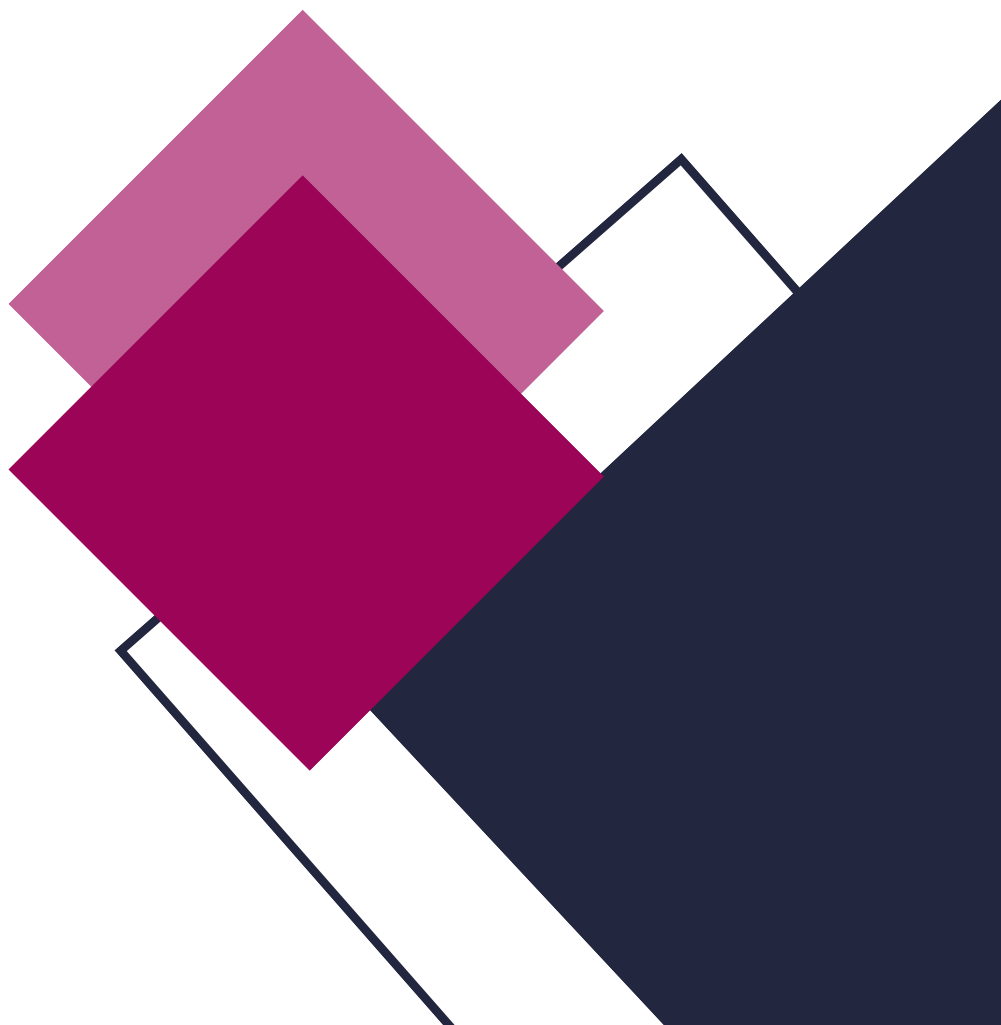


ZIŅOJUMS PAR KŌRPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KONSULTATĪVĀS PADOMES DARBU 2021.GADĀ



Cienījamās dāmas un godātie kungi!

2018. gadā kopā sanāca domubiedru grupa, kura nolēma, ka Latvijā ir vajadzīgs jauns un moderns Korporatīvās pārvaldības kodekss, jo iepriekšējais bija novecojis.

Mūsu entuziasms un motivācija izstrādāt šo Kodeksu sakņojas dziļā pārliecībā, ka Latvijā, ja vēlamies būt moderna Eiropas valsts, laba pārvaldība ir tikpat akūta nepieciešamība kā svaigs gaiss un tīrs ūdens.

Mūsu iecere, uzsākot darbu pie Kodeksa, bija veicināt izpratni par to, ka labas korporatīvās pārvaldības ieviešana uzņēmumā palielina uzņēmuma vērtību. Tā palielina uzņēmumu spēju eksportēt, sekmē inovāciju attīstību, palīdz piesaistīt un noturēt augsti kvalificētu darbaspēku, un dažādo finansējuma piesaistes iespējas, tādā veidā kļūstot konkurētspējīgiem gan Latvijā un Baltijā, gan starptautiski. Laba pārvaldība palielina uzņēmumu spēju pelnīt, kas savukārt nozīmē lielākus nodokļu ieņēmumus valsts budžetā. Vienlīdz svarīgi tas ir arī ikvienam Latvijas iedzīvotājam, jo no valsts budžeta lieluma ir atkarīgs, cik kvalitatīva ir veselības aprūpe, cik labu izglītību iegūst mūsu bērni, cik liels finansējums pieejams kultūrai, un arī tas, pa kādas kvalitātes ceļiem mēs pārvietojamies, un neapšaubāmi tam ir ietekme arī uz ikviena Latvijas iedzīvotāja pensijas lielumu un labklājību visas dzīves garumā.

No labas pārvaldības principu ieviešanas ieguvēji ir gan uzņēmēji, gan visa Latvijas sabiedrība.

To, ka laba pārvaldība ir ļoti svarīga ne tikai Kodeksa izstrādātāju uzskatā, bet arī plašākas Latvijas uzņēmēju un sabiedrības daļas ieskatā, apliecina lielā interese par Kodeksu, un tas, ka uzņēmumiem ir ļoti daudz ierosinājumu un notiek aktīvas diskusijas par Kodeksa principiem un to piemērošanu.

Par to mēs, Kodeksa veidotāji, esam ļoti gandarīti. Mūsu iecere, veidojot Kodeksu, bija, lai Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodekss ir dzīvs dokuments.

2021. gadā Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome uzsāka publisku diskusiju ciklu par dažādiem korporatīvās pārvaldības aspektiem, ko apskatām šajā ziņojumā. Savukārt, 2022. gadā plānojam diskutēt par to, kā nostiprināt uzņēmumu padomju neatkarīgo statusu un izpratni par padomju atbildību uzņēmumu nākotnes stratēģiju izstrādē, atspoguļojot to arī Komerclikumā; par sadarbību starp akcionāriem, padomi un valdi, īpaši - valsts kā akcionāra lomu šajā sadarbībā, koncerna vai uzņēmumu grupas pārvaldības izaicinājumiem un Latvijas kapitāla tirgus attīstību. Jo caur biržu un kapitāla tirgu kapitālisms kļūst pieejams katram Latvijas iedzīvotājam, sniedzot iespēju uzkrāt un tiešā veidā investēt gan savus uzkrājumus, gan pensiju fondu līdzekļus ne tikai ārvalstu uzņēmumos un ekonomikās, bet arī Latvijas uzņēmumos un Latvijas ekonomikā.

