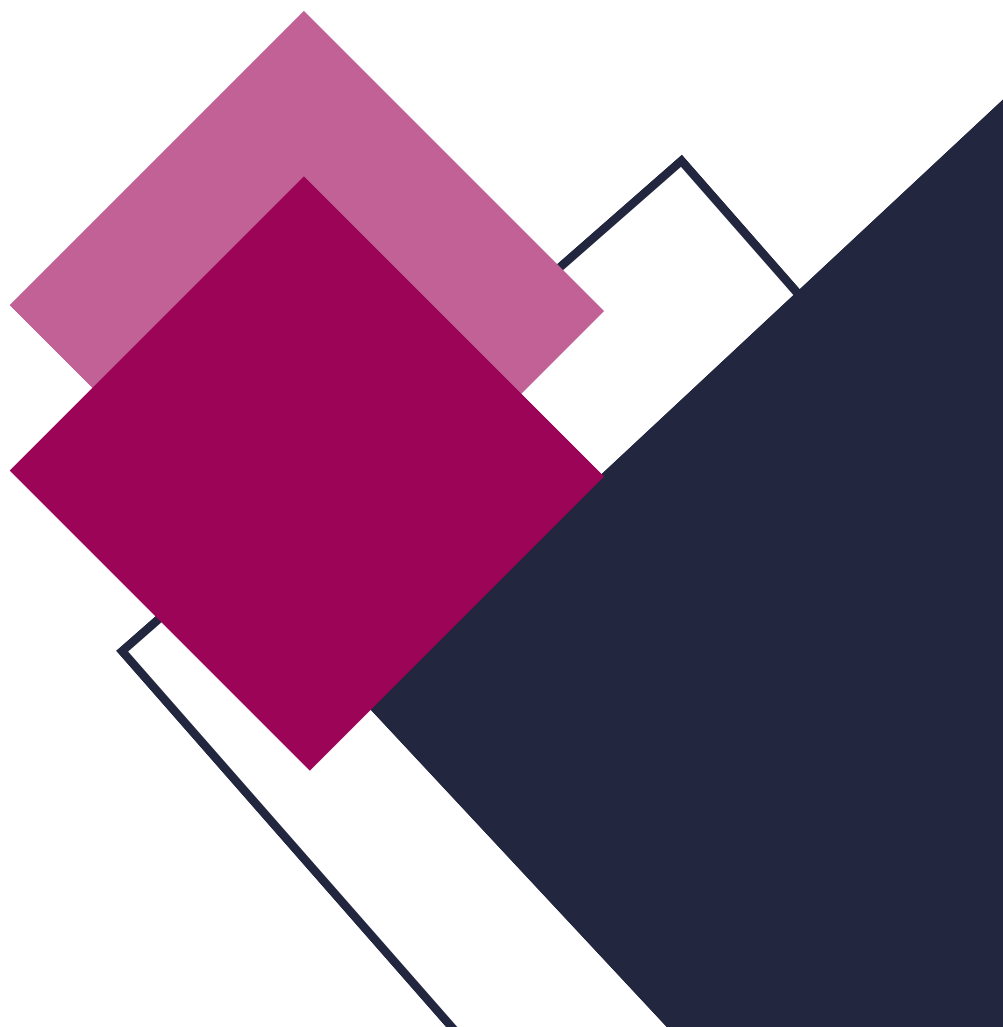


# ZIŅOJUMS PAR KŌRPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS KONSULTATĪVĀS PADOMES DARBU 2023.GADĀ

---



*Cienījamās dāmas un godātie kungi!*

*Labas korporatīvās pārvaldības tēma caurvij un turpina būt gandrīz visu valstiski nozīmīgo diskusiju uzmanības centrā, un tas ir pamatoti.*

*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.*

*Mūsu sabiedrība kļūst arvien izglītotāka un prasīgāka gan pret uzņēmumiem, to valdēm un padomēm, gan akcionāriem kā privātajā, tā valsts un pašvaldību sektorā. Sabiedrība arvien vairāk apzinās, ka ilgtspējīga ekonomiskā izaugsme ir iespējama, tikai ievērojot labas pārvaldības pamatprincipus: atbildību, caurspīdīgumu, godīgumu un atskaitīšanos par sasniegto rezultātu.*

*Labu pārvaldību ir iespējams sasniegt, ja uzņēmumu akcionāri, vadība un darbinieki izprot savas atbildības jomas, apzinās uzņēmumu attīstības mērķus un metodes, ar kurām šos mērķus sasniegt, ja uzņēmumi ir definējuši vērtības, saskaņā ar kurām tie strādā un rūpējas par uzņēmuma publisko tēlu sabiedrībā un citu ietekmēto pušu vidū. Tomēr dažreiz ar to nepietiek un tad ir svarīgi godīgi atzīt kļūdas, atšķetināt tās, izprast iemeslus, uzlabot procesus un mācīties, lai nepieļautu šādas kļūdas nākotnē. Tikpat svarīgi ir atklāti izdiskutēt sasāpējušās problēmas un dalīties ar pieredzi gan pozitīvo, gan negatīvo.*

*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

---

9  
KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS DISKUSIJU CIKLS

---

18  
LATVIJAS KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS BALVA 2023

---

20  
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.

<b>Daiga Auziņa-Melalksne</b>	<b>Padomes vadītāja:</b> akciju sabiedrības "Citadele Banka" padomes locekle
<b>Baiba Lielkalne</b>	<b>Padomes vadītājas vietnieki:</b> Tieslietu ministrijas Civiltiesību departamenta Komerctiesību nodaļas vadītāja;
<b>Kristīne Černaļa-Mežmale</b>	Latvijas Bankas padomes locekle
<b>Jūlija Bistrova</b>	<b>Padomes locekļi:</b> akciju sabiedrības "Alphinox Quality" valdes priekšsēdētāja; Rīgas Tehniskās universitātes asociētā profesore;
<b>Liene Dubava</b>	akciju sabiedrības "Nasdaq Riga" valdes locekle;
<b>Zane Eglīte-Fogele</b>	zvērināta advokāte, zvērinātu advokātu biroja "Walless" partnere;
<b>Gatis Flinters</b>	zvērināts advokāts, zvērinātu advokātu biroja "Cobalt" partneris;
<b>Andris Grafs</b>	Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta viceprezidents, vadītājs Latvijā;
<b>Dzintra Gasūne</b>	Valsts kancelejas Pārresoru koordinācijas departamenta Kapitālsabiedrību pārvaldības nodaļas vadītāja;
<b>Maija Orbidāne</b>	Ilgspējas pakalpojumu vadītāja, PricewaterhouseCoopers Latvijā
<b>Baiba Strupiša</b>	sabiedrības ar ierobežotu atbildību "Baibas Strupišas juridiskais birojs" vadītāja;
<b>Māris Vainovskis</b>	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](mailto:korporativaparvaldiba@tm.gov.lv)

