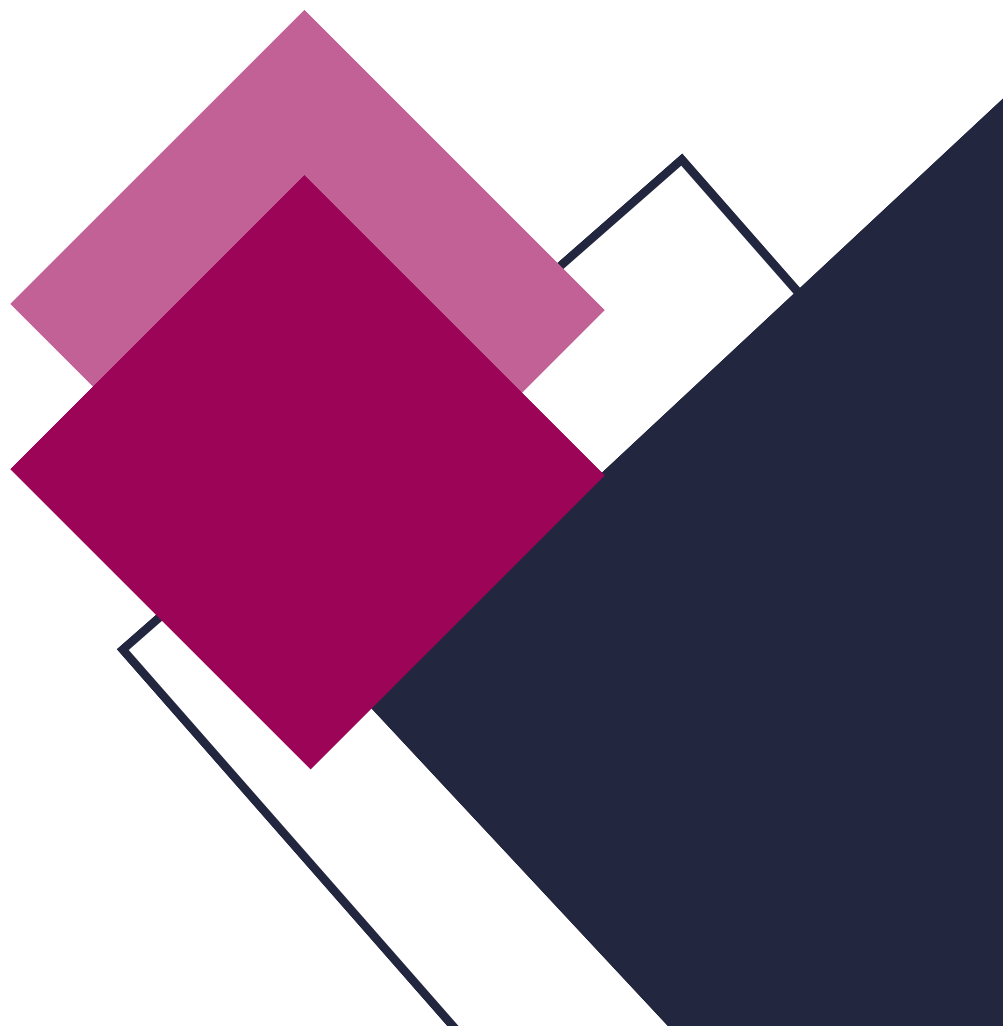


ZIŅOJUMS PAR KŌRPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KONSULTATĪVĀS PADOMES DARBU 2022.GADĀ



Cienījamās dāmas un godātie kungi!

Kopš Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodeksa izstrādes ir pagājuši 2 gadi. Manuprāt, šajā laika posmā Kodekss ir atradis savu vietu daudzu Latvijas uzņēmumu ikdienā un turpina būt 'dzīvs' dokuments, jo Kodeksa ieteikumi ir tikuši apspriesti un par tiem ir diskutēts publiskās konferencēs, kuras ir organizētas ar Latvijas Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes iesaisti un aktīvu līdzdalību.

2022. gadā Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome turpināja publisku diskusiju ciklu par dažādiem korporatīvās pārvaldības aspektiem, ko apskatām šajā ziņojumā. Savukārt, 2023. gadā plānojam diskutēt par to, kā nostiprināt uzņēmumu padomju lomu un orientāciju uz rezultātu un mērķu sasniegšanu, sadarbību starp padomi, valdi un akcionāriem, ilgtspējas domāšanas iekļaušanu uzņēmumu ikdienas pārvaldībā, tajā skaitā, maziem un vidējiem uzņēmumiem un Latvijas kapitāla tirgus attīstību. Jo caur biržu un kapitāla tirgu kapitālisms kļūst pieejams katram Latvijas iedzīvotājam, sniedzot iespēju veidot pārtikušu un iekļaujošu sabiedrību.

Labā pārvaldība ir aktuāla un vienlīdz aktuāla ir diskusija par to, ko tieši laba pārvaldība nozīmē. Labā pārvaldība nav iedomājama bez atklātības un atbildības. Labā pārvaldība veicina valsts kopējo ekonomisko izaugsmi. Tā palielina iedzīvotāju uzticību valstij un stiprina piederības sajūtu. Labā pārvaldība ir svarīga valsts starptautiskajai reputācijai un tēlam, un ir biznesa attīstībai labvēlīgas vides pamats.

*nav ko dižā stājā slieties
nav ko lepnus vārdus dvest
jo tāpat nemaz nav viegli
ikdienišķi galvu nest*

*neraudāt par to kas bijis
nebīties par to kas rīt
tikai saudzīgi un droši
savu vagu taisnu dzīt*

Ar šiem Knuta Skujenieka dzejas vārdiem tika atklāta Komerclikuma 20 gadu jubilejas konference un, manuprāt, tie precīzi iezīmē Latvijas Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes ceļa karti nākotnei.

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

12
KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS DISKUSIJU CIKLS

19
LATVIJAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS BALVA 2022

21
NORMATĪVO AKTU IZMAIŅAS

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KONSULTATĪVĀ PADOME

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā 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	zvērināta advokāte, zvērinātu advokātu biroja "Walless" partnere;
Gatis Flinters	zvērināts advokāts, zvērinātu advokātu biroja "Cobalt" partneris;
Andris Grafs	Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta viceprezidents, vadītājs Latvijā;
Maija Orbidāne	Ilgspējas pakalpojumu vadītāja, PricewaterhouseCoopers Latvijā
Baiba Strupiša	sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Baibas Strupišas juridiskais birojs" vadītāja;
Māris Vainovskis	zvērināts advokāts, zvērinātu advokātu biroja "Eversheds Sutherland Bitāns" vecākais partneris.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KODEKSS

Latvijas Korporatīvās pārvaldības kodekss (turpmāk – 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.