Laba pārvaldība veicina gan uzņēmēju, gan sabiedrības labklājību. Tā palielina iedzīvotāju uzticību valstij un stiprina piederības sajūtu. Laba pārvaldība ir svarīga valsts starptautiskajai reputācijai un tēlam, un ir biznesa attīstībai labvēlīgas vides pamats. Paldies visiem par plašu un aktīvu iesaistīšanos un sadarbību! Es aicinu Jūs visus arī turpmāk aktīvi iesaistīties Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes diskusijās, un, protams, piemērot savā ikdienas darbā Kodeksā iekļautos principus.

**Daiga Auziņa–Melalksne,
Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes vadītāja**

SATURS

4
KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS
KONSULTATĪVĀ PADOME

5
KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

6
KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS DISKUSIJU CIKLS

14
LATVIJAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS BALVA 2021

17
NORMATĪVO AKTU IZMAIŅAS

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KONSULTATĪVĀ PADOME

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome Tieslietu ministrijas paspārnē darbojas no 2018. gada, bet 2020. gada decembrī ar tieslietu ministra rīkojumu oficiāli nostiprināts tās statuss. Padome izveidota ar mērķi izstrādāt un, ja nepieciešams, aktualizēt labas korporatīvas pārvaldības ieteikumus kapitālsabiedrībām Latvijā (Korporatīvās pārvaldības kodekss), skaidrot labas korporatīvās pārvaldības nozīmīgumu un veicināt labas korporatīvās pārvaldības izpratni un piemērošanu, kā arī sniegt ieteikumus par nepieciešamajiem normatīvo aktu grozījumiem korporatīvās pārvaldības jomā. Padome apvieno privātā un publiskā sektora ekspertus korporatīvas pārvaldības jomā.

| | |
|-------------------------------|---|
| Daiga Auziņa-Melalksne | Padomes vadītāja: akciju sabiedrības "Nasdaq Riga" valdes priekšsēdētāja |
| Baiba Lielkalne | Padomes vadītājas vietnieki: Tieslietu ministrijas Civiltiesību departamenta Komerctiesību nodaļas vadītāja; |
| Ģirts Rūda | Finanšu un kapitāla tirgus komisijas padomes loceklis |
| Jūlija Bistrova | Padomes locekļi: akciju sabiedrības "Alphinox Quality" valdes priekšsēdētāja; Rīgas Tehniskās universitātes asociētā profesore; |
| Liene Dubava | akciju sabiedrības "Nasdaq Riga" valdes locekle; |
| Zane Eglīte-Fogele | zvērīnāta advokāte, zvērīnātu advokātu biroja "Walless" partnere; |
| Gatis Flinters | zvērīnāts advokāts, zvērīnātu advokātu biroja "Cobalt" partneris; |
| Andris Grafs | Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta viceprezidents, vadītājs Latvijā; |
| Maija Orbidāne | Ilgtermiņa pakalpojumu vadītāja, PricewaterhouseCoopers Latvijā |
| Baiba Strupiša | sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Baibas Strupišas juridiskais birojs" vadītāja; |
| Māris Vainovskis | zvērīnāts advokāts, zvērīnātu advokātu biroja "Eversheds Sutherland Bitāns" vecākais partneris. |

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome 2020. gada decembrī noslēdza darbu pie Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksa izstrādes. Kodekss sastāv no 17 principiem, kuri veicina uzņēmuma ilgtermiņa vērtības pieaugumu, tā efektīvu pārvaldību un darbības caurskatāmību. Šie principi ir sagrupēti 10 sadaļās un aptver gan konceptuālus uzņēmuma pārvaldības jautājumus, kā, piemēram, uzņēmuma stratēģiju, iekšējo kultūru un ētiku, gan niansētākus jautājumus par padomes ievēlēšanu un sastāvu.

Korporatīvās pārvaldības kodeksā ietvertie principi apkopo labāko starptautisko praksi uzņēmumu pārvaldībā un var tikt piemēroti jebkuram uzņēmumam, kurš vēlas uzlabot darbības efektivitāti un panākt ilgtermiņa vērtības pieaugumu. Īpaši būtiski ir nodrošināt, lai Kodeksā ietvertos principus ievēro sabiedriskas nozīmes struktūras (finanšu institūcijas, uzņēmumi, kuru vērtspapīri ir kotēti biržā), publisku personu kapitālsabiedrības un atvasinātu publisku personu kapitālsabiedrības, kā arī citi uzņēmumi ar plašu akcionāru sastāvu vai sistēmisku ietekmi Latvijas ekonomikā.



KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Labas korporatīvās pārvaldības
ieteikumi uzņēmumiem Latvijā



Kodekss ir piemērojams atbilstoši “ievēro vai paskaidro” principam. Šis princips paredz uzņēmuma pienākumu ņemt vērā visus Kodeksā ietvertos principus un sniegt informāciju par to ievērošanu vai arī atbilstoši paskaidrot atkāpšanos no kāda principa piemērošanas. Tātad uzņēmums uzskatāms par tādu, kas atbilst Kodeksā noteiktajām prasībām pat tajos gadījumos, kad tas neievēro atsevišķus principus, ar noteikumu, ka atkāpšanās no noteikta principa ievērošanas ir atbilstoši paziņota un izskaidrota.

Kodekss ir izstrādāts, ņemot vērā Latvijas Republikas normatīvajos aktos uzņēmumiem izvirzītās prasības, kā arī Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) ieteikumus uzņēmumu korporatīvajai pārvaldībai. Kodeksa noteikumi balstīti labākajā starptautiskajā praksē uzņēmumu pārvaldībā. Kodeksā noteiktie principi ir paredzēti normatīvajos aktos noteiktās kārtības papildināšanai, sniedzot stabilas, bet elastīgas norādes uzņēmumam piemērotākās korporatīvās pārvaldības modeļa izstrādē. Ievērojot, ka korporatīvā pārvaldība ir pastāvīgs process, kura laikā tiek novērtēti esošie sasniegumi un veicināta turpmākā labās prakses ievērošana uzņēmumā, Kodekss tiks attiecīgi periodiski pārskatīts un papildināts.

Kodekss pieejams [Tieslietu ministrijas mājaslapā](#).

Jautājumi saistībā ar Kodeksa piemērošanu var tikt adresēti Korporatīvās pārvaldības konsultatīvajai padomei: korporativaparvaldiba@tm.gov.lv

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS DISKUSIJU CIKLS

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome kopā ar sadarbības partneriem 2021. gadā organizēja diskusiju ciklu labākai korporatīvajai pārvaldībai. Tā ietvaros notika 6 diskusijas, kā arī forums ar Latvijas Korporatīvas pārvaldības balvas 2021 pasniegšanas ceremoniju Rīgas pilī. Korporatīvās pārvaldības kodeksa popularizēšanai ir izveidots informatīvs video “Labas korporatīvās pārvaldības ieteikumi uzņēmumiem Latvijā”.