2023. gadā Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome sniegusi atbildes uz jautājumiem par neatkarīgā ārējā revidenta pilnvaru termiņu un par valdes locekļu atlasī:

Par Principa Nr. 6 “Uzņēmumam ir neatkarīgs ārējais revidents” 6.3. kritēriju: Viena ārējā revidenta pilnvaru laiks nepārsniedz 5 gadus.

**Jautājums Nr.1:** Vai minētais kritērijs nozīmē, ka par ārējā revidentu nedrīkst iecelt to pašu revidentu vai revidentu komercsabiedrību, ja attiecīgais revidents vai revidentu komercsabiedrība jau ir veikusi gada pārskata revīziju iepriekšējos 5 gadus?

**Jautājums Nr.2:** Vai minētā kritērija izpildi ietekmē apstākļi, ka jaunajam pilnvaru termiņam tiek rīkots atklāts konkurss?

**Jautājums Nr.3:** Vai kritērija 5 gadu pilnvaru termiņš ir attiecināms uz atbildīgo zvērināto revidentu?

**Atbilde:** Izstrādājot Kodeksu, tika ņemtas vērā gan Regulā Nr.537/204, gan Direktīvā Nr. 2006/43/EK sniegtās norādes attiecībā par iespējamā interešu konflikta novēršanu, nosakot maksimālo termiņu revīzijas uzdevuma veikšanai, kā arī individuālo revidentu iekšējo rotācijas mehānismu revīzijas komercsabiedrību struktūrās.

Lai stiprinātu revidentu un revīzijas komercsabiedrību neatkarību, novērstu apdraudējumu, ko rada savstarpējā pazišanās, kā arī veicinātu revīzijas pakalpojumu kvalitāti, Kodeksā revīzijas uzdevuma maiņai noteikts īsāks termiņš – 5 gadi, atšķirībā no Regulā un Direktīvā paredzētā 7 gadu termiņa. Vienlaikus jāuzsver, ka Kodeksā noteiktais ierobežojums attiecas uz atbildīgo revidentu - konkrēto zvērināto revidentu vai zvērinātu revidentu komercsabiedrības iecelto atbildīgo zvērināto revidentu. Zvērinātu revidentu komercsabiedrība, beidzoties revīzijas uzdevuma 5 gadu termiņam, var iecelt citu par uzņēmuma revīziju atbildīgo zvērināto revidentu un turpināt revīzijas pakalpojumu sniegšanu.

Papildus ierobežojumi revīzijas uzdevuma termiņam ir noteikti sabiedriskas nozīmes struktūrām. Saskaņā ar Revīzijas pakalpojumu likuma 37.8 panta noteikumiem zvērinātam revidentam un zvērinātu revidentu komercsabiedrībai nav tiesību ilgāk par 10 gadiem pēc kārtas veikt gada pārskata un konsolidētā gada pārskata revīziju (pārbaudi) vienā un tajā pašā sabiedriskas nozīmes struktūrā. Minētais termiņš var tikt pagarināts, ja tiek organizēts atklāts iepirkums par revīzijas pakalpojumu sniegšanu, izmantojot konkursa procedūru. Šādā veidā pagarinātais revīzijas uzdevuma termiņš jebkurā gadījumā kopumā nedrīkst pārsniegt 20 gadus.

Ņemot vērā minēto, Kodeksa 6.principa 6.3.kritērijs ir uzskatāms par ievērotu, ja:

**1)** atbildīgais zvērinātais revidents (viena konkrēta fiziska persona) veic gada pārskata un konsolidētā gada pārskata revīziju (pārbaudi) vienā un tajā pašā uzņēmumā ne vairāk kā 5 gadus pēc kārtas; vai

**2)** zvērinātu revidentu komercsabiedrība veic gada pārskata un konsolidētā gada pārskata revīziju (pārbaudi) vienā un tajā pašā uzņēmumā vairāk kā 5 gadus pēc kārtas, nodrošinot, ka zvērinātu revidentu komercsabiedrības atbildīgais revidents revīziju veic ne ilgāk kā 5 gadus pēc kārtas; vai

**3)** ja uzņēmums ir sabiedriskas nozīmes struktūra - zvērinātu revidentu komercsabiedrības revīzijas uzdevuma termiņš likumā noteiktajā kārtībā tiek pagarināts ar nosacījumu, ka maksimālais revīzijas uzdevuma termiņš kopā ar tā pagarinājumu nepārsniedz 20 gadus un zvērinātu revidentu komercsabiedrība nodrošina, ka katrs zvērinātu revidentu komercsabiedrības ieceltais atbildīgais revidents revīziju veic ne ilgāk kā 5 gadus pēc kārtas.

Par Principa Nr. 6 “Uzņēmumam ir neatkarīgs ārējais revidents” 6.3. kritēriju: Viena ārējā revidenta pilnvaru laiks nepārsniedz 5 gadus.

**Jautājums:** Uzņēmumā spēkā esošais līgums ar ārējo revidentu noslēgts pirms bija attiecināmi Korporatīvās pārvaldības kodeksa principi, tādēļ mums pašlaik nav skaidrs no kura mirkļa būtu attiecināms šis princips, ka viena ārējā revidenta pilnvaru laiks nepārsniedz 5 gadus. Jautājums - no kura mirkļa jāpiemēro šo piecu gadu uzskaitē jeb kas ir atskaites punkts?

