



SIA "Rīgas namu pārvaldnieks"

2025. gada ilgtspējas pārskats



Saturs

Valdes paziņojums	3
Vispārīgā informācija	4
Par uzņēmumu	4
Pārskata sagatavošanas pamats	6
Citi nosacījumi.....	8
Stratēģija	9
Biznesa modelis	10
Ilgtspējas pārvaldība	11
Pienācīgas rūpības process.....	13
Vērtības ķēde.....	15
Ieinteresēto pušu iesaiste	15
Dubultā būtiskuma novērtējums	18
Būtiskie ilgtspējas aspekti	20
Vide.....	22
Vadības pieeja	22
Būtiskās ietekmes, riski un iespējas	22
Rīcībolitikas.....	23
Stratēģiskās rīcības.....	23
Veiktspējas rādītāji	24
Rīcības sociālās jomas būtiskajos aspektos	24
Sociālā joma	28
Vadības pieeja	28
Būtiskās ietekmes, riski un iespējas	28
Rīcībpolitikas.....	29
Stratēģiskās rīcības.....	30
Veiktspējas rādītāji	31
Darbinieku profils un nodarbinātības struktūra	31
Rīcības sociālās jomas būtiskajos aspektos	32
Pārvaldība	42
Vadības pieeja	42
Būtiskās ietekmes, riski un iespējas	42
Rīcībpolitikas.....	43
Stratēģiskās rīcības.....	44
Veiktspējas rādītāji	46
Rīcības pārvaldības jomas būtiskajos aspektos	47
Nākotnes perspektīva	50

Valdes paziņojums

Cienījamie sadarbības partneri, klienti, darbinieki un potenciālie investori!

Ilgtermiņa ir neatņemama mūsu uzņēmuma stratēģijas sastāvdaļa. Mūsdienu uzņēmējdarbībā nozīmīgi ir ne tikai finanšu rezultāti un ekonomiskā izaugsme, bet arī atbildīga pārvaldība un ilgtspējīga attieksme pret vidi, sabiedrību un nākamajām paaudzēm. Mēs apzināties savu ietekmi un atbildību, tādēļ mērķtiecīgi integrējam ilgtspējas principus gan stratēģiskajā plānošanā, gan operatīvajā darbībā.

2025. gads mūsu uzņēmumam ir bijis lielām pārmaiņām bagāts. Atbilstoši likumam no 2026. gada 1. janvāra māju kopīpašniekiem ir jāpārņem pārvaldīšanas tiesības un ir jāpieņem lēmums par to, kam uzticēt savas mājas apsaimniekošanu. Līdz šim daudzas daudzdzīvokļu mājas pārvaldīšanas līgumus nebija noslēgušas.

Savukārt mūsu vienīgais dalībnieks – Rīgas valstspilsētas pašvaldība pēc pārskata gada beigām ir pieņēmis konceptuālu lēmumu par uzņēmuma akciju kotēšanu biržā. Šādu kā ekonomiski izdevīgāko risinājumu iedzīvotājiem, pašvaldībai un Latvijas ekonomikai iesaka arī neatkarīgi eksperti. Labāki pakalpojumi, konkurētspējīgas cenas un caurskatāma, stingri regulēta darbība – tie ir ieguvumi, ko no uzņēmuma akciju kotēšanas biržā gūs mūsu klienti. Turklāt gan mūsu klientiem, gan ikvienam Latvijas iedzīvotājam, iegādājoties akcijas, būs iespēja kļūt par mūsu uzņēmuma līdzīpašnieku.

Lai virzītos uz stratēģisko mērķu sasniegšanu mums ir jāpilnveido arī uzņēmuma ilgtspējas pārvaldība. Pārskata gadā esam stiprinājuši

risku pārvaldības sistēmu, ieviesuši jaunus, uz efektivitātes uzlabošanu vērstus procesus un turpinājuši attīstīt korporatīvo pārvaldību.

Īpašu uzmanību mēs pievēršam atbildīgai un caurspīdīgai pārvaldībai, darbinieku labbūtībai un profesionālajai izaugsmei, klimata un vides ietekmes mazināšanai un ilgtspējīgai sadarbībai piegādes ķēdē.

Mūsu mērķis ir radīt ilgtermiņa vērtību ne tikai mūsu dalībniekam un nākotnes akcionāriem, bet arī sabiedrībai kopumā. Ilgtspēja ir nepārtraukts process, kas ikvienam no mums nozīmē mācīšanos, pilnveidošanos un pielāgošanos. Mēs regulāri izvērtējam savu progresu, nosakām jaunus mērķus un atklāti ziņojam ne tikai par sasniegumiem, bet arī par izaicinājumiem.

Mūsu panākumu pamatā ir cilvēki — profesionāla, iesaistīta un vērtībās balstīta komanda. Tieši kopīgs darbs un atbildība ļauj mums būt noturīgiem pārmaiņu laikā un turpināt veidot uzņēmumu, ar kuru varam lepoties.

Pateicamies visiem mūsu partneriem un darbiniekiem par ieguldījumu ilgtspējīgas nākotnes veidošanā! Mēs turpināsim virzīties uz priekšu ar skaidru mērķi — radīt ilgtermiņa vērtību. Atbildīgi. Ilgtspējīgi.



Ar cieņu,

Valdes
priekšsēdētājs
**SIA "Rīgas namu
pārvaldnieks"**

Vispārīgā informācija

Par uzņēmumu

Firma	SIA "Rīgas namu pārvaldnieks"
Juridiskais statuss	Sabiedrība ar ierobežotu atbildību
Adrese	Aleksandra Čaka iela 42, Rīga, Latvija, LV-1011
Vienotais reģistrācijas numurs	40103362321
Reģistrācijas datums Komercreģistrā	29.12.2010.
Reģistrācijas vieta	Rīga
Dalībnieks	Rīgas valstspilsētas pašvaldība (100 %)
Pārvaldes institūcija	
Valde	Māris Ozoliņš: valdes priekšsēdētājs no 24.07.2023. Mārtiņš Pauris: valdes loceklis no 17.07.2024. Gunta Jēkabsone: valde locekle no 17.07.2024.
Padome	Ainārs Ozols: padomes priekšsēdētājs (padomes neatkarīgais loceklis) no 11.09.2025. Mārcis Gaspažiņš: padomes loceklis (padomes neatkarīgais loceklis) no 08.09.2025. (līdz 07.09.2025. padomes priekšsēdētāja vietnieks) Jānis Leimanis: padomes loceklis (padomes neatkarīgais loceklis) no 08.09.2025.

Mūsu nozare ir nekustamo īpašumu pārvaldīšana. Mēs - SIA "Rīgas namu pārvaldnieks" esam lielākais dzīvojamo māju pārvaldnieks Rīgā.

Uzņēmums tika izveidots, lai nodrošinātu daudzdzīvokļu dzīvojamo māju pārvaldīšanu pēc vienotiem principiem un uzlabotu pašvaldības sniegto pakalpojumu kvalitāti dzīvojamo māju pārvaldīšanas jomā.

Mēs pārvaldām nekustamos īpašumus, nodrošinot Dzīvojamo māju pārvaldīšanas likumā noteiktās obligāti veicamās darbības – dzīvojamo māju uzturēšanu (fizisku saglabāšanu), pārvaldīšanas darbu plānošanu, organizēšanu un pārraudzību, kā arī citas, ar pārvaldīšanu saistītās darbības atbilstoši māju īpašnieku gribai un finansiālajām iespējām. Savu komercdarbību veicam Rīgas pilsētas teritoriālajās robežās.

Saskaņā ar statūtiem¹ uzņēmuma pamatkapitāls ir 5 116 844 EUR. Tas sadalīts 5 116 844 kapitāldaļās. Vienas kapitāldaļas nominālvērtība ir 1 EUR.

Esam liela kapitālsabiedrība². Uzņēmuma vidējais darbinieku skaits 2025. gadā bija 1 896 darbinieki. Darbojamies brīvas konkurences apstākļos, strādājam ar peļņu un nesaņemam pašvaldības dotācijas.

Uzņēmumam ir noteikti šādi komercdarbības veidi (NACE klasifikators):

- sava vai nomāta nekustamā īpašuma izīrēšana un pārvaldīšana (68.20);
- citas operācijas ar nekustamo īpašumu uz līguma pamata vai par atlīdzību (68.32).

Pārskata gadā uzņēmums pārvaldīja dzīvojamās mājas saskaņā ar pārvaldīšanas līgumu³, kas noslēgts ar Rīgas valstspilsētas pašvaldību, kā arī slēdza līgumus par Rīgas valstspilsētas pašvaldības īpašumā esošo dzīvojamo telpu un sociālo dzīvokļu īri un neapdzīvojamo telpu nomu saskaņā ar pilnvarojuma līgumu, kas arī noslēgts ar Rīgas valstspilsētas pašvaldību. 2026. gadā šie līgumi zaudēs spēku.



Līdz ar Valsts un pašvaldību dzīvojamo māju privatizācijas pabeigšanas likuma stāšanās spēkā uzņēmuma biznesa modelis būtiski mainās. Turpmākā dzīvojamo māju pārvaldīšana tiks nodrošināta, pamatojoties uz pārvaldīšanas līgumiem, kas noslēgti ar dzīvojamo māju īpašniekiem.

Pēc pārskata perioda beigām mūsu īpašnieks pieņēma lēmumu izbeigt Rīgas valstspilsētas pašvaldības līdzdalību uzņēmumā, reorganizēt uzņēmumu par akciju sabiedrību un atbalstīt tās akciju izvietojumu vērtspapīru publiskajā piedāvājumā, iekļaujot akcijas regulētajā vērtspapīru tirgū. Detalizēta līdzdalības izbeigšanas kārtība tiks izstrādāta 2026. gadā.