Diskusiju cikla ietvaros notikušas šādas diskusijas:

1. “Investora tiesības: iekopts dārzs vai mežonīgi džungļi?” (16.04.2021)
2. “Uzņēmuma padome – attīstības virzītājs vai formalitāte?” (14.05.2021)
3. “ESG – modes lieta vai nepieciešamība?” (11.06.2021)
4. Forums “Laba pārvaldība – ceļš uz sabiedrības labklājību un Latvijas ekonomikas konkurētspēju” un Latvijas Korporatīvās pārvaldības balvas 2021 pasniegšana (10.09.2021)
5. “Kad ar algu vairs nepietiek” (04.10.2021)
6. “Riski – iespēja vai šķērslis uzņēmuma attīstībai?” (12.11.2021)
7. “Kā būt atklātam un palikt spēlēt?” (03.12.2021)

Sešās cikla diskusijās un forumā (ar uzrunām, prezentācijām vai dalību panelīdiskusijās) kopskaitā piedalījās **87** uzņēmēji, augstākā līmeņa vadītāji un eksperti, tostarp **35** sievietes. Diskusijās pārstāvēti vairāk nekā **60** uzņēmumi augstākās vadības līmenī. Eksperti un uzņēmēji dalījās ar saviem viedokļiem un pieredzes stāstiem, kā arī publicēja savus viedokļus Latvijas medijos (delfi.lv, ir.lv, db.lv).

Kopskaitā sešām cikla diskusijām un forumam dažādās platformās tiešsaistē bija teju **8000** skatījumu.

Vairāk informācijas par diskusiju ciklu, kā arī video ieraksti ir pieejami [Tieslietu ministrijas](#) un [Finanšu un kapitāla tirgus komisijas mājaslapās](#), [Nasdaqbaltic.com](#), kā arī [Nasdaq Riga Facebook lapā](#).

“INVESTORU TIESĪBAS: IEKOPTS DĀRZS VAI MEŽONĪGIE DŽUNGLI?”

Diskusiju cikls aizsākās ar diskusiju par investoru tiesībām un to aizsardzības līdzekļiem. Diskusijā tiek aplūkota gan attālināto akcionāru sapulču organizēšanas prakse, gan investoru strīdu risināšanas mehānismi.

Diskusijas gaitā secināts, ka attālinātās akcionāru sanāksmes nav krīzes risinājums, un tās tiks izmantotas arī turpmāk. Šāda veida akcionāru sapulces veicina kvalitatīvu diskusiju starp akcionāriem un sabiedrības vadību, kas noris vēl pirms sapulces. Akcionāra balsojums pirms akcionāru sapulces neliedz akcionāram piedalīties sapulcē un paust tajā savu viedokli. Ja attālinātā sapulce tiek ierakstīta, tad strīdus gadījumā ieraksts var kalpot kā pierādījums, kā arī sniegt papildus iespējas uzrauga un tiesībaizsardzības institūciju darbā.

“Pagājušā gada nogalē apstiprinātais Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodekss ir kā labas uzvedības rokasgrāmata ikvienam uzņēmējam, kas vēlas savā ikdienas dzīvē ieviest godīgas, atbildīgas un caurspīdīgas pārvaldības principus. Kodeksam jāklūst par stūrakmeni, kas ne tikai palīdzēs uzņēmējiem to ikdienas izaicinājumos, bet arī ļaus mums kopīgiem spēkiem pilnveidot Latvijas investīciju vidi un vairost tās pievilcīgumu mūsu pašu un mūsu sadarbības partneru acīs.”

Tieslietu ministrs Jānis Bordāns

Diskusijas dalībnieki norādīja, ka investoru tiesību aizsardzības instrumenti ir pietiekami, taču ne visi no tiem tiek pilnvērtīgi izmantoti, kā arī nepieciešams mainīt strīdu risināšanas pieeju, jo bez tiesas ir citi efektīvi veidi strīdu risināšanai (piemēram, mediācija) un tiesā būtu jānonāk pavisam nelielai daļai no visiem strīdiem. Diskusijā tika uzsvērts, ka nepieciešams veicināt dažādu iespēju, tajā skaitā mediācijas, izmantošanu strīdu risināšanā pirmstiesas procesā, novēršot tālāku strīda eskalāciju un tā risināšanu tiesā.

Šajā investoriem veltītajā diskusijā tika uzsvērtā neatkarīgas padomes loma – svarīgi būtu izvērtēt iespēju uzņēmumu padomē iekļaut neatkarīgu padomes locekli, kuru izvirza mazākuma akcionāri un kurš pilnvērtīgi nodrošina visu akcionāru interešu pārstāvību. Tas veicinātu godīgu un taisnīgu pārvaldību.

Diskusijā izskanēja, ka saistīto pušu darījumi ir liela problēma – pat, ja formāli darījums ir atbilstošs normatīviem aktiem, tas ļoti reti atbilst mazākuma akcionāru interesēm.

“UZŅĒMUMA PADOME - ATTĪSTĪBAS VIRZĪTĀJS VAI FORMALITĀTE?”

Diskusija veltīta dažādiem ar padomi saistītiem jautājumiem: padomes stratēģiskā loma, padomes sastāva daudzveidība, profesionālu padomes locekļu izvirzīšana un ievēlēšana.

Diskusijas dalībnieki bija vienprātis, ka uzņēmuma padomes stratēģiskā loma turpina augt, un šīs lomas īstenošanai praksē akcionāriem jāievēlē tāda padome, kas spētu pilnvērtīgi pildīt savus pienākumus gan objektīvā valdes darba pārraudzībā, gan stratēģiskās attīstības noteikšanā ar mērķi uzlabot darbības efektivitāti un panākt ilgtermiņa vērtības pieaugumu.

Padome ir daļa no uzņēmuma kultūras, kuru veido konkrēti cilvēki ar kopējām vērtībām. Savukārt, padomes darba veiksmes atslēga ir dažādība – gan vecumu un dzimumu ziņā, gan pieredzes ziņā. Vislielāko pienesumu uzņēmumam dod padome, kuras patiesais uzdevums ir stratēģiskā vadība, nevis iesaistīšanās ikdienas operacionālajās aktivitātēs. Padomes pienesums var izpausties kā atbalsts valdei koučinga un mentoringa formā, kā arī kā valdes ideju testēšanas vieta – drošā, konfidenciālā un profesionālā vidē.

Neskatoties uz to, ka Komerclikumā šobrīd nav noteikti padomes uzdevumi stratēģiskajā vadībā, piemēram, pienākums apstiprināt uzņēmuma stratēģiju, daudzas padomes jau šobrīd šos uzdevumus īsteno, arī valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībās. Padomes stratēģiskos uzdevumus parasti nosaka uzņēmuma statūtos, padomes nolikumā, kā arī korporatīvās pārvaldības politikā. Savukārt, pilnvarojuma līgumā ar padomes locekli nosaka gan padomes locekļa tiesības un pienākumus, gan akcionāru sapulces noteikto atlīdzību.

Padome savu lomu īsteno, pirmkārt, uzņēmuma interesēs, neskatoties uz to, ka padome pārstāv visu akcionāru intereses. Tieši akcionāri nosaka, cik padomes locekļi ir nepieciešami, lai konkrētajā uzņēmumā atbilstoši uzņēmuma lielumam, attīstības fāzei un izaugsmes ambīcijām padome dotu vislielāko iespējamo ieguldījumu uzņēmuma ilgtspējīgā izaugsmē.