**Atbilde:** Kodekss neietekmē uzņēmuma noslēgto līgumu izpildi un līgumos noteikto termiņu aprēķinu. Tomēr, lai izvērtētu atbilstību Kodeksa 6. principam, uzņēmuma nodibinātās līgumattiecības ir jāvērtē sākot no to uzņemšanās brīža, nevis no Kodeksa piemērošanas brīža. Proti, lai atbilstu Kodeksa 6. principa 6.3. kritērijam, uzņēmumam ir jānodrošina, ka ar vienu un to pašu ārējo revidentu noslēgtais līgums nav ilgāks par 5 gadiem, neņemot vērā apstākli, ka līgums ar revidentu tika noslēgts pirms brīža, kad uzņēmums sāka piemērot Kodeksā ietvertos principus.

Vienlaikus vēršam uzmanību uz to, ka Kodeksa 6. principa 6.3. kritērijā minētie termiņa ierobežojumi ir attiecināmi uz konkrētu fizisko personu. Ja ārējā revidenta funkcijas uzņēmumā nodrošina zvērinātu revidentu komercsabiedrība, tad ir pieļaujams, ka viena un tā pati zvērinātu revidentu komercsabiedrība veic uzņēmuma gada pārskata un konsolidētā gada pārskata revīziju (pārbaudi) vairāk kā 5 gadus pēc kārtas, ar nosacījumu, ka katrs zvērinātu revidentu komercsabiedrības ieceltais atbildīgais revidents (konkrēta fiziskā persona) attiecīgā uzņēmuma revīziju veic ne ilgāk kā 5 gadus pēc kārtas.

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

**Jautājums:** Kura no valsts kapitālsabiedrības pārvaldības institūcijām (dalībnieku (akcionāru) sapulce, padome vai valde) izstrādā un apstiprina principā minēto kārtību? Jautājums radies ņemot vērā to, ka valsts kapitālsabiedrībām padomes locekļu atlasī organizē Koordinācijas institūcija un tās pienākumi šajā procesā jau ir aprakstīti normatīvajos aktos. Līdz ar to daļēji atlases process notiek ārpus pašas kapitālsabiedrības.

Vai minētajā kārtībā var ietvert arī jautājumus par valdes locekļu atlasī, atkārtotu iecelšanu un atsaukšanu?

**Atbilde:** Valsts kapitālsabiedrību padomes locekļu nominācijas process ir regulēts normatīvo aktu līmenī un skaidrots valsts kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības koordinācijas institūcijas vadlīnijās, un šajos tiesību aktos ir noteikta dažādu valsts (kā dalībnieka (akcionāra)) institūciju kompetence nominācijas procesa ietvaros. Var piekrist uzdotā jautājuma formulējumā konstatētajam, ka nominācijas process daļēji notiek ārpus kapitālsabiedrības, tomēr jāņem vērā, ka pastāv vairāki būtiski procesi pirms nominācijas komisijas darba uzsākšanas, kurus nodrošina kapitāla daļu turētājs (piemēram, padomes locekļa pārzināmās jomas, kā arī profesionālās pieredzes un zināšanu definēšana, ņemot vērā kapitālsabiedrības aktuālās vajadzības, vai arī rīcība brīdī, kad ir saņemts nominācijas komisijas lēmums par konkursa rezultātiem (par piemērotāko vai piemērotākajiem kandidātiem padomes locekļa amatam)). Savukārt attiecībā uz padomes locekļu atsaukšanas procesu tiesību akti neparedz ārpus kapitāla daļu turētāja esošu institūciju iesaisti, tāpat arī esošu padomes locekļu darba izvērtēšanu un apstiprināšanu nākamajam termiņam. Ņemot vērā minēto, valsts kapitālsabiedrībai būtu nepieciešams izstrādāt un dalībnieku (akcionāru) sapulcei apstiprināt padomes locekļu atlases, ievēlēšanas un atsaukšanas kārtību, tomēr tajā nav nepieciešams dublēt tiesību aktos ietverto regulējumu.

Attiecībā uz kārtību, kas nosaka valdes locekļu atlasi, atkārtotu iecelšanu un atsaukšanu, atbilstošā institūcija šādas kārtības apstiprināšanai ir kapitālsabiedrības padome (ja tāda ir izveidota).



# KORPORATĪVĀS PĀRVALDĪBAS DISKUSIJU CIKLS

Korporatīvās pārvaldības konsultatīvā padome kopā ar sadarbības partneriem 2023. gadā turpināja organizēt diskusiju ciklu labākai korporatīvajai pārvaldībai. Tā ietvaros notika 3 diskusijas, kā arī Ilgtspējīgas pārvaldības balvas pasniegšana ar ievada diskusijām.

Diskusiju cikla ietvaros notikušas šādas diskusijas:

1. “Kāda ir uzņēmuma padomes loma un kā pārlicināties, ka tā “pievieno vērtību?” (10.02.2023)
2. “Ilgtspēja - mūsdienīga uzņēmuma pārvaldības un izaugsmes sastāvdaļa” (14.04.2023)
3. “Kā atlasīt uzņēmuma izaugsmes stratēģijai atbilstošu padomi? No procesa līdz rezultātam” (22.09.2023)
4. Ilgtspējīgas pārvaldības balvas pasniegšana (06.12.2023)

Visās diskusijās (ar uzrunām, prezentācijām vai dalību paneldiskusijās) kopskaitā piedalījās 38 dalībnieki (uzņēmēji, augstākā līmeņa vadītāji, valsts pārvaldes iestāžu pārstāvji un citi eksperti), tostarp 20 sievietes.

Vairāk informācijas par diskusiju ciklu, kā arī video ieraksti ir pieejami [Tieslietu ministrijas mājaslapā](#), [Tieslietu ministrijas Youtube kanālā](#) un [Latvijas Bankas Youtube kanālā](#).

# KĀDA IR UZŅĒMUMA PADOMES LOMA UN KĀ PĀRLIĒCINĀTIES, KA TĀ “PIEVIENO VĒRTĪBU”?

Diskusijā tika aplūkota padomes loma uzņēmumā un korporatīvajā pārvaldībā. Dalībnieki apsprieda padomes nepieciešamību un to, kā tiek organizēts padomes darbs un darba novērtēšana, kādas ir padomei nepieciešamās kompetences, kāda ir un kādai būtu jābūt padomes rīcībai riska situācijās.