¹ Apstiprināti 18.02.2025. uzņēmuma dalībnieku sapulcē (protokols Nr.1).

² Atbilstoši Gada pārskatu un konsolidēto gada pārskatu likuma II nodaļā noteiktajiem kritērijiem.

³ 08.07.2016. Dzīvojamo māju pārvaldīšanas līgums Nr. RD-16-418-lī.

Pārskata sagatavošanas pamats

Pārskata periods

2025. gada 1. janvāris – 2025. gada 31. decembris,
t.i. finanšu pārskatu sagatavošanas periods

Publicēšanas datums

2026. gada __._____

Pārskats

SIA “Rīgas namu pārvaldnieks” ilgtspējas pārskats par 2025. gadu ir uzņēmuma ikgadējais ziņojums par ilgtspēju un ir revidētā gada pārskata sastāvdaļa

Pārskata mērķis

Pārskata mērķis ir sniegt patiesu, skaidru un salīdzināmu informāciju par uzņēmuma ietekmi uz vidi un sabiedrību, kā arī ar ilgtspēju saistītajiem riskiem un iespējām

Pārskats sagatavots saskaņā ar Ilgtspējas informācijas atklāšanas likuma prasībām, ietverot Eiropas ilgtspējas ziņošanas standartu deleģētās regulas (ES) 2023/2772 (ESRS) prasības, kā arī ņemot vērā mūsu dalībnieka - Rīgas valstspilsētas pašvaldības - noteiktās kapitālsabiedrību pārvaldības prasības. Uzņēmumam nav juridisks pienākums sagatavot ilgtspējas pārskatu atbilstoši ESRS prasībām; esam izvēlējušies to sagatavot brīvprātīgi

ESRS standarti

Uzņēmums atzīst, ka pārskatā iekļautie dati un informācija atsevišķos gadījumos var nebūt pilnīgi vai arī var nebūt sniegta visa saskaņā ar ESRS prasībām noteiktā informācija

Vispārīgie standarti:

- ┆ ESRS 1 Vispārīgās prasības
- ┆ ESRS 2 Vispārīga informācijas atklāšana

Tematiskie standarti, ciktāl tie atzīti par būtiskiem, t.sk.:

Vides standarti:

- ┆ ESRS E1 Klimata pārmaiņas
- ┆ ESRS E3 Ūdens un jūras resursi
- ┆ ESRS E5 Resursu izmantojums un aprites ekonomika

Sociālie standarti:

- ┆ ESRS S1 Pašu personāls
- ┆ ESRS S4 Patērētāji un gala lietotāji

Pārvaldības standarts:

- ┆ ESRS G1 Darījumdarbība

Pārskata tvērumš

Individuāls. SIA "Rīgas namu pārvaldnieks" nav uzņēmumu grupas dalībnieks un negatavo konsolidētu ziņojumu

Iepriekšējos pārskatos sniegtās informācijas korekcijas

Nav

Izmaiņas ziņošanas praksē

Pārskats par 2025. gadu ir pirmais pārskats, kas sagatavots saskaņā ar Ilgtspējas informācijas atklāšanas likuma prasībām, ievērojot ESRS prasības, kas ir jauna pārskatu gatavošanas metode. No 2021. līdz 2024. gadam uzņēmums ilgtspējas pārskatus gatavoja atbilstoši Global Reporting Initiative (GRI) vadlīnijām

Ārējs (revidenta) apliecinājums

Ārējais revidents nav apliecinājis šo pārskatu

Pārskata pieejamība

Pārskats tiek publicēts vienlaicīgi ar SIA "Rīgas namu pārvaldnieks" 2025. gada revidēto finanšu pārskatu, un ir pieejams uzņēmuma tīmekļvietnē: <https://rnpardvaldnieks.lv/>.

Kontaktinformācija

E-pasta adrese jautājumiem un ierosinājumiem par ziņojumu: rnpardvaldnieks@rnpardvaldnieks.lv

Atbildība par pārskata sagatavošanu un apstiprināšanu

Par pārskata sagatavošanu atbild uzņēmuma valde, kas apliecina, ka tajā ietvertā informācija ir patiesa, sniedz ticamu un skaidru priekšstatu par uzņēmuma darbību 2025. gadā. Pārskatu pirms tā publicēšanas apstiprina uzņēmuma padome

Citi nosacījumi

Vērtības ķēdes tvērums

Uzņēmuma vērtību ķēde ir noteikta ilgspējas aspektu dubultā būtiskuma novērtējuma ietvaros. Tā ietver:

- ┆ augšupējos posmus;
- ┆ uzņēmuma pašu darbību;
- ┆ lejupējos posmus.

Mūsu vērtības ķēdes augšupējie posmi aptver darbības ar piegādātājiem - komunālo pakalpojumu sniedzējiem, sadarbības partneriem administratīvā darba nodrošināšanai, saimnieciskās darbības nodrošināšanai un apsaimniekošanas pakalpojumu sniegšanai. Lejupējais posms aptver darbības ar klientiem, valsts un pašvaldības institūcijām un sabiedrību.

Pārskats par 2025. gadu pamatā aptver vērtības ķēdes pirmo līmeni.



Intelektuālā īpašuma tiesības

Uzņēmums nav atklājis informāciju par intelektuālā īpašuma tiesībām, zinātību vai inovāciju rezultātiem.

Laika periodi

Ilgspējas pārskatā iekļautie laika nogriežņi atbilst ESRS ieteiktajiem termiņiem:

- ┆ īstermiņš: līdz 1 gadam;

- ┆ vidējais termiņš: no 1 gada līdz 5 gadiem;
- ┆ ilgtermiņš: vairāk nekā 5 gadi.

Pieņēmumi un aplēses

Pārskata sagatavošanā izmantota uzņēmuma struktūrvienību sniegtā informācija, kā arī citi dati par uzņēmuma darbību. Ja konkrēti dati par būtisku uzņēmuma ietekmes jomu netiek uzkrāti un analizēti, tas tiek norādīts ziņojumā. Ņemot vērā pirmo ziņošanas gadu, daļa datu balstīta uz aplēsēm, komunālo pakalpojumu rēķiniem un uzņēmuma sistēmu datiem. Uzņēmums pakāpeniski uzlabo datu kvalitāti un iekšējās kontroles.

Pakāpeniska ieviešana

Pārskats ir sagatavots, korporatīvās ilgspējas ziņu sniegšanas prasības piemērojot pakāpeniski un vienlaikus nosakot, kādas pārmaiņas uzņēmumā ir nepieciešamas attiecībā uz ilgspējas jautājumu vadību un datu uzkrāšanu. Tas atspoguļo mūsu ieviesto procesu attīstības stadiju.

Kā minēts iepriekš, uzņēmumam vēl nav juridisks pienākums gatavot ilgspējas pārskatu atbilstoši ESRS prasībām; esam izvēlējušies tādu gatavot brīvprātīgi. Uzņēmums īsteno izvēlēto attīstības scenāriju, kas paredz nākotnē kotēt uzņēmuma akcijas biržā. Kļūstot par uzņēmumu, kura vērtspapīri tiek tirgoti regulētajā tirgū, mēs iegūsim sabiedriskas nozīmes struktūras statusu, proti, kļūsim par uzņēmumu vai organizāciju, kuras darbībai ir būtiska ietekme uz sabiedrību, investoriem un finanšu sistēmu. Līdz ar to uz uzņēmumu attieksies stingrākas uzraudzības, revīzijas un ziņošanas prasības.

Attiecīgi arī ilgspējas ziņojuma sagatavošana atbilstoši ESRS prasībām kļūs par mūsu obligātu pienākumu.

Stratēģija

Uzņēmuma korporatīvās pārvaldības un ilgtspējas modelis ir stingri noteikts ārējos normatīvajos aktos. Tas veidots, ievērojot ilgtspējas principus un korporatīvās pārvaldības labo praksi, nodalot stratēģisko pārraudzību un operatīvo vadību. To īsteno dalībnieku sapulce, padome, valde, iekšējais un ārējais audits. Ilgtspējīgas attīstības stratēģijas un vidēja termiņa darbības stratēģijas izstrāde ir uzņēmuma valdes uzdevums, bet stratēģiju apstiprināšana – padomes uzdevums, cita starpā ievērojot Rīgas domes iekšējos noteikumus par stratēģijas izstrādes un apstiprināšanas kārtību⁴.

Mūsu kapitāla daļu turētājs ir noteicis uzņēmuma vispārējo stratēģisko mērķi, nefinanšu mērķus nozares politikas īstenošanai un finanšu mērķus, kas integrēti uzņēmuma vidēja termiņa darbības stratēģijā 2022. – 2026. gadam⁵.

Mūsu attīstības scenārijs

Uzņēmums modernizē pakalpojumus un veicina aktīvu īpašuma pārvaldīšanas tiesību pārņemšanu, nosakot virzību uz privātā kapitāla piesaisti. Tā īstenošanai mēs:

- ! aktīvi aicinām iedzīvotājus pārņemt māju pārvaldīšanas tiesības un vienlaikus turpinām veikt iedzīvotāju pārvaldāmo māju apsaimniekošanu;
- ! būtiski efektīvizējam sniegtos pakalpojumus;
- ! attīstām jau esošos māju atjaunošanas un energoefektivitātes projektu vadības pakalpojumus;
- ! būtiski stiprinām klientu vadības funkciju.

Rīcības virzieni

Vidēja termiņa darbības stratēģijā 2022. – 2026. gadam esam noteikuši sešus uzņēmuma stratēģiskos rīcības virzienus:

- ! klientu apmierinātība;
- ! procesu efektivitāte un digitālā transformācija;
- ! korporatīvā pārvaldība un ilgtspēja;
- ! dzīvojamā fonda atjaunošana;
- ! motivēti darbinieki;
- ! klientu informēšana par sociālās palīdzības iespējām.

