



Pārresoru koordinācijas centrs

Brīvības bulvāris 36, Rīga, LV-1520, tālr. 67082811, fakss 67082996, e-pasts pkc@pkc.mk.gov.lv, www.pkc.gov.lv

SASKAŅOTS

Valsts kapitāla daļu un valsts kapitālsabiedrību
pārvaldības koordinācijas institūcijas padomes
2017. gada 4. janvāra sēdē
(prot.Nr.1 1§, elektroniskajā skaņošanā)

APSTIPRINĀTS
Pārresoru koordinācijas centra
vadītājs P.Vilks

2017. gada 16. martā
Nr. 1.2-23/4/1

Vadlīnijas kapitālsabiedrības valdes un padomes locekļu kandidātu atlasei un izvērtēšanai, kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus

Izdotas saskaņā ar
Publiskas personas kapitāla daļu un
kapitālsabiedrību pārvaldības likuma
22.panta otrās daļas 1.punktu

Rīga

I. Vispārīgie jautājumi

1. Saistoši kandidātu atlases nosacījumi valdes vai padomes locekļa amatam kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā akcionāram ir tiesības izvirzīt kandidātus ir noteikti Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā (turpmāk – Kapitālsabiedrību pārvaldības likums) un Ministru kabineta 2015.gada 1.decembra noteikumos Nr.686 “Kārtība, kādā nominē kandidātus valdes un padomes locekļu amatiem kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus, un valdes locekļus valsts kapitālsabiedrībās, kurās ir izveidota padome” (turpmāk – Nominācijas noteikumi).
2. Vadlīniju kapitālsabiedrības valdes un padomes locekļu kandidātu atlasei un izvērtēšanai, kapitālsabiedrībās, kurās valstij kā dalībniekam (akcionāram) ir tiesības izvirzīt valdes vai padomes locekļus (turpmāk – vadlīnijas) mērķis ir sniegt nominācijas procesā iesaistītajiem ieteikumus un skaidrojumus par nominācijas procesa organizatoriskiem un kandidātu vērtēšanas jautājumiem, lai nodrošinātu, ka nominācijas process atbilstu korporatīvās pārvaldības labas prakses principiem, būtu atklāts un profesionāls, kā rezultātā valdes un padomes locekļu amatu pildīšanai, pamatojoties uz profesionāliem kritērijiem, tiktu atlasīti profesionāli atbilstošākie kandidāti.
3. Vadlīnijās sniegti ieteikumi katram nominācijas procesa posma īstenošanai. Nominācijas process sastāv no šādiem posmiem: kandidātam nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību apraksta sagatavošana, nominācijas komisijas izveidošana, kandidātu piesaiste, kandidātu vērtēšana un kandidāta izvirzīšana valdes locekļa vai padomes locekļa amatam.
4. Vadlīnijas izstrādātas, ņemot vērā Parresoru koordinācijas centra pārstāvju gūto pieredzi, piedaloties nominācijas procesos, kā arī šādu nevalstisko organizāciju un starptautisko institūciju labās prakses ieteikumiem:
 - 4.1. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijas valsts kapitālsabiedrību pārvaldībai (2015)¹.
 - 4.2. Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta ieteikumi “Kā izveidot profesionālas padomes valsts kapitālsabiedrībās Latvijā?” (2016)².
5. Šīs vadlīnijas ir vienas no publiskas personas kapitālsabiedrību (turpmāk – kapitālsabiedrības) un kapitāla daļu efektīvas pārvaldības vadlīnijām.