Akcionāri arī nosaka to, kurš izvērtēs potenciālos padomes locekļu kandidātus – mēģinot to darīt pašiem vai izveidojot profesionālu nominācijas komisiju.

Akcionāru izpratnei par padomes lomu, kā arī izteiktai motivācijai ir izšķiroša loma, lai ievēlētu profesionālu padomi ar neatkarīgiem padomes locekļiem. Diskusijas gaitā eksperti arī uzsvēra, ka lielākos uzņēmumos 3 padomes locekļi ir nepietiekams skaits, jo pastāv liels risks, ka visas nepieciešamās kompetences, tajā skaitā pieredze stratēģiju veidošanā, finansēs, risku pārvaldībā, kā arī izpratne par nozari, kurā uzņēmums strādā, var nebūt pārstāvētas padomes darbā. Tā kā uzņēmuma padome nav diskusiju klubs, bet komanda, kura pieņem stratēģiskus lēmumus, jebkura uzņēmuma akcionāriem jāievēlē tāda padome, kas ir uzņēmuma attīstības virzītājs.

Diskusijas dalībnieki uzsvēra, ka, kā to ar konkrētiem piemēriem ir pierādījusi jau virkne profesionālu investoru, veiksmīga korporatīvās pārvaldības ieviešana palielina uzņēmuma vērtību, pat vairākkārt.

“Ar ko sākas peļņa akcionāra maciņā? O, jā, katram būtu sava atbilde uz šo jautājumu. Uzklusot dažādus pieredzes stāstus, eksperti ir nonākuši pie atziņas, ka mūsdienās ilgtspējīga pelnīšana ir tieši atkarīga no labas korporatīvās pārvaldības, kur atslēgas loma ir padomei.”

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās
padomes locekle
Baiba Strupīša**

“ESG – MODES LIETA VAI NEPIECIEŠAMĪBA?”

Uzņēmumu ilgtspējai veltītajā diskusijā tika runāts par vides, sociālo un pārvaldības (ESG) jautājumu nozīmi uzņēmumu izaugsmē, izaicinājumiem, ar kuriem uzņēmumi saskaras, ieviešot ilgtspējas principus, kā arī korporatīvās pārvaldības lomu ESG mērķu sasniegšanā un nostiprināšanā.

Eiropas Savienības stratēģiskie mērķi transformācijā uz videi draudzīgāku un ilgtspējīgāku ekonomiku, kā arī aktuālās biznesa vides prasības pasaulē ļoti skaidri demonstrē, ka ilgtspējīga pieeja vides, sociālajiem un pārvaldības jautājumiem vairs nav tikai uzņēmumu iekšējo vērtību vai labās gribas demonstrēšana. Šie principi neizbēgami kļūst par būtisku sastāvdaļu ikviena biznesa konkurētspējas un attīstības nodrošināšanā.

Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodekss var palīdzēt sasniegt ESG mērķus, un sakārtota korporatīvā pārvaldība rada dubultu ieguvumu. Vispirms, laba korporatīvā pārvaldība pati par sevi ir viens no uzņēmuma ilgtspējas kritērijiem. Turklāt uzņēmumiem ar sakārtotu pārvaldības struktūru ir vieglāk definēt un sasniegt vides un sociālos mērķus.

Ilgtspēja jau šobrīd ir veiksmīgu uzņēmumu būtiska darbības komponente un pagaidām arī to stratēģiskā priekšrocība. Tas ir mudinājums arī citiem uzņēmumiem pievērsties vides aizsardzības, sociālās atbildības un labas pārvaldības jautājumiem, lai uzņēmumu izaugsmes virzītājspēks būtu fokusēts virzienā, kas nākotnē kļūs par pašsaprotamu uzņēmējdarbības un konkurētspējas aspektu.

Darbības lauks ilgtspējas jomā ir plašs,

un tajā var daudz paveikt kā mazi, tā lieli uzņēmumi, tomēr viss sākas ar izpratni un gribu.

“Ilgtspēja ir un turpinās būt tuvākās desmitgades galvenais izaicinājums, kas skars visas uzņēmējdarbības jomas. Konkurence tikai ar cenu nav ilgtspējīga stratēģija mūsdienu izpratnē, jo patērētāju vērtību skala piedzīvo nozīmīgas pārmaiņas.”

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās
padomes vadītāja
Daiga Auziņa-Melalksne**

Ilgtspējas mērķu ievērošana ir nevis modes lieta, bet izdzīvošanas jautājums. Šo procesu virza galvenokārt patērētāji un klienti, nevis normatīvo aktu prasības.

Meklējot atbildes uz jautājumu, kam ir jāuzņemas atbildība par ESG procesu, diskusijā tika secināts, ka ilgtspēja ir tik nozīmīgs jautājums, ka tajā ir nepieciešams iesaistīties visiem pārvaldības līmeņiem. Padomei un valdei ir jādefinē šodienas un nākotnes izaicinājumi. Savukārt, tālredzīgam akcionāram ir jāatbalsta šie procesi un jāredz, kā tie uzlabo ieguldījumu vērtību.

Diskusijā izskanēja atziņa, ka ikviens uzņēmums, pat visilgtspējīgākais, atstāj savu nospiedumu. Ir svarīgi skatīties plašāk un apzināties visas savas ietekmes. Bankai nepietiek skatīties tikai uz savu ka organizācijas nospiedumu, bet ir jāskatās arī uz nospiedumu, ko veido projekti, ko banka finansē.

Pirmie soļi ceļā uz ilgtspējīgu biznesu ir apzināties savu vietu un ietekmi uz vides un sociālajiem procesiem. Nākamais solis būtu iesaistīt darbiniekus, kuri īsteno uzstādītos mērķus. Turklāt svarīgi ir dokumentēt gan mērķus, gan pasākumus un spēt atskaitīties pašiem sev un citiem par šo mērķu sasniegšanu.

“KAD AR ALGU VAIRS NEPIETIEK?”

Diskusija tika veltīta tādām tēmām kā aktuālākās tendences atalgojuma noteikšanā un darbinieku motivēšanā, kā arī pamatkapitāla daļu opciju un akciju opciju piešķiršana darbiniekiem gan lielos uzņēmumos, gan jaunuzņēmumos.

Diskusijas dalībnieki bija vienprātis, ka atalgojuma politika, kurā definēti dažādi motivācijas mehānismi un ietverti skaidri un saprotami novērtējuma kritēriji, ir efektīvs rīks, lai piesaistītu kvalificētus speciālistus, kā arī sasniegtu stratēģiskos mērķus.

Diskusijā tika runāts arī par atalgojumu jauniešiem. Jaunieši darba samaksu uzskata par pašsaprotamu lietu, un priekšplānā izvirza emocionālo labklājību: darbs sagādā prieku, darbā pastāv izaugsmes iespējas, ir nodrošināts līdzsvars starp darbu un privāto dzīvi, var iegūt papildus izglītību vai glābt pasauli (piemēram, mazinot klimata pārmaiņas). Tas nozīmē, ka darba devējiem, kuri vēlas uzrunāt jauniešus, ir jādomā par pavisam citiem motivācijas rīkiem.