Īstermiņa mērķi

Uzņēmuma īstermiņa mērķi, uzdevumi un sasniedzamie veikspējas rādītāji ir vērsti uz stratēģisko mērķu īstenošanu un tiek ietverti ikgadējā rīcības plānā.

Ilgtermiņa mērķi










Gatavojoties pārmaiņām, kas izriet no Valsts un pašvaldību dzīvojamo māju privatizācijas pabeigšanas likuma un Rīgas valstspilsētas pašvaldības līdzdalības uzņēmumā izvērtējuma, esam izstrādājuši jaunus uzņēmuma attīstības scenārijus, jaunu vidēja termiņa darbības stratēģijas projektu piecu gadu periodam. Mēs vērtēsim izstrādātā uzņēmuma attīstības dokumenta projekta atbilstību pašvaldības pieņemtajiem lēmumiem un tā aktualizācijas nepieciešamību. Pašvaldības lēmumi būs pamats arī uzņēmuma ilgtermiņa attīstības plānošanai. 2026. gadā plānojam izstrādāt uzņēmuma ilgtspējīgas attīstības stratēģiju, attiecīgi nosakot arī ilgtermiņa ilgtspējas mērķus.

Savu ikdienas darbu gadu no gada turpinām veikt godīgi un caurspīdīgi, pildot solīto. Esam uzticami partneri rīdziniekiem. Rūpējamies par mājām, kas mums uzticētas – nesavtīgi, draudzīgi, vienkārši un ar empātiju. Mēs virzām uzņēmumu uz izaugsmi, attīstot darbiniekus, ieviešot jaunas tehnoloģijas un pakalpojumus un esot drosmīgi inovācijās.

⁴ Rīgas domes 08.09.2021. iekšējie noteikumi Nr.8. Kārtība, kādā kapitāla daļu turētāja pārstāvis vai kapitālsabiedrības padome saņem un izvērtē viedokļus pirms vidēja termiņa darbības stratēģijas apstiprināšanas.

⁵ Ar grozījumiem apstiprināta ar padomes 25.04.2025. lēmumu Nr.6/2025.

Biznesa modelis

<p>Sadarbības partneri</p>  <p>Proaktīvs darbs ar sadarbības partneriem</p> <p>Aktīva uzņēmuma interešu pārstāvēšana valsts, pašvaldību un nevalstiskajās institūcijās un organizācijās</p>	<p>Aktivitātes</p>  <p>Nekustamā īpašuma pārvaldīšana</p> <p>Nekustamā īpašuma attīstīšana</p> <p>Resursi</p>  <p>Moderns, kvalitatīvs un biznesa modelim atbilstošs nekustamais īpašums un tehniskais nodrošinājums</p> <p>Efektīvi un kompetenti cilvēkresursi</p>	<p>Attiecības ar klientiem</p>  <p>Datos un klientu vajadzībās balstīta ilgtermiņa attiecību veidošana ar klientu</p>	<p>Vērtības piedāvājums</p>  <p>Kvalitatīvi pakalpojumi ar ātru reaģēšanas laiku un par konkurētspējīgu cenu</p> <p>Kanāli klientu sasniegšanai</p>  <p>Dažādi komunikācijas kanāli, kas piemēroti ikviena klienta vēlmēm</p>	<p>Klienti</p>  <p>Seši klientu segmenti</p> <p>Segmentiem pielāgoti pakalpojumu grozi atbilstoši klientu vēlmēm un iespējām</p>
<p>Izmaksas</p>  <p>Veikto uzturēšanas darbu apjoma palielināšana</p> <p>Optimizētas administrācijas izmaksas</p> <p>Samazināts uzkrājumu apmērs šaubīgajiem debitoriem</p>		<p>Ieņēmumi</p>  <p>Veikto uzturēšanas darbu apjoma palielināšana</p> <p>Būtiski attīstīts māju atjaunošanas projektu vadības pakalpojums</p>		

Ilgtspējas pārvaldība

Uzņēmuma vadība ir atbildīga par sniegumu sociālās atbildības jomā un ilgtspējīgu komercdarbību, fokusējoties uz ilgtspējīgas attīstības ESG principiem: vide (E), sociālā atbildība (S) un pārvaldība (G).

Savā Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikā esam noteikuši, ka, pamatojoties uz Rīgas valstspilsētas pašvaldībai piederošo kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības kārtībā noteikto, ANO Globālā līguma un korporatīvās sociālās atbildības desmit pamatprincipiem, apņemas nodrošināt atbildīgu korporatīvo pārvaldību:

- ievērojot cilvēktiesību pamatprincipus ikvienā darbībā;
- nodrošinot atbilstošus, drošus un pienācīgus darba apstākļus;
- saudzējot vidi;
- iestājoties pret korupciju un jebkāda cita veida nelikumīgām darbībām.

Uz minētajiem principiem balstāmies ikdienā – iekļaujam iekšējos normatīvajos aktos un procesos, ievērojam ikdienas komercdarbībā.

Administratīvo, vadības un uzraudzības struktūru loma

Pārvaldības modelī iesaistīto pušu kompetenci, pienākumus un atbildību nosaka Komerclikums, Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likums un citi kapitālsabiedrības darbību regulējošie akti, uzņēmuma statūti, kā arī Rīgas valstspilsētas pašvaldības noteiktā kārtība, kādā tā īsteno pašvaldības kapitāla daļu pārvaldību kapitālsabiedrībās, kurās pašvaldībai pieder kapitāla daļas.

Padomes un valdes locekļi rīkojas kā krietni un rūpīgi saimnieki, kā arī labā ticībā saskaņā ar Rīgas domes, dalībnieku sapulces un kapitāla daļu turētāja pārstāvja likumīgiem lēmumiem. Pretējā gadījumā gan valdes locekļi, gan padomes locekļi solidāri atbild par savas rīcības rezultātā uzņēmumam nodarītajiem zaudējumiem.

Padome un valde strādā atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā apstiprinātiem reglamentiem.

Mūsu padomē ir trīs padomes locekļi, izvēlēti caurspīdīgā atlases procesā ar piecu gadu pilnvaru termiņu. Padomei kopumā piemīt prasmju, pieredzes un zināšanu kopums plašā biznesa ilgtspējīgas vadības spektrā, lai pilnvērtīgi spētu pildīt savus pienākumus. Saskaņā ar Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrību pārvaldības likumā noteiktajiem kritērijiem visi padomes locekļi ir neatkarīgi.

Arī valdē ir trīs valdes locekļi. Valde savu darbu organizē pēc funkcionālā principa: katrs valdes loceklis atbild par noteiktu darbības virzienu atbilstoši to profesionālajām zināšanām, pieredzei un kompetencei attiecīgajā atbildības jomā, bet lēmumus pieņem solidāri.

Informācija par valdes un padomes locekļu izglītību, pieredzi un atbildības jomu pieejama mūsu tīmekļvietnē. Valdes locekļi pastāvīgi pilnveido savas zināšanas, tajā skaitā ir piedalījušies Baltijas korporatīvās pārvaldības institūta organizētajās uzņēmumu vadītāju mācībās, dalījušies savā un uzklusījuši citu uzņēmumu vadītāju pieredzi liela mēroga konferencēs un vebināros, tajā skaitā par ilgtspējas jautājumiem.

Uzņēmuma funkciju un atbildību sadalījums ilgtspējas jomā:

- padome apstiprina uzņēmuma ilgtspējīgas attīstības stratēģiju un vidēja termiņa darbības stratēģiju un uzrauga to īstenošanu;
- valde solidāri īsteno uzņēmuma operatīvo vadību, tostarp stratēģisko ilgtspējas jomas vadību;
- Stratēģiskās attīstības pārvalde sadarbībā ar uzņēmuma valdi nodrošina ilgtspējīgas pārvaldības principu ieviešanas koordinēšanu uzņēmumā un sadarbojas ar ieinteresētajām pusēm;

- ┃ Finanšu pārvalde nodrošina efektīvu uzņēmuma finanšu resursu vadību;
- ┃ Pakalpojumu nodrošināšanas pārvalde nodrošina dzīvojamo māju uzturēšanas un apsaimniekošanas pakalpojumu sniegšanu klientiem;
- ┃ Pakalpojumu un biznesa attīstības pārvalde nodrošina komunikāciju ar klientiem, jaunu pakalpojumu attīstību un māju atjaunošanas projektu īstenošanu;
- ┃ risku vadītājs nodrošina uzņēmuma risku pārvaldību;
- ┃ iekšējā audita vadītājs nodrošina efektīvu iekšējo kontroli uzņēmumā.

Uzņēmuma valde ir atbildīga par uzņēmuma ilgtspējas sniegumu un ilgtspējas procesu īstenošanu kopumā, tostarp par ilgtspējas aspektu integrēšanu attīstības plānošanas dokumentos, ilgtspējas pārvaldības sistēmas izveidi un uzraudzību, kā arī par ilgtspējas aspektu ietekmes, risku un iespēju novērtēšanu.

Struktūrvienību vadītāji un darbinieki tiek iesaistīti gan ietekmju, risku un iespēju identificēšanā, gan to uzraudzībā.

Ar ilgtspēju saistītas veicināšanas sistēmas

Šobrīd uzņēmuma stratēģiskie mērķi, tajā skaitā ilgtspējas mērķi, ir integrēti uzņēmuma vidējā termiņa darbības stratēģijā.

Padomes locekļu atalgojumam nav noteikta mēneša atlīdzības mainīgā daļa jeb ikgadējā prēmija. Padomes locekļu atalgojumu veido tikai mēneša atlīdzības nemainīgā daļa, kuras apmēru nosaka ar dalībnieku sapulces lēmumu, ievērojot Ministru kabineta noteikumos paredzēto maksimālo apmēru.