¹ OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises
<http://www.oecd.org/corporate/guidelines-corporate-governance-soes.htm>

² Baltijas Korporatīvās pārvaldības institūta ieteikumi “Kā izveidot profesionālas padomes valsts kapitālsabiedrībās Latvija?” <http://www.bicg.eu/governance/policy-research/>

II. Apsvērumi pirms lēmuma par konkursa uz valdes vai padomes locekļa amatu rīkošanu pieņemšanas

6. Lai lemtu par esošo valdes vai padomes locekļu iecelšanu uz atkārtotu pilnvaru termiņu, kapitāla daļu turētājs vai padome savlaicīgi, ņemot vērā esošo valdes vai padomes locekļu pilnvaru termiņus, valdes vai padomes locekļa specifiskās kompetences un uzdevumus, kapitālsabiedrības stāvokli, tirgus vidi un citus apstākļus, veic esošās valdes vai padomes locekļu darba rezultātu izvērtējumu.
7. Esošo valdes vai padomes locekļu līdzšinējā darba kvalitāte ir izvērtējama, ņemot vērā arī kapitālsabiedrības vidēja termiņa stratēģijā izvirzīto mērķu īstenošanas rezultātus, kapitālsabiedrības ikgadējos darbības rezultātus u.c. informāciju, kas raksturo konkrētā valdes vai padomes locekļa paveiktā darba kvalitāti.
8. Kapitāla daļu turētājs vai padome (ja tāda ir izveidota) pieņem lēmumu uzsākt kandidātu nominācijas procesu visos gadījumos, izņemot, ja pēc valdes vai padomes locekļa darba rezultātu izvērtējuma, kapitāla daļu turētājs vai padome pieņem lēmumu virzīt padomes vai valdes locekli uz nākamo pilnvaru termiņu.
9. Esošo valdes vai padomes locekļu līdzšinējā darba rezultātu izvērtējums un kandidātu uz valdes vai padomes locekļu amatiem nominācijas process ir atsevišķi procesi. Nominācijas komisija vērtē tikai nominācijas procesa ietvaros uz valdes vai padomes locekļu amatiem pieteikušos pretendentus.

III. Kandidātam nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību apraksta sagatavošana.

10. Vispirms kapitāla daļu turētājs vai padome sagatavo kandidātam nepieciešamo kompetenču un profesionālās pieredzes prasību aprakstu. Šajā stadijā ir jānovērtē vai valdes loceklis specializēsies, kādā noteiktā jomā, piemēram, finanšu jautājumos, juridiskajos jautājumos, attiecīgās kapitālsabiedrības nozares, kurā darbojas kapitālsabiedrība, jautājumos u.tml. Izpratne par finanšu vadību un gada pārskatu sagatavošanu un saturu būtu kompetence, kura nepieciešama ikvienam valdes un padomes loceklim, tāpat svarīgi nodrošināt, ka padomes un valdes sastāvs nodrošina visas attiecīgajai kapitālsabiedrības pārvaldības institūcijai nepieciešamās kompetences, tādas kā risku vadība, iekšējā audita organizēšana, cilvēkressursu vadība un citas atbilstoši kapitālsabiedrības specifikai. Papildus būtu jāņem vērā kapitālsabiedrības stratēģijā izvirzītie mērķi, līdzšinējās sekmes šo mērķu sasniegšanā, kā arī kapitālsabiedrības finanšu stāvoklis. Balstoties uz iepriekšminēto informāciju, ir iespējams precīzāk identificēt tās profesionālās prasmes un zināšanas, kas būs nepieciešamas kapitālsabiedrības vadībai tuvākajā nākotnē vai iesākto stratēģisko virzienu īstenošanai.

11. Būtisks apstāklis, identificējot kandidātam nepieciešamās kompetences, ir kapitālsabiedrības kā uzņēmuma attīstības stadija (tā nonākusi finansiālās grūtībās, piedzīvo strauju izaugsmi u.tml.) un kapitālsabiedrības tuvākās nākotnes plāni (plāno īstenot lielus projektus, veikt strukturālas pārmaiņas kapitālsabiedrībā, jāizstrādā jauna vidēja termiņa darbības stratēģija u.c.). No minētajiem apstākļiem ir izsecināms, kādas prasmes būs aktuālākas tieši kapitālsabiedrības darbībā tuvākajā nākotnē, piemēram, pieredze pārmaiņu vadībā, risku vadībā, investīciju piesaistē, cilvēkresursu vadības jautājumos u.c.). Iespējams, darba pienākumi būs saistīti ar valsts noslēpumu saturošu informācijas izmantošanu, tādēļ potenciālam valdes vai padomes loceklim būs nepieciešams iegūt pielaidi valsts noslēpumam.