“Lai stimulētu uzņēmuma veiksmīgu darbību, gan padomes un valdes locekļu, gan citu darbinieku veikums ir atbilstoši jāatlīdzina. Motivējošas, taisnīgas, konkurētspējīgas un pārredzamas atalgojuma struktūras ieviešana ir efektīvs līdzeklis ceļā uz stratēģisko mērķu sasniegšanu.”

**Korporatīvās pārvaldības
konsultatīvās padomes locekle
Zane Eglīte-Fogele**

Diskusijas dalībnieki nonāca pie kopēja secinājuma, ka katram darbinieku segmentam ir atšķirīgi algas mainīgās daļas piešķiršanas nosacījumi, un jo lielāka ir darbinieka ietekme uz uzņēmuma ilgtermiņa vērtību, jo ilgāks ir mainīgās algas daļas piešķiršanas periods.

Diskusijā tika uzsvērts, ka vadības atalgojuma mainīgajai daļai ir jābūt vērsta uz ilgtermiņa mērķu sasniegšanu, un tā ļauj saskaņot vadības un

uzņēmuma intereses. Vadības atalgojuma mainīgā daļa ir instruments, kas ļauj gan motivēt, gan sodīt vadības komandu.

Diskutējot par pamatkapitāla daļu opciju un akciju opciju piešķiršanu, eksperti secināja, ka ir vērojamas atšķirības lielo, biržā kotēto uzņēmumu un jaunuzņēmumu starpā. Šīs atšķirības ir saistītas ar izpratni par pamatkapitāla daļu opciju un akciju opciju būtību. Jaunuzņēmumos pamatkapitāla daļu opciju vērtība tiek saistīta ar uzņēmuma nākotnes vērtības pieaugumu. Savukārt, lielos uzņēmumos akciju opcijas vairāk tiek uztvertas kā mainīgā atalgojuma daļa, kuru varēs saņemt, izmaksājot dividendes. Tomēr abos gadījumos šis instruments motivē darbinieku palikt uzņēmumā ilgāku laika periodu un fokusēt uzmanību uz kopīgu mērķi – proti, uzņēmuma vērtības pieaugumu.

“RISKI - IESPĒJA VAI ŠKĒRSĻIS UZŅĒMUMA ATTĪSTĪBAI?”

Diskusijā uzņēmēji un eksperti dalījās pieredzē par risku pārvaldību uzņēmumā, to, kā tā palīdz uzņēmumam pielāgoties pārmaiņām un veicina izaugsmi, kā arī kādi izaicinājumi ir šajā jomā.

Diskusijas dalībnieki uzsvēra, ka šodienas mainīgajos apstākļos arvien lielāka nozīme ir uzņēmuma spējai ātri un efektīvi pielāgoties pārmaiņām, līdz ar to arī risku pārvaldības un iekšējā audita loma tikai un vienīgi pieaug.

Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodekss iedod pareizos instrumentus labai pārvaldībai, bet svarīgi tos papildīt ar saturu. Līdz ar to ir svarīgi gan tas, cik efektīvi un mūsdienīgi risinājumi ieviesti uzņēmumā, gan arī tas, kāda ir iekšējā vide un kultūra, lai nodrošinātu to, ka risku vadība un iekšējā audita procesi tiek piemēroti pēc būtības un veicina uzņēmuma mērķu sasniegšanu.

Diskusijas gaitā eksperti nonāca pie secinājuma, ka uzņēmuma vadībai būtu lietderīgi sev laiku pa laikam uzdot jautājumu, vai uzņēmums riskē pietiekami. Riski ir dažādi, un, lai gan daļu no tiem vajadzētu izslēgt pavisam, tomēr kopumā riskus var un vajag uzņemt. Riski ir jāapzinās un jāspēj novērtēt katra riska būtiskumu un samērīgumu, kā arī uzņēmumam ir jābūt skaidram tā riska apetītes līmenim.

“Lai arī dažkārt risku vadība notiek intuitīvi, tomēr risku pārvaldībā ir svarīgi piemērot sistemātisku pieeju. Risku vadība nedrīkst būt otršķirīga funkcija, kas atrauta no uzņēmuma ikdienas darba, tai jābūt integrētai visos līmeņos un jo īpaši stratēģisko lēmumu pieņemšanā. Risku vadība ir iespēju vadība, un ir svarīgi atrast tajā pareizo līdzsvaru starp pārmērīgu risku uzņemšanos un attīstības iespēju izmantošanu, šo līdzsvaru ietekmēs gan uzņēmuma lielums, gan darbības pieredze”.

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās
padomes locekle Maija Orbidāne**

Iekšējā un ārējā audita loma ir būtiska neatkarīga viedokļa sniegšanai un neatņemama uzņēmuma kultūras sastāvdaļa. Neatkarīgs vērtējums veicina pārdomātāku lēmumu pieņemšanu un attīsta kopējo korporatīvās pārvaldības līmeni uzņēmumos. Uzņēmumi, kas auditu neuztver kā formalitāti, bet gan kā iespēju, ir konkurētspējīgāki un efektīvāki.

Diskusijas dalībnieki iekšējo auditu salīdzināja gan ar padomes acīm un ausīm, kas palīdz padomei efektīvāk veikt savas funkcijas, gan ar ģimenes ārstu, kas rūpējas par uzņēmuma labas veselības saglabāšanu. Eksperti ieteica nebaidīties no iekšēja audita, bet gan izmantot to uzņēmuma darbības uzlabošanai. Tāpat iekšējais audits var būt iespēja izķert uzņēmuma darbības nepilnības pirms ārējām kontroles iestādēm.

Iekšējā audita loma tikai pieaug, un tam būs jāspēj reaģēt uz tendencēm, kas ir visapkārt, piemēram, kibernetiķība, datu aizsardzība, digitālie pārrāvumi, mākslīgais intelekts, ilgtspēja un klimata pārmaiņas, daudzveidība un cilvēkkapitāls, ģeopolitiskā un makroekonomiskā attīstība. Iekšējam auditam ir un būs jābūt visaptverošam un apsteidzošam, bet vienlaikus tam ir jāspēj saglabāt arī savu tradicionālo lomu.

“KĀ BŪT ATKLĀTAM UN PALIKT SPĒLĒ?”

Diskusiju cikla pēdējā diskusijā tās dalībnieki un eksperti dalījās pieredzē par to, cik daudz informācijas par savu darbību uzņēmumam ir jāatklāj investoru un sabiedrības interesēs, vienlaikus nezaudējot konkurences priekšrocības.

Diskusijas dalībnieki secināja, ka atklātība vai caurskatāmība vairs nav izvēle, bet gan veidojas par ierastu praksi, ko sagaida sabiedrība neatkarīgi no tā, kurā nozarē, vidē vai apstākļos uzņēmums strādā.

Eksperti aicināja uz informācijas atklātību raudzīties kā uz iespēju uzņēmumam izstāstīt savu stāstu. Lai šo iespēju pilnvērtīgi izmantotu, uzņēmumam precīzi jādefinē ko, kāpēc, kādā apmērā un kā tieši komunicēt ar ieinteresētajām pusēm.

