifflin, 2000, pp. 667-690. ISBN 139780385335768.
182. Tikhmenev, P. A. *A history of the Russian-American Company*. Seattle: University of Washington Press, 1978, pp. 146–151. ISBN 100919642802.
183. Tomasic, R. *Company Law in East Asia*. Dartmouth and Ashgate Publishing, 1999, p. 8. ISBN 9781138625747.
184. Tran, H., Turkiela, J. The powers that be: Concentration of authority within the board of directors and variability in firm performance. *Journal of Corporate Finance*, 2020, vol. 60, no. 3, pp. 4-10. ISSN 1872-6313.
185. Triandis, H. C. Cultural Intelligence in Organizations. *Group & Organization Management*, 2006, vol. 31, no. 1, pp. 20-26. ISSN 10596011.
186. Ungureanu, C. Board Evaluation: Notes From Europe. *Corporate Board*, 2013, vol. 34, no. 202, pp. 17-19. ISSN 0746-8652.
187. Valters, P. *Valsts un tiesību vēsture jēdzienos un terminos*. Divergens: Rīga, 2001, p. 168. ISBN 139789984929613.
188. Von Nordenflycht, A. *The Great Expropriation: Interpreting the Innovation of “Permanent Capital” at the Dutch East India Company, in Origins of Shareholder Advocacy*. Palgrave Macmillan, 2011, pp. 89–98. ISBN 9781349290727.
189. Webster, T. *British and Dutch Chartered Companies*. Oxford University Press, 2005, pp. 322-323. ISBN 139781540724021.
190. Woo, L., Paek, S. Is board of director compensation excessive in restaurant firms? *International Journal of Hospitality Management*, 2019, vol. 82, no. 3, pp. 149-158. ISSN 2784319.
191. Yergin, D. *The Prize: The Epic Quest for Oil, Money, and Power*. New York: Simon & Schuster, 1991, p. 910. ISBN 0671799320.
192. Yermack, D. Higher market valuation of companies with a small board of directors. *Journal of Financial Economics*, 1996, vol. 40, no. 2, pp. 185-211. ISSN 0304-405X.
193. Yoo, J. W., Reed, R. The Effects of Top Management Team External Ties and Board Composition on the Strategic Choice of Late Movers. *Long Range Planning*, 2015, vol. 48, no. 1, pp. 23-34. ISSN 0024-6301.
194. Zagorska, I. *Latvijas senākā vēsture*. Rīga, 2001, pp. 22-39. ISBN 10998460151X.
195. Zeids, T. *Feodālisms Livonijā*. Rīgā, Latvijas Valtsts Izdevniecība, 1951, pp. 90-98. ISBN 0582495040.

196. Zhang, P. Board Information and Strategic Tasks Performance. *Corporate Governance: An International Review*, 2010, vol. 18, no. 5, pp. 473-487. ISSN 0964-8410.
197. Байков, А. М. *Международное коммерческое право*. Рига, 2011, стр. 54. ISBN 9785040263882.
198. Глущенко, В. В. *Исследование систем управления: Учебное пособие для вузов*. Москва, 1999, стр. 47. ISBN 9785040802357.
199. Гохан, П. А. *Слияния, поглощения и реструктуризация бизнеса*. Москва, 2004, стр. 20. ISBN 9785961423730.
200. Демшин, В. Концепция управления стоимостью компании. *Управление компанией*, 2001, vol. 1, no. 4, стр. 15. ISSN 2713-1645.
201. Дрыгина, Н. Н. История возникновения и деятельности акционерных обществ в России. *Молодой ученый*, 2014, vol. 1, no. 4, стр. 743-745. ISSN 2072-0297.
202. Егерев, И. А. Оценка коммерческих организаций с использованием финансовых индикаторов. *Менеджмент в России и за рубежом*, 2001, vol. 2, no. 2, стр. 56. ISSN 1028-5857.
203. Емельянов, Е. Н., Поварницына, С. Е. *Психология бизнеса*. Москва, 1998, стр. 143. ISBN 9785448522864.
204. Кашанина, Т. В. *Юридическая техника*. Москва, 2011, стр. 1-496. ISBN 9785436508849.
205. Ковалев, В. В. *Финансовый анализ: методы и процедуры*. Москва, 2013, стр. 544. ISBN 527902354X.
206. Колесов, Р. В., Юрченко, А. В. *Система государственного финансового контроля РФ: проблемы и перспективы*. Ярославль, 2013, стр. 100. ISBN 5279022071.
207. Костина, О. В. *Автономные учреждения: порядок создания и функционирования*. Москва, 2015, стр. 224. ISBN 9785982814081.
208. Лапушта, М. Г. *Справочник директора предприятия*. Москва, 1996, стр. 704. ISBN 5160016287.
209. Литвиненко, Т. А., Лукашина, Н. В. Анализ эффективности деятельности организации на примере ООО „Давид”. *Молодой ученый*, 2016, vol. 1, no. 12, стр. 1349-1352. ISSN 2072-0297.
210. Мазурова, И. И. *Анализ эффективности деятельности предприятия: учебное пособие*. СПб, 2013, стр. 113. ISBN 9785773107903.
211. Попондопуло, В. Ф. *Коммерческое (предпринимательское) право России*. Москва, 2006, стр. 44-49. ISBN 5797508044.
212. Попондопуло В. Ф. *Коммерческое право*. Изд-во СПб университета, 1997, стр. 8. ISBN 5797508044.
213. Савицкая, Г. В. *Анализ хозяйственной деятельности предприятия*. Москва, 2013, стр. 384. ISBN 5160008357.
214. Скобара, В. В., Телепнева, А. В. *Государственный финансовый контроль в системе управления государством*. Издательский дом «НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА», 2013, стр. 216. ISBN 9785040044962.
215. Толкачева, Н. А. *Финансовый менеджмент: курс лекций*. Москва: Директ-Медиа, 2014, стр. 144. ISBN 9785445881117.
216. Фокина, И. Стратегические предприятия: специфика Плана внешнего управления. *Арбитражный управляющий*, 2006, vol. 1, no. 3, стр. 29. ISSN 2410-6070.

217. Фурсова, М. Н. *Комплексный анализ хозяйственной деятельности*. Владивосток: ВГУЭС, 2012, стр. 259. ISBN 9785911345785.
218. Царева, Н. А. Оценка потребностей и потенциала региональных субъектов малого и среднего предпринимательства в сфере международного и межрегионального сотрудничества: на материалах социологического исследования проведенного в Приморском крае. *Экономика и предпринимательство*, 2015, vol. 54, no. 1, стр. 981–987. ISSN 1999-2300.
219. Якутин, Ю. В. Еще раз к анализу эффективности становления российских корпораций. *Российский экономический журнал*, 1998, vol. 1, no. 9, стр. 2. ISSN 0130-9757.
220. Яновский, А. Реструктуризация предприятий как способ адаптации к требованиям рынка. *Маркетинг*, 1999, vol. 2, no. 5, стр. 17. ISSN 0869-3722.

Interneta avoti

221. Advokātu birojs „KRONBERGS & ČUKSTE”. *7.nodevums Valsts kancelejas konkursa „Publiskās personas dalības kapitālsabiedrībā mērķa, nepieciešamības un statusa kritēriju izvērtējums”*. Rekomendāciju ziņojums [tiešsaiste]. Rīga, 2012 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/editor/rekomendaciju_zinojums.pdf
222. Ancestry. *The world's largest online genealogy community* [online]. 2022 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.ancestry.com/boards/>
223. Atstādina “Rīgas satiksmes” vadītāju Bemhenu. *Latvijas Avīze* [tiešsaiste]. Rīga, 2018 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams; <https://www.la.lv/atstadina-rigas-satiksmes-vaditaju-bemhenu>
224. Barlow, J. *Board of Directors vs. Management: What is the Difference?* [online]. 2021 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.boardeffect.com/blog/board-of-directors-vs-management/>
225. Barlow, J. *Best Practices for Board Evaluations* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.boardeffect.com/blog/best-practices-for-board-evaluations/>
226. Basic Role of the Board. *Governance Basics* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://web.archive.org/web/20071230201729/http://www.iog.ca/boardgovernance/html/gov_the.html
227. Behind the Name. *The etymology and history of first names* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.behindthename.com/>
228. Black's Law Dictionary. *Board of Directors* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://dictionary.thelaw.com/board-of-directors/>
229. Board Evaluation. *Overview of International Practices* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.oecd.org/daf/ca/Evaluating-Boards-of-Directors-2018.pdf>
230. Boland, M., Hofstrand, D. *Board of Directors Evaluations* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.extension.iastate.edu/agdm/wholefarm/html/c5-73.html>
231. Brikmane, E. *Latvijas Republikas Civillikumam 80* [tiešsaiste]. Rīga, 2018 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://lvportals.lv/norises/284830-latvijas-republikas-civillikumam-80-2017>
232. Cambridge Dictionary. *Board of Directors* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/board-of-directors>