IV. Nominācijas komisijas sastāva izveide un kandidātu vērtēšanas kritēriju definēšana

12. Veidojot nominācijas komisijas sastāvu, institūcijas, kurām atbilstoši Nominācijas noteikumiem ir tiesības izvirzīt pārstāvi darbam nominācijas komisijas sastāvā pēc iespējas nodrošina, ka darbam nominācijas komisijas sastāvā tiek izvirzītas tādas personas, kuru zināšanas un profesionālā pieredze ir atbilstoša, lai padziļināti definētu konkrētajā gadījumā kandidātu novērtēšanai nepieciešamos profesionalitātes un kompetenču kritērijus, kā arī tos izmantotu kandidātu zināšanu un kompetenču novērtēšanai.
13. Lai veicinātu kandidāta profesionālo īpašību izvērtēšanu no dažādu ekspertu pieredzes un perspektīvas viedokļa, ieteicams darbam nominācijas komisijā piesaistīt pēc iespējas vairāk dažādu institūciju pārstāvju, kā arī biznesa profesionāļus un korporatīvās pārvaldības ekspertus no privātā sektora, jo īpaši personas ar autoritāti biznesa vidē un sabiedrībā.
14. Neatkarīgus novērotājus ar padomdevēja tiesībām vēlams pieaicināt, ja tiek atlasīts valdes vai padomes loceklis kapitālsabiedrībā, kas klasificējas kā liela kapitālsabiedrība.
15. Pēc nominācijas komisijas sastāva apstiprināšanas nominācijas komisija izstrādā un apstiprina nolikumu, kurā ietver nominācijas procesa organizatoriskos jautājumus, definē kandidātu vērtēšanas kritērijus un novērtēšanas kārtību.
16. Nominācijas komisijas sēdes notiek klātienē, taču atsevišķos gadījumos ātrākas informācijas aprites nolūkā var izmantot elektroniskās saziņas iespējas. Konfidenciālas informācijas apritē stingri ievērojamas konfidenciālas informācijas aizsardzības prasības un veikti attiecīgi aizsardzības pasākumi (piekļuves paroles, noteikts adresātu loks u.tml.)
17. Nominācijas komisija, uz kompetenču un profesionālās pieredzes prasību apraksta bāzes veic kompetenču definēšanu, aizpildot ar konkrētu saturu Nominācijas noteikumu 4.punktā minētos atlases pamatkritērijus.

18. Kritērijiem jeb prasībām kandidātiem jābūt adekvātām un samērīgām. Nosakot pārāk stingrus kritērijus vai tos, tulkojot pārāk šauri, pastāv risks, ka izvirzot kandidātiem neadekvātas prasības, tiek nepamatoti ierobežots potenciālo kandidātu loks vai to izvēle. Turklat jāņem vērā, ka publiskas personas kapitālsabiedrību valdes un padomes locekļiem normatīvajos aktos ir noteikti virkne ierobežojumu un papildpienākumu pret valsti, kas nav privāto kapitālsabiedrību valžu un padomju locekļiem (amatu savienošanas ierobežojumi, ikgadējās ienākumu deklarācijas iesniegšanas Valsts ieņēmumu dienestā, u.c.), un kas var mazināt profesionālu piesaisti no privātā sektora.
19. Tādēļ definējot Nominācijas noteikumu 4.1., 4.2., 4.3. un 4.5. apakšpunktā minētos kritērijus jāņem vērā konkrētā amata ietvaros veicamo pienākumu saturs un apjoms, kā arī kapitālsabiedrības darbības joma un specifika.
20. Atbilstoši kandidātam definētajiem kritērijiem, nominācijas komisija izvēlas metodes, kuras vispilnīgāk atklāj kandidāta atbilstību definētajiem kritērijiem un kompetencēm, piemēram, pārrunas (arī dažādās valodās), zināšanu pārbaudes testi rakstveidā, prezentēšanas prasmes, kāzusi (modelētu situāciju risināšana), kandidāta redzējuma izklāsts par kapitālsabiedrības attīstību u.c.
21. Pēc kritēriju definēšanas un pārbaužu metožu izvēles, komisija lemj, cik kārtās veicama kandidātu atlase, kādas profesionālās prasmes katrā no kārtām tiks izvērtētas.