Diskusijas dalībnieki atklātību salīdzināja arī ar kompromisu mākslu. Turklāt tika uzsvērts, ka salāgot informācijas apjomu ar sabiedrības gaidām ir izaicinājums gan lieliem, gan maziem uzņēmumiem, tomēr tas ir paveicams.

“Uzņēmuma caurskatāmība ir viens no būtiskākajiem elementiem, kas jāņem vērā investoriem pirms ieguldījumu veikšanas. Vienlaikus uzņēmumiem ir nozīmīgi saglabāt savas konkurences priekšrocības. Tāpēc tikai abpusēju interešu sabalansēšana nodrošina vislabāko iespējamo rezultātu visiem tirgus dalībniekiem.”

**Korporatīvās pārvaldības
konsultatīvās padomes
vadītājas vietnieks
Ģirts Rūda**

Eksperti vienbalsīgi secināja, ka atklātība ir aicinājums uzticēties, jo tikai atbalstošā vidē ar lojāliem darbiniekiem un klientiem, uzņēmums var sasniegt savus mērķus un pieņemt drosmīgus lēmumus.

Diskusijas gaitā tika uzsvērts, ka ļoti būtiski ir būt patiesi atklātam. Tas nozīmē, ka nepietiek īstenot tikai pirmo atklātības līmeni – aizpildīt visas vajadzīgās ailītes, savilkt ķeksīšus un paļauties, ka gan regulējošās institūcijas, gan investori būs apmierināti ar šādi sniegto informāciju. Ir nepieciešams pāriet nākamajā atklātības līmenī – domāt uz priekšu, paredzēt, tai skaitā krīzes situācijas, un stāstīt arī šīs lietas, kas notiek.

Labā pārvaldība, atklātība un caurspīdīgums nav apgrūtinājums biznesam, bet gan pievienotā vērtība, kas padara uzņēmumu spēcīgāku, konkurētspējīgāku un pelnošāku, kā arī uzlabo uzņēmuma reputāciju. Mūsdienās laba reputācija ir viena no būtiskākajām lietām.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS FORUMS

“LABA PĀRVALDĪBA – CEĻŠ UZ SABIEDRĪBAS LABKLĀJĪBU UN LATVIJAS EKONOMIKAS KONKURĒTSPĒJU”

Korporatīvās pārvaldības forums Rīgas pilī pulcēja Latvijas līderus – Latvijas lielāko uzņēmumu vadītājus un dažādu nozaru ekspertus. Foruma laikā notika divas paneļdiskusijas, kurās dažādu nozaru vadošie profesionāļi diskutēja par būtiskiem korporatīvās pārvaldības aspektiem: ekonomikas ilgtspēju šodienas kontekstā un labu pārvaldību publiskā sektora uzņēmumos.

Forumu ar uzrunu atklāja Latvijas Valsts prezidents Egils Levits. Valsts prezidents aicināja ikvienu Latvijas uzņēmēju – gan privātā, gan valsts sektora – piemērot savā darbībā Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksā ietvertos principus godīgai, atbildīgai un caurspīdīgai uzņēmuma pārvaldībai.

“Latvijai ir vajadzīgi ilgtspējīgi uzņēmumi, un korporatīvā pārvaldība ir instruments, kā to veicināt. Ikviens uzņēmums, kas savā darbībā piemēros korporatīvās pārvaldības principus, būs Latvijas ekonomiskās izaugsmes sastāvdaļa un vēstnesis.”

**Valsts prezidents
Egils Levits**

Foruma dalībnieki atzina, ka Latvija atrodas uz attīstības ceļa: kāds vērtēja, ka ceļa sākumā, cits – ka ceļa vidū, bet vēl cits – ka esam tikuši krietni tālāk. Tomēr neatkarīgi no tā, cik tālu esam nonākuši uz attīstības ceļa, nevajag no tā novirzīties. Attīstība tika salīdzināta ar vilcienu, kas iet un no kura nevajag kāpt ārā.

Motivācija ir dažāda: pastāv ārēji kairinātāji – ārvalstu partneri, kontrolieri vai pat tiesību aizsardzības iestādes, tomēr svarīgāk par ārējiem kairinātājiem ir mūsu pašu iekšējā motivācija gan ikdienā, gan profesionālajā dzīvē.

Eksperti meklēja atbildi uz jautājumu, kā saprast, kurš no aspektiem ir svarīgāks – vide, sociālie jautājumi vai pārvaldība? Vissvarīgākais ir, lai pastāv savstarpēja izpratne un neviens no šiem aspektiem neizceļas pāri otram, lai spējam atrast laiku, gudrību un izpratni strādāt pie katra no tiem un atrast pareizo līdzsvaru.

Foruma dalībnieki jo īpaši vērsa uzmanību, ka ir būtiski identificēt riskus un sagatavoties krīzei, jo nekad nevaram būt droši par to, kas mūs sagaida. Tāpēc labos laikos ir nepieciešams domāt par nākotni.

Eksperti atzina, ka slikta pārvaldība nav tikai konkrēta uzņēmuma problēma, tā var kļūt par valsts reputācijas problēmu. Arī laba pārvaldība neskar tikai pašu uzņēmumu, tā atstāj pozitīvu ietekmi uz valsti, tās ekonomiku un ikvienu no iedzīvotājiem.

Lai nonāktu pie labas pārvaldības, ir nepieciešams domāt un sadarboties. Domāt par dažādību un domāt par to, lai pastāv diskusija. Domāt un sadarboties, lai mēs zinām, ko paši gribam un ko sagaidām no sevis un saviem sadarbības partneriem. Domāt un sarunāties, lai kopīgi nonākam pie savas lomas un vietas uzdevumu izpildē un virzāties uz rezultātu.

LATVIJAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS BALVA 2021

Latvijas Korporatīvās pārvaldības balva izveidota ar mērķi veicināt Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksa praktisku ieviešanu Latvijas uzņēmumos, tādējādi sekmējot uzņēmumu darbības efektivitāti un ilgtermiņa vērtības pieaugumu, kā arī ar mērķi sniegt publisku pozitīvu novērtējumu uzņēmumiem, izceļot labās prakses piemērus Kodeksa ieviešanā.

2021. gadā Latvijas Korporatīvās pārvaldības balva tika pasniegta trīs nominācijās:

1. **“Sekmīgākā akcionāru iesaiste digitālā formātā”** - uzņēmums, kurš nodrošinājis savlaicīgu, pilnvērtīgu un kvalitatīvu informāciju visiem akcionāriem, nodrošinājis akcionāru iesaisti lēmumu pieņemšanā digitālā formātā, tajā skaitā efektīvi organizējis akcionāru sapulces digitālā vidē;

2. **“Sekmīgākā padomes atlase”** - uzņēmums, kura padomes locekļu ievēlēšanas un atsaušanas kārtība ir bijusi caurskatāma, turklāt, veidojot padomes sastāvu, ir nodrošināts prasmju, pieredzes un zināšanu kopums, lai padome kopumā spētu pildīt savus pienākumus; ir ievēroti dažādības principi. Uzņēmuma padomē ir neatkarīgi padomes locekļi, kā arī uzņēmums sniedzis savlaicīgu un pietiekamu informāciju uzņēmuma akcionāriem par padomes locekļu kandidātiem;

3. **“Sekmīgākā pieredze korporatīvās kultūras veidošanā”** - uzņēmums, kurš aktīvi pilnveidojis labas korporatīvās pārvaldības procesus, tādējādi radot ilgtspējīgu uzņēmuma darbības modeli. Uzņēmums attīstījis iekšējo kultūru un ētisku darbību, efektīvu risku pārvaldību, publiskojis savlaicīgu un pilnvērtīgu informāciju un īstenojis praksē citus Kodeksā noteiktos principus.