233. Centrālā statistikas pārvalde. *CSB datubāze* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/db>
234. CFA institute. *Corporate governance policy in the European Union* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.cfainstitute.org/-/media/documents/article/position-paper/corp-gov-policy-in-european-union-through-investor-lens.ashx>
235. Conger, J. A., Finegold, D., Lawler, E. E. *Appraising Boardroom Performance* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/1998/01/appraising-boardroom-performance>
236. Devries, J., Dewatripont, M., Heremans, D., Nguy, G. *Corporate governance, regulation and supervision of banks* [online]. 2019 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/6233919.pdf>
237. Dutra, A. *A More Effective Board of Directors* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/2012/11/a-more-effective-board-of-dire>
238. Ekonomikas Ministrija. *AS "Publisko aktīvu pārvaldītājs Possessor"* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.em.gov.lv/lv/Ministrija/iestades__kapitalsabiedribas/informacija_par_kapitalsabiedribam/vas__privatizācijas_agentura/
239. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD). *Korporatīvās pārvaldības principi* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.oecd.org/publications/g20-oecd-korporatīvas-parvaldības-principi-9789264304840-lv.html>
240. Factual investments. *Factors to Consider When Evaluating Company Management* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.investopedia.com/articles/02/062602.asp>
241. Felton, B. *How to Separate the Roles of Chairman and CEO* [online]. 2004 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.cfo.com/risk-compliance/2004/12/how-to-separate-the-roles-of-chairman-and-ceo/>
242. Fakti. *Feodālisms* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://vesture.eu/index.php/Feod%C4%81lisms>
243. Field, R., Leclerc, R. *Seven Keys To Effective Board Evaluations* [online]. 2008 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://boardmember.com/seven-keys-to-effective-board-evaluations/>
244. Fine dictionary. *Board* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.finedictionary.com/Ceiling%20boards.html>
245. Gassam, J. *How To Start An Employee Resource Group At Your Organization* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2018/10/22/how-to-start-an-employee-resource-group-at-your-organization/#17672e321756>
246. Garry, J. *A Simple Way to Conduct an Executive Director Performance Review* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://blog.joangarry.com/simple-executive-director-performance-review/>
247. Gellerman, S. W. *Why "Good" Managers Make Bad Ethical Choices* [online]. 1986 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/1986/07/why-good-managers-make-bad-ethical-choices>
248. German Corporate Governance Code. *German corporate governance* [online]. 2019 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.fsa.go.jp/en/refer/councils/corporategovernance/reference/german.pdf>
249. Gupte, A., Paranjape, S. *Deloitte. Performance Evaluation of Boards and Directors* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from:

- <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/in/Documents/risk/Corporate%20Governance/in-cg-performance-evaluation-of-boards-and-directors-noexp.pdf>
250. Hanseatic League. *History of the Hanseatic League* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.hanse.org/en/hanse-historic/the-history-of-the-hanseatic-league/>
251. Hesketh, A., Sellwood-Taylor, J., Mullen, S. *Are You Ready to Serve on a Board?* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://hbr.org/2020/01/are-you-ready-to-serve-on-a-board?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
252. How are the directors selected? *Commonwealth of Virginia, State Corporation Commission* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.scc.virginia.gov/clk/befaq/vanon.aspx#a4>
253. Independent Audit. *Board development not board evaluation* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://independentaudit.com/wp-content/uploads/2016/04/Board-Development-not-Board-Evaluation-Podcast-transcript-May-2016.pdf>
254. Informācijas publiskošanas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrībām un kapitāla daļu turētājiem. *Pārresoru koordinācijas centra vadlīnijas* [tiešsaiste]. Rīga, 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/IPV__30032016.pdf
255. Jauja, H. *Viedoklis: Valdes atbildība. Vai tiešām pārmērīga?* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.db.lv/zinas/viedoklis-valdes-atbildiba-vai-tiesam-parmeriga-466726>
256. Kalniņš, V., Litvins, G. *Augošas vērtības meklējumos. Valsts un pašvaldību kapitālsabiedrības: rīcībpolitikas un prakses izvērtējums* [tiešsaiste]. Rīga, 2011 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://providus.lv/upload_file/Publikācijas/2011/VALSTS_UZNEMUMU_PETIJUMS.pdf
257. Kārklīšs, J. *Par valdes locekļa tiesisko statusu* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://juristavards.lv/doc/244475-par-valdes-locekla-tiesisko-statusu/>
258. Kiel, G., Beck, J. *Board Performance Evaluations that Add Value* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://corpgov.law.harvard.edu/2018/05/18/board-performance-evaluations-that-add-value/>
259. Klemash, S., Doyle, R., Smith, J. C. *Effective Board Evaluation* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://corpgov.law.harvard.edu/2018/10/26/effective-board-evaluation/>
260. Kurzemes statūti. *Kurzemes hercogistes normatīvie akti* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://vesture.eu/index.php/Kurzemes_stat%C5%ABti
261. Kurzemes statūti. *Kurzemes hercogistes vēsture* [tiešsaiste]. Rīga, 2019 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://www.letonika.lv/groups/?title=Kurzemes%20stat%C5%ABti/32319>
262. Larcker, D., Griffin, T., Tayan, B., Miles, S. *How Boards Should Evaluate Their Own Performance* [online]. 2017 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/2017/03/how-boards-should-evaluate-their-own-performance>
263. Latvijas vēstures enciklopēdija. *Latgales vēsture* [tiešsaiste]. Rīga, 2018 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://www.letonika.lv/groups/?title=Latgale/32294>

264. Latvijas Republikas Ārlietu ministrijas preses relīzes. *Latvija oficiāli kļūst par OECD 35.dalībvalsti* [tiešsaiste]. Rīga, 2018 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.mfa.gov.lv/aktualitates/zinas/54181-latvija-oficiali-klust-par-oecd-35-dalibvalsti>
265. Lipton, M., Niles, S. V., Miller, M. L. *Risk Management and the Board of Directors* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://corpgov.law.harvard.edu/2018/03/20/risk-management-and-the-board-of-directors-5/>
266. Liu, Z. *Data Analysis for Scientific Research*. [online]. 2015 [viewed 10 june 2022]. Available from: https://bae.k-state.edu/~zifeiliu/files/fac_zifeiliu/Zifeiliu/BAE815_Liu_06_Data%20Analysis%20of%20Scientific%20Research.pdf
267. Locane, M. *Valdes locekļu atbildība par zaudējumiem* [tiešsaiste]. Rīga, 2018 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://ifinances.lv/raksti/vadiba/dalibnieks-un-valdes-loceklis/valdes-loceklu-atbildiba-par-zaudejumiem/12529>
268. Lursoft statistika [tiešsaiste]. 2022 [skatīts 2022.g. 14.jūnijā]. Pieejams: https://www.lursoft.lv/lursoft_statistika/?&id=15
269. Lytkina Botelho, E., Kos, S. *Unexpected Companies Produce Some of the Best CEOs* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/2020/01/unexpected-companies-produce-some-of-the-best-ceos>
270. Markides, C. C. *To Diversify or Not To Diversify* [online]. 1997 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/1997/11/to-diversify-or-not-to-diversify>
271. Martin, R. L. *The Board's Role in Strategy* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://hbr.org/2018/12/the-boards-role-in-strategy?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
272. McNamara, C. *Overview of Roles and Responsibilities of Corporate Board of Directors* [online]. 2017 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://managementhelp.org/boards/responsibilities.htm>
273. Medne, U. *SIA valdes loceklis – bieds vai privilēģija?* [tiešsaiste]. Rīga, 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/281548-sia-valdes-loceklis-bieds-vai-privilegija-2016>
274. Merriam-Webster. *CEO of the company* [online]. 2021 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.merriam-webster.com/dictionary/CEO>
275. Merriam-Webster Encyclopedia Britannica. *Chief executive officer* [online]. 2021 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.merriam-webster.com/dictionary/>
276. Ministru kabinets. *Valsts sekretāru sanāsmē izsludinātie normatīvie akti* [tiešsaiste]. Rīga, 2022 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://tap.mk.gov.lv/mk/>
277. Mintz, S. *What is a Company Philosophy?* [online]. 2016 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.workplaceethicsadvice.com/2016/12/what-is-a-company-philosophy.html>
278. Nadler, D. A. *Building Better Boards* [online]. 2004 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/2004/05/building-better-boards>
279. Nooyi, I., Govindarajan, V. *Becoming a Better Corporate Citizen* [online]. 2002 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://store.hbr.org/product/becoming-a-better-corporate-citizen/r2002g?sku=R2002G-HCB-ENG>
280. Novicāne, E. *Valdes locekļa pienākums rīkoties kapitālsabiedrības (dalībnieku) interesēs* [tiešsaiste]. Rīga, 2017 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Juridiskas-konferences/Jur.konf-77_26_Novicane.pdf

281. OECD. *Corporate Governance Factbook 2019* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.oecd.org/daf/ca/Corporate-Governance-Factbook.pdf>
282. O’Kelley, R., Neal, P. J. *Top Boards Do These 4 Things Differently* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/2020/02/top-boards-do-these-4-things-differently>
283. O’Kelley, R., Tonello, M. *Report: Director Assessments Are Lacking* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.directorsandboards.com/news/report-director-assessments-are-lacking>
284. Online Etymology Dictionary. *Meaning of the word “Board”* [online]. 2021 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.etymonline.com/word/board>
285. Oxford Dictionaries Online (Word English). *Board definition* [online]. 2021 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.lexico.com/definition/board>
286. Paine, L. S., Srinivasan, S. *A Guide to the Big Ideas and Debates in Corporate Governance* [online]. 2019 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://hbr.org/2019/10/a-guide-to-the-big-ideas-and-debates-in-corporate-governance>
287. Palmberg, J. *The performance effect of corporate board of directors* [online]. 2014 [viewed 10 april 2022]. Available from: http://ratio.se/app/uploads/2014/11/jp_board-of-directors-187.pdf
288. Pārresoru koordinācijas centrs. *Koordinācijas institūcijas padome* [tiešsaiste]. Rīga, 2021 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.pkc.gov.lv/lv/valsts-kapitalsabiedribas/koordinācijas-institūcijas-padome>
289. Price, N. J. *Best Practices for Board of Directors’ Self Assessment* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://insights.diligent.com/board-assessments/best-practices-for-board-of-directors-self-assessment/>
290. Prince, G. M. *How to Be a Better Meeting Chairman* [online]. 1969 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://hbr.org/1969/01/how-to-be-a-better-meeting-chairman?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
291. Principles of Corporate Governance. *OECD legal enactments* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/31557724.pdf>
292. Publiskais pārskats par valsts kapitālsabiedrībām un valstij piederošajām kapitāla daļām 2021.gadā. *Pārresoru koordinācijas centra darbības pārskati* [tiešsaiste]. Rīga, 2022 [skatīts 2022.g. 14.jūnijā]. Pieejams: https://www.pkc.gov.lv/sites/default/files/inline-files/Parskats_par_valsts_kapitalsabiedribam_un_dalam_2021_gada_1.pdf
293. Reed, K. *The Dysfunctional Board of Directors* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.mediate.com/articles/ReedK2.cfm>
294. Reinholde, I., Misāne, G., Vintiša, K. *Latvijas Darba devēju konfederācijas Labas pārvaldības rokasgrāmata* [tiešsaiste]. Rīga, 2019 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.sif.gov.lv/nodevumi/nodevumi/3419/Labas_parvaldibas_rokasgramata.pdf
295. Report on a corporate governance framework for European companies (2011/2181(INI)). *Committee on Legal Affairs* [online]. 2011 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&mode=XML&reference=A7-2012-51&language=EN>