Kodekss pieejams [Tieslietu ministrijas mājaslapā](#).

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome sniedz skaidrojumus par Kodeksa piemērošanu. Jautājumus Korporatīvās pārvaldības konsultatīvajai padomei var iesniegt, nosūtot uz e- pastu korporativaparvaldiba@tm.gov.lv

2022.gadā Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome sniegusi atbildi uz virkni jautājumu, kas saistīti ar publisku personu kapitālsabiedrību pārvaldību:

Par Principa Nr. 6 “Uzņēmumam ir neatkarīgs ārējais revidents” 6.1. kritēriju: Padome un Revīzijas komiteja, ja tāda ir izveidota, nosaka ārējā revidenta atlases kritērijus.

Jautājums: Vai minētais kritērijs ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrībām, ja revīzijas pakalpojuma sniedzējs tiek atlasīts Publisko iepirkumu likuma noteiktajā atklātā konkursa procedūrā un iepirkuma tehnisko specifikāciju (prasības) izstrādā komisijas locekļi, kuriem jābūt neatkarīgiem lēmuma pieņemšanā?

Atbilde: Princips ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrībām. Ārējā revidenta atlases kritērijus nosaka pati sabiedrība, t.i., padome vai revīzijas komiteja (ja tāda ir izveidota) izvirza kritērijus, kuri tiek nodoti iepirkuma komisijai, lai tā varētu izstrādāt iepirkuma tehnisko specifikāciju (prasības).

Par Principa Nr. 7 “Uzņēmums nodrošina caurskatāmu padomes locekļu ievēlēšanas un atsaušanas kārtību” 7.1.kritēriju: Uzņēmumā ir apstiprināta padomes locekļu atlases un atsaušanas kārtība

Jautājums: Vai minētais kritērijs ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrībām, ja revīzijas pakalpojuma sniedzējs tiek atlasīts Publisko iepirkumu likuma noteiktajā atklātā konkursa procedūrā un iepirkuma tehnisko specifikāciju (prasības) izstrādā komisijas locekļi, kuriem jābūt neatkarīgiem lēmuma pieņemšanā?

Atbilde: Princips ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrībām. Ārējā revidenta atlases kritērijus nosaka pati sabiedrība, t.i., padome vai revīzijas komiteja (ja tāda ir izveidota) izvirza kritērijus, kuri tiek nodoti iepirkuma komisijai, lai tā varētu izstrādāt iepirkuma tehnisko specifikāciju (prasības).

Par Principa Nr. 8 “Padomes locekļiem kopā ir atbilstoša pieredze un kompetence” 8.2. kritēriju: Veidojot padomes sastāvu, tiek ievēroti dažādības principi.

Jautājums: Kā šo kritēriju var piemērot un ciktāl tas ir attiecināms valsts kapitālsabiedrībās, ja padomes kandidātu atlase ir regulēta normatīvajos aktos (Ministru kabineta 07.01.2020. noteikumi Nr.20) un atbilstības kritēriji ir saistīti ar kandidāta profesionalitāti?

Atbilde: Minētais princips ir piemērojams valsts kapitālsabiedrībām. Profesionalitātes kritērija piemērošana neizslēdz dažādības principa ievērošanu. Arī Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums (skat. 58. panta 1.1 daļu) pieļauj, ka valsts kapitālsabiedrība izstrādā daudzpusības politiku jeb politiku attiecībā uz kapitālsabiedrības pārvaldes institūcijas locekļu sastāvu, nosakot daudzpusības politikas mērķi un īstenošanas pasākumus.

Dažādības principa ievērošana padomes sastāva veidošanā, kontekstā ar ne mazāk svarīgo profesionālās kompetences principu, ietver nepieciešamību veidot tādu kandidātu atlases procedūru (nosacījumus), kas nav diskriminējoša un nodrošina visiem potenciālajiem kandidātiem līdzvērtīgas iespējas. Tas nozīmē, ka, nosakot atlases kritērijus, jāvērs uzmanība uz to, lai kritēriji nebūtu diskriminējoši kādai vecuma, dzimuma vai nacionalitātes, vai citai grupai. Dažādības principa mērķis ir nodrošināt padomes sastāvu savstarpēji papildinošu kompetenci, atšķirīgu skatījumu, lai uzlabotu, nevis mazinātu padomes profesionalitāti.

Dažādības principa ievērošana var notikt, arī neizvirzot šo principu kā atsevišķu padomes locekļu atlases procedūras nosacījumu, bet gan vērtējot atlases rezultātā izvēlēto kandidātu dažādību. Proti, vai un kā atlases rezultātā izveidotais padomes sastāvs atbilst dažādības principam, t.i., vai padomē ir pārstāvētas personas ar dažādu, savstarpēji papildinošu kompetenci, skatījumu, izglītību, darba pieredzi (to vidū starptautisku), nacionalitāti, kā arī vai padomē ir pārstāvēti abi dzimumi un personas dažādā vecumā. Tāpat var tik ņemti vērā citi faktori, kas liecina, ka padomes sastāvs ir izveidots, ievērojot citus dažādības kritērijus.

Par Principa Nr. 9 "Uzņēmuma padomē ir neatkarīgi padomes locekļi" 9.2. kritēriju: Vismaz puse no padomes locekļiem ir neatkarīgi, un 9.3. kritēriju: Neatkarīgie padomes locekļu kandidāti iesniedz apliecinājumu par savu atbilstību neatkarības kritērijiem.