Praksē izceļas divas pieejas padomes darbam: padome kā uzraudzītāja un padome kā izaicinātāja. Eksperti norāda, ka sākotnēji, kad padome ir tikko izveidota, tā sāk savu ceļu ar uzraudzīšanu un tikai pēc kvalitatīvas ilgtermiņa uzraudzības funkcijas izpildes var sākt runāt par padomi kā izaicinātāju. Praksē šīs divas padomes lomas darbojas paralēli viena otrai un savstarpēji mijiedarbojas.

Padome veido uzņēmuma iekšējo savstarpējo komunikāciju, kultūru un sociālo ētiku. Lai padome spētu efektīvi veikt savus pienākumus, tai ir jābūt uzticamai un ir jāspēj uzticēties valdei un tās rīcībai. Padomei un valdei ir jāspēj darboties kā komandai, kura virzās uz vienu mērķi. Padomes darbu ļoti ietekmē tās informētība, tādēļ ir ļoti būtiski, ka padome ir informēta ne tikai par uzņēmuma labajiem sasniegumiem, bet arī par neveiksmēm. Tikai pilnīgi informēta padome var pieņemt kvalitatīvus lēmumus un noteikt atbilstošu rīcības virzienu. Tādēļ ir svarīgi, ka padome savā darbībā veicina brīvu komunikāciju, tai skaitā, atklātu diskusiju.

Padomes darba intensitāte un padomes sēžu skaits mēdz fundamentāli atšķirties ikdienā un krīzes situācijās. Eksperti norāda, ka padome savu darbu pielāgo uzņēmumam, tā vajadzībām un attiecīgai situācijai. Ideālā gadījumā padomes sēdes notiek reizi ceturksnī, krīzes gadījumā tās tiek rīkotas pēc vajadzības, cik nepieciešams. Dalībnieki secina, ka padomes sēžu daudzums norāda uz uzņēmuma labklājības stāvokli, uz padomes uzticību valdei, uz krīzes vai ikdienas situāciju, kā arī uz padomes un valdes nobriedumu un pieredzi.

*“Padomes locekļiem ne-krīzes laikā ir jāizdara mājas darbi, lai krīzes laikā viņš varētu efektīvi pildīt savas funkcijas. Bet krīzes apstākļos ir svarīgi saprast ne tikai to, ko tagad darīt, bet arī to, ko darīt nevajadzētu.”*

**Diskusijas dalībnieks  
Ainārs Ozols**

Padomei jāiesaistās uzņēmuma stratēģiskās plānošanas un korporatīvās rīcības veidošanā. Liela ietekme uz padomes darbu ir akcionāriem un to veidotajām gaidu vēstulēm, lai padomei būtu skaidrs mērķis, uz ko tiek ties. Nozīmīga loma veiksmīga padomes darba organizēšanā un komunikācijas veidošanā gan uzņēmuma ietvarā, gan ārpus tā ir padomes priekšsēdētājam. Padomes priekšsēdētājam ir jā rūpējas par to, lai būtu iespējams paust viedokli, lai procesi virzās uz priekšu, lai tiek pieņemti labi sagatavoti lēmumi. Padomēm ir jāspēj pieņemt lēmumus, tā nedrīkst pārmērīgi ilgi vilcināties.

Latvijas uzņēmumos padomes pamatā sastāv no 3 - 5 padomes locekļiem. Eksperti uzsver, ka padomes locekļiem to funkciju izpildei ir nepieciešamas atbilstošas zināšanas un kompetences: finanšu jomā, risku vadībā, stratēģijas izstrādē un īstenošanā, korporatīvajā pārvaldībā, pušu vadībā un attiecīgajā uzņēmuma darbības jomā. Padomes sastāva ietvarā ir svarīgi, lai katrs padomes loceklis sniegtu attiecīgu pienesumu kopējā padomes darbā, ar atšķirīgām kompetencēm, pieredzi, zināšanām. Padomes locekļiem ir jābūt atsaucīgiem, aktīviem, tolerantiem un jāspēj atrast kompromisus dažādās situācijās. Eksperti norādīja, ka produktīvai padomes darbībai ir svarīgi piesaistīt neatkarīgus padomes locekļus.

Padomes darba novērtējums uzlabo iekšējo padomes darba un katra padomes locekļa individuālo darba efektivitāti. Novērtējot padomes darbu, tiek ņemti vērā dažādi subjektīvi padomes darba novērtēšanas rādītāji, kā piemēram, aptauja, padomes locekļa pašnovērtējums, u.c. Pilnvērtīgākai novērtēšanas procesa norisei jāpievieno kāds objektīvais rādītājs, tas ir paveiktais darbs, kā arī, piemēram, kāds psihometrisks rīks, lai padomes darbu būtu iespējams salīdzināt ar citu, piemēram, starptautisku, uzņēmumu padomes darbu. Padomes darba novērtēšanas galvenais mērķis ir apzināt padomes stiprās puses un attīstāmās prasmes, jomas. Attīstāmo jomu apzināšana un pilnveide ir ļoti būtiska izaugsmes veicināšanā. Novērtējuma rezultāti var ietekmēt padomes sastāvu, norādīt uz nepieciešamību veikt sastāva maiņu, tā palielināšanu vai samazināšanu. Eksperti norāda uz padomes nomaiņas labo praksi - nomainīt padomes locekļus pakāpeniski, nevis visus uzreiz.

# ILGTSPĒJA - MŪSDIENĪGA UZŅĒMUMA PĀRVALDĪBAS UN IZAUGSMES SASTĀVDAĻA

Diskusijā eksperti un uzņēmēji apsprieda ilgtspējas dažādos aspektus un ar to saistīto prasību ieviešanu nākotnē. Ilgtspēja tika apskatīta pēc tās dažādām izpausmēm uzņēmuma vadības funkciju attīstības kontekstā un no banku un investoru perspektīvas. Tika diskutēts par ilgtspējas prasībām un kā tās ieviest uzņēmumu korporatīvās pārvaldības struktūrā no regulatīvā un valdes funkciju attīstības viedokļa. Diskusijā tika apspriesti ilgtspējas mērķi un iedzīvināšanas veidi, kā arī uzņēmēji dalījās savā pieredzē par ilgtspējīgu risinājumu ieviešanu un piemērošanu praksē.