296. Rone, D. *Ko dara valdes loceklis?* [tiešsaiste]. Rīga, 2017 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.tvnet.lv/4772347/ko-dara-valdes-loceklis>
297. Rozena deklarācija. *Latvijas vēsturiskie normatīvie akti* [tiešsaiste]. Rīga, 2014 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://www.letonika.lv/groups/?title=Rozena%20deklar%C4%81cija/32342>
298. Segal, T. *Evaluating the Board of Directors* [online]. 2003 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.investopedia.com/articles/analyst/03/111903.asp>
299. Shekshnia, S. *How to Be a Good Board Chair* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://hbr.org/2018/03/how-to-be-a-good-board-chair?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
300. Sick, S. *Examination of Efficiency of the Supervisory Board – Evaluation Guidelines* [online]. 2016 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://www.boeckler.de/pdf/p_ah_ar_16_Questionnaire.pdf
301. Social Groups and Organizations. *Groups Within Society* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.sparknotes.com/sociology/social-groups-and-organizations/section4.rhtml>
302. Sociological Research Methods. Chapter 2 [online]. 2020 [viewed 10 june 2022]. Available from: <https://www.gcsnc.com/site/handlers/filedownload.ashx?moduleinstanceid=106970&dataid=89367&FileName=chap02.pdf>
303. Strupišs, A. *Komerclikuma projekta autoru grupas vadītāja komentāri* [tiešsaiste]. Rīga, 2000 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/24541>
304. Šantare, G., Šulmanis, T. *Kāds līgums jāslēdz ar valdes locekli?* [tiešsaiste]. Rīga, 2019 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.cobalt.legal/files/bundleNewsPost/3785/Gabriela_ligums_valdes_loceklis_iTiesibas_07_06_2019.pdf
305. Šulmanis, T. *Valdes darbs dinamiskajā biznesa vidē* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.cobalt.legal/files/bundleNewsPost/2483/Valdes_darbs_dinamiskaja_biznesa_vidē_Toms_Sulmanis_Ifinanses_Bizness_Okt_2015.pdf
306. Taylor, B. *The Rise and Fall of the Largest Corporation in History* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: www.businessinsider.com
307. Teleņeva, V. *Kas būtu jāzina valdes loceklim, lai samazinātu savu atbildību* [tiešsaiste]. Rīga, 2019 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.inlatplus.lv/lv/archives/publication/chtoneobhodimo-znat-chlenu-pravlenija-htoby-snizit-svoju-otvetstvennost>
308. Tirdzniecība. *Latvijas Universitātes bibliotēka* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <http://www.letonika.lv/groups/?title=Tirdzniec%C4%ABba/32397>
309. The free dictionary by Farlex. *Etymology of the word “board”* [online]. 2016 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://idioms.thefreedictionary.com/on+board>
310. Tenenbaum, B. *How Much Should I Pay The Directors On My Board?* [online]. 2016 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.forbes.com/sites/bernietenenbaum/2016/11/26/how-much-should-i-pay-the-directors-on-my-board/#7c7d3b3caa30>

311. Thornton, G. *Corporate Governance Review 2011: A changing climate, fresh challenges ahead* [online]. 2011 [viewed 10 april 2022]. Available from: http://www.grant-thornton.co.uk/pdf/Corporate_Governance_Review_2011.pdf
312. Tillere-Tilnere, I. *Pienākumu un atbildības sadale valdē* [tiešsaiste]. Rīga, 2014 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://kpmglaw.lv/pienakumu_un_atbildibas_sadale_valde
313. Uzņēmumu reģistrs. *Uzņēmuma reģistra vēsture* [tiešsaiste]. Rīga, 2022 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.ur.gov.lv/lv/>
314. Uzņēmumu reģistrs. *Statistika* [tiešsaiste]. Rīga, 2022 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.ur.gov.lv/lv/jaunumi/statistika/>
315. Vadlīnijas efektīvam padomes darbam. *Rokasgrāmata valsts uzņēmumiem (Igaunijā, Latvijā, Lietuvā)* [tiešsaiste]. Rīga, 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: <https://www.bicg.eu/wp-content/uploads/2016/02/Guidance-on-Board-Effectiveness-LV.pdf>
316. Vadlīnijas publiskas personas kapitālsabiedrību un publiski privāto kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu atlīdzības noteikšanai. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2021 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/Grozij_Valsts_kap_sab_atlidz_Konsolideta_versija.pdf
317. Vadlīnijas valdes un padomes locekļu darbības rezultātu izvērtēšanai. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/PKCvadl_Valdes_padomes_loceklu_rezultatu_170820.pdf
318. Vadlīnijas padomes darba ikgadējā pašvērtējuma veikšanai. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/PKCvadl_Padomes_pasvertejum_a_170820.pdf
319. Vadlīnijas „Ikgadējā pārskata par atvasinātai publiskai personai piederošām kapitālsabiedrībām un kapitāla daļām sagatavošanas un publiskošanas vadlīnijas”. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2020 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/Sask_PKCvadl_gada_parskata_sagat_030720.pdf
320. Vadlīnijas valdes un padomes locekļu nominēšanai kapitālsabiedrībās, kurās kapitāla daļas pieder valstij vai atvasinātai publiskai personai. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2022 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: http://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/Vadlinijas_kap_sab_valde_padome.pdf
321. Vadlīnijas darbības rezultātu izvērtēšanai kapitālsabiedrībās, kurās valstij ir izšķiroša ietekme. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams: https://www.pkc.gov.lv/images/Kapitalsabiedribas/Vadlin_rez_v%c4%93rt_010616.pdf
322. Vispārējo stratēģisko mērķu noteikšanas vadlīnijas valsts līdzdalībai kapitālsabiedrībā. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2016

- [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams:
http://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/SMNV__30032016_pdf.pdf
323. Valsts kapitālsabiedrību vidēja termiņa darbības stratēģijas izstrādes vadlīnijas. *Valsts kapitālsabiedrību pārvaldība* [tiešsaiste]. Rīga, 2018 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams:
http://www.valstskapitals.gov.lv/images/userfiles/vid_term_darb_strat_vadlinijas_28082018.pdf
324. Valdības formula. *Latvijas normatīvo aktu vēsture* [tiešsaiste]. Rīga, 2016 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams:
http://vesture.eu/index.php/Vald%C4%ABbas_formula
325. Valdības formula. *Latvijas vēsturiskie normatīvie akti* [tiešsaiste]. Rīga, 2017 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams:
<http://www.letonika.lv/groups/?title=Vald%C4%ABbas%20formula/32362>
326. Vilcāne, V. *Kādi ir biedrības valdes locekļa pienākumi un atbildība* [tiešsaiste]. Rīga, 2015 [skatīts 2022.g. 10.aprīlī]. Pieejams:
<https://lvportals.lv/skaidrojumi/271121-kadi-ir-biedribas-valdes-locekla-pienakumi-un-atbildiba-2015>
327. Ward, R. *5 Clues to Your Boardroom "Pecking Order"* [online]. 2001 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.inc.com/articles/2001/07/23050.html>
328. English language and usage. *What is the etymology of "board" as found in "room and board"?* [online]. 2011 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://english.stackexchange.com/questions/29987/what-is-the-etymology-of-board-as-found-in-room-and-board>
329. Why 'board'. *Why is it called a 'boardroom' or 'board of directors'?* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.quora.com/Why-is-it-called-a-boardroom-or-board-of-directors-Why-board>
330. Wommack, W. W. *The Board's Most Important Function* [online]. 1979 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://hbr.org/1979/09/the-boards-most-important-function?referral=03759&cm_vc=rr_item_page.bottom
331. Белоусова, В. И. *Досудебное урегулирование споров при помощи медиатора* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://82.151.106.195/?p=658>
332. Дрыгина, Н. Н. *История возникновения и деятельности акционерных обществ в России* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://moluch.ru/archive/63/10079/>
333. Журавлев, Д. *Как управляли экономикой в Советском Союзе* [online]. 1998 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://realtribune.ru/news/economics/1978>
334. Заворотченко, И. А. *Проблема создания и функционирования правления компании в российской управленческой практике* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://gaap.ru/articles/problema_sozdaniya_i_funktsionirovaniya_pravleniya_kompanii_v_rossiyskoj_upravlencheskoj_praktike_nb/
335. Кудашкин, В. В. *Императивность в международном частном праве* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <http://www.lawmix.ru/comm/2595>
336. Ломакина, Е. В. *Негосударственное регулирование международных коммерческих отношений* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://www.dissercat.com/content/negosudarstvennoe-regulirovanie-mezhdunarodnykh-kommercheskikh-otnoshenii>

337. Основы советского менеджмента организации. *Опыт организации и управления предприятиями в СССР* [online]. 1999 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://studwood.ru/1074522/menedzhment/opyt_organizatsii_upravleniya_predpriyatiami_sssr
338. Советский и современный менеджмент. *Советский менеджмент качества и что его сгубило* [online]. 2019 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://1cert.ru/stati/sovetskiy-menedzhment-kachestva-i-cto-ego-sgubilo>
339. Советский менеджмент - специфика развития. *Советский менеджмент организации* [online]. 2020 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://knowledge.allbest.ru/management/3c0a65625a2ad79a4c43b88521206d36_0.html
340. Сравнительный менеджмент. *Сравнительный анализ советского и современного менеджмента* [online]. 2018 [viewed 10 april 2022]. Available from: https://studbooks.net/1419662/menedzhment/sravnitelnyy_analiz_sovetskogo_sovremennogo_menedzhmenta

Tiesu prakse

341. Judgment of the court (Second Chamber) 11 November 2010, case C-232/09. *Dita Danosa v LKB Līzings SIA* [online]. 2010 [viewed 10 april 2022]. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:62009CJ0232&from=LV>

Pielikumi

Forma ekspertu intervēšanai

1. Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?
2. Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?
3. Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?
4. Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?
5. Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?
6. Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?
7. Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?
8. Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?
9. Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?