Šajās trijās nominācijās tika iesniegti 27 pieteikumi. Pieteikumus izvērtēja Korporatīvās pārvaldības konsultatīvas padomes locekļi.

Papildus minētajām nominācijām tikai piešķirta arī īpaša balva par nozīmīgu ieguldījumu korporatīvās pārvaldības attīstībā.

Latvijas Korporatīvās pārvaldības balvas 2021 saņēma:

- AS “Conexus Baltic Grid” - “Sekmīgākā akcionāru iesaiste digitālā formātā”

AS “Conexus Baltic Grid” kārtējā akcionāru sapulce norisinājās 2021. gada maijā un vīrusa infekcijas Covid-19 izplatības ierobežošanai noteikto ierobežojumu un epidemioloģiskās drošības dēļ to nebija iespējams organizēt pilnībā klātienē.

Lai nodrošinātu gan akcionāru sapulces norises atbilstību Komerclikuma prasībām, gan arī jebkura akcionāra tiesības uzdot jautājumus, piedalīties akcionāru sapulcē ar savu balsojumu, akcionāru sapulces sekmīgai norisei tika ieviests alternatīvs risinājums – akcionāriem tika nodrošināta iespēja piedalīties akcionāru sapulcē attālināti, kā arī tika organizēta attālināta priekšsapulce.

Visiem akcionāriem tika nosūtīts paziņojums par akcionāru sapulci, lēmumu projekti, balsošanas uzdevums un pieteikuma veidlapa attālinātai dalībai priekšsapulcē un akcionāru sapulcē; informācija par akcionāru sapulci tika ievietota arī uzņēmuma mājaslapā.

Uzņēmums MS Teams tiešsaistes platformā organizēja informatīvu priekšsapulci, kuras laikā uzņēmums akcionārus iepazīstināja ar AS “Conexus Baltic Grid” 2020. gada darbības rezultātiem un sniedza informāciju par visiem akcionāru sapulces darba kārtībā iekļautajiem jautājumiem, kā arī atbildēja uz akcionāru jautājumiem. Lai reģistrētos dalībai priekšsapulcē, akcionāram bija jāiesniedz pieteikuma veidlapa.

Akcionāriem tika nodrošināta iespēja iesniegt iepriekšēju rakstveida balsojumu akcionāru sapulcē, nosūtot to pa pastu vai elektronisko pastu (ja balsojums parakstīts ar drošu elektronisko parakstu). Savukārt, kārtējā akcionāru sapulce tika organizēta MS Teams tiešsaistes platformā. Lai reģistrētos dalībai akcionāru sapulcē, akcionāram bija jāiesniedz pieteikuma veidlapa. Arī sapulces laikā AS “Conexus Baltic Grid” nodrošināja klātesošajiem akcionāriem iespēju balsot par jebkuru darba kārtības jautājumu, sapulces laikā nosūtot to pa elektronisko pastu. Pēc sapulces uzņēmums savā tīmekļvietnē ievietoja kārtējās akcionāru sapulces prezentāciju un pieņēmtos lēmumus.

Salīdzinot 2021. gada maija kārtējā akcionāru sapulces dalībnieku skaitu ar iepriekšējiem gadiem, kad sapulces tika rīkotas klātienē, AS “Conexus Baltic Grid” secināja, ka akcionāru sapulces organizēšana pēc iespējas digitālā formātā nodrošina lielāku akcionāru skaitu, kas piedalās un balso akcionāru sapulcē;

- **AS DelfinGroup – “Sekmīgākā padomes atlase”**

2020. un 2021. gadā AS DelfinGroup uzsāka vērienīgu labas korporatīvās pārvaldības principu ieviešanu uzņēmumā. Kā uzsver uzņēmums, viens no būtiskākajiem labas pārvaldības elementiem ir kompetentas un pieredzējušas padomes ievēlēšana, kas sekmē uzņēmuma efektivitāti un vairo tā ilgtermiņa vērtību.

AS DelfinGroup padomes atlase tika veikta, ievērojot šādus labas korporatīvās pārvaldības principus:

1. atklāts un caurskatāms process - ar akcionāru lēmumu tika izveidota nominācijas komisija, kuras sastāvā bija viens no akcionāriem, kas atklātā starptautiskā konkursā izvēlējās 4 no 5 padomes locekļiem. Paziņojumi par konkursu, tā norisi un rezultātiem tika publicēti grupas tīmekļa vietnē, medijos un AS "Nasdaq Riga" mājaslapā;
2. padomei piemīt pieredzes, zināšanu un kompetenču kopums sekmīgai pienākumu pildīšanai - kandidāti tika vērtēti pēc konkrētiem, izmērāmiem kritērijiem, jeb atbilstoši kompetenču kartei. Lai objektīvi novērtētu padomes locekļu atbilstību izvirzītajiem reputācijas kritērijiem, grupa piesaistīja profesionālus personāla atlases konsultantus;
3. vismaz puse no padomes locekļiem ir neatkarīgi - kopumā 3 no 5 izvēlētajiem AS DelfinGroup padomes locekļiem ir neatkarīgi. Informācija par padomes locekļu atbilstību neatkarības kritērijiem, kā arī izglītību un pieredzi ir publicēta grupas tīmekļa vietnē;

- **SCHWENK Latvija - "Sekmīgākā pieredze korporatīvās kultūras veidošanā"**

Sekmīgu pieredzi SCHWENK Latvija korporatīvās kultūras veidošanā apliecina virkne nefinanšu rādītāju, kas publicēti Ilgtspējas pārskatos.

Uzņēmuma darbības pamatprincipus nosaka Ētikas kodekss, kas ir neatņemama darba līguma sastāvdaļa, publicēts mājaslapā un tā ievērošana ir obligāta visiem darbiniekiem un sadarbības partneriem.

Uzņēmums regulāri dalās labajā praksē, ir aktīvs nozares un biznesa organizāciju un asociāciju biedrs. SCHWENK Latvija (līdz 2019. gada februārim - CEMEX) jau 5. gadu pēc kārtas saglabā augstāko - Platīna kategoriju Ilgtspējas indeksā un guvis virkni citu atzinību.