Jautājums: Kā šie kritēriji ir attiecināmi gadījumos, ja uzņēmumā ir iecelti vairāki pagaidu padomes locekļi? Atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31. panta astotajai daļai uz pagaidu padomes locekļiem attiecas tikai šādi ierobežojumi - par valdes vai padomes locekļa kandidātu nedrīkst izvirzīt personu: (1) kurai nav augstākās izglītības; (2) kura ir sodīta par tīšu noziedzīgu nodarījumu, ja sodāmība par to nav noņemta vai dzēsta; (3) kurai, pamatojoties uz kriminālprocesa ietvaros pieņemtu nolēmumu, ir atņemtas tiesības veikt noteiktu vai visu veidu komercdarbību vai citu profesionālo darbību; (4) par kuru ir pasludināts maksātnespējas process; (5) kura ir vai pēdējo 24 mēnešu laikā līdz pieteikumu iesniegšanas gala termiņa datumam publiskas kandidātu pieteikšanās procedūras ietvaros ir bijusi politiskās partijas vai politisko partiju apvienības amatpersona. Savukārt, ja kandidāts tiek atlasīts nominācijas procesa ietvaros uz 5 gadu pilnvaru termiņu, tad kapitāla daļu turētājam jānodrošina, ka vismaz puse no padomes locekļiem ir neatkarīgi. Neatkarības kritēriji ir noteikti Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā.

Atbilde: Padomes loceklis, kurš ir iecelts uz laiku līdz atlases procesa noslēgumam, ir pilnvērtīgs padomes loceklim ar visām padomes locekļa tiesībām, pienākumiem un atbildību. Līdz ar to arī gadījumā, ja valsts kapitālsabiedrības padomē ir nepieciešams padomes locekli iecelt uz laiku, valsts kapitālsabiedrībai (kapitāla daļu turētājam) ir jāievēro princips par padomes locekļu neatkarību un, izvēloties padomes locekļa kandidatūru, jānodrošina, ka vismaz puse no padomes locekļiem ir neatkarīgi.

Par Principa Nr. 10 “Uzņēmumā ir ieviesta atalgojuma politika” 10.1.kritēriju: Uzņēmumā ir ieviesta atalgojuma politika, kuru izstrādājusi valde, izskatījusi padome un apstiprinājusi akcionāru sapulce.

Jautājums: No konteksta noprotams, ka kritērijs attiecas uz atalgojuma politiku valdes un padomes locekļiem, nevis uz uzņēmuma darbiniekiem. 100% valstij piederošiem uzņēmumiem atlīdzības principi ir noteikti gan Ministru kabineta noteikumos, gan Pārresoru koordinācijas centra vadlīnijās. Vai Kodeksa izpratnē vēl nepieciešama atsevišķa atlīdzības politika valdes un padomes locekļiem?

Atbilstoši Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 107. panta otrās daļas 12. punktam viens no uzņēmuma padomes pienākumiem ir apstiprināt būtiskākās politikas, kurās definēti sabiedrības darbības principi attiecībā uz risku pārvaldību, interešu konflikta novēršanu, korupcijas apkarošanu, korporatīvo pārvaldību un citiem jautājumiem.

Ievērojot minēto, vai Kodeksa 10.1. kritērijs ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrībām?

Atbilde: Princips ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrībām. Normatīvie akti vispārīgi paredz valsts kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļu atalgojuma maksimālo lielumu jeb atalgojuma griestus. Pārresoru koordinācijas centra izstrādātās vadlīnijas sniedz ieteikumus, kā noteikt atlīdzību valsts kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļiem. Savukārt atalgojuma politika ir dokuments, kurā detalizēti izskaidroti valdes un padomes locekļu atalgojuma noteikšanas principi konkrētā kapitālsabiedrībā, tajā skaitā, norādītas visas atalgojuma sastāvdaļas, kopējā atalgojuma maksimālais apmērs, mainīgās daļas apmēra robežas, līguma pārtraukšanas kompensācijas apmērs, atalgojuma sasaiste ar darba novērtējumu u.c.

Atbilstoši Komerclikuma noteikumiem (268. panta pirmās daļas 11. punktam) valdes un padomes locekļiem paredzētās atlīdzības noteikšanas vispārējie principi, veidi un kritēriji ietilpst akcionāru sapulces kompetencē.

Par Principa Nr.10 "Uzņēmumā ir ieviesta atalgojuma politika" 10.4.kritēriju: Valde reizi gadā sagatavo ziņojumu par atalgojumu, kas piešķirts katram esošajam un bijušajam valdes un padomes loceklim.

Jautājums: Kāds ir šī kritērija mērķis? Vai minētais kritērijs ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļiem. Atbilstoši likumam "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" publiskas personas kapitālsabiedrību valdes locekļi un padomes locekļi ir valsts amatpersonas, un tām ir pienākums ik gadu iesniegt Valsts ieņēmumu dienestā amatpersonas deklarāciju. Deklarācijas sadaļas par ieņēmumiem ir publiski pieejamas, un katrs interesents ar tām var iepazīties.

Atbilde: Atalgojuma ziņojuma mērķis ir nodrošināt caurspīdīgu atalgojuma sistēmu kapitālsabiedrībā. Atalgojuma ziņojums atspoguļo, kā, nosakot atalgojumu valdes un padomes locekļiem, ir ņemti vērā atalgojuma politikā iestrādātie principi, tajā skaitā, kāds ir kopējais izmaksātais atalgojuma apmērs un saņemtais mainīgā atalgojuma apmērs, kā tas korelē ar valdes un padomes locekļa darba novērtējumu. Līdz ar to atalgojuma ziņojums ļauj novērtēt, vai valdes un padomes locekļiem izmaksātais atalgojums atbilst pastāvošajai ekonomiskajai situācijai, tirgus praksei, atalgojuma apmēram nozarē un citiem kritērijiem.

Minētais kritērijs ir attiecināms uz valsts kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļiem. Papildus likumā "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" noteiktajam valsts kapitālsabiedrība publisko ziņojumu par atalgojumu, kas piešķirts katram valdes un padomes loceklim. Ja valsts kapitālsabiedrība nav publiskojuši informāciju par tās valdes un padomes locekļu atalgojumu un šāda informācija ir atrodama tikai Valsts ieņēmumu dienestā iesniegtajās amatpersonu deklarācijās, valsts kapitālsabiedrība paziņojumā par korporatīvo pārvaldību norāda, ka tā neievēro attiecīgo principu un skaidro atkāpšanos no principa ievērošanas.

Par Principu Nr. 16 "Uzņēmums izstrādā un ar akcionāriem apspriež dividenžu politiku"

Jautājums: Ja valsts kapitālsabiedrība ievēro normatīvajos aktos noteikto, kā arī vidēja termiņa darbības stratēģijā ir norādīts, ka sabiedrība ievēro normatīvo aktu prasības, vai var uzskatīt, ka Princips Nr.16 ir ievērots?