Valdes locekļu mēneša atlīdzību veido gan atalgojuma nemainīgā, gan mainīgā daļa jeb ikgadējā prēmija. Piešķirot ikgadējo prēmiju valdes priekšsēdētājam un valdes locekļiem, tiek ņemti vērā kritēriji, kuriem uzņēmuma padome nosaka konkrētu procentuālo īpatsvaru, kas atspoguļots uzņēmuma Valdes un padomes locekļu atlīdzības politikā, cita starpā ietverot kritēriju par vidēja termiņa darbības stratēģijas izpildi un uzņēmuma darbības rezultātu saskaņā ar definētajiem finanšu un nefinanšu (ilgtspējas) mērķiem.

Balstoties uz uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem, padome nosaka ikgadējos uzņēmuma (valdes) mērķus. To izpilde ir uzņēmuma struktūrvienību vadītāju veicināšanas sistēmas pamatā.

Stratēģisko un ikgadējo uzņēmuma (valdes) mērķu, kā arī rīcības plāna izpilde tiek uzraudzīta pastāvīgi, ne retāk kā reizi ceturksnī gatavojot pārskatus par darbības rezultātiem, ļaujot pārlicināties gan par mērķu sasniegšanas virzību, gan veicināšanas mehānismu pamatotību.

Pienācīgas rūpības process

Pienācīgās rūpības aspekts ir atrunāts mūsu Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikā un ir vērsts uz mūsu darbību negatīvās ietekmes mazināšanu. Mēs pastāvīgi strādājam pie savas korporatīvās pārvaldības un korporatīvās sociālās atbildības sistēmu pilnveides, īstenojot pienācīgas rūpības pienākumu un papildu vispārējiem korporatīvās pārvaldības principiem ievērojot uzņēmuma Korporatīvās pārvaldības kodeksā noteiktos principus:

- l efektīvas attiecības starp pārvaldes institūcijām;
- l rūpīgas pārvaldības pienākums;
- l ētiska un atbildīga biznesa prakse;
- l lojalitātes pienākums;
- l informācijas pieejamība un caurskatāmība;
- l apmācības un attīstība;
- l konkurences neitralitātes ievērošana;
- l politiskās un reliģiskās neitralitātes ievērošana;
- l iekļaujoša darba vide bez diskriminācijas;
- l labas kvalitātes pakalpojumu un ilgtspējīga finanšu stāvokļa nodrošināšana;
- l atklāta dialoga un ideju apmaiņas veicināšana.

Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikas īstenošanai nav izstrādāta viena vienota procedūra, kas nodrošinātu iespēju ieviest ANO pamatprincipus un Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas vadlīnijas arī ikdienas darbībās visā šo prasību apjomā, tai skaitā arī attiecībā uz vērtību ķēdes dalībniekiem, bet ir ieviesti atsevišķi mehānismi pienācīgas rūpības mērķa sasniegšanai.

Politikas

Esam izstrādājuši būtiskākās uzņēmuma politikas, kurās noteikti jomu tvērums mērķi un pamatprincipi. Politikas izvērtējam ne retāk kā reizi gadā un, nepieciešamības

gadījumā aktualizējam. Detalizētāka informācija atspoguļota mūsu Korporatīvās pārvaldības paziņojumā par 2025. gadu. Aktuālās politikas ir pieejamas arī mūsu tīmekļvietnē.



Procesi

Mēs veidojam uz klientu orientētu un iesaistītu darbinieku, uz darbības digitalizāciju un nepārtrauktiem uzlabojumiem balstītu kvalitātes vadības sistēmu, kuras ietvaros procesi tiek kārtoti atbilstoši starptautiskā standarta ISO 9001:2015 Kvalitātes pārvaldības sistēmas prasībām. Tās mērķis ir nodrošināt sistemātisku un strukturētu ietvaru un pieeju mūsu procesu, resursu, darbību un dokumentētās informācijas pārvaldībai, uzlabojot procesu efektivitāti un piegādātā pakalpojuma kvalitāti. Prioritāri kārtojam mūsu pamatdarbības procesus. Īpašu uzmanību pievēršam veikto darbu izpildes kvalitātes kontroļu mehānismam.

Darbības rezultātu uzraudzība

Mēs regulāri uzraugām plānošanas dokumentu izpildi. Reizi ceturksnī apkopojam un valdes un padomes sēdēs izskatām ziņojumus par darbības rezultātiem pārskata periodā. Gatavojam arī operatīvos starpperiodu finanšu pārskatus.

Iekšējā kontrole un risku vadība

Iekšējo kontroli ikdienā nodrošina uzņēmuma struktūrvienības un risku vadītājs atbilstoši

uzņēmuma procesiem un procedūrām. Uzņēmumā tiek nodrošināta regulāra risku uzraudzība, savlaicīgi atpazīstot un pārvaldot būtiskākos riskus.

Sūdzību vadība

Mēs ieviešam vienotu pieeju visiem uzņēmuma procesiem, tajā skaitā sūdzībām. Esam izstrādājuši kārtību, kādā saņemam, izvērtējam un atbildam uz sūdzībām par saņemtajiem pakalpojumiem, komunikāciju vai cita veida neapmierinātību ar mūsu darbu.

Pieteikumu vadība

Pilnveidojot klientu pieteikumu apstrādes procesu un uzlabojot darbu izpildes un klientu apkalpošanas kvalitāti, pārskata gadā pilnā apmērā ieviešam Darba uzdevumu vadības sistēmu.

Trauksmes celšanas mehānisms

Uzņēmumā ir ieviests trauksmes celšanas mehānisms, kas ir pieejams ikvienam, kurš ir novērojis iespējamu netaisnību, ētikas pārkāpumu vai prettiesisku rīcību. Šī mehānisma mērķis ir savlaicīgi identificēt un novērst iespējamus pārkāpumus, tādējādi mazinot ar tiem saistītos reputācijas, drošības un citus riskus, kā arī stiprinot caurspīdīgu un atbildīgu uzņēmuma darbību.

Piegādātāju pārvaldība

Risku mazinošos pasākumus attiecībā uz piegādātāju ķēdēm īstenojam iepirkumu uzraudzības procesa ietvaros. Pamata metode ir "izvairīšanās no riska" – netiek slēgti līgumi ar piegādātājiem vai pakalpojumu sniedzējiem vai līgumos tiek paredzēta iespēja tos pārtraukt, ja tiek konstatēti Publisko iepirkumu likumā minētie pārkāpumi (t.sk. noziedzīgi nodarījumi, cilvēktirdzniecība, korupcija, sankciju ierobežojumu pārkāpumi utt.).

Vērtības ķēdes dalībniekiem piemītošie riski tiek galvenokārt vērtēti Publisko iepirkumu likuma robežās.

Lai gan Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikā aicinām sadarbības partnerus ievērot tajā ietvertos principus, ar partneriem vai piegādātājiem noslēgtajos līgumos šādu pienākumu līdz šim vēl neesam iekļāvuši. 2025. gadā esam izstrādājuši un 2026. gadā plānojam apstiprināt Piegādātāju ētikas kodeksu, kurā noteiktas prasības visiem mūsu sadarbības partneriem un piegādātājiem.

Informācijas atklāšana

Uzņēmums normatīvajos aktos noteiktā kārtībā atklāj informāciju par savu darbību un tās rezultātiem, tajā skaitā kopš 2021. gada gatavo un publicē ilgtspējas pārskatus un korporatīvās pārvaldības ziņojumus.

Negatīvās ietekmes mazināšana

Uzņēmumā risku mazinošie pasākumi tiek prioritizēti atbilstoši riska līmenim – jo augstāks riska līmenis, jo steidzamāka riska novēršanas/mazināšanas darbība tiek paredzēta.

Uzņēmuma risku vērtēšanas metodoloģija paredz, ka, konstatējot vismaz "vidēja" līmeņa riskus, noteikti ir jāparedz risku mazinošie pasākumi (steidzamība un apjoms atkarīgi no riska līmeņa).

Darbību efektivitātes novērtēšana

Uzņēmums uzrauga ieviesto procesu efektivitāti. Uzņēmuma izstrādātajiem procesiem ir noteikti veikspējas rādītāji un par procesu atbildīgais darbinieks - procesa turētājs. Atbildīgais darbinieks uzrauga dokumentācijas atbilstību, veikspējas rādītāju sasniegšanu, vērtē, vai ir jāveic izmaiņas, un vai kopumā process darbojas un ir aktuāls.

Vērtības ķēde

Uzņēmuma vērtības ķēde ir visas darbības, resursi un attiecības, kas saistītas ar uzņēmuma darījumdarbības modeli un ārējo vidi, kurā darbojamies. Vērtības ķēde ietver darbības, resursus un attiecības, ko uzņēmums izmanto un uz ko tas paļaujas, radot savus produktus vai pakalpojumus no to koncepcijas izstrādes brīža līdz piegādei, patēriņam un ekspluatācijas laika beigām. Dubultā būtiskuma analīzes ietvaros

uzņēmums apkopoja informāciju par visiem vērtības ķēdes dalībniekiem – sadarbības partneriem, ar kuriem noslēgti līgumi laika periodā no 2019. līdz 2024. gadam. Turpmākā dubultā būtiskuma analīze tika veikta, balstoties uz sadarbības līgumiem, kas bija spēkā 2024. gadā.