Ilgtspējas pamatā ir uzņēmuma labākās intereses, tā nav tikai modes lieta vai īslaicīgs fenomens, tas ir mērķis, uz ko jāvirzās ik katram uzņēmumam ne tikai vides aizsardzībai, bet arī paša uzņēmuma izaugsmes, ilgtermiņa interešu un, potenciāli, arī peļņas dēļ. Lai būtu iespējams domāt par uzņēmuma ilgtermiņa interesēm no praktiskā viedokļa ir jābūt sakārtotiem pārvaldības pamata aspektiem - jābūt skaidrai stratēģijai, izvirzītiem mērķiem, skaidri sadalītam pienākumu ietvaram, apzinātiem riskiem un iespējām, u.c. Ilgtspējīgu mērķu izvirzīšana visticamāk nenesīs ātru peļņu, taču šie mērķi būs vērsti uz uzņēmuma labākajām interesēm un atmaksāsies ilgtermiņā.

*“Ilgtspējas prasība šobrīd izplešas ģeometriskā progresijā, proti, prasības veidojas no tirgus spēkiem, caur piegādes ķēdēm, caur finansētāju prasībām, caur investoru prasībām - ilgtspēja jau ir kļuvusi par sava veida paražu tiesībām, kas ir jāievēro.”*

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās  
padomes loceklis  
Gatis Flinters**

Diskusijas ietvarā eksperti akcentēja ilgtspējas nozīmi ne tikai pie mums, Latvijā, bet arī visā pasaulē, norādot, ka ilgtspējīgi ieguldīto līdzekļu apjoms, tas ir, ieguldījumi ilgtspējīgos projektos, obligācijās un uzņēmumos, ir eksponenciāli pieaudzis pēdējo 5 gadu laikā. 2022. gadā tika veikts pētījums, kura ietvarā tika salīdzinātas Austrumeiropas valstu uzņēmumu misijas un to izmaiņas pēdējo 10 gadu ietvarā. Pētījums norāda uz to, ka ir novērojama uzņēmumu pastāvēšanas misijas jeb jēgas koncepta maiņa, tā vairs nav tik

izteikti tikai peļņas gūšana vai vadošas tirgus pozīcijas iegūšana, tā ir arī “ilgtspēja”, “sabiedrība”, “atbildība”. Tendences rāda, ka uzņēmumi pielāgo savu darbību, adaptējas jaunajam un ilgtspējīgajam, kā arī apdomā, kā viņi sevi pozicionē tirgū.

Uzņēmumiem ir jāspēr solis korporatīvās ilgtspējas virzienā - jānosaka mērķi, to izpildes laiks un atbildīgie. Uzņēmumi nereti novirza ilgtspējas jautājumu risināšanu kādam speciālistam. Ilgtspējas pārstāvja amats Latvijas uzņēmumos tiek pozicionēts dažādi. Tas tiek piesaistīts kādam mārketinga, risku vadības vai finanšu vadības speciālista amatam. Piesaistot ilgtspējas pārstāvja amatu tikai vienam no šiem speciālista amatiem, tiek radīta situācija, ka uzņēmumi nepietiekami integrē ilgtspējas aspektus savā darbībā. Ilgtspējas ieviešanā nozīmīga loma ir arī uzņēmuma vadībai un kā tā iesaistās korporatīvās ilgtspējas mērķu izvirzīšanā un izpildē.

Eksperti norāda, ka praksē ir konstatējams uzņēmumu vadības zināšanu un pieredzes trūkums ilgtspējas jautājumos, kas var negatīvi ietekmēt ilgtspējīgu risinājumu ieviešanu uzņēmumu darbībā. Svarīgi ir ņemt vērā valdes locekļu atbildības jautājumus, ka valdes locekļiem atbildība piemērojas solidāri, tātad pat, ja šī funkcija ir deleģēta kādam vienam valdes loceklim, pārējiem valdes locekļiem ir jābūt pietiekami zinošiem un kompetentiem, lai uzraudzītu konkrētās jomas pārvaldi un spētu par to uzņemties atbildību.

Uzņēmumiem būtu pašiem jāizvirza ilgtspējīgi mērķi un jāvēlas tos sasniegt, nevis tikai formāli jāizpilda normatīvo aktu prasības. Diskusijā eksperti akcentēja, ka ilgtspēja jau šobrīd ir mūsu ikdiena, šī ir joma, kas ietekmē visu uzņēmuma būtību. Taču mērķu izvirzīšana nav vienīgais priekšnosacījums veiksmīgai, ilgtspējīgai uzņēmuma pārvaldei. Uzņēmumiem ir jāapzinās savas pozitīvās un negatīvās iezīmes, vajadzības un trūkumi, lai tie varētu tiekties uz izaugsmi. Publiskojot uzņēmumu ilgtspējas ziņojumus, ir svarīgi minēt ne tikai pozitīvos rādītājus, bet arī negatīvos rādītājus un šo rādītāju aprēķinu. Vārdiem ir jāseko darbiem, nedrīkst maldināt sabiedrību ar nepatiesu informāciju saistībā ar zaļo politiku.

ESG (environmental, social and governance) ir vides, sociālie un pārvaldības kritēriji, ko izmanto, lai novērtētu uzņēmuma ilgtspēju un sociālo ietekmi. Uzņēmumu izaugsmei un ilgtspējai ir svarīgi tiekties uz labo praksi laicīgi, pašiem pēc savas iniciatīvas, lai jau varētu sākt tiekties uz tiem mērķiem, ko citi uzņēmumi izvirzītu tikai nākotnē. Uzņēmēji norāda, ka ir grūti saprast kā pareizi rīkoties, ja nav zināmi pozitīvie un negatīvie aspekti šo ESG faktoru īstenošanā. Uzņēmēji diskusijas ietvarā secināja, ka visi ESG faktori ir vienlīdz svarīgi un ir jāievēro, taču katram uzņēmumam prioritārs var būt atšķirīgs faktors, un katrs uzņēmums saskaras ar atšķirīgām grūtībām šo ESG faktoru ieviešanā. Diskusijā uzņēmēji norādīja, ka ESG ir saistīts arī ar ētiskumu, kas izpaužas kā atbildība pašiem pret sevi, pret savu uzņēmumu, pret sabiedrību, pret vidi, un šie ētiskie faktori katram uzņēmumam ir jāapzina individuāli: biznesa pārvaldībā, attieksmē pret klientiem, piegādātājiem, sadarbības partneriem, saviem darbiniekiem.