Atbilde: Princips Nr.16 paredz, ka uzņēmumam ir pienākums izstrādāt un ar akcionāriem apspriest dividenžu politiku. Minētā principa izpildei ir nepieciešama gan dividenžu politikas izstrāde un aktualizēšana, gan dividenžu politikas saskaņošana ar akcionāriem. Lai uzskatītu Principa Nr.16 kritērijus par izpildītiem, nav pietiekami ar vidēja termiņa darbības stratēģijā (vai citā dokumentā) iekļautu apliecinājumu par normatīvo aktu vispārēju ievērošanu.

Principa mērķis ir nodrošināt potenciālajiem investoriem iespēju prognozēt potenciālo ieguldītā kapitāla atdevi, un pārskatīt kapitāla atdeves riskus, kā arī informēt investorus un tirgus dalībniekus par kapitālsabiedrības dividenžu izmaksas praksi un līmeni. Šīs informācijas publiskošana par publisku personu kapitālsabiedrībām nodrošina citu tirgus dalībnieku iespēju saņemt informāciju par publiskās personas iesaistes līmeni tirgū un uzraudzīt nepamatota valsts atbalsta iespējamus riskus.

Pamatnoteikumi, lai publisku personu kapitālsabiedrības varētu izpildīt minēto principu, ir atrodami Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā (turpmāk - Kapitālsabiedrību pārvaldības likums) un Ministru kabineta 2022. gada 25. janvāra noteikumu Nr. 72 "Kārtība, kādā tiek prognozēti, noteikti un veikti maksājumi par valsts kapitāla izmantošanu" (turpmāk - Peļņas sadales noteikumi) prasībās.

Līdz ar to publisku personu kapitālsabiedrību dividenžu politikas izstrāde, aktualizācija un saskaņošana ar akcionāru pamatā tiek īstenota saskaņā ar Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 28.pantu. Minētajā pantā paredzēts, ka dividendēs izmaksājamo peļņas daļu nosaka, pamatojoties uz kapitālsabiedrības vidēja termiņa darbības stratēģiju, tajā noteiktajiem kapitālsabiedrības mērķiem un to īstenošanu. Ja kapitālsabiedrības valdes priekšlikums par prognozējamo peļņas daļu, kas izmaksājama dividendēs, un dividendēs izmaksājamo peļņas daļu atšķiras no vidēja termiņa darbības stratēģijā noteiktā, tad valsts kapitāla daļu turētājs iesniedz Finanšu ministrijai un koordinācijas institūcijai priekšlikumu ar dividendēs izmaksājamās peļņas daļas pamatojumu, un tiek uzsākta saskaņošanas procedūra.

Atsevišķām valsts kapitālsabiedrībām īpaši dividendēs izmaksājamās peļņas daļas minimālie sliekšņi tiek noteikti valsts budžeta likumos (piemēram, likums "Par vidēja termiņa budžeta ietvaru 2022., 2023. un 2024. gadam", likums "Par valsts budžetu 2022.gadam").

Papildus iepriekšminētajam jānorāda, ka atbilstoši Peļņas sadales noteikumu 9.punktam dividendēs izmaksājamo peļņas daļu, kas atšķiras no vidēja termiņa darbības stratēģijā paredzētās, var noteikt tikai atsevišķās Peļņas sadales noteikumos norādītās situācijās: samazinot dividendēs izmaksājamo peļņas daļu, lai novērstu neparedzētu apstākļu vai kritiska finanšu apdraudējuma risku, nodrošinātu iepriekš neparedzētu uzdevumu izpildi, vai ja peļņa radusies, pārvērtējot kapitālsabiedrības ilgtermiņa ieguldījumus vai dzēšot uzkrātās saistības vai uzkrājumus, kā arī palielinot to, ja kapitālsabiedrība nav veikusi vai samazinātā apmērā veikusi un turpmākajā pārskata gadā neveiks tos plānotos investīciju ieguldījumus, kuru īstenošanai iepriekš ir novirzīta peļņas daļa atbilstoši Ministru kabineta lēmumam, kā arī, ja ar tiesību aktu kapitālsabiedrībai ir atcelts vai samazināts apjomā pienākums veikt atsevišķus iepriekš noteiktos uzdevumus.

Ņemot vērā minēto, Princips tiek ievērots, ja valsts kapitālsabiedrības dividendēs izmaksājamās peļņas apmērs tiek noteikts atbilstoši vidēja termiņa darbības stratēģijā paredzētajam, vai ārkārtas gadījumā – īpaši saskaņotam lēmumam. Tomēr, lai pilnvērtīgi atspoguļotu informāciju par minētā principa ievērošanu, paziņojuma par korporatīvo pārvaldību būtu norādāma informācija par to, kā tā ievēro attiecīgo principu. Proti, šādas informācijas minimālajā sastāvā būtu jāietilpst vismaz informācijai par stratēģijā paredzēto dividendēs izmaksājamo peļņas daļu un atbilstoši stratēģijai izmaksāto summu par attiecīgo periodu vai atsaucei uz kapitālsabiedrības mājas lapu, kur šāda informācija ir publiskota. Gadījumos, kad notikusi dividenžu politikas aktualizācija vai pieņemti ārkārtas lēmumi, korporatīvās pārvaldības ziņojumam būtu jāsaturs ziņas par politikas aktualizācijas iemesliem vai atkāpēm no stratēģijā noteiktā dividendēs izmaksājamā apmēra, kā arī ziņas par attiecīgu saskaņošanas procesu ar akcionāru.

KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS DISKUSIJU CIKLS

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome kopā ar sadarbības partneriem 2022. gadā turpināja organizēt diskusiju ciklu labākai korporatīvajai pārvaldībai. Tā ietvaros notika 3 diskusijas, kā arī Komerclikuma 20 gadu jubilejas konference “Krietns un rūpīgs saimnieks lielo satricinājumu laikā”.