	Augšupējā				Pašu darbība			Lejupējā		
1. līmenis	Komunālo pakalpojumu sniedzēji	Sadarbības partneri			Ēku pārvaldība un uzturēšana	Administratīvā pārvaldība un informācijas aprīte	Vides apsaimniekošana un teritoriju uzturēšana	Klienti	Valsts un pašvaldības institūcijas	Sabiedrība
		Administratīvais atbalsts	Saimnieciskais nodrošinājums	Apsaimniekošana						
2. līmenis	Elektroapgāde Siltumapgāde Ūdensapgāde un kanalizācija Atkritumu apsaimniekošana	Arhivēšana Energoaudits Finanšu pakalpojumi IT sistēmas Juridiskie pakalpojumi Konsultācijas Auditi Tiesu izpildītāji Parādu piedziņa Ugunsdrošība	Būvmateriāli Aprīkojums Preces un iekārtas Sakarī un tehnoloģijas Telpas Telpu uzturēšana Transports Degviela u.c.	Ēku un infrastruktūras apsaimniekošana Vides un teritoriju uzturēšana	Sadarbība ar kapitāla daļu turētāju					
3. līmenis	Resursi, tajā skaitā preces un pakalpojumi, 1. līmenī norādītajiem pakalpojumu sniedzējiem									

Ieinteresēto pušu iesaiste

Uzņēmuma ieinteresētās puses tiek apzinātas, pamatojoties uz ārējiem un iekšējiem normatīvajiem dokumentiem, kas regulē uzņēmuma darbības jomas, biznesa modeli, būtiskajām uzņēmuma politikām un stratēģiju.

Uzņēmums ir veicis ieinteresēto pušu kartēšanu, izmantojot Mendelova matricas

principu, kas balstās uz diviem galvenajiem kritērijiem:

- ▮ ietekme: cik lielā mērā ieinteresētā puse var ietekmēt uzņēmuma darbību;
- ▮ interese: cik lielā mērā ieinteresētā puse ir ieinteresēta uzņēmuma darbībā vai lēmumos.

Ieinteresēto pušu ietekme un interese tiek vērtēta skalā no 1 līdz 5, kur vērtība:

- 1: ļoti zema;
- 2: zema;
- 3: vidēja;
- 4: augsta;
- 5: ļoti augsta.

Kartēšanas rezultātā ieinteresētās puses sadalītas četrās grupās, un katrai no tām noteikta atbilstoša iesaistes stratēģija:

- 1 grupai ar lielu ietekmi un lielu interesi: aktīvi iesaistīt un sadarboties;
- 2 grupai ar lielu ietekmi un mazu interesi: uzturēt apmierinātību un informēt;
- 3 grupai ar mazu ietekmi un lielu interesi: informēt un konsultēties;
- 4 grupai ar mazu ietekmi un mazu interesi: minimāla iesaiste, uzturēt labas attiecības.



Šī pieeja ļauj sistemātiski analizēt ieinteresēto pušu ietekmes un intereses līmeni attiecībā uz uzņēmuma darbību, tādējādi nodrošinot strukturētu pamatu efektīvai komunikācijai un sadarbībai.

Kartēšanas rezultātā uzņēmums ir noteicis būtiskās ieinteresētās puses:

- 1 kapitāla daļu turētājs;
- 2 Rīgas domes struktūrvienības;
- 3 darbinieki;
- 4 klienti;
- 5 Rīgas valstspilsētas pašvaldības kapitālsabiedrības;
- 6 valsts institūcijas;
- 7 finansējuma sniedzēji;
- 8 arodbiedrība;
- 9 mediji.

Ieinteresētā puse	Ietekme	Interese	Pamatojums
Kapitāla daļu turētājs	5	5	Rīgas valstspilsētas pašvaldībai ir juridiska vara pār uzņēmumu, tā piedalās lēmumu pieņemšanā, nosaka stratēģiju un kontrolē pārvaldību. Tā ir kritiski svarīga ieinteresētā puse ar augstu interesi sadarboties.
Rīgas domes struktūrvienības	4	4	Aktīva sadarbība ar vairākām struktūrvienībām, kas ietekmē operatīvos un attīstības jautājumus. Nav juridiskas varas, bet ir būtiska ietekme sadarbības kontekstā.
Darbinieki	4	5	Darbinieki ir būtisks resurss uzņēmuma darbības nodrošināšanā. Darbiniekiem ir liela interese sadarboties, jo ir tieši atkarīgi no uzņēmuma labklājības.
Klienti	4	4	Klientiem ir netieša, bet būtiska ietekme uz uzņēmuma reputāciju un pakalpojumu attīstību. Viņi ir ļoti ieinteresēti sadarbībā, jo saņem pakalpojumus.
Rīgas valstspilsētas pašvaldības kapitālsabiedrības	3	5	Sadarbība ar kopīgu klientu loku un kopīgos projektos. Ietekme ir vidēja, bet interese ir liela, ņemot vērā savstarpējo atkarību.
Valsts institūcijas	3	3	Ietekme izpaužas normatīvā regulējuma un sadarbības projektu kontekstā. Interese ir mērena – atkarīga no konkrētām iniciatīvām.
Finansējuma sniedzēji	3	2	Ietekme izpaužas līdzfinansējuma projektu kontekstā. Interese sadarboties ir mazāka, jo sadarbība ir projekt-specifiska.
Arodbiedrība	3	2	Ietekme uz darba vidi un darbinieku tiesībām, bet nav stratēģiska. Interese sadarboties ir saistīta ar darbinieku pārstāvniecību.
Mediji	3	1	Netieša ietekme uz reputāciju, bet nav tiešas sadarbības vai atkarības. Interese sadarboties ir maza.
Sadarbības partneri	2	2	Sadarbība konkrētos projektos, bet partneri nav atkarīgi no uzņēmuma. Ietekme un interese ir ierobežota.
Profesionālās organizācijas	2	1	Dalība organizācijās sniedz iespēju sekot līdzi nozares tendencēm. Nav tiešas ietekmes uz uzņēmuma darbību.
Vietējā sabiedrība	1	2	Netieša ietekme sabiedriskā viedokļa kontekstā. Interese ir nedaudz lielāka, jo sabiedrība ir pakalpojumu saņēmēja.
Izglītības un zinātnes iestādes	1	2	Sadarbība notiek prakses un inovāciju jomā, bet ietekme uz uzņēmuma darbību ir minimāla.

Lai apkopotu ieinteresēto pušu viedokļus, dubultā būtiskuma analīzes ietvaros tika organizēta anketēšana. Tās mērķis – noskaidrot, kuras ilgtspējas jomas ieinteresētās puses uzskata par būtiskām. Anketēšana bija anonīma, lai nodrošinātu atklātību un objektivitāti. Tika uzrunātas šādas ieinteresētās puses:

- ┆ arodbiedrība;
- ┆ darbinieki;
- ┆ finansējuma sniedzēji;
- ┆ izglītības un zinātnes iestādes;
- ┆ māju pilnvarotās personas;
- ┆ pakalpojumu sniedzēji un sadarbības partneri;
- ┆ profesionālās organizācijas;
- ┆ Rīgas domes struktūrvienības;
- ┆ valsts institūcijas;
- ┆ mediji.

Respondenti	Skaitis	Īpatsvars
Kopā	1 968	100 %
Saņemtās atbildes	218	11 %

Dubultā būtiskuma novērtējums

Dubultā būtiskuma tvērums

Ilgtspējas aspektu dubultā būtiskuma novērtējumu veicām 2025. gadā, piesaistot ārējos ilgtspējas ekspertus. Mērķis – novērtēt gan uzņēmuma ietekmi uz vidi un sabiedrību, gan to, kā ārējie faktori var ietekmēt pašu uzņēmumu. Ilgtspējas aspektu identificēšanai un izvērtēšanai organizējām vairākus darbseminārus ar uzņēmuma augstākās vadības, struktūrvienību vadītāju un jomu ekspertu dalību.

Dubultā būtiskuma analīzes ietvaros tika identificētas un novērtētas ilgtspējas ietekmes, riski un iespējas (IRI), kas kalpo par sākumpunktu ilgtspējas informācijas sniegšanai. Analīze tika veikta četros posmos.

I posms. Izpratnes veidošana:

- ┆ pamatdarbības un uzņēmuma dokumentu analīze;
- ┆ pienācīgas rūpības process;

Anketēšanas rezultātus būs iespējams vērtēt ilgtspējīgas attīstības stratēģijas izstrādes ietvaros.



Reizi gadā īstenojam darbinieku iesaistes pētījumu un reizi pusgadā - klientu apmierinātības aptauju. Aptauju rezultāti rāda, kādas ir uzņēmuma stiprās puses un kādās jomās nepieciešami pilnveidojumi, piemēram, pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā.

- ┆ vērtības ķēdes analīze;
- ┆ ieinteresēto pušu iesaiste;
- ┆ nozares analīze.

II posms. Identificēšana:

- ┆ IRI identificēšana;
- ┆ IRI, kas validējami ar ieinteresētajām pusēm, noteikšana.

III posms. Vērtēšana:

- ┆ ietekmju vērtēšanas kritēriju izstrāde;
- ┆ risku un iespēju vērtēšanas metodoloģijas noteikšana;
- ┆ ieinteresēto pušu anketēšana.

IV posms. Noteikšana:

- ┆ būtisko IRI noteikšana;
- ┆ ilgtspējas rīcības virzienu, mērķu, veiktspējas rādītāju un to bāzes vērtības noteikšanas metodikas izstrāde.

Ietekmes

Uzņēmums ir identificējis 38 uzņēmuma ietekmes vides, sociālajā un pārvaldības jomā:

- 10 negatīvas ietekmes;
- 28 pozitīvas ietekmes.

No tām 35 ir īstermiņa, 2 vidēja termiņa un 1 ilgtermiņa ietekme. Šīs ietekmes tika novērtētas kvantitatīvi:

- 12 pārvaldības jomā;
- 16 sociālajā jomā;
- 10 vides jomā.