Ekspertu izvēles pamatojums

Nr. p/k	Eksperta apzīmējums	Eksperta amats intervēšanas laikā	Eksperta saistība ar pētāmo problemātiku
1.	A	Padomes loceklis	Ekspertam ir 4 gadu praktiskā darba pieredze padomes locekļa amatā, eksperts organizēja vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus.
2.	B	Padomes loceklis	Ekspertam ir 6 gadu praktiskā darba pieredze padomes locekļa amatā, eksperts organizēja vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus.
3.	A	Valsts iestādes darbinieks	Ekspertam ir 7 gadu praktiskā darba pieredze amatā, kas ir saistīts ar kapitālsabiedrību darbības uzraudzību un kontroli, eksperts organizēja vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus, izvērtēja procesa rezultātus, izstrādāja izvērtēšanas procesa metodoloģiju.
4.	B	Valsts iestādes darbinieks	Ekspertam ir 6 gadu praktiskā darba pieredze amatā, kas ir saistīts ar kapitālsabiedrību darbības uzraudzību un kontroli, eksperts organizēja vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus, izvērtēja procesa rezultātus, izstrādāja izvērtēšanas procesa metodoloģiju.
5.	A	Pašvaldības iestādes darbinieks	Ekspertam ir 4 gadu praktiskā darba pieredze amatā, kas ir saistīts ar kapitālsabiedrību darbības uzraudzību un kontroli, eksperts organizēja vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus, izvērtēja procesa rezultātus, izstrādāja izvērtēšanas procesa metodoloģiju.
6.	B	Pašvaldības iestādes darbinieks	Ekspertam ir 8 gadu praktiskā darba pieredze amatā, kas ir

			saistīts ar kapitālsabiedrību darbības uzraudzību un kontroli, eksperts organizēja vairākus kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus, izvērtēja procesa rezultātus, izstrādāja izvērtēšanas procesa metodoloģiju.
7.	A	Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs	Ekspertam ir 11 gadu praktiskā darba pieredze kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jomā.
8.	B	Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs	Ekspertam ir 8 gadu praktiskā darba pieredze kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jomā.
9.	A	Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks	Ekspertam ir 13 gadu praktiskā darba pieredze kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jomā.
10.	B	Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks	Ekspertam ir 10 gadu praktiskā darba pieredze kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jomā.

Interviju ar ekspertiem saturs

Padomes loceklis (A)

1. **Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?**

Ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem es nodarbojos jau 4 gadus.

2. **Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?**

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process ir maz izplatīts mūsu valstī, it sevišķi privātajās kapitālsabiedrībās.

3. **Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?**

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā ir pārāk formāla, neelastīga. No tā var izdarīt secinājumu, ka sistēma kopumā darbojas neefektīvi un līdz galam nesasniedz tos mērķus, kuru sasniegšanai tā tika izveidota.

4. **Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?**

Kā jau iezīmēju iepriekšējā atbildē, valdes darba izvērtēšanas sistēma ir pārāk formāla, neelastīga. Kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) ļoti bieži nav izpratnes par sistēmas būtību. Manuprāt, minētā problēma ir ļoti izplatīta Latvijā.

5. **Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?**

Uzskatu, ka nē.

6. **Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Uzskatu, ka valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu visbiežāk iniciē kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri).

7. **Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?**

Domāju, ka jāveic kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) izglītošanu par valdes darba izvērtēšanas procesa būtību.

8. **Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Valdes izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanai visvairāk var sekmēt kapitālsabiedrības padome, kuras uzdevums ir uzraudzīt valdes darbību. Tāpat arī savu ieguldījumu var dot kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) un pati valde.

9. **Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?**

Manuprāt, komercdarbībā iesaistītajām personām, kā arī sabiedrībai kopumā, ir nepieciešams izprast valdes darba izvērtēšanas procesa būtību un tās priekšrocības. Zinot, kas ir valdes izvērtēšanas process un kā šo procesu organizēt, šāda procesa izmantošana komercdarbībā būs objektīvi plašāka.

Padomes loceklis (B)

1. **Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?**

Ar valdes darba izvērtēšanas un citiem saistītajiem jautājumiem nodarbojos jau 6 gadus.

2. **Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?**

Uzskatu, ka valdes darba izvērtēšanas process kapitālsabiedrībās ir diezgan izplatīts Latvijā.

3. **Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?**

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā kopumā darbojas efektīvi.

4. **Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?**

Domāju, ka galvenā Latvijas korporatīvās pārvaldības sistēmas darbības problēma ir saistīta ar kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) nepietiekamo izpratni par procesa būtību, no vienas puses, un padomes locekļu (ja padome ir izveidota) nevēlēšanos pārņemt progresīvas valdes darba izvērtēšanas metodikas, no otras puses.

5. **Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?**

Manuprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija nav pietiekama, lai šīs korporatīvās pārvaldības institūts varētu darboties maksimāli efektīvi.

6. **Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanā visvairāk ir ieinteresēti padomes locekļi un kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri).

7. **Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?**

Domāju, ka šādi pasākumi varētu būt izpratnes radīšana par izvērtēšanas procesa priekšrocībām, proti, iespēju uzlabot kapitālsabiedrības finansiālās darbības rezultātus.

8. **Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Visvairāk procesa veicināšanā ir iesaistīti padomes locekļi, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), kapitālsabiedrības valde arī ir diezgan ieinteresēta savu darba rezultātu regulārajās pārbaudēs.

9. **Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?**

Es ieteiktu juridiski nostiprināt pienākumu regulāri izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, kā arī es ieteiktu celt kvalifikāciju kapitālsabiedrības padomei, valdei, kā arī īpašniekiem (akcionāriem) nolūkā uzlabot savas zināšanas korporatīvās pārvaldības jomā.

Valsts iestādes darbinieks (A)

1. **Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?**

Ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem nodarbojos jau 7 gadus.

2. **Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?**

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana samērā plaši izplatīta Latvijā

3. **Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?**

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā drīzāk ir neefektīva. Sistēmas funkcionēšanas neefektivitāti veicina nesakārtota likumdošana, vāja izpratne par izvērtēšanas procesa organizācijas pamatjautājumiem.

4. **Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?**

Domāju, ka korporatīvās pārvaldības sistēma kopumā Latvijā atrodas tikai attīstības stadijā, maz izpratnes par tās organizācijas nosacījumiem. Zināmā mērā sistēmas funkcionēšanas problēmas ir saistītas ar nesakārtotu likumdošanu.

5. **Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?**

Manuprāt, kopumā process, it īpaši valsts kapitālsabiedrībās, ir juridiski noregulēts. Kopumā, uzskatu, izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija ir pietiekoša.

6. **Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Domāju, ka vislielāko ieteikumi atstāj kapitālsabiedrības padome, kā arī valde.

7. **Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?**

Man liekas, ka vislabākais līdzeklis būtu saistīts ar vēlmi maksimāli efektīvizēt kapitālsabiedrības valdes darbu caur šādām pārbaudēm. Tāpat arī derētu ārvalstu pozitīvas pieredzes apgūšana šajā jomā.

8. **Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Domāju, ka vislielāko darbību valdes izvērtēšanas laikā veic pati valde un padome, kuras galvenais mērķis ir uzraudzīt valdi. Tālāk seko kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), kā arī valsts iestādes, kas kontrolē valsts kapitālsabiedrību darbu. Tas iestādes zināmā mērā pilda kapitālsabiedrības padomes funkcijas.

9. **Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?**

Domāju, ka šo procesu vajag popularizēt, veikt iesaistīto subjektu – valdes un padomes locekļu apmācības, derētu arī ārvalstu pieredzes apgūšana caur apmācībām ārzemēs.

Valsts iestādes darbinieks (B)

1. **Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?**

Ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem nodarbojos jau 6 gadus.

2. **Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?**

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana Latvijā ir izplatīta.

3. **Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?**

Domāju, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi.

4. **Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?**

Domāju, ka juridiski valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošana ir sakārtota. Man liekas, ka Latvijas problēmas ir saistītas ar speciālistu trūkumu un nevēlēšanos pārņemt pozitīvu pieredzi no ārzemēm. Valdes darba izvērtēšanas sistēma pašlaik darbojas intuitīvi, bez vienotas metodoloģijas.

5. **Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?**

Jā.

6. **Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Uzskatu, ka valdes darba izvērtēšanas uzsākšanā primāru lomu spēlē kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri).

7. **Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?**

Domāju, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanu var sekmēt sabiedrības informēšana par minētā procesa priekšrocībām, bonusu sistēmas ieviešana arī var zināmā mērā sekmēt procesa izmantošanas popularitāti.

8. **Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Valsts kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas procesā visaktīvākie ir koordinācijas institūcija, padome un valde. Domāju, ka privātajās kapitālsabiedrībās pirmo vietu ieņem kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) un padome, ja tāda ir izveidota.

9. **Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?**

Procesu vajag visādi popularizēt, veikt speciālistu apmācības. Galu galā vinnētāji būs visa sabiedrība.

Pašvaldības iestādes darbinieks (A)

1. **Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?**

Ar korporatīvās pārvaldības jautājumiem nodarbojos jau 4 gadus.

2. **Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?**

Nedomāju, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana Latvijā nav izplatīta parādība.

3. **Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?**

Domāju, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi.

4. **Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?**

Sakarā ar vienotas metodoloģijas neesamību, ir grūti pietiekami efektīvi apstrādāt un piemērot datus, kas tika iegūti valdes darba izvērtēšanas procesā.

5. **Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?**

Grūti atbildēt. Man liekas, ka kopumā valdes darba izvērtēšanas process, it īpaši publiskās personas kapitālsabiedrībās, ir neregulēts pietiekami labi.

6. **Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Domāju, ka visi nosauktie subjekti vienlīdzīgi ir ieinteresēti procesa uzsākšanā.

7. **Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?**

Man liekas, ka vajag sakārtot likumdošanu, uzliekot par pienākumu obligāti un regulāri izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu. Vajag izstrādāt arī vadlīnijas procesa organizācijai un metodoloģijas (t.sk. iegūto rezultātu vērtēšanai) izstrādei.