Diskusiju cikla ietvaros notikušas šādas diskusijas:

1. “Kā padomei pieņemt kvalitatīvus lēmumus uzņēmuma izaugsmei jeb kā panākt, ka vilks ir paēdis un kaza - dzīva?” (29.04.2022)
2. “Uzņēmumu grupas korporatīvā pārvaldība - integrācija vai autonomija?” (27.05.2022)
3. Komerclikuma 20 gadu jubilejas konference “Krietns un rūpīgs saimnieks lielo satricinājumu laikā” (14.10.2022)
4. “Vai ilgtspējai pietiek tikai ar rūpēm par vidi?” (04.11.2022)

Trijās diskusijās un konferencē (ar uzrunām, prezentācijām vai dalību paneļdiskusijās) kopskaitā piedalījās 43 dalībnieki (uzņēmēji, augstākā līmeņa vadītāji, tiesneši, valsts pārvaldes iestāžu pārstāvji un citi eksperti), tostarp 21 sieviete.

Kopskaitā trijām diskusijām un konferencē dažādās platformās tiešsaistē bija ap 2500 skatījumu.

Vairāk informācijas par diskusiju ciklu, kā arī video ieraksti ir pieejami [Tieslietu ministrijas mājaslapā](#) un [Nasdaq Riga Facebook lapā](#).

“KĀ PADOMEI PIENĒMT KVALITATĪVUS LĒMUMUS UZŅĒMUMA IZAUGSMEI JEB KĀ PANĀKT, KA VILKS IR PAĒDIS UN KAZA - DZĪVA?”

Diskusijā uzņēmēji un eksperti dalījās pieredzē par padomes lomu, par tās lēmumiem no valdes uzraudzības līdz stratēģiskajai vadībai un to, kā nonākt pie kvalitatīva padomes lēmuma par stratēģiju.

Pētījumi par dažādības ietekmi uz uzņēmuma darbību parāda, ka dažādība uzlabo uzņēmuma rezultātus, palīdz labāk atpazīt daudzveidīgās klientu bāzes nepieciešamības, palielina naudas plūsmu un iespēju apgūt jaunus tirgus, kā arī nodrošina līdzsvarotāku lēmumu pieņemšanu. Tomēr, kā atzina diskusijas dalībnieki, mēs dažādību uztveram un pret to attiecamies dažādi. Tāpēc dažādība var būt gan produktīva, gan graužoša; tā var būt arī papildinoša vai konfrontējoša. Atšķirība slēpjas tajā, kā tiek veidotas attiecības starp cilvēkiem.

Akcionāru gaidu vēstulei, kurā iekļauj akcionāru vēlmes, būtu jābūt nevis dokumentam, bet gan dzīvam sarunu procesam starp akcionāru un uzņēmuma vadību. Gaidu vēstule ir attiecību veidošana akcionāru, padomes un valdes starpā. Tomēr gaidu vēstules izstrāde nedrīkst leģitimizēt akcionāra iesaisti uzņēmuma ikdienas vadībā.

Eksperti uzsvēra būtisko stratēģijas lomu uzņēmuma darbībā: stratēģija atšķir veiksmīgu uzņēmumu no ne tik veiksmīga. Ir jābūt sliedēm, pa kurām braukt, un katram darbiniekam ir jāzina, kāda ir uzņēmuma stratēģija un kāda ir viņa loma tajā. Vienlaikus uzņēmēji norādīja, ka stratēģijai jābūt vispārīgai, tai ir jāļauj absorbēt triecienus un krīzes, bet vienlaikus saglabāt noteikto kursu. Nevajag baidīties mainīt stratēģiju, ir jābaidās no tā, ka stratēģija netiek mainīta.

Lai stratēģija darbotos, būtu visiem pieņemama un aktuāla, ir jāievēro 5 lieli soļi: (1) sagatavošanās, (2) stratēģijas izstrāde, (3) stratēģijas validācija, (4) stratēģijas izpildes monitorings un (5) regulāra atbilstības pārbaude. Sagatavošanās posmā uzņēmumam ir būtiski palūkoties pašam uz sevi, izpētīt tirgu, situāciju Latvijā un pasaulē; noderīga var būt pat futurologu sniegtā informācija par industrijas nākotni.

Stratēģijas izstrādei var pielietot dažādas metodes: valdes un padomes “prāta vētras”, akcionāra gaidu vēstulēs balstīts process, “sparings” starp valdi un padomi, stratēģijas izstrādes sesijas. Svarīgi ir iesaistīt visas būtiskākās ietekmes puses, jo, ja kāda no tām tiks aizmirsta, stratēģija var nedarboties. Tikai iesaistot visas puses, var nonākt pie ilgtermiņa redzējuma, kas balstās uz tirgus vajadzībām. Stratēģijas izstrādes procesā padome darbojas kā virzītājs, kas spēj savilkt kopā akcionāru, valdes un iesaistīto pušu intereses. Izstrādājot stratēģiju, ir jādomā vismaz 5-10 gadu perspektīvā un jārēķinās, ka īstermiņā var nākties pieņemt nepopulārus lēmumus, lai ilgtermiņā uzņēmums varētu stratēģiski virzīties uz priekšu. Turklāt valsts uzņēmumiem ir papildus izaicinājumi, jo valstij kā akcionāram ir gan jāveido nozares politika, gan jāiesaistās uzņēmuma stratēģijas izstrādē caur gaidu vēstuli, un abi šie procesi ir jānošķir.

Būtisks posms ir stratēģijas validācija, ko veic neatkarīgs eksperts. Diskusijas dalībnieki norādīja, ka nereti valde ir iegrimusi ikdienas darbā, bet padomei ir pārāk augsts lidojums, tāpēc palīdz trešo pušu piesaiste, kam ir neatkarīgs skats, lidojums un izpratne par nozari. Eksperti uzsvēra, ka stratēģijas izpildes monitorings vairāk ir sevis disciplinēšana un ka gan šajā posmā, gan stratēģijas atbilstības pārbaudē ir būtiski nodrošināt dzīvu sarunu starp valdi un padomi.

“UZŅĒMUMU GRUPAS KORPORATĪVĀ PĀRVALDĪBA - INTEGRĀCIJA VAI AUTONOMIJA?”

Diskusijā tika aplūkotas korporatīvās pārvaldības īpatnības uzņēmumiem, kuri atrodas uzņēmumu grupās (koncernos). Eksperti dalījās pieredzē gan par to, kā darbojas labi organizētas starptautiskas grupas, gan arī par Latvijas uzņēmumu sadarbību ar meitas uzņēmumiem ārzemēs. Tāpat tika diskutēts par to, kādi apsvērumi ir pamatā grupu izveido un kādas ir gaidas no grupas izveides.