V. Kandidātu piesaiste

22. Ja kandidātu atlasei personāla atlases kompānijas izmanto tiešo metodi jeb *headhunting*, šādi uzrunātajam kandidātam, ja viņš izlemj piedalīties, jāpiesakās amatam, ievērojot attiecīgās publiskās pieteikšanās procedūras nosacījumus (iesniedzamie dokumenti, to iesniegšanas termiņš u.c.).
23. Ar publiskas kandidātu pieteikšanās procedūru tiek nodrošināta vienlīdzīga iespēja katram sabiedrības loceklim izvērtēt savas profesionālās kompetences un atbilstības gadījumā piedalīties konkursā, kā rezultātā nominācijas komisijai attiecīgi palielinās arī izredzes atrast atbilstošāko kandidātu vakantajam valdes vai padomes loceklā amatam. Būtiski, ka pietiekami plaši ir publiski pieejama informācija par valdes un padomes locekļu atlasi.
24. Informācijai par konkursu uz vakanto valdes vai padomes loceklā amatu un tam izvirzītajām prasībām jābūt ērti pieejamai (piemēram, sadaļā, jaunumi vai aktualitātes, vakances u.c.) un tā, lai to saņemtu pēc iespējas plašs potenciālo pretendēntu loks. Informācija būtu jāpublicē vismaz attiecīgās kapitālsabiedrības mājaslapā, kapitāla daļu turētāja mājaslapā, Pārresoru koordinācijas centra mājaslapā, Nodarbinātības valsts aģentūras vakanču datubāzē, kā arī vēlams izmantot plašsaziņas līdzekļus, kā arī dažādas bezmaksas iespējas, piemēram, sociālie tīkli (twitter.com, facebook.com) un citas.

25. Kandidātu pieteikšanās procedūrai jābūt pēc iespējas vienkāršai un kandidātiem pirmajai atlases kārtai jāiesniedz tikai pamatinformācija par kandidāta izglītību, profesionālo pieredzi, motivācijas vēstule u.tml., lai “administratīvu šķēršļu dēļ” nesamazinātu kandidātiem vēlmi piedalīties atlasei. Nav ieteicams noteikt prasību jau vienlaikus ar pieteikuma iesniegšanu iesniegt arī, piemēram, redzējumu (eseju) par kapitālsabiedrības vai attiecīgās nozares attīstību, kas mazinās atbilstošu kandidātu motivāciju iesniegt pieteikumus. Redzējuma (esejas) par kapitālsabiedrības vai attiecīgās nozares attīstību iesniegšanu ir lietderīgi paredzēt kādā no nākamajām atlases kārtām.
26. Organizējot publisku kandidātu pieteikšanās procedūru, jānodrošina, ka pieteikumu iesniegšanas termiņš ir adekvāts, t.i., lai potenciālie kandidāti paspētu izvērtēt pretendentam izvirzītās prasības, sagatavot pieteikuma iesniegšanai nepieciešamos dokumentus. Termiņam nevajadzētu būt īsākam par 14 kalendārajām dienām.
27. Amata sludinājumā ietver kandidātam izvirzītās prasības, iesniedzamo dokumentu sarakstu (t.sk. apliecinājums par kandidāta atbilstību Kapitālsabiedrību likuma 31.panta ceturtās daļas prasībām), kā arī norādi uz kapitāla daļu turētāja interneta vietnē ievietotu aprakstu par atlases procesa organizāciju (atlases kārtu skaits, formāts u.c.). Padomes locekļu atlases gadījumā amata sludinājumā ietverama prasība norādīt vai kandidāts atbilst neatkarīga padomes locekļa amatam, jo lai kvalificētos šim amatam, kandidātam jāatbilst Nominācijas noteikumu 6.punkta apakšpunktos minētajiem kritērijiem.