8. **Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?**

Man grūti atbildēt. Domāju, ka visaktīvākie ir kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) un padome. Mēs kā pašvaldība esam uz īpašnieka (akcionāra) puses. Valde parasti nav tik aktīva un savu pašizvērtējumu neveic.

9. **Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?**

Likumdošanas sakārtošana, lai valdes darba izvērtēšanas procesi būtu izmantoti obligāti. Vajag arī celt speciālistu kompetenci, kas ir iesaistīti valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijā. Tādā veidā pats process un tās rezultāti būs kvalitatīvāki, un ar lielāku ticamības pakāpi.

Pašvaldības iestādes darbinieks (B)

1. **Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?**

Ar kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem nodarbojos jau 8 gadus.

2. **Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?**

Uzskatu, ka jā, ļoti izplatīta.

3. **Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?**

Kopumā sistēma darbojas efektīvi.

4. **Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?**

Uzskatu, ka korporatīvās pārvaldības juridiskais regulējums nav pietiekams, tas traucē valdes darba izvērtēšanas sistēmas efektīvai funkcionēšanai. Dažbrīd liekas, ka arī izvērtēšanas procesā iesaistītajiem speciālistiem nav pietiekamas izpratnes par procesa mērķi un metodoloģiju.

5. **Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?**

Kā jau norādīju iepriekš, uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba s izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija Latvijā nav pietiekama.

6. Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Uzskatu, ka visi nosauktie subjekti aktīvi piedalās valdes darba izvērtēšanas procesā.

7. Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi būtu grozījumi normatīvajos aktos, kas uzliktu par pienākumu regulāri īstenot minēto procesu visās kapitālsabiedrībās, kā arī sabiedrības kompetences līmeņa celšana attiecībā uz valdes izvērtēšanas procesu un tā priekšrocībām.

8. Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Kā jau teicu iepriekš visi nosauktie subjekti aktīvi iesaistās valdes darba izvērtēšanas procesā. Domāju, ka aktīvāku lomu ieņem kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) un padome, ja tāda ir izveidota. Tālāk seko valde, kā arī valsts un pašvaldību institūcijas, kas ir iesaistītas kapitālsabiedrību pārvaldības procesā.

9. Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?

Atbalstu kolēģu viedokli, ka plašāk jāinformē sabiedrība par procesa priekšrocībām, jāveic iesaistīto personu apmācības, piemēram, izstrādājot maģistra līmeņa programmas ar attiecīgu specializāciju.

Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (A)

1. Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?

Ar kapitālsabiedrību valdes darba izvērtēšanas jautājumiem nodarbojos 11 gadus.

2. Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?

Uzskatu, ka jā.

3. Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?

Uzskatu, ka sistēma darbojas efektīvi.

4. Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?

Kā kapitālsabiedrības mazākuma akcionārs varu apliecināt, ka mūsu AS nav pietiekamas sadarbības starp kapitālsabiedrības valdi, padomi un īpašniekiem (akcionāriem). Ne vienmēr mēs kā mazākuma akcionāri varam ietekmēt lēmumu pieņemšanas gaitu, kas mani un pārējos neapmierina.

5. Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija Latvijā nav pietiekama. Nav pietiekami aizsargātas mazākuma akcionāru tiesības, kā arī viņu iespējas ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesus kapitālsabiedrībā.

6. Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas

uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Uzskatu, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā vislielāko ietekmi atstāj kapitālsabiedrības padomes vīzija par procesa gaitu un procesa metodoloģiju.

7. Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?

Domāju, ka padomes locekļu darbā vajag iesaistīt kompetentus speciālistus ar attiecīgu kvalifikāciju, kuri prot organizēt valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesu un zina kā izmantot tā priekšrocības.

8. Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Valde un padome ir visvairāk cenšas izmantot šādus procesus savā darbā. Kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) svarīgi tikai redzēt, ka viņu uzticētais īpašums tiek pārvaldīts maksimāli efektīvi. Šādu priekšstatu var iegūt, regulāri iepazīstoties ar valdes darba rezultātu izvērtēšanas pārskatiem.

9. Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?

Plašāka sabiedrības un kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) informēšana par valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesu būtu labākais līdzeklis procesa popularizēšanai. Var arī piedāvāt grozījumus normatīvajos aktos, kuros būtu noteikts pienākums šādu izvērtēšanas procesu regulāri īstenot.

Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (B)

1. Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?

Ar kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem nodarbojos 8 gadus.

2. Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?

Domāju, ka jā.

3. Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?

Valdes darba izvērtēšanas sistēma darbojas efektīvi.

4. Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?

Dažbrīd mēs kā īpašnieki (akcionāri) līdz beigām neizprotam kā pareizi izmantot šo procesu. Uzskatu arī, ka Komerclikums pašlaik diezgan nenoteikti nosaka pienākumu veikt regulāru valdes darba izvērtēšanas procesu. Līdz ar to rodas grūtības ar tiesību normu piemērošanu.

5. Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?

Nemot vērā iepriekš minēto, domāju, ka Latvijas tiesību normas būtu jāgroza.

6. Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Padome un kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) ir tie, kuri pieņem pamata lēmumus attiecībā uz valdes darba izvērtēšanas procesu.

7. Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?

Vajag plašāk informēt sabiedrību par valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa būtību. Jāpārņem ārvalstu pieredzi šajā jautājumā, jo korporatīvās pārvaldības procesi rietumu valstīs ir daudz attīstītāki.

8. Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Visi minētie subjekti ir aktīvi iesaistīti visos kapitālsabiedrību pārvaldības procesos. Domāju, ka atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajai kompetencei, ļoti aktīvi valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesā tiek iesaistīta padome, kā arī valde, kas veic pašizvērtējumu. Valsts kapitālsabiedrībās lielāku lomu ieņem valsts institūcijas, kas veic kapitālsabiedrību pārvaldību, kā arī kapitāla daļu turētāja pārstāvis, kas apstiprina izvērtēšanas rezultātus.

9. Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?

Domāju, ka vajag celt kopējo sabiedrības izglītošanas līmeni attiecībā uz kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem. Tāpat vajag popularizēt sava biznesa idejas, lai pēc iespējas vairāk izglītotu cilvēku būtu iesaistījušies komercdarbībā. Tieši komercdarbības veikšanas laikā arī radīsies vajadzība pēc valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesiem.

Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (A)

1. Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?

Ar šādiem jautājumiem nodarbojos 13 gadus.

2. Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?

Šādi procesi ir izplatīti.

3. Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?

Manuprāt sistēma darbojas efektīvi.

4. Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?

Speciālistu kompetence, kas neļauj organizēt kvalitatīvu valdes darba izvērtēšanas procesu. Tāpat arī problēma varētu būt saistīta ar grūtībām apstrādāt un piemērot datus, kas tika iegūti valdes darba izvērtēšanas procesa laikā.

5. Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?

Latvijas tiesību sistēma šajā jomā nav ideāla, sistēmu vajag grozīt.

6. Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

SIA vislielāko lomu spēlē kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), kuri lemj par valdes darba izvērtēšanas procesa uzsākšanu. Padome ne vienmēr tiek izveidota.

7. Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?

Valdē vajag ievēlēt profesionālus speciālistus, kas varētu izstrādāt kvalitatīvu kapitālsabiedrību pārvaldības sistēmu, veicot regulāru pašizvērtējumu.

8. Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Vislielāko darbību apjomu veic kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri) un padome, ja tāda ir izveidota. Tāpat arī aktīvi ir valdes locekļi, kas veic izvērtēšanas procesa metodoloģijas izstrādi.

9. Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?

Vajag veikt izmaiņas normatīvajos aktos nolūkā padarīt valdes darba izvērtēšanas procesu par obligātu SIA korporatīvās pārvaldības elementu. Domāju, ka vajag precīzi noteikt procesa robežas, norises kārtību un rezultātu piemērošanas nosacījumus. Pašlaik SIA valdes darba izvērtēšana tiek veikta neorganizēti, ļoti bieži bez konkrēta mērķa un metodoloģijas.

Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (B)

1. Cik ilgu laiku Jūs nodarbojaties ar kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijas jautājumiem?

Šādi jautājumi mani interesē pēdējos 10 gadus.

2. Vai Jūs uzskatāt, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir izplatīta Latvijas komerciālo attiecību jomā?

Valdes darba izvērtēšanas process ir izplatīts visās kapitālsabiedrībās.

3. Vai, Jūsaprāt, kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēma Latvijā darbojas efektīvi?

Kopumā var teikt, ka sistēma darbojas efektīvi.

4. Kādas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas problēmas Jūs varat identificēt?

Dažbrīd nav precīzas izpratnes par to, kā pareizi organizēt valdes darba izvērtēšanas procesu. Mēs pētām valsts kapitālsabiedrību pārvaldības procesa dokumentus, kaut kādu zinātnisku literatūru, interneta avotus. Pēc tam šādā veidā iegūtas zināšanas tiek pielietotas praksē.

5. Vai pašreizējā kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa juridiskā reglamentācija komerciālo attiecību jomā Latvijā ir pietiekoša?

Normatīvie akti nepilnīgi, teikšu pat pavirši, regulē kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesus. Valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām šāda situācija ir mazliet labāka, bet arī nav ideāla.

6. Kurš, Jūsaprāt, parasti visvairāk ietekmē lēmumus attiecībā uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas uzsākšanu (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Man piederošajā kapitālsabiedrībā visus lēmumus attiecībā uz valdes darba rezultātu izvērtēšanu pieņem kapitālsabiedrības īpašnieks (akcionārs). Protams, tiek atbalstīti arī valdes centieni pašai izvērtēt savas darbības rezultātus. Vienīgi, šajā gadījumā es kā kapitālsabiedrības īpašnieks (akcionārs) saskaņoju izvērtēšanas metodoloģiju.

7. Kādi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanas pasākumi, Jūsaprāt, būtu visefektīvākie attiecībā uz komerciālo attiecību jomu?

Kapitālsabiedrības valdei, padomei, ja tāda ir izveidota un īpašniekiem (akcionāriem) vajag radīt lielāku izpratni par izvērtēšanas procesu kopumā un tā organizāciju. Vajag arī izstrādāt dažādus iekšējos dokumentus, kas regulētu procesa gaitu. Tikai tādā veidā var veicināt plašāku valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesa izmantošanu.