Tika apsvērtas ietekmes, kas rodas gan no uzņēmuma pašu darbības, gan darījumu attiecību rezultātā:

- 22 gadījumos identificētās ietekmes primāri saistītas ar uzņēmuma pašu darbību;
- 12 gadījumos saistītas ar lejupējo vērtību ķēdi;
- 4 gadījumos saistītas ar augšupējo vērtības ķēdi.

Dubultā būtiskuma analīzes ietvaros risku vadītājs veica novērtējumu, vai ESRS standartā iekļautie ilgtspējas jautājumi rada vai varētu radīt riskus uzņēmuma darbībai. Tika pārskatīti visi iepriekš definētie riski ar mērķi izveidot risku sarakstu atbilstoši katrai no ilgtspējas tēmām, pie kurām pieder iepriekšējā solī definētās ietekmes. Tā rezultātā tika identificēti 34 riski:

- 10 pārvaldības jomā;
- 14 sociālajā jomā;
- 10 vides jomā.

Iespējas

Iespējas noteiktas kā ar ilgtspēju saistītas izdevības, kas pozitīvi ietekmē finanšu rezultātus. Ilgtspējas kontekstā iespējas var rasties no uzņēmuma labvēlīgās ietekmes, tā atkarības no resursiem, ārējiem faktoriem, piemēram, klimata riskiem un izmaiņām regulējumā, efektīvas ilgtspējas risku vadības, stratēģiskiem biznesa lēmumiem un aktīvas ieinteresēto pušu iesaistes. Identificējot ilgtspējas iespējas, tika ņemta vērā to spēja veidot konkurences priekšrocības, uzlabot

attiecības ar ieinteresētajām pusēm un veicināt ilgtermiņa peļņu. Iespējas var izpausties kā uzlabota zīmola reputācija, piekļuve jauniem tirgiem, palielināta darbības efektivitāte un pievilcība darbinieku, kā arī investoru acīs.

Metodoloģija

Dubultajam būtiskumam saskaņā ar ESRS 1 37. punktu ir divas dimensijas — ietekmes būtiskums un finansiālais būtiskums. Ilgtspējas jautājums dubultā būtiskuma kritēriju izpilda, ja tas ir būtisks no ietekmes perspektīvas, finansiālās perspektīvas vai abām. Savukārt ESRS 1 38. punkts nosaka, ka ietekmes būtiskuma un finansiālā būtiskuma novērtējumi ir savstarpēji saistīti, un ir jāņem vērā šo divu pamataspektu savstarpējā atkarība.

Dubultā būtiskuma novērtēšanai izmantota piesaistītā ilgtspējas konsultanta izstrādātā vērtēšanas metodoloģija. Risku vērtēšanā izmantota uzņēmuma risku pārvaldības sistēmas vērtēšanas metodoloģija, savukārt, iespēju vērtēšanai tika izveidoti vērtēšanas kritēriji, kas ir pretēji risku vērtēšanas kritērijiem. Saskaņā ar metodiku visi vērtēšanas kritēriji tika noteikti skalā no 1 līdz 5, skaidri detalizējot vērtējuma tvērumu, un aprēķinot:

- 1 ietekmes būtiskuma vērtību kā reizinājumu starp ietekmes smagumu un iestāšanās varbūtību. Rezultāti skalā no 1 līdz 25;
- 1 riska būtiskuma vērtību kā reizinājumu starp finansiālā iespaida apmēru un iestāšanās varbūtību. Rezultāti skalā no 1 līdz 25;
- 1 iespējas būtiskuma vērtība kā reizinājums starp finansiālā iespaida apmēru un iestāšanās varbūtību. Rezultāti skalā no 1 līdz 25, kā arī

definējot ietekmes būtiskuma un finanšu būtiskuma robežvērtību 14, un nosakot, ka ietekmes un finanšu ietekmes, kuras pārsniedz šo robežu, uzņēmumam ir būtiskas.

Būtiskie ilgtspējas aspekti



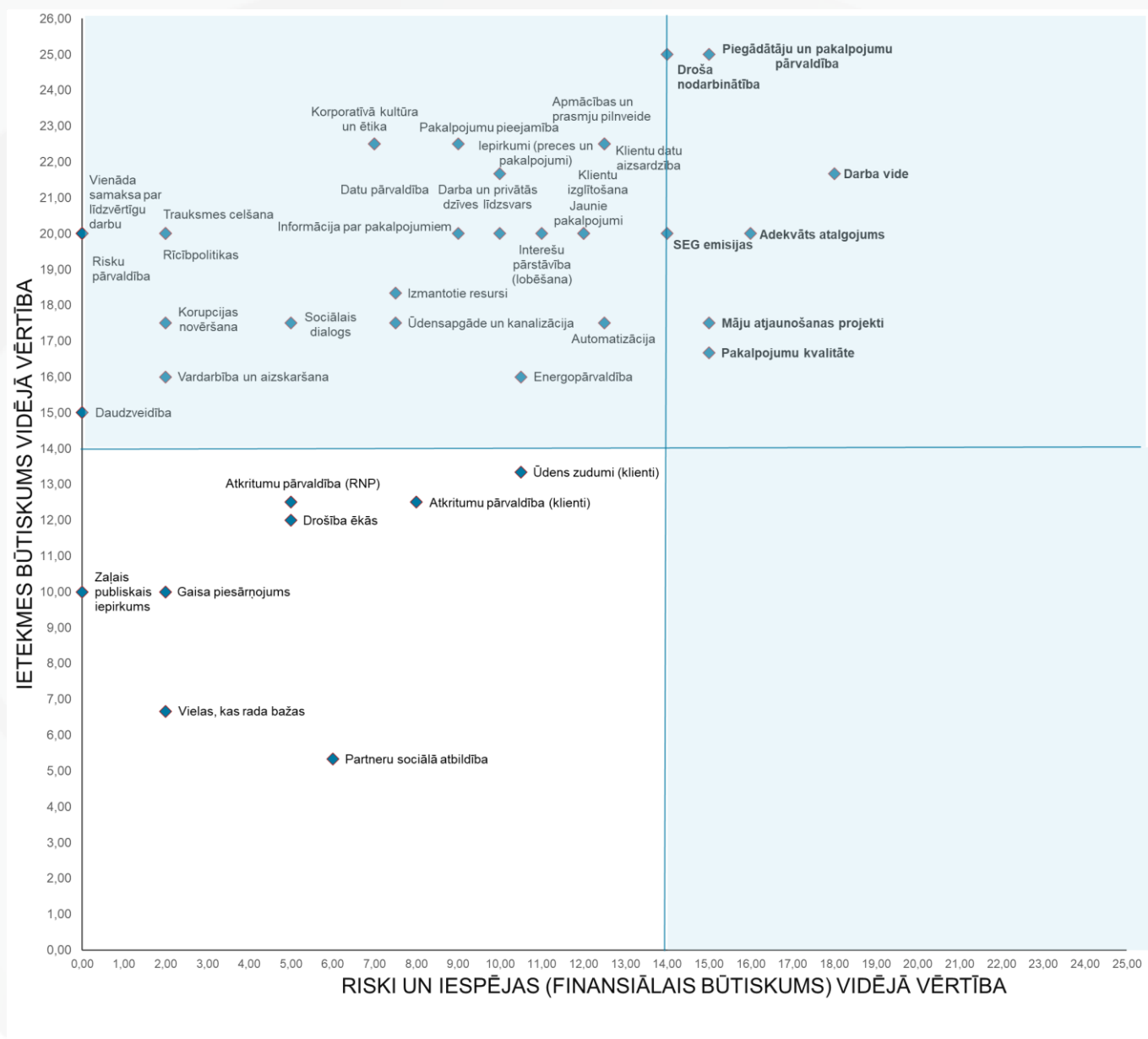
Mēs kā būtiskus esam noteikuši kopā 30 ilgtspējas aspektus, 7 no ietekmes perspektīvas un finansiālās perspektīvas:

- | adekvāts atalgojums;
- | darba vide;
- | droša nodarbinātība;
- | māju atjaunošanas projekti;
- | pakalpojumu kvalitāte;
- | piegādātāju un pakalpojumu pārvaldība;
- | siltumnīcefekta gāzu emisijas (SEG emisijas); un

30 no ietekmes perspektīvas:

- | apmācības un prasmju pilnveide;
- | automatizācija;
- | darba un privātās dzīves līdzsvars;
- | datu pārvaldība;
- | daudzveidība;
- | energopārvaldība;
- | iepirkumi (preces un pakalpojumi);
- | informācija par pakalpojumiem;
- | interešu pārstāvība (lobēšana);
- | izmantotie resursi;
- | jaunie pakalpojumi;
- | klientu datu aizsardzība;
- | klientu izglītošana;
- | korporatīvā kultūra un ētika;
- | korupcijas novēršana;
- | pakalpojumu pieejamība;
- | risku pārvaldība;
- | rīcībpolitikas;
- | sociālais dialogs;
- | trauksmes celšana;
- | ūdensapgāde un kanalizācija;
- | vardarbība un aizskaršana;
- | vienāda samaksa par līdzvērtīgu darbu.

Ilgtspējas aspektu dubultā būtiskuma matrica



Dubultā būtiskuma novērtējums tika pabeigts 2025. gada nogalē. Novērtējuma rezultāti un tā izstrādes laikā saņemtie ieinteresēto pušu viedokļi tiks analizēti un iespēju robežās ņemti vērā, 2026. gadā izstrādājot ilgtspējīgas attīstības stratēģiju, tās ietvaros nosakot atbilstošus mērķus un veiktspējas rādītājus.