VI. Kandidātu vērtēšana

28. Normatīvajos aktos kandidātiem izvirzāmie kritēriji ir iedalāmi divās grupās. Pirmajā grupā ietveras Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtajā daļā minētie kritēriji, kas vispār nepieļauj un izslēdz personai iespēju kandidēt un tikt izvirzītai uz valdes vai padomes locekļa amatam. Savukārt otrajā grupā ietveras Nominācijas noteikumos ietvertie kritēriji, kurus piemēro kandidātu profesionālās atbilstības amata prasībām novērtēšanai.
29. No Kapitālsabiedrību pārvaldības likumā minētajiem kritērijiem praksē jautājumus raisījis kritērija “persona, kuru tiesa atzinusi par maksātnespējīgu parādnieku” piemērošana. Ievērojot samērīguma principu, šis kritērijs attiecināms tikai uz tām personām, attiecībā uz kurām kandidēšanas brīdī ir spēkā esošs tiesas lēmums par fiziskas personas maksātnespējas procesu. Kritērijs neierobežo to personu tiesības kandidēt uz valdes vai padomes locekļa amatam, kuru maksātnespējas process ir izbeigts, jo uzskatāms, ka maksātspēja ir atjaunojusies.
30. Atbilstību Kapitālsabiedrību pārvaldības likuma 31.panta ceturtās daļas kritērijiem iesniedzot pieteikumu apliecinā kandidāts, taču informācijas atbilstības pārbaudi pirms nominācijas komisijas izvirzītā kandidāta iecelšanas pārbauda kapitāla daļu turētājs.

31. Lai kandidātus varētu objektīvi salīdzināt, visiem kandidātiem tiek dotas vienādas iespējas izteikties vai kādi citādi uzskatāmi demonstrēt savas profesionālās iemaņas un kompetences. Nav pieļaujama atšķirīga attieksme (vērtējums) pret kandidātu pēc tā politiskās, reliģiskās pārliecības, etniskās izcelesmes, dzimuma, vecuma u.c. pazīmēm, kurās nav saistītas ar profesionālo pienākumu veikšanu. Jebkāda veida diskriminācija ir aizliegta.
32. Kandidātu novērtējumu punktos, nominācijas komisija veic klātienē nominācijas komisijas sēdē.
33. Vērtējot kandidātus padomes locekļa amatam, jāņem vērā, ka padomes sastāvā jābūt vismaz pa vienam speciālistam ar kompetenci un profesionālo pieredzi, katrā no vēlamajām pamata kompetencēm, kas nepieciešamas padomes funkciju īstenošanai. Lai izvirzītu kandidātus padomes locekļa amatam un izvērtētu to kompetenču optimālo salikumu darbam padomes sastāvā, nominācijas komisija var rīkot papildus atlases kārtu. Papildus kārtas norises kārtību nosaka komisija.