Diskusijas dalībnieki uzsvēra, ka grupu pārvaldība prasa īpašu uzmanību. Grupas uzņēmumiem pastāv izteikta sadarbība informācijas apmaiņas, zinātības pārneses un biznesa iespēju izmantošanā, kas uzlabo konkurētspēju un efektivitāti. Tomēr, šie ieguvumi nav iespējami bez vienotas korporatīvas kultūras, morālās atbildības un procedūrām, kas ierobežo katra individuālā grupas dalībnieka autonomiju. Tāpēc uzņēmumiem, kas darbojas grupā, ir nepieciešamas speciālas prasības attiecībā uz informācijas apmaiņu, sadarbības robežām un stratēģijas izstrādi. Turklāt riski, kas rodas, darbojoties grupā, ir nevis jāiznīcina, bet gan jāpārvalda.

Attiecības starp grupas uzņēmumiem ir vadības biznesa lēmums: vadība nosaka, vai grupa iet integrācijas vai autonomijas ceļu. Ir pat iespējams, ka grupā var tikt veidota mazā grupa. Eksperti atzina, ka nav viena risinājuma, kas der visām grupām. Jāņem vērā, ka meitas uzņēmumi var būt ļoti dažādi un tādējādi prasīt atšķirīgas pieejas to pārvaldībā un visas grupas vadībā: ir meitas uzņēmumi, kas darbojas perfekti, bet ir arī tādi, kurus ir nepieciešams pārveidot, uzlabot un pēc iespējas vairāk iekļaut grupā.

“Karš Ukrainā un rietumu sabiedrības reakcija, pieprasot uzņēmumiem pamest Krievijas tirgu, ļoti uzskatāmi pierāda, ka morālās atbildības jomā mēs vairs neesam gatavi pieņemt, ka katrs grupas uzņēmums ir atsevišķa juridiska persona ar savām tiesībām un ekonomiskajām interesēm. Sabiedrība sagaida nekavējošu rīcību no mātes uzņēmuma augstākās vadības, neatkarīgi no tā ko par to domā meitas uzņēmums.”

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās
padomes loceklis
Gatis Flinters**

Grupas vadītājs ietekmē arī atkarīgo uzņēmumu kultūru, bet ļoti būtiski ir atrast cilvēkus, kas grupas principus un vīzijas ir gatavi nest tālāk grupas uzņēmumos.

Daloties pieredzē, eksperti atzina, ka stratēģijas izstrādei veiksmīgi tiek pielietots “bottom-up” princips jeb ideja par stratēģiju nāk no meitas uzņēmuma uz augšu, nevis tiek nodota no mātes uzņēmuma meitām. Ja mātes uzņēmums vēlas komunicēt vēlmes, akcionāru gaidu vēstule ir kā instruments, kur vēlmes koncentrētā veidā formulēt. Tālāk ir jāļauj meitas uzņēmumam pašam strādāt pie stratēģijas un mēģināt atrast labāko veidu, kā šīs vēlmes īstenot.

Korporatīvās pārvaldības standarti ne tikai atļauj, bet pat veicina vienotas stratēģiskās vadības īstenošanu uzņēmumu grupā. Saskaņota grupas stratēģija sniedz skaidrību katram grupas dalībniekam par nākotnes attīstības virzieniem un grupas darbību. Arī OECD principi īpaši uzsver, ka mātes uzņēmumi drīkst uz meitas uzņēmumiem attiecināt izstrādātos sociāli atbildīgas rīcības un atbilstības standartus.

3. DISKUSIJA

“VAI ILGTSPĒJAI PIETIEK TIKAI AR RŪPĒM PAR VIDĪ?”

Šajā diskusijā uzņēmēji un eksperti dalījās pieredzē par to, kā veicināt labas pārvaldības principu ieviešanu un sociāli atbildīgu uzņēmumu rīcību un kā uzņēmumam atrast balansu starp uzdevumu pelnīt un būt sociāli atbildīgam.

Diskusijā tika prezentēts 2022. gadā veiktais pētījums par Latvijas uzņēmumu ilgtspējas pārskatu kvalitāti un brieduma pakāpi¹. Pētījuma rezultāti rāda, ka uzņēmumi, uz kuriem attieksies Korporatīvās ilgtspējas ziņošanas direktīvas prasības, jau šobrīd ir ieguvuši augstu novērtējumu, salīdzinot ar pārējiem uzņēmumiem. Tas liecina, ka šie uzņēmumi ir uz pareizā ceļa, lai sagatavotos arī jaunajām prasībām un pilnveidotu nefinanšu informācijas sniegšanas praksi. Uzņēmumiem būs jāpiestrādā gan pie mērķu izvirzīšanas vides, sociālajos un ar pārvaldību saistītajos aspektos, gan pie noteiktu šos aspektus raksturojošo rādītāju atklāšanas. Uzņēmumiem ir jāatbild uz jautājumiem par to, kādus mērķus tie vēlas sasniegt vides, sociālajā un pārvaldības jomā, lai ilgtermiņā kļūtu konkurētspējīgāki un labāk pielāgotos šodienas izaicinājumiem. Prasības, kas jau šobrīd ir spēkā valsts un pašvaldību kapitālsabiedrībām, ir lielisks piemērs tam, kā valsts līmenī veicināt labu korporatīvo pārvaldību un informācijas pieejamību par ilgtspējas jautājumiem, kas ir priekšnoteikums uzņēmumu virzībai uz jauniem darbības modeļiem, saskaņojot tos ar vides un sabiedrības vajadzībām.

Diskusijā tika pārrunāts jautājums, kā veicināt labas pārvaldības principu ieviešanu un sociāli atbildīgu uzņēmumu rīcību, kāda ir valsts loma, veicinot labas pārvaldības principu ieviešanu un sociāli atbildīgu uzņēmumu rīcību. Eksperti secināja, ka valsts līmenī ir svarīgi nodefinēt, kas tad īsti tiek uzskatīts par ilgtspējīgu uzņēmumu, kādi ir galvenie kritēriji un rādītāji, lai uzņēmumu atzītu par ilgtspējīgu.

“Pieprasījums pēc kvalitatīvas nefinanšu informācijas aizvien pieaug, šī informācija spēlē nozīmīgu lomu ikdienas lēmumu pieņemšanā, piemēram, izvēloties produktus un pakalpojumus, sadarbības partnerus, kā arī nākotnes darba devējus.”