Šajā pārskatā vides, sociālās un pārvaldības jomu sadaļās atspoguļojam uz jomu attiecināmās rīcības un informāciju par veiktspējas rādītāju sasniegšanu, kas integrēti mūsu vidēja termiņa darbības stratēģijā 2022. – 2026. gadam.

Vienlaikus sniedzam informāciju par to, ko uzņēmums jau dara dubultā būtiskuma

novērtējuma rezultātā noteiktajos būtiskajos ilgtspējas aspektos.

Vide

Vadības pieeja

- Mēs sniedzam savus pakalpojumus, pēc iespējas cenšoties samazināt savas darbības ietekmi uz klimatu, apkārtējo vidi un bioloģisko daudzveidību.
- Mēs atbalstām tehnoloģisko inovāciju ieviešanu un pielietošanu, kas ļauj videi un ekonomikai pastāvēt līdzās, tādējādi mazinot oglekļa dioksīda pēdas nospiedumu.
- Mēs pastāvīgi tiecamies izmantot drošākas, tīrākas un viedākas tehnoloģijas, kas apmierina sabiedrības mainīgās vajadzības pēc ilgtspējīgas attīstības.
- Mēs veicinām videi draudzīgu un energoefektīvu mājokļu saglabāšanu un attīstību, racionālu energoresursu izmantošanu, un atbalstām energosnieguma uzlabošanas projektus.
- Mēs paaugstinām darbinieku, klientu un sadarbības partneru izpratni par klimata izmaiņām un to ilgtermiņa ietekmi uz ikdienas paradumiem.
- Mēs nodrošinām sadzīves atkritumu šķirošanu, bīstamo atkritumu savākšanu un nodošanu pārstrādei, un aicinām darbiniekus samazināt papīra un citu palīgmateriālu izmantošanu.
- Mēs aktīvi iesaistāmies ieinteresēto pušu zinātniskās paaugstināšanas kampaņās par ilgtspējīgu atkritumu šķirošanu.

Būtiskās ietekmes, riski un iespējas

Vides jomā identificētās un vērtētās ietekmes, riski un iespējas:

Ietekmes jomas	Vērtību ķēde	Pozitīva/ negatīva	Riski	Iespējas
SEG emisijas	Pašu darbība	Negatīva	Ārējo apstākļu ietekme uz stratēģisko virzību SEG emisiju samazināšanai	SEG emisiju samazināšana
Māju atjaunošanas projekti	Lejupējā	Pozitīva	Iedzīvotāju iesaistes un līdzfinansējuma nepietiekamība	Iedzīvotāju iesaistes un līdzfinansējuma veicināšana
Energo pārvaldība	Pašu darbība Lejupējā	Pozitīva	Energo pārvaldības sistēmas ieviešana un energoatkarība	Energoefektivitātes uzlabošana
Gaisa piesārņojums	Pašu darbība	Negatīva	Neatbilstoša piesārņojuma kontrole un pārvaldība	n/a
Vielas, kas rada bažas	Pašu darbība	Negatīva	Bīstamo vielu un materiālu pārvaldība	n/a
Ūdensapgāde un kanalizācija	Lejupējā	Pozitīva	Nepietiekams reaģēšanas ātrums	Ūdensvadu un kanalizācijas sistēmu uzturēšanas darba plānu prakses pilnveidošana
Ūdens zudumi (klienti)	Lejupējā	Negatīva	Klientu atsauces trūkums	Ūdens patēriņa uzskaites uzlabošana
Izmantotie resursi	Pašu darbība	Negatīva	Resursu pārvaldības un pieejamības koordinācija	Resursu pārvaldības procesu optimizācija

Ietekmes jomas	Vērtību ķēde	Pozitīva/ negatīva	Riski	Iespējas
Atkritumu pārvaldība (klienti)	Lejupējā	Pozitīva	Atkritumu apsaimniekošanas efektivitāte	Atkritumu apsaimniekošanas uzlabošanas un iedzīvotāju iesaistes veicināšana
Atkritumu pārvaldība (uzņēmums)	Pašu darbība	Pozitīva	Atkritumu apsaimniekošana	Atkritumu pārvaldības un darbinieku paradumu pilnveide

Vides jomā dubultā būtiskuma izvērtējuma rezultātā kā būtiski gan no ietekmes perspektīvas, gan no finansiālās perspektīvas atzīti šādi aspekti:

- ! **SEG emisijas;**
- ! **māju atjaunošanas projekti.**

Savukārt no ietekmes perspektīvas būtiski ir šādi aspekti:

- ! **energopārvaldība;**
- ! **izmantotie resursi;**
- ! **ūdensapgāde un kanalizācija.**

Rīcībpolitikas

Uzņēmuma Korporatīvās pārvaldības kodeksā mēs esam apņēmušies īstenot sociāli atbildīgu komercdarbību, godīguma un caurspīdīguma principu ievērošanu,

Stratēģiskās rīcības

Mūsu vidēja termiņa darbības stratēģijā 2022. – 2026. gadam vides jomā noteikts uzņēmuma stratēģiskais vidēja termiņa mērķis:

M4 Nodrošināt dzīvojamo māju un tām piegulošo teritoriju ilgtspēju, tās kompleksi atjaunojot un veicinot energoefektivitātes un vides mērķu sasniegšanu ēku apsaimniekošanā,

ar rīcības virzieniem tā sasniegšanai:

- ! nodrošināt ilgtspējīgu dzīvojamo māju uzturēšanu un fiziskā stāvokļa saglabāšanu;
- ! piesaistīt ārējo finansējumu māju kompleksai atjaunošanai un teritoriju labiekārtošanai, ietverot inovatīvus ilgtspējas aspektus.

nodrošinot ilgtspējīgu uzņēmuma attīstību visos uzņēmuma pārvaldības līmeņos, kā arī savus pakalpojumus sniegt atbildīgi pret vidi, darbiniekiem un sabiedrību kopumā.

Vides saglabāšanas un aizsardzības aspektus esam iekļāvuši mūsu Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikā. To apstiprinot, cita starpā, esam apņēmušies tiekties izmantot drošākas, tīrākas un uzlabotas tehnoloģijas, veicināt videi draudzīgu un energoefektīvu mājokļu saglabāšanu, attīstīšanu un pārvaldīšanu, veicināt elektroniskās saziņas iespējas, paaugstināt darbinieku, klientu un sadarbības partneru izpratni par klimata izmaiņām un to ilgtermiņa ietekmi uz ikdienas paradumiem u.c.

Veiktspējas rādītāji

Uz vides jomu attiecināmie veiktspējas rādītāji:

Mērķis	Veiktspējas rādītājs	Plāns 2025	Fakts 2025	Komentārs
M4	Uzturēšanas darbu plāna ietvaros veikto darbu apjoms (EUR, tajā skaitā, saistītie “mazi” energoefektivitātes darbi)	27,5 milj. EUR	20,4 milj. EUR	Nav sasniegts
	Ik gadu īstenoto māju atjaunošanas projektu skaits (ar Rīgas domes līdzfinansējumu)	10	9	Sasniegts pieļaujamās tolerances robežās
	Ik gadu pieņemtie dzīvokļu īpašnieku kopību lēmumi par māju energoefektivitātes projektu īstenošanu (ar “Attīstības finanšu institūcijas Altum” (ALTUM) līdzfinansējumu)	75	43	Nav sasniegts (ārēji pamatoti apstākļi). Daudzdzīvokļu māju energoefektivitātes 2021 – 2027 programmas finansējums bija apgūts pilnā apmērā, finansējums jaunu projektu īstenošanai vairs nebija pieejams

Rīcības sociālās jomas būtiskajos aspektos

Uzņēmumam nav ieviests pārejas plāns klimata pārmaiņu mazināšanai.

Uzņēmumā ir uzsākts darbs pie klimata risku identificēšanas, un 2025. gada otrā ceturkšņa risku ziņojumā, kas tika prezentēts uzņēmuma padomei, pirmo reizi tika iekļauti ar klimatu saistīti riski.

Dubultā būtiskuma sākotnējās analīzes ietvaros tika identificēti iespējamie klimata riski, ar kuriem uzņēmums varētu saskarties, kā piemēram:

- nokrišņu un plūdu radīto bojājumu pieaugums ēkām;
- pārslodzes ēku jumtiem intensīvas snigšanas periodos;
- ēku pamatu un grunts bojājumi, ko izraisa gruntsūdeņu līmeņa svārstības;
- iekštelņu pārkaršana un elektroenerģijas pieprasījuma pieaugums vasarā;
- svārstīgi laikapstākļi un spēcīgākas vētras, kas var būtiski ietekmēt infrastruktūru un ēkas.

Šie riski netika iekļauti dubultā būtiskuma analīzes ietvaros izveidotajā IRI sarakstā, jo

šobrīd nav pilnīgas izpratnes par šo risku attiecināšanu. Uzņēmumā ir uzsāktas iekšējās diskusijas par klimata risku ietekmi, un tiek plānota detalizētāka klimata risku novērtēšana. Šī pieeja nodrošinās strukturētu un uz datiem balstītu klimata risku pārvaldību, kas ir būtiska gan uzņēmuma ilgtspējai, gan atbilstībai normatīvajām prasībām.

Veicot šo novērtējumu, uzņēmums plāno vadīties pēc ESRS E1, kas nosaka sekojošo:

- klimata apdraudējumu identificēšana īstermiņā, vidējā termiņā un ilgtermiņā, kā arī to ietekmes izvērtēšana uz aktīviem un darbību;
- termiņu definēšana un sasaistīšana ar aktīvu izmantošanas laiku, stratēģisko plānošanu un kapitāla sadali;
- aktīvu un darbības pakļautības un jutīguma novērtēšana, ņemot vērā apdraudējumu varbūtību, apmēru un ilgumu;
- klimata scenāriju izmantošana, tostarp augstas emisijas scenāriji, lai novērtētu iespējamus fiziskos riskus.