### 3. DISKUSIJA

# KĀ ATLASĪT UZŅĒMUMA IZAUGSMES STRATĒGIJAI ATBILSTOŠU PADOMI? NO PRŪCĒSA LĪDZ REZULTĀTAM

Diskusijā privāto un publisko kapitālsabiedrību pārstāvji un eksperti dalījās praktiskā pieredzē un diskutēja par to, kā organizēt uzņēmumu padomes atlases procesu un panākt padomes darbu uzņēmuma ilgtermiņa interesēs.

Eksperti diskusiju laikā vērsa uzmanību uz vairākiem gan nacionāla līmeņa, gan starptautiska līmeņa pētījumu rezultātiem, kuros atspoguļots padomes locekļu praktisks redzējums, kā norisinās padomes locekļu atlase un kādi kritēriji tiek vērtēti, atlasot kandidātus, kā, piemēram, iepriekšējā profesionālā pieredze, kompetences un reputācija. Diskusijās tika vērstā uzmanība gan uz akcionāru būtisko lomu padomes locekļu izraudzīšanās procesā, gan uz nepieciešamību nodrošināt padomes locekļu atlases procesa caurskatāmību, dokumentēšanu un atklātumu lēmumu pieņemšanā.

Diskusijā tika apspriests, kā organizēt padomes atlases procesu. Eksperti kā vienu no galvenajiem padomes uzdevumiem norādīja ilgtermiņa attīstības kontekstu: plānot uzņēmuma darbību ne tikai īstermiņā, bet arī ilgtermiņā, izstrādājot atbilstošas stratēģijas, domājot par uzņēmuma attīstības virzību desmitgades periodā. Tādēļ padomei jāspēj paredzēt, kas uzņēmumam būtu vajadzīgs ilgtermiņā. Eksperti diskutēja, ar kādiem instrumentiem to var panākt: piedaloties stratēģijas izstrādē, mainot uzņēmuma kultūru un iesaistot darbiniekus stratēģijas izstrādē. Viens no galvenajiem instrumentiem ir padomes un valdes atlase un izveide, un pēc tam sadarbības izveidošana starp šīm sabiedrības pārvaldes institūcijām, jo nav atsevišķa padome un atsevišķa valde – ir viena komanda ar kopīgu mērķi.

Liela loma padomes atlases procesā ir sabiedrības akcionāriem. Kā vienu no trūkumiem uzņēmuma vispārējās izaugsmes kontekstā, kā arī atlases procesā, diskusijas dalībnieki minēja to, ka akcionāri vai nu nav nedefinējuši konkrētus uzņēmuma mērķus, vai arī tie ir tikuši neatbilstoši definēti. Risinot padomes atlases procesa nepilnības, eksperti skaidroja nepieciešamību definēt uzņēmuma mērķi atbilstoši uzņēmuma interesēm.

*“Lai padomes locekļu atlase būtu veiksmīga, atlases procesam ir jābūt orientētam uz rezultātu – atrast labāko kandidātu, nevis uz procesu.”*

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

Atbilstoši padomes locekļu kompetencēm un pieredzei nepieciešams definēt lomas padomes sastāvā. Akcionāri ir atbildīgi par atbilstošu padomes locekļu atlases kritēriju izvirzīšanu.

Diskusijas dalībnieki apsprieda šī brīža padomes locekļu atlases procesa vērtēšanu pastāvošās punktu sistēmas kontekstā, norādot, ka tas mēdz būt ļoti formāls, tehnisks un ka tajā bieži vien novērojami nepamatoti augsti kandidātu atlases kritēriji.

Ņemot vērā to, ka ir nepieciešams no padomes locekļiem veidot komandu, ļoti svarīgi ir padomes locekļu atlases procesā iesaistīt jau esošos padomes locekļus, it īpaši, padomes priekšsēdētāju. Tieši padomes priekšsēdētājs būs tas, kurš būs līderis un veidos komandu no visiem padomes locekļiem.

Eksperti izvirzīja kopīgu mērķi Latvijas nākotnei, atspoguļojot to skaitļos: 3-3-3-2040. Minētais nozīmē - trīs uzņēmumi, ar vismaz trīs miljardu eiro apgrozījumu katram, trīs miljardu eiro tirgus vērtību, sasniedzot to Latvijā līdz 2040. gadam.

Diskusijā tika apspriests, kā panākt padomes darbu uzņēmuma ilgtermiņa interesēs. Uzņēmuma ilgtermiņa intereses ir iespējams sasniegt, uzņēmumam izstrādājot atbilstošu stratēģiju, valdei veicot tās izpildi un padomei tās izpildes pārraudzību. Nozīmīgi ir stratēģijas izveidē un izpildē iesaistīt darbiniekus, lai šī stratēģija veidotos nevis kā kapitālsabiedrības dalībnieku vai akcionāru vēlme, bet uzņēmuma un to darbinieku kopīga vīzija. Diskusijā izskanēja četras vērtības, ko katrs uzņēmums var sev izvirzīt un iedzīvināt ikdienas darbībā: drošība (ilgtspēja), cieņa, attīstība un uzņēmība. Padomes locekļu skaitam uzņēmuma padomē ir jābūt atbilstošam katra uzņēmuma vajadzībām un veicamajam darba apjomam. Eksperti vērsa arī uzmanību, ka padomes darbu ir iespējams novērtēt pēc tā, vai kāds vēlētos šo uzņēmumu, kurā attiecīgā padome ir strādājusi, iegādāties.

# ILGTSPĒJĪGAS PĀRVALDĪBAS BALVA 2023

Latvijas Ilgtspējīgas pārvaldības balvas 2023 pasniegšanas ceremonijā tika godināti Latvijas uzņēmumi, kas apliecinājuši savu izcilību balvas nominācijās, un notika diskusijas par ilgtspējīgu pārvaldību un dažādiem tās aspektiem.