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās
padomes locekle
Maija Orbidāne**

Diskusijas dalībnieki dalījās savā redzējumā par to, kādi ir galvenie izaicinājumi, ar kuriem uzņēmumi saskaras, definējot un izvirzot savus sociālās atbildības mērķus un darbības principus. Tāpat diskusijas dalībnieki sniedza ieskatu tajā, kā veiksmīgāk veidot attiecības ar dažādām uzņēmumu ietekmes pusēm un kā salāgot šo pušu atšķirīgos viedokļus.

Diskusijas dalībnieki pārrunāja būtiskākos aspektus, ko uzņēmumi ņem vērā, nosakot mērķus ilgtspējas jomā, un kā tiek meklēts līdzsvars starp uzņēmuma uzdevumu pelnīt un būt sociāli atbildīgam. Eksperti bija vienprātīgi, ka mērķu noteikšanā ir jāieklausās dažādās ietekmes pusēs, bet vienlaikus jāpatur prātā, ka saruna ar visām iesaistītajām pusēm ir diskusija par kompromisiem. Tāpat diskusijas dalībnieki ieteica ne tikai uzstādīt skaidrus un izmērāmus mērķus, bet arī sekot līdzi šo mērķu izpildei, lai ilgtspēja uzņēmuma darbībā nepaliek tikai frāzēs un skaistos vārdos, bet kļūst par taustāmu darba rezultātu.

“KRIETNS UN RŪPĪGS SAIMNIEKS LIELO SATRICINĀJUMU LAIKMETĀ”

Konferencē Augstākās tiesas tiesneši, advokāti no vadošajiem juridiskajiem birojiem, uzņēmumu augstākā līmeņa vadītāji un Tieslietu ministrijas eksperti diskutēja par valdes lomu un atbildību, kā tā mainījies kopš Komerclikuma pieņemšanas un kā to ietekmē krīzes; kādi jauni izaicinājumi un funkcijas sagaida padomes locekļus un kā tiek pārdefinēta paša uzņēmuma atbildība.

Konferenci caurvija atziņa, ka “krietns un rūpīgs saimnieks” ir vispārpieņemts standarts, ar kura palīdzību tiek panākts, ka persona pret svešu mantu izturas tikpat rūpīgi kā pret savējo. Konferences dalībnieki uzsvēra, ka “krietns un rūpīgs saimnieks” ir arī labas pārvaldības definīcija. Vienlaikus diskusijas dalībnieki vērsa uzmanību, ka juristi un uzņēmēji uz šo principu un valdes un padomes locekļu atbildību skatās atšķirīgi: ja valdes un padomes loceklis atbildību uztver caur viņam piešķirtās kompetences, pilnvaru un funkciju prizmu, tad juristi uz to skatās, izmantojot formulu “pārkāpums – cēloņsakarība – vaina – pierādījums”.

“Tika pareģots, ka Komerclikuma pieņemšana izraisīsot bankrotu viļņus un ka neviens negribēs kļūt par valdes locekļiem augstās atbildības dēļ. Pareģojumi nav piepildījušies: mums jau 20 gadus ir moderna, sakārtota komercdarbības sfēra”

**Augstākās tiesas priekšsēdētājs
Aigars Strupiņš**

Latvijā veikta uzņēmēju aptauja liecina, ka gandrīz puse (47%) Latvijas uzņēmēju nav iedziļinājušies valdes locekļu tiesiskajā regulējumā un vēl gandrīz trešā daļa (27,3%) paļaujas uz to, ko saka viņu jurists. Uzņēmumā valdošā izpratne par krietna un rūpīga saimnieka rīcību nāk no uzņēmuma augstākās vadības

Vienlaikus blakus šai uzņēmēju radītajai izpratnei par krietna saimnieka rūpību, pastāv tiesu praksē nostiprināts standarts – valdes loceklis atbild arī par vieglu neuzmanību jeb, ja valdes loceklim vajadzēja un viņš varēja konkrētos apstākļos ar pienācīgu saprātīgas personas rūpību un pietiekami pievēršoties konkrētajam jautājumam paredzēt lēmuma ietekmi, bet to neizdarīja, iestājas atbildība.

Eksperti meklēja iemeslus, kāpēc atšķirībā no valdes locekļu atbildības, kas gana aktīvi tiek piemērot caur tiesu spriedumiem, šāda prakse nav izveidojusies attiecībā uz padomes locekļiem. Konferences dalībnieki, kā iespējamus iemeslus minēja nelielo padomes skaitu, kā arī padomes pārraugošo funkciju, kuras izpildi ir grūtāk nokontrolēt un pierādīt nepienācīgu šīs funkcijas izpildi. Eksperti pieļāva, ka lielāka uzmanība padomes atbildībai varētu tikt pievērsta, stājoties spēkā plānotajām izmaiņām Komerclikumā. Ar tām padomes instrumentu klāsts tiks papildināts ar jaunām funkcijām, kas palielinās padomes iesaisti uzņēmuma stratēģiskajā vadībā un efektīvā valdes darbības pārraudzībā. Līdz ar grozījumu pieņemšana tiks pacelts minimālais standarts, kāds noteiks padomes rīcībai.

Konferences dalībnieki diskutēja par izmaiņām, kas līdz ar ilgtspējas attīstību ienāk gan paša uzņēmuma, gan valdes un padomes locekļu atbildības izpratnē. Arvien vairāk parādās tendences, ka uzņēmuma valdes un padomes locekļiem pieaug atbildība izprast iesaistītās puses, to intereses un vajadzības un rast līdzsvaru starp iesaistīto pušu un akcionāru interesēm, kā arī sabalansēt peļņas gūšanu ar ilgtspēju.

LATVIJAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS BALVA 2022

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.

2022. gadā Latvijas Korporatīvās pārvaldības balva tika pasniegta trīs nominācijās:

(1) "Risku pārvaldības stratēģis" - uzņēmums, kurš vissekmīgāk identificē, novērtē, vada un kontrolē potenciālos notikumus vai situācijas, nodrošinot pārliecību par uzņēmuma stratēģisko mērķu sasniegšanu;

(2) "Padomes dažādības ieviesējs" - uzņēmuma padome, kuras sastāvā ir personas ar dažādu, savstarpēji papildinošu kompetenci, skatījumu, izglītību, darba pieredzi (to vidū starptautisku), nacionalitāti, kā arī padomē ir pārstāvēti abi dzimumi un personas dažādā vecumā, tas veicina vispusīgas diskusijas, plašāku perspektīvu, kā arī rūpīgi izvērtētu lēmumu pieņemšanu;

(3) "Iesaistīto pušu vadības praktiķis" - uzņēmums, kurš nodrošinājis kvalitatīvu sadarbību ar visām ieinteresētajām pusēm.