VII. Nevainojama reputācija

34. Vispārīgi definējot, nevainojama reputācija kapitālsabiedrību pārvaldības jomā ir tāda valdes vai padomes locekļa rīcība, kas neatkarīgam vērotājam nerada šaubas par konkrētās amatpersonas pienākumu profesionālu izpildi jeb valdes vai padomes locekļa pienākumus pilda kā krietns un rūpīgs saimnieks Komerclikuma 169.panta pirmās daļas izpratnē.
35. Kandidāta līdzšinējā profesionālajā darbībā nevajadzētu būt faktiem, kas liecinātu, ka kandidāta rīcība bijusi neatbilstoša krietna un rūpīga saimnieka rīcībai, piemēram, konstatēta nelikumīga rīcība ar finanšu resursiem, mantas izšķērdēšana, atcelšana (atsaukšana) no amata nepienācīgas pienākumu izpildes dēļ u.tml.
36. Kapitālsabiedrības vadības reputācija veido arī daļu no kapitālsabiedrības kā uzņēmuma reputācijas un zīmola, tādēļ vērtējama arī tāda informācija par kandidāta līdzšinējo darbību, kas varētu nebūt savienojama ar labas pārvaldības un ētiskas attieksmes principiem, sabiedrības kopīgām vērtībām vai kapitālsabiedrības vērtībām, piemēram, citu personu goda un cieņas publiska aizskaršana, klaji neētiska vai negodprātīga rīcība, u.tml. Kapitālsabiedrības vērtības var būt nostiprinātas tās ētikas kodeksos, iekšējās kārtības noteikumos.
37. Informāciju kandidāta reputācijas novērtēšanai nominācijas komisija var iegūt intervējot konkrēto kandidātu (īpaši, tad, ja informācija nav publiski pieejama), kā arī izmantot publiski pieejamus informācijas avotus.

38. Nominācijas noteikumos ietvertais kritērijs “Nevainojama reputācija” ir nenoteikta satura jēdziens, tādēļ tā izmantošana, konkrēta gadījuma izvērtēšanai vār būt sarežģīta. Taču Nominācijas komisijai, lai secinātu vai kandidāta reputācija konkrētajā gadījumā ir nevainojama un atbilstoša attiecīgās amatpersonas pienākumu pildīšanai, tas katrā konkrētā gadījumā jāaizpilda ar saturu un jāpiemēro konkrētajam gadījumam.
39. Viena no pieejām reputācijas vērtēšanā ir apzināt jau praksē esošus gadījumus, kuros vērtēta personas atbilstība nevainojamas reputācijas kritērijam, kā arī citu iestāžu, kuras savas darbības ietvaros vērtē kandidātu reputāciju, pieredzi un vērtēšanā izmantotās metodes.
40. Kritērija “nevainojama reputācija” kā ar noteiku saturu piepildāma jēdziena (ģenerālklauzulas) saturu iespējams atklāt, izmantojot juridiskas metodes. Jo to “saturis izriet no to piemērošanas jomas un var tikt noskaidrots ar vispārēji atzītu piemēru (piemērveida gadījumu) palīdzību apskatot tipisku gadījumu grupas un identificējot tiem raksturīgos elementus”³. Šo pieju ieteicams izmantot, kad jau izveidojusies minimāla prakse kandidātu reputācijas vērtēšanā, lai nodrošinātu, ka līdzīgos gadījumos kandidāta reputācija tiek vērtēta līdzīgi.
41. Vērtējot informāciju, kas par konkrēto kandidātu nonākusi nominācijas komisijas rīcībā, ir jāņem vērā tās izcelsme (avoti) un faktoloģiskais pamatojums, kā arī apstāklis, ka vārda brīvība kā viena no pamattiesībām ikvienam ļauj paust viedokli par jebkuru jautājumu t.sk. arī par kandidātu personību. Vienlaikus viedoklis var saturēt nepatus faktus, kas var tikt kvalificēts kā goda un cieņas aizskārums Civillikuma 2352¹.panta izpratnē. Minētais apstāklis būtu jāņem vērā, ja nominācijas komisijas vērtē faktus saturošus viedokļus.
42. Lai izvērtētu iegūto informāciju par kandidātu ir nepieciešams nošķirt ziņas (faktus) no viedokļa. Arī Augstākā tiesa vērtējot izteikumu ietekmi uz godu (reputācija) un cieņu ir secinājusi, ka “fakti ir pakļaujami patiesības pārbaudei, un to pastāvēšana var tikt pierādīta, taču prasību pierādīt izteikumu atbilstību patiesībai nevar attiecināt uz viedokli⁴. Turklāt gadījumos, ja kandidāts agrāk ieņēmis politiskus amatus, nevainojamas reputācijas novērtēšanā, jāņem vērā apstāklis, ka politiķi ir vairāk pakļauti sabiedrības (t.sk. preses) kritikai, nekā privātpersona.
43. Svarīgs apstāklis ir informācijas par kandidātu aktualitāte (vecums), piemēram, desmit gadus seni notikumi, iespējams, vairs neraksturo kandidātu šobrīd. Tādēļ ieteicams vērtēt informāciju par kandidātu sapratīgā laikposmā pagātnē, kā arī to vai negatīvi vērtējamai rīcībai ir tendence atkārtoties. Piemēram, kandidāta agrākajā profesionālā darbībā ir bijuši vairāki ar nelielu laika nobīdi (2-4 gadi) viens otram sekojoši maksātnespējas procesi, interešu konflikta situācijas u.tml. Atkārtotība var liecināt par personas rīcībai