Prezentācijā “Ko Baltijas uzņēmumam nozīmē ilgtspēja? Kāda ir realitāte un kur mēs vēlamies būt?” tika publicēti Baltijas uzņēmumu aptaujas rezultāti. Tie parāda ilgtspējas nozīmi un izpratni dažādu iesaistīto pušu acīm. Piemēram, tikai 14% respondentu, kas ir lieli uzņēmumi, ir pilnībā integrējuši ESG kritērijus lēmumu pieņemšanas procesos; savukārt, lielākā daļa no privātajiem investoriem (83%) apliecina, ka ilgtspēja ir faktors, kas tiek ņemts vērā, lemjot par ieguldījumu veikšanu. Tāpat aptaujas rezultāti rāda, ka klientu pieprasījums ir galvenais virzītājspēks, kas veicina uzņēmuma atbilstību ilgtspējas prasībām. Tikpat svarīgs ir tonis no augšas, jo tas maina uzņēmuma kultūru. Tika atzīts, ka labi pārvaldītā uzņēmumā iekšējie dokumenti, kas regulē dažādus pārvaldības jautājumus, atbilst un izriet no korporatīvās pārvaldības vispārpieņemtiem principiem; šie dokumenti ir “dzīvi” un tiek regulāri pārskatīti, jo arī principi transformējas un attīstās.

*“Uzņēmuma pārvaldība vai nu ceļ, vai nu grauž. Bez pārvaldības nevar pastāvēt neviens uzņēmums un tas, cik daudz uzņēmums investē labas pārvaldības un kultūras izveidošanā, ir sasaistīts ar to, kādi būs uzņēmuma rezultāti.”*

**Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās  
padomes vadītājas vietniece  
Kristīne Černaja-Mežmale**

Diskusijā tika uzsvērts, ka valdei un padomei jābūt kā vēstniekiem, kas var pārliecināt sabiedrības akcionārus pieņemt ilgtspējīgākus lēmumus, jo mūsdienās “laimīgs akcionārs” vairs nav tikai tāds akcionārs, kuram sabiedrība ir nesusi lielu peļņu. Ņemot vērā, ka pieaug normatīvais regulējums attiecībā uz ilgtspējas jautājumiem, diskusijas dalībnieki secināja, ka arī ārējā vide spiež un spiedīs tos uzņēmumus, kuri vēl šaubās, vai pieņemt ilgtspējīgākus lēmumus.

Piemēram, 2024. gadā plānots pieņemt Direktīvu par uzņēmumu pienācīgu rūpību attiecībā uz ilgtspēju un šī direktīva paredz, ka lielajiem uzņēmumiem ir jāsāk pārbaudīt savi piegādātāji un šo pienākumu izpildi kontrolēs arī valsts. Tika secināts, ka pret visiem uzņēmumiem ir nepieciešams izturēties vienādi un nav pieļaujams, ka tiek pievērtas acis uz to, ka kāds uzņēmums nemaksā nodokļus vai kādi citādi rīkojas pretēji labas pārvaldības principiem, tādēļ būtu nepieciešami arī sodi par pienākumu nepildīšanu, jo tikai šādi var disciplinēt.

Runājot par ESG burtu tvērumu, diskusijas dalībnieki secināja, ka Latvijai sociālā joma (burts S) un korporatīvās pārvaldības joma (burts G) ir tās divas jomas, kurām ir jāpievērš lielāka uzmanība, jo starptautiski un arī Latvijā vides joma (burts E) un klimata mērķi vienmēr ir bijuši nozīmīgāki un regulatīvā vide šajā sfērā ir visplašākā.



Dalībnieki uzsvēra, ka jaunā paaudze būs tā, kas mainīs šo pasauli un uzņēmējdarbības vidi, jo tai ir lielāka kritiskā domāšana. Jaunajai paaudzei ir lielas zināšanas par ilgtspēju, turklāt šai paaudzei ir ekspektācijas gan pret darba devēju, gan pret valsti, it īpaši vides un klimata jautājumos.

Diskutējot par ilgtspējas ziņošanas pienākumu, eksperti uzsvēra, ka uzņēmējiem ir svarīgi, lai ziņošana par ilgtspējas jautājumiem nebūtu tikai formāls pienākums, bet sniegtu noderīgu un reālu informāciju par uzņēmumu. Tāpat būtu svarīgi, lai valsts nesodītu uzņēmumus par patiesības teikšanu savos ziņojumos, tādā veidā nespiežot uzņēmumus sniegt nepatiesu informāciju, lai atbilstu noteiktajiem standartiem. Vienlaikus diskusijā tika uzsvērts, ka ir nepieciešams, lai valstiski tiktu noteikti vienādi standarti visiem, novēršot situācijas, kur uzņēmums, piemēram, var izvēlēties finanšu iestādi kredītēšanai, kuras nosacījumi tam būs labvēlīgāki un prasības mazākas. Runājot par informācijas sniegšanu, diskusijas dalībnieki uzsvēra, ka valstij, digitalizējot savas sistēmas, būtu nepieciešams nodrošināt, ka visi dati, ko uzņēmējs nodod iestādēm būtu pieejami un izmantojami arī citiem interesentiem, ne tikai valsts iestādēm.

# ILGTSPĒJĪGAS PĀRVALDĪBAS BALVA 2023

Latvijas Korporatīvās pārvaldības balva izveidota ar mērķi veicināt Latvijas Korporatīvas 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. 2023. gadā balva tika pasniegta trešo reizi un, lai pielāgotos pasaules tendencēm un prioritātēm, tā tikusi pārdēvēta par Ilgtspējīgas pārvaldības balvu 2023.

Informācija par balvu pieejama [Ilgtspējīgas pārvaldības balvas mājaslapā](#).