8. Kā Jūs novērtētu katra atsevišķa subjekta darbību kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanā Latvijā komerciālo attiecību jomā (valde, padome, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), citas personas)?

Pirmo vietu, manuprāt, varētu ieņemt kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), kuri var noteikt pienākumu valdei izstrādāt valdes darba izvērtēšanas procesu regulējošos dokumentus. Tāpat ļoti liela nozīme ir arī padomei (ja tāda ir izveidota), kura veic minēto dokumentu apstiprināšanu un tālāk strādā pēc minētajiem dokumentiem. Ja padomes nav, tad visi šie uzdevumi pāriet kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem). Valde arī ieņem nozīmīgu pozīciju izvērtēšanas procesa laikā, izstrādājot iekšējos korporatīvus dokumentus, kā arī veicot savas darbības rezultātu pašizvērtējumu.

9. Ko Jūs ieteiktu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā?

Grūti noformulēt savu ieteikumu. Vajag vienkārši pieņemt tādus normatīvus aktus, kas skaidri un noteikti uzliktu par pienākumu regulāri veikt SIA valdes darba izvērtēšanas pasākumus. Domāju, ka pašlaik privātajās SIA šādi procesi notiek ļoti vispārīgi un bez vienotas pieejas, kas atstāj negatīvu ietekmi uz procesa kvalitātes.

Ekspertu ieteikumi kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas paplašināšanai komerciālo attiecību jomā

1. Padomes loceklis (A) uzskata, ka komercdarbībā iesaistītajām personām, kā arī sabiedrībai kopumā, ir nepieciešams izprast valdes darba izvērtēšanas procesa būtību un tās priekšrocības. Zinot, kas ir valdes izvērtēšanas process un kā šo procesu organizēt, šāda procesa izmantošana komercdarbībā būs objektīvi plašāka.
2. Padomes loceklis (B) uzskata, ka ir nepieciešams juridiski nostiprināt pienākumu regulāri izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, kā arī ir nepieciešams celt kvalifikāciju kapitālsabiedrības padomei, valdei, kā arī īpašniekiem (akcionāriem) nolūkā uzlabot savas zināšanas korporatīvās pārvaldības jomā.
3. Valsts iestādes darbinieks (A) uzskata, ka valdes darba izvērtēšanas procesu vajag popularizēt, veikt iesaistīto subjektu – valdes un padomes locekļu apmācības, derētu arī ārvalstu pieredzes apgūšana caur apmācībām ārzemēs.
4. Valsts iestādes darbinieks (B) piedāvā visādi popularizēt valdes darba izvērtēšanas procesu, veikt iesaistīto speciālistu apmācības. Norāda, ka galu galā vinnētāji būs visa sabiedrība.
5. Pašvaldības iestādes darbinieks (A) uzskata, ka vajag sakārtot likumdošanu, lai valdes darba izvērtēšanas procesi būtu izmantoti obligāti. Norāda arī, ka vajag celt speciālistu kompetenci, kas ir iesaistīti valdes darba izvērtēšanas procesa organizācijā. Tādā veidā pats process un tās rezultāti būs kvalitatīvāki, un ar lielāku ticamības pakāpi.
6. Pašvaldības iestādes darbinieks (B) uzskata, ka vajag plašāk informēt sabiedrību par valdes darba izvērtēšanas procesa priekšrocībām, vajag veikt iesaistīto personu apmācības, piemēram, izstrādājot maģistra līmeņa programmas ar attiecīgu specializāciju.
7. Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (A) domā, ka plašāka sabiedrības un kapitālsabiedrību īpašnieku (akcionāru) informēšana par valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesu būtu labākais līdzeklis procesa popularizēšanai. Viņš piedāvā veikt grozījumus normatīvajos aktos, kuros būtu noteikts pienākums šādu izvērtēšanas procesu regulāri īstenot.
8. Kapitālsabiedrības (AS) akcionārs (B) uzskata, ka vajag celt kopējo sabiedrības izglītošanas līmeni attiecībā uz kapitālsabiedrību pārvaldības jautājumiem. Tāpat vajag popularizēt sava biznesa idejas, lai pēc iespējas vairāk izglītotu cilvēku būtu iesaistījušies komercdarbībā. Tieši komercdarbības veikšanas laikā arī radīšies vajadzība pēc valdes darba rezultātu izvērtēšanas procesiem.
9. Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (A) uzskata, ka vajag veikt izmaiņas normatīvajos aktos nolūkā padarīt valdes darba izvērtēšanas procesu par obligātu SIA korporatīvās pārvaldības elementu. Viņš domā, ka vajag precīzi noteikt procesa robežas, norises kārtību un rezultātu piemērošanas nosacījumus. Norāda, ka pašlaik SIA valdes darba izvērtēšana tiek veikta neorganizēti, ļoti bieži bez konkrēta mērķa un metodoloģijas.
10. Kapitālsabiedrības (SIA) dalībnieks (B) norāda, ka viņam ir ļoti grūti noformulēt savu ieteikumu. Piedāvā vienkārši pieņemt tādus normatīvus aktus, kas skaidri un noteikti uzliktu par pienākumu regulāri veikt SIA valdes darba izvērtēšanas pasākumus. Viņš domā, ka pašlaik privātajās SIA šādi procesi notiek ļoti vispārīgi un bez vienotas pieejas, kas atstāj negatīvu ietekmi uz procesa kvalitātes.

Forma iedzīvotāju anketēšanai

Veicot komercdarbību, kapitālsabiedrību īpašnieki (akcionāri) vai padome, ja tāda ir izveidota, regulāri veic valdes darba rezultātu izvērtējumu. Šādi procesi kapitālsabiedrībā tiek īstenoti nolūkā noteikt, cik efektīvi un sekmīgi valde pārvalda tai uzticēto īpašumu un sasniedz īpašnieku (akcionāru) vai padomes, ja tāda ir izveidota, nospraustos mērķus un uzdevumus.

Jūsu atbildes palīdzēs dziļāk izpētīt minētā procesa izplatību Latvijā un tās reālo izmantošanas līmeni komerciālo attiecību jomā. Šīs anketas rezultāti tiks izmantoti promocijas darba sagatavošanai. Anketas aizpildīšana prasīs Jums aptuveni 5 minūtes laika. Katrā apakšjautājumā var atzīmēt tikai 1 atbildi. Anketa ir anonīma. Jūsu individuāli sniegtā informācija tiks izmantota apkopotā veidā.

1. Vai Jūs personīgi esat dzirdējis par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?

Jā / Nē

2. Vai Jums pazīstamas personas ir dzirdējušas par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu?

Jā / Nē

3. Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmenis šādās kapitālsabiedrībās?

a. Publiskās personas kapitālsabiedrības *ļoti zems / zems / vidējs / augsts / ļoti augsts*

b. Publiski privātas kapitālsabiedrības *ļoti zems / zems / vidējs / augsts / ļoti augsts*

c. Privātas kapitālsabiedrības *ļoti zems / zems / vidējs / augsts / ļoti augsts*

4. Kā ir veidojies Jūsu priekšstats par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izplatības līmeni šajās kapitālsabiedrībās?

a. Publiskās personas kapitālsabiedrības *saskāros pats / uzzināju no paziņām / no masu informācijas līdzekļiem / cits*

b. Publiski privātas kapitālsabiedrības *saskāros pats / uzzināju no paziņām / no masu informācijas līdzekļiem / cits*

c. Privātas kapitālsabiedrības *saskāros pats / uzzināju no paziņām / no masu informācijas līdzekļiem / cits*

5. Cik plaši, Jūsaprāt, ir izplatīts kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process Latvijā?

Nav izplatīts / maz izplatīts / vidēji izplatīts / izplatīts / ļoti izplatīts / grūti vērtēt

6. Vai Jūs būtu gatavs izmantot valdes darba izvērtēšanas procesu sev piederošajā kapitālsabiedrībā?

Jā / Nē / Nezinu

7. Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?

Jā / Nē

Paldies par Jūsu atsaucību un anketas aizpildīšanai veltīto laiku!

Lūdzu aizpildiet anketas tehnisko informāciju, kas ir būtiska rezultātu apkopojumam:

8. Reģions *Rīga / Kurzeme / Zemgale / Vidzeme / Latgale*

9. Dzimums *Vīrieti / Sieviete*

- 10. Vecums** 18-24 g.v. / 25-34 g.v. / 35-44 g.v. / 45-54 g.v. / 55-64 g.v. / 65 g.v.
un vairāk
- 11. Pilsonība** Latvijas Republikas pilsonis / Nav Latvijas Republikas pilsonības
- 12. Izglītība** Nav izglītības / Pamata / Vidējā / Augstākā
- 13. Nodarbinātības statuss** Strādā / Nestrādā
- 14. Nodarbinātības sfēra** Privātais sektors / Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības) /
Nestrādā / Cits (strādā ārvalstīs, utt.)
- 15. Nodarbošanās** Vadītājs / Speciālists / Kalpotājs (zemākā līmeņa ierēdņi,
atbalsta personāls) / Strādnieks / Zemnieks / Pašnodarbinātā persona /
Nestrādā / Cits
- 16. Ienākumu līmenis** nav ienākumu / 1-250 EUR / 250-500 EUR / 500-750 EUR
/ 750-1000 EUR / 1000-2000 EUR / vairāk par 2000 EUR

Форма для опроса жителей

Ведя коммерческую деятельность, владельцы (акционеры) предприятий или совет, если таковой создан, регулярно проводят оценку эффективности деятельности правления компании. Данные процессы в предприятии проводятся с целью определить насколько эффективно и удачно правление управляет ему доверенным имуществом и достигает тех целей и задач, которые были поставлены перед правлением владельцами (акционерами) компании или советом, если таковой был создан.

Ваши ответы помогут лучше исследовать распространение данного процесса в Латвии и его реальный уровень использования в области коммерческих отношений. Результаты данной анкеты будут использоваться для подготовки промоционной работы. Заполнение анкеты потребует от вас приблизительно 5 минут. В каждом подвопросе можно выбрать только 1 ответ. Анкета анонимная. Ваша индивидуально указанная информация будет использована в обобщенном виде.