Uzņēmumā ir risku un iespēju vadības plāns, kas iekļauj 5 galvenos virzienus - ilgtspēja, ēnu ekonomika un negodīga konkurence, veselība un drošība, lēna aprites ekonomikas un atkritumu pārvaldības attīstība, darbaspēka migrācija reģionos un inženieru trūkums;

- **Andris Grafs, Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta viceprezidents un vadītājs Latvijā - "Par ieguldījumu korporatīvās pārvaldības attīstībā"**

Andris Grafs ir piedalījies valsts kapitālsabiedrību pārvaldības reformas izstrādē un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) izstrādāto korporatīvās pārvaldības principu iedzīvināšanā publisko personu kapitālsabiedrībās, sniedzis būtisku ieguldījumu Rīgas pašvaldības kapitālsabiedrību pārvaldības uzlabošanā, apmāca privātā un publiskā sektora pārstāvjus korporatīvās pārvaldības jautājumos, līdzdarbojas normatīvā regulējuma attiecībā uz dažādiem korporatīvās pārvaldības aspektiem izstrādē, kā arī ir viens no Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksa autoriem.

NORMATĪVO AKTU IZMAIŅAS

Viens no Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes mērķiem ir veicināt korporatīvās pārvaldības attīstību, sniedzot ieteikumus par nepieciešamajiem pilnveidojumiem normatīvajos aktos. 2021. gadā pēc Padomes ierosinājumiem ir veiktas izmaiņas Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā (korporatīvās pārvaldības paziņojumu un nefinanšu paziņojumu sagatavošana publiskas personas kapitālsabiedrībās) un sagatavotas izmaiņas Komerclikumā (padomes lomas paplašināšana).

- **Korporatīvās pārvaldības paziņojumu sagatavošana publisku personu kapitālsabiedrībās**

Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksā ietvertie principi apkopo labāko starptautisko praksi uzņēmumu pārvaldībā. Šie principi var tikt piemēroti jebkuram uzņēmumam, kurš vēlas uzlabot darbības efektivitāti un panākt ilgtermiņa vērtības pieaugumu, tomēr jo īpaši būtiski ir nodrošināt, lai Kodeksā ietvertos principus ievēro sabiedriskas nozīmes struktūras, publisku personu kapitālsabiedrības un atvasinātu publisku personu kapitālsabiedrības, kā arī citi uzņēmumi ar plašu akcionāru sastāvu vai sistēmisku ietekmi Latvijas ekonomikā.

Lai turpinātu pilnveidot labas pārvaldības ievērošanu publisku personu kapitālsabiedrībās, ir veikti grozījumi Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību likumā (jaunais likuma 58.¹ pants). Minētie grozījumi ietver pienākumu noteiktam publisku personu kapitālsabiedrību lokam (kapitālsabiedrības, kurām likumā noteikts pienākums veidot padomi) gatavot ikgadēju paziņojumu par korporatīvo pārvaldību. Paziņojumā jāatspoguļo kapitālsabiedrības darbības atbilstība Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksā ietvertajiem labas pārvaldības principiem. Lai atspoguļotu atbilstību minētajiem principiem, kapitālsabiedrība paziņojumā norāda un skaidro, kā tā ievēro katru Kodeksā ietverto principu. Savukārt, ja kāds no principiem netiek ievērots, kapitālsabiedrība paziņojumā skaidro un pamato atkāpšanos no tā.

Korporatīvās pārvaldības paziņojums ir sagatavojams kā gada pārskata sastāvdaļa, un kapitālsabiedrībai tas ir jāievieto savā mājaslapā internetā vai, ja tādas nav, - kapitāla daļa turētāja mājaslapā. Pirmais korporatīvās pārvaldības paziņojums ir jāgatavo par 2021. finanšu gadu.

- **Nefinanšu paziņojumu sagatavošana publiskas personas kapitālsabiedrībās**

Nefinanšu paziņojumā kapitālsabiedrība sniedz informāciju par tās darbības ietekmi uz vides, sociālajiem un ar darbiniekiem saistītiem jautājumiem, cilvēktiesību ievērošanu un pretkorupcijas un kukuļošanas aspektiem. Ņemot vērā lielo publisku personu kapitālsabiedrību ietekmi uz ekonomiku un sabiedrību kopumā, ir veikti grozījumi Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā (jaunais likuma 58.2 pants), paredzot pienākumu noteiktam publisku personu kapitālsabiedrību lokam gatavot nefinanšu paziņojumus.

Nefinanšu paziņojums var tikt iekļauts vadības ziņojumā vai sagatavots kā atsevišķa gada pārskata sastāvdaļa, un kapitālsabiedrībai tas jāievieto savā mājaslapā internetā vai, ja tādas nav, - kapitāla daļa turētāja mājaslapā.

Nefinanšu paziņojumu gatavo tās publiskas personas kapitālsabiedrības, kuras saskaņā ar Gadu pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma normām tiek uzskatītas par lielām kapitālsabiedrībām. Ar likuma grozījumiem ir paredzēta pakāpeniska šīs prasības ieviešana: lielajām publiskas personas kapitālsabiedrībām, kuru darbinieku skaits pārsniedz 500, nefinanšu paziņojums jāgatavo sākot no 2022. gada (par 2021. finanšu gadu); savukārt tām lielajām publiskas personas kapitālsabiedrībām, kuru darbinieku skaits ir mazāks, bet pārsniedz 250, šāds pārskats jāgatavo sākot ar 2026. gadu (par 2025. finanšu gadu).

- **Padomes lomas paplašināšana**

Saskaņā ar Komerclikuma regulējumu padome ir kapitālsabiedrības pārraudzības institūcija, kas pārstāv akcionāru intereses sapulču starplaiķā un likumā un statūtos noteiktajos ietvaros uzrauga valdes darbību. Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodekss padomei nosaka ļoti būtisku lomu labas pārvaldības nodrošināšanā un detalizētākas funkcijas, nekā minētas likumā. Ievērojot Kodeksā ietvertos principus, padomes darbība kļūst ievērojami efektīvāka, padome sniedz krietni lielāku pienesumu uzņēmuma izaugsmei un ilgtermiņa vērtības palielināšanai, nekā paļaujoties tikai uz likumā noteikto pienākumu izpildi.

Lai pilnveidotu padomes kompetenci un nodrošinātu padomes veiktās pārraudzības efektivitāti, plānotas izmaiņas Komerclikumā. Grozījumi skars gan padomes kā pārraudzības institūcijas būtību, gan likumā noteiktos padomes uzdevumus. Pirmkārt, iecerēts mainīt padomes veiktās pārraudzības izpratni, attiecinot to ne tikai uz valdes darbības uzraudzību, bet arī uz kapitālsabiedrības attīstības uzraudzību. Otrkārt, tiks pārskatīts likumā ietvertais padomes uzdevumu uzskaitījums, papildinot to ar jauniem uzdevumiem: stratēģijas un budžeta apstiprināšana un to izpildes uzraudzība, iekšējās kontroles sistēmas un risku pārvaldības sistēmas darbības pārraudzība, kā arī būtiskāko kapitālsabiedrības politiku, kurās definēti kapitālsabiedrības korporatīvas pārvaldības principi un vispārīgie darbības principi, apstiprināšana. Treškārt, tiks stiprināts padomes lojalitātes pienākums, nosakot, ka padomei kā kapitālsabiedrības institūcijai ir jāpārstāv kapitālsabiedrības intereses, nevis tikai akcionāru kopuma intereses.

Grozījumu spēkā stāšanās paredzēta 2023. gadā.