2023. gadā Ilgtspējīgas pārvaldības balva tika pasniegta 4 pamatnominācijās un vienā specnominācijā:

1. “Dažādība un vienlīdzīgas iespējas” – uzņēmums, kurā ievēro dažādības principus, piemēram, savstarpēji papildinošu kompetenci, izglītību, darba pieredzi, kā arī nodrošina vienlīdzīgas iespējas uzņēmuma ieinteresētajām pusēm (stakeholders);
2. “Padomes stratēģiskā iesaiste” – uzņēmums, kura padome veic aktīvu stratēģisku iesaisti uzņēmuma darbībā, izvirzot uzņēmuma mērķus un nodrošinot stratēģisko mērķu vadību;
3. “Iesaistīto pušu vadības praktiķis” – uzņēmums, kurš ir definējis savas ieinteresētās puses, piemēram, īpašniekus, darbiniekus, piegādātājus u. c., izpratis to vajadzības un nodrošinājis aktīvu komunikāciju un kvalitatīvu sadarbību ar tām;
4. “Atbildīga sadarbība ar partneriem” – uzņēmums, kurš atbildīgi izvērtē sadarbību ar partneriem un nodrošina ilgtspējīgu piegādes ķēdes vadību.
5. “Izaugsme Ilgtspējīgas pārvaldības jomā” (specbalva) – uzņēmums, kurš ir demonstrējis īpašu izaugsmi attiecīgajā jomā.

Latvijas Korporatīvās pārvaldības balvas 2023 saņēmā:

## ✔ SIA “Lidl Latvija” - "Dažādība un vienlīdzīgas iespējas"

Uzņēmums ir apliecinājis to, ka augstā līmenī rūpējas par savu darbinieku labbūtību un pozitīvu, iekļaujošu darba vidi, kurā darbinieks ir prioritāte, un izaugsme tiek iedrošināta dažādos veidos. Kā arī ieinteresētās puses saņem līdzīgu attieksmi. Tiek nodrošināts dažādu pasākumu kopums, kas veicina iekļaujošas un taisnīgas darba vides veidošanos. Uzņēmums apzinās, ka šāda pieeja ir atslēga veiksmīgai un ilgtspējīgai uzņēmuma darbībai, kur darbinieks ir prioritāte un ieinteresētās puses var paļauties uz taisnīgu un vienlīdzīgu attieksmi un sadarbību;

✔ SIA "Rīgas namu pārvaldnieks" - "Padomes stratēģiskā iesaiste "

Padome ir demonstrējusi aktīvu iesaisti uzņēmuma darbībā un izaugsmē, gan nosakot ambiciozus un tālredzīgus stratēģiskos mērķus. Tāpat uzņēmuma padome ir demonstrējusi noturīgu un pārdomātu krīzes vadību, kā arī pieņemto lēmumu komunikāciju uzņēmumā. Tāpat uzņēmuma padome sistemātiski pievērš uzmanību ilgtspējīgas attīstības un korporatīvās pārvaldības jautājumiem;

✔ SIA "Rīgas ūdens" - "Iesaistīto pušu vadības praktiķis "

Uzņēmums ir definējis iesaistītās puses, ka arī ieguldījis būtiskas pūles iesaistīto pušu vadības pasākumu definēšanā un īstenošanā. Neskatoties uz uzņēmuma darbības jomas izaicinājumiem, uzņēmumam ir izdevies demonstrēt augsta līmeņa komunikāciju, tādējādi stiprinot attiecības ar iesaistītajām pusēm, nodrošinot labu uzņēmuma reputāciju un veiksmīgu turpmāko izaugsmi;

✔ SIA "Kalve Coffee" - "Atbildīga sadarbība ar partneriem "

Uzņēmums ir pierādījis, ka atbildīgi izvērtē sadarbību ar partneriem un nodrošina ilgtspējīgu piegādes ķēdes vadību, balstoties uz uzņēmuma definētajām pamatvērtībām. Uzņēmums ir definējis ilgtspējības mērķus sadarbībā ar partneriem un demonstrē izpratni par nepieciešamību nodrošināt ilgtspējīgas sadarbības attīstīšanu, veidojot ilgtspējīgas piegādes ķēdes, kas veicina vides saglabāšanu, sociālo atbildību un ilgtermiņa uzņēmējdarbības noturību. Šī pieeja ne tikai atbilst ētikas un vides principiem, bet arī reaģē uz pieaugošo patērētāju un investoru pieprasījumu pēc ilgtspējīgākas uzņēmējdarbības prakses;

✔ Rīgas Stradiņa universitāte - "Izaugsme ilgtspējīgas pārvaldības jomā"

Universitāte ir demonstrējusi, ka augstskolu darbības veiksmīgai nodrošināšanai būtisks instruments ir padome, kas demonstrē aktīvu darbību un iesaisti universitātes attīstībā un izaugsmē. Tāpat Rīgas Stradiņa universitāte demonstrē attīstību ilgtspējīgas pārvaldības un izaugsmes jautājumos, kā arī ir pievēršusi uzmanību korporatīvās pārvaldības jautājumiem un nodrošinājusi, ka universitātes darbībā tiek ievērotas iepriekš definētās vērtības.

# NORMATĪVO AKTU IZMAIŅAS

Viens no Korporatīvās pārvaldības konsultatīvās padomes mērķiem ir veicināt korporatīvās pārvaldības attīstību, sniedzot ieteikumus par nepieciešamajiem pilnveidojumiem normatīvajos aktos.

2023. gada 1. jūnijā spēkā stājās likums “Grozījumi Komerclikumā”, kurā pēc Padomes ierosinājumi ir iekļautas izmaiņas saistībā ar kapitālsabiedrības padomes lomas paplašināšanu.

- **Padomes lomas paplašināšana**

Saskaņā ar Komerclikuma regulējumu padome ir kapitālsabiedrības pārraudzības institūcija, kas pārstāv akcionāru intereses sapulcē 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 Komerclikumā. 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 pieņemti grozījumi Komerclikumā. Grozījumi skar gan padomes kā pārraudzības institūcijas būtību, gan likumā noteiktos padomes uzdevumus. Pirmkārt, tiek mainīta padomes veiktās pārraudzības izpratne, attiecinot to ne tikai uz valdes darbības uzraudzību, bet arī uz kapitālsabiedrības attīstības uzraudzību. Otrkārt, ir pārskatīt 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, tiek stiprināts padomes lojalitātes pienākums, nosakot, ka padomei kā kapitālsabiedrības institūcijai ir jāpārstāv kapitālsabiedrības intereses, nevis tikai akcionāru kopuma intereses.