1. **Слышали вы лично о процессе оценки эффективности деятельности правления компании?**
Да / Нет
2. **Известны ли вам лица, которые слышали что-либо о процессе оценки эффективности деятельности правления компании?**
Да / Нет
3. **Каков, по вашему мнению, уровень распространения процесса оценки эффективности деятельности правления компании в данных компаниях:**
 - a. В компании публичного лица *очень низкий / низкий / средний / высокий / очень высокий*
 - b. В публично частной компании *очень низкий / низкий / средний / высокий / очень высокий*
 - c. В частной компании *очень низкий / низкий / средний / высокий / очень высокий*
4. **Как образовалось ваше представление об уровне распространения процесса оценки эффективности деятельности правления компании в данных компаниях:**
 - a. В компании публичного лица *столкнулся сам / узнал от знакомых / из средств массовой информации / другое*
 - b. В публично частной компании *столкнулся сам / узнал от знакомых / из средств массовой информации / другое*
 - c. В частной компании *столкнулся сам / узнал от знакомых / из средств массовой информации / другое*
5. **Как широко, по вашему мнению, распространен процесс оценки эффективности деятельности правления компании в Латвии?**
Не распространен / мало распространен / средне распространен / распространен / очень распространен / трудно оценить
6. **Вы были бы готовы использовать процесс оценки эффективности деятельности правления компании в компании, которая принадлежала бы вам?**
Да / Нет / Не знаю
7. **Понятно ли вам, что означает процесс оценки эффективности деятельности правления компании?**

Да / Нет

Спасибо за вашу отзывчивость и время, потраченное на заполнение анкеты!

Пожалуйста, заполните техническую информацию анкеты, которая необходима для обработки результатов опроса:

8. Регион *Рига / Курземе / Земгале / Видземе / Латгале*

9. Пол *Мужчина / Женщина*

10. Возраст *18-24 года / 25-34 года / 35-44 года / 45-54 года / 55-64 года / 65 лет и больше*

11. Гражданство *Гражданин Латвийской Республики / Нет гражданства Латвийской Республики*

12. Образование *Нет образования / Основное / Среднее / Высшее*

13. Статус занятости *Работаю / Не работаю*

14. Сфера занятости *Частный сектор / Государственный сектор (включая самоуправления) / Не работаю / Другое (работаю за границей, и т.п.)*

15. Занятость *Руководитель / Специалист / Начальник (чиновники низшего ранга, поддерживающий персонал) / Работник / Крестьянин / Самозанятое лицо / Не работаю / Другое*

16. Уровень доходов *нет доходов / 1-250 EUR / 250-500 EUR / 500-750 EUR / 750-1000 EUR / 1000-2000 EUR / больше чем 2000 EUR*

Latvijas Republikas iedzīvotāju anketēšanas tehniskā informācija

Mērķa grupa	Latvijas Republikas iedzīvotāji
Plānotās izlases apjoms	1000 respondenti
Sasniegtās izlases apjoms	1000 respondenti
Izlases metode	Stratificētā metode
Ģeogrāfiskais pārklājums	Visa Latvijas Republikas teritorija
Anketēšanas veikšanas laiks	2020.gada marts – 2020.gada maijs

Veiktā izlase

Reģions	Rīga	Vidzeme	Kurzeme	Zemgale	Latgale	Kopā	Daļa
Respondentu skaits	510	100	127	121	142	1000	1,000
Dzimums							
Vīrieši	230	45	57	55	64	451	0,451
Sievietes	280	55	70	66	78	549	0,549
Kopā:	510	100	127	121	142	1000	1,000
Vecums							
18-24 g.v.	77	14	17	17	21	146	0,146
25-34 g.v.	102	21	28	25	30	206	0,206
35-44 g.v.	99	19	25	24	28	195	0,195
45-54 g.v.	91	17	23	22	23	176	0,176
55-64 g.v.	75	13	19	18	22	147	0,147
65 g.v. un vairāk	66	16	15	15	18	130	0,130
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000
Pilsonība							
Latvijas Republikas pilsonis	427	84	106	102	120	839	0,839
Nav Latvijas Republikas pilsonības	83	16	21	19	22	161	0,161
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000
Izglītība							
Nav izglītības	-	-	-	-	-	-	0,000
Pamata	4	1	1	1	1	8	0,08
Vidējā	335	63	80	78	91	647	0,647
Augstākā	171	36	46	42	50	345	0,345
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000
Nodarbinātības statuss							
Strādā	475	93	117	111	130	926	0,926
Nestrādā	35	7	10	10	12	74	0,074
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000
Nodarbinātības sfēra							
Privātais sektors	170	31	46	42	49	338	0,338
Valsts sektors (ieskaitot pašvaldības)	165	38	32	26	32	293	0,293

Nestrādā	35	7	10	10	12	74	0,074
Cits (strādā ārvalstīs, utt.)	140	24	39	43	49	295	0,295
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000
Nodarbošanās							
Vadītājs	125	24	30	28	37	244	0,244
Speciālists	154	30	39	36	39	298	0,298
Kalpotājs (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	97	19	25	25	23	189	0,189
Strādnieks	58	14	13	12	16	113	0,113
Zemnieks	14	2	3	3	6	28	0,028
Pašnodarbinātā persona	25	3	6	7	8	49	0,049
Nestrādā	35	7	10	10	12	74	0,074
Cits	2	1	1	-	1	5	0,005
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000
Ienākumu līmenis							
Nav ienākumu	35	7	10	10	12	74	0,074
1-250 EUR	140	21	23	26	23	233	0,233
250-500 EUR	181	44	39	37	47	348	0,348
500-750 EUR	70	12	21	25	40	168	0,168
750-1000 EUR	55	9	24	16	14	118	0,118
1000-2000 EUR	23	7	8	6	6	50	0,050
vairāk par 2000 EUR	6	-	2	1	-	9	0,009
Kopā	510	100	127	121	142	1000	1,000

Veiktās izlases salīdzinājums ar statistikas datiem (kritērijs – dzimums; vecums; pilsonība; izglītība)

	Respondentu skaits izlasē (%)	Statistikas dati (%)
Dzimums	100%	100%
Vīrieši	43,9%	45%
Sievietes	56,1%	55%
Vecums	100%	100%
18-24 g.v.	16%	15,1%
25-34 g.v.	19,2%	20,3%
35-44 g.v.	18%	19,1%
45-54 g.v.	17,4%	17,2%
55-64 g.v.	15,9%	14,8%
65 g.v. un vairāk	13,5%	13,5%
Pilsonība	100%	100%
Latvijas Republikas	87,4%	84%

pilsonis		
Nav Latvijas Republikas pilsonības	12,6%	16%
Izglītība	100%	100%
Nav izglītības	0%	15%
Pamata	0,1%	
Vidējā	66,5%	61%
Augstākā	33,4%	24%

Forma kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanai

Šī anketa ir paredzēta, lai noskaidrotu kapitālsabiedrību valdes locekļu viedokli par jautājumiem, kas ir saistīti ar valdes darba izvērtēšanas procesu un tā reālā izplatības līmeņa noskaidrošanai Latvijā komerciālo attiecību jomā.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process ir korporatīvās pārvaldības process, kad valdes darba rezultāti tiek vērtēti, izmantojot speciālās tehnikas un metodes. Minēto procesu īsteno kapitālsabiedrības valde (pašizvērtējums), padome, ja tāda ir izveidota, kapitālsabiedrības īpašnieki (akcionāri), trešās personas ar attiecīgu kompetenci.

Šīs anketas rezultāti tiks izmantoti promocijas darba sagatavošanai. Anketas aizpildīšana prasīs aptuveni 5 minūtes laika. Katrā apakšjautājumā var atzīmēt tikai 1 atbildi. Anketa ir anonīma. Jūsu individuāli sniegtā informācija tiks izmantota apkopotā veidā.

1. Cik bieži Jūs īstenojat valdes darba izvērtēšanas procedūras?

- Vispār neīstenoju
- Retāk kā vienu reizi gadā
- Pāris reizes gadā
- Aptuveni reizi ceturksnī
- Gandrīz vai katru mēnesi
- Gandrīz vai katru nedēļu
- Gandrīz vai katru dienu

2. Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis komerciālo attiecību jomā Latvijā?

- Valdes darbības izvērtējums minētajā jomā netiek izmantots
- Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir zema
- Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir vidēja
- Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir augsta
- Valdes darbības izvērtējuma izmantošana ir ļoti augsta

3. Vai, Jūsprāt, īstenojot valdes darba izvērtēšanas procesu komerciālo attiecību jomā, vienmēr ņem vērā korporatīvās pārvaldības pamatprincipus?

- Vienmēr ņem vērā
- Biežāk ņem vērā
- Ņem vērā aptuveni pusē gadījumos
- Biežāk neņem vērā
- Nekad neņem vērā

4. Vai, piedaloties valdes darba izvērtēšanas procesā, Jums ir bijis iesaists, ka procesa īstenošanu ir ietekmējusi viena no iesaistītajām pusēm (vai procesa īstenošana ir bijis objektīvs izvērtēšanas procesa laikā)?

- Nekad
- Ļoti reti
- Dažreiz
- Bieži
- Gandrīz vienmēr

5. **Vai valdes darba izvērtēšanas procesa īstenotāja rīcība, organizējot izvērtēšanas procesu, kādreiz vedināja Jūs uz domām, ka procesa īstenotājs mēģina ietekmēt izvērtēšanas procesa puses?**
 - Nekad
 - Ļoti reti
 - Dažreiz
 - Bieži
 - Gandrīz vienmēr
6. **Vai Jūs būtu gatavs veikt pārrunas ar kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) un padomi (ja tāda ir izveidota) ar mērķi mudināt tās uzsākt valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu savā kapitālsabiedrībā?**
 - Jā
 - Vairāk jā, nekā nē
 - Vairāk nē, nekā jā
 - Nē
7. **Ja valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm būtu piedāvātas kaut kādas priekšrocības ar mērķi pārliecināt tās piedalīties procesā, vai, Jūsuprāt, puses pieņemtu pozitīvu lēmumu par procesa izmantošanu?**
 - Nepieņemtu
 - Drīzāk nepieņemtu
 - Drīzāk pieņemtu
 - Pieņemtu
 - Vienmēr pieņemtu
8. **Vai spēkā esošais valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas juridiskais regulējums komerciālo attiecību jomā, Jūsuprāt, ļauj izvērtēšanas procesa pusēm efektīvi izmantot procesu?**
 - Jā
 - Vairāk jā, nekā nē
 - Vairāk nē, nekā jā
 - Nē
9. **Vai, Jūsuprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā tiek organizēta godīgi pret visām procesā iesaistītajām pusēm?**
 - Jā
 - Vairāk jā, nekā nē
 - Vairāk nē, nekā jā
 - Nē
10. **Vai, Jūsuprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz uzlabot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus?**
 - Jā
 - Vairāk jā, nekā nē
 - Vairāk nē, nekā jā
 - Nē
11. **Vai, Jūsuprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz iesaistītajām pusēm sasniegt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes darba rezultātiem?**
 - Jā
 - Vairāk jā, nekā nē

- Vairāk nē, nekā jā
- Nē

12. Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm ir nepieciešams uzlabot savas zināšanas izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā?

