

DAUGAVPILS UNIVERSITĀTE

Nikolajs Jefimovs

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

Promocijas darba

Kopsavilkums

Zinātniskā doktora grāda, zinātnes doktora (Ph.D.)
Ekonomikā un uzņēmējdarbībā iegūšanai
(Uzņēmējdarbības vadības apakšnozarē)

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

Saturs

1.	Kapitālsabiedrības valdes jēdziena nozīme un tā vēsturiskā attīstība	10
1.1.	Kapitālsabiedrības valdes jēdziens un būtība.....	10
1.2.	Kapitālsabiedrības valdes jēdziena ģenēze un attīstība.....	15
2.	Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas pamatnosacījumi komerciālo attiecību jomā	19
2.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba organizācijas mehānismi un to regulējums.....	19
2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa tipoloģizācija un kapitālsabiedrības valdes klasifikācija komerciālo attiecību organizācijas jomā	22
2.2.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa tipoloģizācija.....	22
2.2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā.....	24
2.3.	Komerčiālo attiecību elementu identifikācija, kas dod pamatu kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanai.....	26
3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas institucionālās sistēmas zinātniski – teorētiskā analīze Latvijā	27
3.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba īpatnības komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijas tiesībās.....	27
3.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas principi, metodes un paņēmieni komerciālo attiecību organizācijas jomā.....	32
3.2.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas paņēmieni un metožu klasifikācija	32
3.2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas principi	34
3.2.3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas modeļi	35
3.3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas subjekti komerciālo attiecību organizācijas jomā Latvijā	36
4.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas izmantošanas līmenis komerciālo attiecību organizācijas jomā.....	39
4.1.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas līmenis un tās piemērošanas metodika komerciālo attiecību organizācijas jomā	39
4.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas analīze komerciālo attiecību organizācijas jomā mūsdienās	39
4.2.1.	Kapitālsabiedrību reģistrācijas statistikas analīze	39

4.2.2.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas starptautisko indikatoru analīze	40
4.2.3.	Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas sistēmas funkcionēšanas analīze ekspertu, Latvijas Republikas iedzīvotāju un kapitālsabiedrības valdes locekļu skatījumā	42
	Nobeigums	63

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 pielietojanas zinātniskajos pētījumos un tā definēšanas daudzveidības dēļ. Tradicionāli kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas aizsākumi tiek saistīti ar ekonomikas un uzņēmējdarbības vadības klasiku 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 empīrisko 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).

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 Britānijas 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)	Kernermana koledžas vārdnīca (Kernerman Webster's College Dictionary)
1) garš, plāns, plakans koka vai citu materiālu gabals, kas tiek izmantots grīdas uzstādīšanai vai citiem celtniecības mērķiem	1) maza biezuma un garuma zāģmateriālu 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
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	kompānijas akcionāru vadībā un uzraudzībā

1.1.tabula (turpinājums)

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		
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	3) persona vai personu grupa, kas ir tiesīga organizēt un vadīt kapitālsabiedrību	
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 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.

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 izsmeļošs. 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.

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.

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”.

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 Latvijas 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>
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>

1.2.tabula (turpinājums)

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. Dzimtībušanas 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>
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 komerčiālo 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>

1.2.tabula (turpinājums)

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 privātpašuma 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>
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>

1.2.tabula (turpinājums)

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>
Ietekme, kuru vēsturiskie laika posmi atstāja uz kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu	<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 nodefinēšana, 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.

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.

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.

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.

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 pilsonē D. Danosa, tiesas veiktais kapitālsabiedrības valdes sociālo garantiju izvērtējums attiecas uz pārējo Eiropas Savienības valstu tiesību sistēmām.

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.

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.

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.

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.

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.

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

- skaidrojošā izvērtēšana un,
- atlīdzināšanas izvērtēšana.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas tipoloģizācija saskaņā ar kapitālsabiedrības valdes mērķi:

- apspriešanas izvērtēšana;
- konsultējošā izvērtēšana;
- pašizvērtēšana.

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 otrais 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.

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.

Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas obligātais subjekts komerciālo attiecību organizācijas jomā. Izvērtēšanas obligātais subjekts tas ir subjekts, bez kura daļības 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.

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.

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 ārpusē. 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.

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

Pirms runāt par kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu komerčiālo attiecību organizācijas jomā, būtu nepieciešams izanalizēt komerčiālo attiecību elementus, kuru esamība ļauj izmantot kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu, un izprast šo elementu rašanās loģiku. Jāatzīmē, ka kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanu komerčiālo 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.

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

Ņemot vērā promocijas darbā apskatīto autoru secinājumus, var izvirzīt pieņēmumu, ka 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, kā arī valdes darba rezultātu apkopojums. Autora ieskatā par vēl vienu komerčiālo 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.

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.

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.

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 (ceturkšņa 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 ieguldītajiem 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.

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.

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).

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 tiesās 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.