³E.Kalniņš. Tiesību tālākveidošana// Privātiesību teorija un prakse. Tiesu namu aģentūra, 2005. - 377.lpp.

⁴ Tiesu prakse lietās par personas goda un cieņas civiltiesisko aizsardzību, Latvijas republikas Augstākā tiesa, 2003/2004.

piemītošām tendencēm, kuras var izpausties arī nākotnē veicot profesionālos pienākumus.

44. Pēc informācijas par kandidātu izvērtēšanas, nominācijas komisija lemj vai fakti rada šaubas par kandidāta nevainojamu reputāciju.
45. Nominācijas komisijas izvirzītā kandidāta reputāciju, ņemot vērā šajā sadaļā minētos ieteikumus, atkārtoti izvērtē arī kapitāla daļu turētājs vai padome, ja tā rīcībā nonākusi informācija, kas rada šaubas par kandidāta nevainojamu reputāciju un šāda informācija nebija iepriekš zināma nominācijas komisijai.

VIII. Kandidāta izvirzīšana un noraidīšanas iemesli

46. Pēc kandidātu izvērtēšanas ieteicams virzīt izskatīšanai dalībnieku sapulcē vai padomes sēdē vairākus kandidātus atbilstoši iegūto punktu skaitam, jo pastāv varbūtība, ka izvirzītais kandidāts nevienosies ar kapitāla daļu turētāju vai padomi par amata pildīšanas nosacījumiem vai arī kapitāla daļu turētājs vai padome viņu ar pamatotu argumentāciju noraidīs.
47. Kapitāla daļu turētājs vai padome noraidot nominācijas komisijas izvirzīto kandidātu, sniedz nominācijas komisijai informāciju par iemesliem, kādēļ kapitāla daļu turētājs noraidījis nominācijas komisijas izvirzīto kandidātu.

IX. Sabiedrības informēšana par nominācijas procesa gaitu.

48. Bez Nominācijas noteikumu 23.punktā minētās informācijas par nominācijas procesu, kapitāla daļu turētājs vai padome var publiskot informāciju par nominācijas procesa norises gaitu, piemēram, cik kandidātu ir pieteikušies vai cik kandidātu izvirzīti nākamajai kārtai un citu informāciju, kur nav konfidenciāla, taču varētu interesēt sabiedrību.
49. Sabiedrības informēšana par nominācijas procesa norisi nodrošina gan atklātības principa ievērošanu, gan kalpo kā uzticības veidošanas pamats sabiedrībai, ka atlases process noris ievērojot labas korporatīvās pārvaldības principus, kas vienlaikus ir konkrētā nominācijas procesa reputāciju ietekmējošs apstāklis.