- Jā
- Vairāk jā, nekā nē
- Vairāk nē, nekā jā
- Nē

13. Cik daudz (procentuāli), Jūsaprāt, kapitālsabiedrībās Latvijā tiek izmantots valdes darba izvērtēšanas process?

- 0%-5%
- 5%-10%
- 10%-20%
- 20%-30%
- 30%-50%
- Vairāk par 50%
- Nevaru nosaukt

14. Ko Jūs ieteiktu valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanai komerciālo attiecību jomā?

Paldies par Jūsu atsaucību un anketas aizpildīšanai veltīto laiku!

Lūdzu aizpildiet anketas tehnisko informāciju, kas ir būtiska rezultātu apkopojumam:

Kāda ir Jūsu kopējā darba pieredze valdes locekļa amatā?

līdz 5 gadiem / 5-10 gadi / 10-15 gadi / 15-20 gadi / vairāk par 20 gadiem

Kur atrodas Jūsu pašreizējā darba vieta?

Rīgā / Kurzemē / Zemgalē / Vidzemē / Latgalē

Cik liels ir nodarbināto skaits Jūsu vadītajā kapitālsabiedrībā?

līdz 100 / 100-500 / 500-1000 / 1000-5000 / 5000-10000 / vairāk par 10000

Cik daudz valdes darba izvērtēšanas procesos Jūs piedalāties gada laikā?

līdz 10 / 10-20 / 20-30 / 30-40 / 40-50 / vairāk par 50

9.pielikums

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas rezultāti

1. Cik bieži Jūs īstenojat valdes darba izvērtēšanas procedūras?

- | | |
|-----------------------------|-------|
| • Vispār neizmantoju | 0,8% |
| • Retāk kā vienu reizi gadā | 3,4% |
| • Pāris reizes gadā | 19,4% |
| • Aptuveni reizi ceturksnī | 37,1% |
| • Gandrīz vai katru mēnesi | 20,2% |
| • Gandrīz vai katru nedēļu | 19,1% |
| • Gandrīz vai katru dienu | 0,0% |

2. **Kāds, pēc Jūsu domām, ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis komerciālo attiecību jomā Latvijā?**
- Valdes darba izvērtēšanas process minētajā jomā netiek izmantots 5,5%
 - Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir zema 32,6%
 - Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir vidēja 28,9%
 - Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir augsta 20,9%
 - Valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana ir ļoti augsta 12,1%
3. **Vai, Jūsaprāt, īstenojot valdes darba izvērtēšanas procesu komerciālo attiecību jomā, vienmēr ņem vērā korporatīvās pārvaldības pamatprincipus?**
- Vienmēr ņem vērā 25,3%
 - Biežāk ņem vērā 36,3%
 - Ņem vērā aptuveni pusē gadījumos 31,1%
 - Biežāk neņem vērā 4,8%
 - Nekad neņem vērā 2,5%
4. **Vai, piedaloties valdes darba izvērtēšanas procesā, Jums ir bijis iespaids, ka procesa īstenošana ir ietekmējusi vienu no iesaistītajām pusēm (vai procesa īstenošana ir bijis objektīvs izvērtēšanas procesa laikā)?**
- Nekad 9,9%
 - Ļoti reti 32,1%
 - Dažreiz 31,7%
 - Bieži 19,3%
 - Gandrīz vienmēr 7%
5. **Vai valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošana rīcība, organizējot izvērtēšanas procesu, kādreiz vedināja Jūs uz domām, ka procesa īstenošana mēģina ietekmēt izvērtēšanas procesa puses?**
- Nekad 55,4%
 - Ļoti reti 12,2%
 - Dažreiz 19%
 - Bieži 7,8%
 - Gandrīz vienmēr 5,6%
6. **Vai Jūs būtu gatavs veikt pārrunas ar kapitālsabiedrības īpašniekiem (akcionāriem) un padomi (ja tāda ir izveidota) ar mērķi mudināt tās uzsākt valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanu savā kapitālsabiedrībā?**
- Jā 27,8%
 - Vairāk jā, nekā nē 31,7%
 - Vairāk nē, nekā jā 23,4%
 - Nē 17,1%
7. **Ja valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm būtu piedāvātas kaut kādas priekšrocības ar mērķi pārliecināt tās piedalīties procesā, vai, Jūsaprāt, puses pieņemtu pozitīvu lēmumu par procesa izmantošanu?**
- Nepieņemtu 7,7%
 - Drīzāk nepieņemtu 26,8%
 - Drīzāk pieņemtu 39,1%
 - Pieņemtu 22,1%
 - Vienmēr pieņemtu 4,3%

- 8. Vai spēkā esošais valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas juridiskais regulējums komerciālo attiecību jomā, Jūsaprāt, ļauj izvērtēšanas procesa pusēm efektīvi izmantot procesu?**
- Jā 9,9%
 - Vairāk jā, nekā nē 27,7%
 - Vairāk nē, nekā jā 33,9%
 - Nē 28,5%
- 9. Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā tiek organizēta godīgi pret visām procesā iesaistītajām pusēm?**
- Jā 53,1%
 - Vairāk jā, nekā nē 37,9%
 - Vairāk nē, nekā jā 6,4%
 - Nē 2,6%
- 10. Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz uzlabot kapitālsabiedrības valdes darba rezultātus?**
- Jā 22,8%
 - Vairāk jā, nekā nē 39,5%
 - Vairāk nē, nekā jā 19,5%
 - Nē 18,2%
- 11. Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošana komerciālo attiecību jomā palīdz iesaistītajām pusēm sasniegt lielāku apmierinātības pakāpi ar valdes darba rezultātiem?**
- Jā 35,5%
 - Vairāk jā, nekā nē 38,2%
 - Vairāk nē, nekā jā 20,6%
 - Nē 5,7%
- 12. Vai, Jūsaprāt, valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistītajām pusēm ir nepieciešams uzlabot savas zināšanas izvērtēšanas procesa organizēšanas jomā?**
- Jā 33,2%
 - Vairāk jā, nekā nē 47,6%
 - Vairāk nē, nekā jā 14,4%
 - Nē 4,8%
- 13. Cik daudz (procentuāli), Jūsaprāt, kapitālsabiedrībās Latvijā tiek izmantots valdes darba izvērtēšanas process?**
- Nevarēja nosaukt skaitu 9,2%
 - 0%-5% diapazons 6,6%
 - 5%-10% diapazons 14,5%
 - 10%-20% diapazons 32,1%
 - 20%-30% diapazons 37,6%

Kapitālsabiedrību valdes locekļu priekšlikumi un ierosinājumi

1. Nav motivācijas veikt darbības pašizvērtējumu, jo likums to tieši neparedz.
2. Man liekas, ka galvenais iemesls ir kapitālsabiedrības īpašnieku (akcionāru) nepietiekama izpratne par valdes darbības izvērtēšanas procesu, pretējā gadījumā visās kapitālsabiedrībās būtu izmantots šāds process.
3. Vajag grozīt Komerclikumu, ieviešot iespēju obligāti izmantot regulāru valdes darbības izvērtēšanas procesu visās kapitālsabiedrībās.
4. Piedāvāju iestrādāt normatīvajos aktos valdes darbības izvērtēšanas procesa kritērijus un metodoloģiju, lai tā būtu vienota.
5. Valdes darbības izvērtējumu jau tā izmanto diezgan bieži, problēmas ir saistītas ar to, ka nav vienotas kārtības kā šo procesu īstenot. Vajag iestrādāt vienotu kārtību šim procesam.
6. Nepieciešams paplašināt kapitālsabiedrību skaitu, kurās būtu iespējams izmantot valdes darbības izvērtēšanas procedūras.
7. Domāju, ka atbilstošākais līdzeklis būtu sabiedrības informēšana par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesu, tā priekšrocībām.
8. Piedāvāju rīkot bezmaksas seminārus ieinteresētām personām, tādā veidā popularizējot šādu procesu. Semināros var arī apmācīt kā zinātniski pareizi organizēt valdes darbības izvērtēšanas procesu.
9. Manuprāt, jāveic izmaiņas normatīvajos aktos, kurās būtu noteikts pienākums izmantot valdes darbības izvērtēšanas procedūras, jāievieš bonusi tiem valdes locekļiem, kuri paši veica savas darbības pašizvērtējumu.
10. Jāgroza Komerclikumu, ieviešot valdes darbības izvērtējuma procesa juridisko regulējumu. Jāinformē uzņēmējus par šo procesu.
11. Nezinu. Domāju, ka likumā viss ir paredzēts, bet vienkārši netiek ievērots.
12. Vajag strādāt ar valdes locekļiem, izskaidrojot viņiem izvērtēšanas procesa galvenās iezīmes. Domāju, ka vajag arī izstrādāt vienotu kārtību procesa organizēšanai.
13. Es piedāvāju kapitālsabiedrību iekšējos normatīvajos aktos iestrādāt pienākumu obligāti rīkot valdes darbības izvērtējuma procesu. Var arī noteikt kā šo procesu īstenot un procesa metodoloģiju.
14. Vajag pārņemt ārzemju pieredzi valdes darbības izvērtēšanas procesa rīkošanai un organizēšanai.