Kapitālsabiedrību veidi, kurās veic valdes darba izvērtējumu. Autors piedāvā apzīmēt pirmo kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas gadījumu par imperatīvu valdes darba izvērtējumu, savukārt otro – par dispozītvu 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.

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

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

3.2.1. Kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas paņēmieni un metožu klasifikācija

Valdes darbības izvērtēšanas metožu pamatā komerciālo attiecību jomā ir valdes darbības izvērtēšanas principi. Metode šajā gadījumā norāda uz paņēmieni vispārīgo izpausmi, 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 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 iestāšanos;

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.

Autors identificē arī citas pieejas kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metožu un paņēmieni 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 (Homburg, Bui, 2013);

2) Kvalitātes kontrole – paredz tādu paņēmieni 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 paņēmieni 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 procedūrām;

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 paņēmieni 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 paņēmieni 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.

Autors piedāvā tipoloģizēt kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesa metodes un paņēmienus komerciālo attiecību jomā pēc metožu un paņēmieni 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 paņēmieni 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 palāvības 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.

Aplūkotie vispārējie kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšanas procesa principi, kas ir tiešā vai netiešā 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).

Kapitālsabiedrības valdes darbības izvērtēšana balstās uz vērtību izvēli, kapitālsabiedrības politiskās orientācijas noteikšanu, kapitālsabiedrības interešu savienošanu ar sadarbības partneru interesēm, kapitālsabiedrības iekšējās kultūras sakārtošanu ar darba ņēmēju un sabiedrības vērtībām (Minichilli, Gabrielsson, 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.

3.2.tabula (turpinājums)

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 Latvijas Republikā nosaka Komerclikums. Publiskās personas kapitālsabiedrības un publiski privātās kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas procesā iesaistīto subjektu loku Latvijas Republikā 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”.

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.

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).

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).

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.

Ministru kabinets. Ministru kabinets ir Latvijas valsts valdība jeb valsts augstākā izpildvara. Ministru kabinetam ir padotas 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 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.

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.

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.

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.

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).

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.

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.

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.

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 grāmatu, 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.

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.

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.

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. 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 viedokļi. Visi eksperti atzina, ka valdes darba izvērtēšanas procesa piemērošana komerciālo attiecību jomā ir plaša.

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)	Pašvaldības iestādes darbinieks (A)	Pašvaldības 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
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.

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)
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.

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.

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.

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
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:

4.12.tabula

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 vairākiem 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] 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, Jūsaprāt, 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] Respondentu sniegto atbilžu kopsavilkums, iedalot respondentus pēc vecuma, ir iekļauts 4.14.tabulā.

4.14.tabula

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

4.14.tabula (turpinājums)

	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 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] 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

4.15.tabula (turpinājums)

	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
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] 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
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

4.16.tabula (turpinājums)

Respondentu, kas uz jautājumu „Vai Jums ir saprotams, kas ir kapitālsabiedrības valdes darba izvērtēšanas process?” atbildēja „Jā”, iedalījums pēc izglītības	Augstākā	81
	Vidēja	15
	Pamata	3,8
	Nav izglītības	0,2
	Kopā	100

Avots: autora veidota tabula, 2022.

[5] 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
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] 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
	Cits	0,9
	Kopā	100
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

4.18.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 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
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] 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

4.19.tabula (turpinājums)

	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
	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
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
	Speciālisti	25,3
	Kalpotāji (zemākā līmeņa ierēdņi, atbalsta personāls)	10,9
	Strādnieki	4
	Zemnieki	3,7
	Pašnodarbinātas personas	0,9
	Kopā	100

4.19.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 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
	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] 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
	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

4.20.tabula (turpinājums)

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
	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

4.20.tabula (turpinājums)

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
	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.

4.21.tabula

Kapitālsabiedrību valdes locekļu anketēšanas tehniskā dokumentācija

Mērķa grupa	Kapitālsabiedrību valdes locekļi
Plānotās izlases apjoms	50 respondenti

4.21.tabula (turpinājums)

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.

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
	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
	Nekad	55,4
Vai valdes darba izvērtēšanas procesa īstenošana rīcība, organizējot izvērtēšanas procesu, kādreiz vedināja Jūs uz domām, ka procesa īstenošana mēģina ietekmēt izvērtēšanas procesa pusi?	Ļoti reti	12,2
	Dažreiz	19
	Bieži	7,8
	Gandrīz vienmēr	5,6
	Nekad	55,4
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
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

4.22.tabula (turpinājums)

	Vienmēr pieņemtu	4,3
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
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
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
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
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
Cik daudz (procentuāli), Jūsaprāt, kapitālsabiedrībās Latvijā tiek izmantots valdes darba izvērtēšanas process?	0%-5%	6,6
	5%-10%	14,5
	10%-20%	32,1
	20%-30%	37,6
	30%-50%	-
	Vairāk par 50%	-
Ko Jūs ieteiktu valdes darba izvērtēšanas procesa izmantošanas veicināšanai komerciālo attiecību jomā?	Nevaru nosaukt	9,2
	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.

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.