Lai pieteiktos Latvijas Korporatīvās pārvaldības balvai 2022 pretendenti aizpildīja tiešsaistes anketu, kas kopumā ietvēra 34 jautājumus. Kopumā tika iesniegti 13 pieteikumi, kurus izvērtēja Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes locekļi.

Papildus tika pasniegtas divas īpašās balvas: "Būtisks ieguldījums korporatīvās pārvaldības veicināšanā" un "Izaugsme korporatīvās pārvaldības jomā".

Balva tika pasniegta 2022. gada 14. oktobrī Komerclikuma 20 gadu jubilejas konferences "Krietns un rūpīgs saimnieks lielo satricinājumu laikā" ietvaros.

Latvijas Korporatīvās pārvaldības balvas 2022 saņēma:

✔ Attīstības finanšu institūcija Altum - "Risku pārvaldības stratēģis"

Attīstības finanšu institūcija Altum spējusi vissekmīgāk identificēt, novērtēt, vadīt un kontrolēt potenciālos notikumus vai situācijas, nodrošinot pārliecību par uzņēmuma stratēģisko mērķu sasniegšanu;

✓ Swedbank AS - "Padomes dažādības ieviesējs"

Swedbank AS padomes sastāvā ir personas ar dažādu, savstarpēji papildinošu kompetenci, skatījumu, izglītību, darba pieredzi, t.sk. starptautisku, nacionalitāti, kā arī padomē ir pārstāvēti abi dzimumi un personas dažādā vecumā, kas kopumā veicina vispusīgas diskusijas, plašāku perspektīvu, kā arī rūpīgi izvērtētu lēmumu pieņemšanu;

✓ AS Latvenergo - "Iesaistīto pušu vadības praktiķis"

AS Latvenergo nodrošinājusi kvalitatīvu sadarbību ar visām ieinteresētajām pusēm. Uzņēmums mērķtiecīgi ir virzījies uz ilgtspējīgas komercdarbības prakses integrāciju savās aktivitātēs, tiecoties uz vides, sociālās un korporatīvās pārvaldības jomu pilnveidi atbilstoši labākajai praksei. AS Latvenergo ir ilgtspējīgs un atvērts uzņēmums, kas nav iedomājams bez visaptverošas ieinteresēto pušu iesaistes. Ieviestās prakses regulāri tiek pārskatītas un pilnveidotas. Visas aktivitātes tiek veiktas, lai veidotu labāk pārvaldītu uzņēmumu, kas būtu ilgtspējīgs un pievilcīgs sadarbībai ar visām AS Latvenergo koncerna ieinteresētajām pusēm.

✓ Rīgas dome - "Būtisks ieguldījums korporatīvās pārvaldības veicināšanā"

Kopš 2021. gada Rīgas pašvaldība izvirzījusi par prioritāti labu kapitālsabiedrību pārvaldību un strādājusi, lai padarītu pašvaldības kapitālsabiedrību darbu un tajās notiekošos procesus caurskatāmākus un efektīvākus. Sevišķi strādāts, lai uzlabotu kapitālsabiedrību valžu un padomju locekļu atlases jeb nominācijas procesus. Šajos procesos tiek piesaistīti personāla atlases speciālisti, un nominācijas komisijās darbojas neatkarīgi eksperti. Kopš 2021. gada īstenoti 13 kapitālsabiedrību valžu un padomju nominācijas procesi, kuros no 289 kandidātiem izraudzīti septiņi jauni valžu locekļi un septiņi jauni padomju locekļi;

✓ SIA "Rīgas ūdens" - "Izaugsme korporatīvās pārvaldības jomā"

Rīgas pašvaldības kapitālsabiedrībā SIA "Rīgas ūdens" korporatīvās pārvaldības principu ieviešana un pilnveide notikusi jau ilgākā laika periodā, kurā visi Kodeksā minētie virzieni tikuši atzīti par vienlīdz svarīgiem un piemērojamiem ikdienas darbā. 2022. gadā pirmo reizi līdztekus gada pārskatam un ilgtspējas ziņojumam sagatavots arī ziņojums par uzņēmuma korporatīvo pārvaldību. SIA "Rīgas ūdens" nodrošina būtiskākās informācijas publiskošanu atbilstoši normatīviem, kā arī informācijas pieejamību un caurskatāmību kā vienu no vērtībām, kas veido Rīgas pašvaldības un uzņēmuma attiecības ar iesaistītajām pusēm un sabiedrību kopumā. 2021. gadā SIA "Rīgas ūdens" ir ieviesusi vairākas būtiskas uzņēmuma politikas, kas pilnībā atbilst Kodeksam. Korporatīvā pārvaldība kā pasākumu kopums veicina uzņēmuma darbības mērķu sasniegšanu un darbības uzraudzību, un uzskatāma par ļoti būtisku labas pārvaldības instrumentu.

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 tika veiktas izmaiņas Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā (korporatīvās pārvaldības paziņojumu un nefinanšu paziņojumu sagatavošana publiskas personas kapitālsabiedrībās), bet 2022. gadā ir pieņemti Ministru kabineta noteikumi, kas paredz pienākumu publiskas personas kapitālsabiedrībām, gatavojot korporatīvās pārvaldības paziņojumu, piemērot Kodeksu.

Otras būtiskās izmaiņas, kas izstrādātas, balstoties uz Padomes ierosinājumiem, ir grozījumi Komerclikumā (padomes lomas paplašināšana), kuru pieņemšana plānota 2023. gadā.

- **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, 2021. gadā tika 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.

Lai noteiktu, kuri korporatīvās pārvaldības ieteikumi ir ņemami vērā, gatavojot paziņojumu par korporatīvo pārvaldību, tika pieņemti Ministru kabineta 2022. gada 15. marta noteikumi Nr.175 "Noteikumi par publiskas personas kapitālsabiedrībā un publiski privātā kapitālsabiedrībā piemērojamajiem korporatīvās pārvaldības ieteikumiem". Atbilstoši šiem noteikumiem 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 ietvertu 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.

- **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, ir izstrādāti grozījumi 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.