Šī pieeja nodrošinās strukturētu un uz datiem balstītu klimata risku pārvaldību, kas ir būtiska gan uzņēmuma ilgtspējai, gan atbilstībai normatīvajām prasībām.

Uzņēmuma klimata politika, siltumnīcefekta gāzu mazināšanas stratēģija, mazināšanas pasākumi un to rādītāji tiks noteikti 2026. gadā izstrādājamajā ilgtspējīgas attīstības stratēģijā.

SEG emisijas

Uzņēmums šobrīd koncentrējas uz siltumnīcefekta gāzu (SEG) emisiju identificēšanu, uzskaiti un samazināšanu savas tiešās darbības ietvaros. Pirmajā pārskata gadā uzņēmuma SEG emisiju aprēķins ietver:

- 1. tvēruma emisijas: tiešās emisijas jeb SEG emisijas, kuras rodas un tiek ražotas uzņēmumā un kuras tas kontrolē;
- 2. tvēruma emisijas: netiešās SEG emisijas no saņemtās un patērētās elektroenerģijas, tvaika, apkures vai dzesēšanas ražošanas.

Mērķu un to veiktspējas rādītāju noteikšana vēl turpinās. Noteikt precīzus pārejas plāna īstenošanas izdevumus šobrīd nav iespējams.

SEG emisiju aprēķini tiek veikti, balstoties uz starptautiski atzītām metodoloģijām un pieejamajiem aktivitātes datiem par enerģijas patēriņu, degvielas izmantošanu un citiem uzņēmuma darbības rādītājiem.

Esam apkopājuši un izanalizējuši šos datus, lai identificētu galvenos emisiju avotus un noteiktu prioritārās jomas emisiju samazināšanai. Vienlaikus esam secinājuši, ka uzņēmumā nepieciešams ieviest detalizētāku datu uzskaiti, piemēram, nodalot elektroauto uzlādei patērēto elektroenerģiju no pārējās saimnieciskās darbības nodrošināšanai patērētās enerģijas.

Atbilstoši mūsu apkopotajiem datiem, 2025. gadā kopējais emisiju apjoms bija 1 669,7 tCO²e/gadā. No tām lielākā daļa ir 2. tvēruma emisijas (72 %), savukārt teju trešdaļa jeb 28 % ir 1. tvēruma emisijas.

1. tvēruma emisijas		
Stacionārās emisijas	17,9	tCO ² e/gadā
Nestacionārās emisijas	1 192,4	tCO ² e/gadā
Kopā	1 210,3	tCO²e/gadā

2. tvēruma emisijas		
Elektrība	314,4	tCO ² e/gadā
Apkure	145,1	tCO ² e/gadā
Kopā	459,4	tCO²e/gadā

Nākamajos gados uzņēmums plāno pakāpeniski pilnveidot emisiju uzskaiti un izvērtēt iespējas paplašināt aprēķinu robežas, iekļaujot arī citas netiešās emisijas vērtību ķēdē 3. tvērumā.

Māju atjaunošanas projekti

Rīgas valstspilsētā dzīvojamās ēkas noveco gan fiziski, gan morāli, un līdz šim revitalizācijas pasākumi nav veikti pietiekamā apjomā. Ilgtermiņa perspektīvā iecerēts attīstīt Rīgu kā dzīvošanai pievilcīgu pilsētu ar pieejamu mājokli un sabalansētu dzīves vides kvalitāti, pievēršot uzmanību padomju laika daudzdzīvokļu namu kvartālu revitalizācijai.

Mēs piedāvājam klientiem māju atjaunošanas projektu vadības pakalpojumu, kas ietver šādas komponentes:

- visu nepieciešamo dzīvokļu īpašnieku sapulču un balsojumu organizēšana;
- nepieciešamo formalitāšu kārtošana – biedrību dibināšana, līgumu slēgšana;
- palīdzība Eiropas Savienības finansējuma pieteikuma sagatavošanā, iesniegšanā un finansējuma saņemšanā no ALTUM;
- palīdzība projektētāju un būvnieku piesaistē;
- būvniecības projektu vadība un noslēguma pārskata sagatavošana;
- palīdzība bankas aizdevuma piesaistei mājas remontdarbu daļas apmaksai, ko nesedz ALTUM, ja nepieciešams.

Ņemot vērā pārvaldībā esošo ēku raksturlielumus – būvniecības gadu, tehnisko stāvokli un to zemo energoefektivitāti (portfelī

galvenokārt ir E un F energoefektivitātes klases mājas, bet pēc pilnas vai daļējās atjaunošanas projektu īstenošanas ēkas parasti iegūst energoefektivitātes C klasi), šobrīd un turpmākajos gados būs aktuāla energoefektivitātes projektu īstenošana un dzīvojamo ēku atjaunošana, kur izšķirošā loma ir tieši dzīvokļu īpašnieku kopībām.

2025. gadā pieņemti 43 uzņēmuma pārvaldīto māju dzīvokļu īpašnieku kopību lēmumi par māju energoefektivitātes projektu īstenošanu ar ALTUM līdzfinansējumu. Interesentu skaits bija pat lielāks, bet lēmumu skaitu ierobežoja fakts, ka ALTUM daudzdzīvokļu māju energoefektivitātes

2021. – 2027. programmas finansējums bija apgūts pilnā apmērā, un finansējums jaunu projektu īstenošanai vairs nebija pieejams.

2025. gada pēdējā ceturksnī noslēgti pieci būvdarbu līgumi.

Oktobra beigās mēs uzsākām pilnās renovācijas projektu Varavīksnes gatvē 12, Purvciemā. Deviņstāvu 602. sērijas paneļu ēka būs pirmais daudzdzīvokļu nams Rīgā, kas, piesaistot Eiropas Savienības līdzfinansējumu, iegūs arī jaunu liftu.

Liftu novecošana ir aktuāla vairumā padomju laikā celto tipveida ēku. Uzņēmums aicina iedzīvotājus lemt par jaunu liftu uzstādīšanu. Šogad un nākamgad ar ES atbalstu uzņēmuma vadīto pilno renovāciju ietvaros plānots uzstādīt vēl 29 jaunus liftus kopumā 14 mājās.

Jaunajā ALTUM programmā īpašs atbalsts paredzēts kvartāliem – vismaz trim blakus esošām mājām. Esam iesnieguši četrus šādus kvartālu pieteikumus – Purvciemā tas ir piecu māju kvartāls, savukārt Teikā, Mārupē un Ziepiņkalnā – trīs māju kvartāli.

Sadarbībā ar projekta partneriem – Rīgas Tehnisko universitāti, RVPA “Rīgas enerģētikas aģentūra” un SIA “Renesco” turpinājām Eiropas Savienības Vides un klimata programmas LIFE līdzfinansēto trīs gadu projektu “Apkaimes atjaunošanas finansēšana, izmantojot energoefektivitātes līgumu – RenewALL”.

Uzņēmums organizē un vada arī māju atjaunošanas projektus ar Rīgas domes līdzfinansējumu (fasāžu atjaunošanai, bīstamības novēršanai). Pārskata gadā Rīgas domē līdzfinansējuma saņemšanai iesniegti desmit projekti, bet īstenoti deviņi projekti.

Mēs aktīvi iesaistāmies sabiedrības (dzīvokļu īpašnieku kopību) izglītošanā, rīkojot informatīvas kampaņas, organizējot iedzīvotāju kopsapulces un vebinārus, nodrošinot informāciju par māju atjaunošanas procesiem, līdzfinansējuma piesaistes iespējām valsts un pašvaldības programmu ietvaros un kredītiestāžu aizdevumu piesaistē, kā arī par mūsu sniegtajiem projektu vadības pakalpojumiem.

Sekmīgi veikti uzlabojumi pārvaldāmajās daudzdzīvokļu mājās, kur līdz ar mājokļu kvalitātes uzlabošanu ilgtermiņā ir iespējams samazināt dzīvokļu īpašnieku mājokļa uzturēšanas izdevumus.

Pārskata periodā Ekonomikas ministrijas organizētajā konkursā “Energoefektīvākā ēka Latvijā 2025” mūsu vadītais projekts ieguva pirmo vietu (ēka Vecmīlgrāvja ielā 17 k-3, Rīgā) nominācijā “Energoefektīvākā atjaunotā daudzdzīvokļu ēka Latvijā 2025”.



Energo pārvaldība

Turpinot darbu pie māju energoefektivitātes uzlabošanas, 2025. gadā veicām darbus 911 klientu objektos. Tā kā vienā objektā varēja izpildīt vairāku darbu veidus, objektu skaits sadalījumā pa darbu veidiem pārsniedz kopējo objektu skaitu:

Energoefektivitātes uzlabošanas darbi, skaits	2025
Atjaunota siltumapgādes sistēma	653
Mainīti logi un durvis	293
Atjaunota elektroinstalācijas sistēma	49

2025. gadā noteiktas energoefektivitātes klases 2 000 pārvaldīšanā esošajās dzīvojamajās mājās.

Visi ar enerģiju saistītie dati par katru objektu uzņēmumā tiek uzkrāti vienotā platformā. Tie nav jāmeklē grāmatvedībā un nav jāsaņemas, ka no platformas kādi no vēsturiskajiem ievadītajiem datiem varētu pazust. Tas dod iespēju energopārvaldības jomas ietvaros analizēt patēriņa datus, un ir pamats ieguldījumu veikšanai energopatēriņa samazināšanas pasākumos. Uzņēmums vēl nav izanalizējis, kādu iespaidu veiktie lokālie energoefektivitātes paaugstināšanas pasākumi ilgtermiņā ir atstājuši uz ēku energopatēriņu.

Šobrīd, līdz saimnieciskās darbības nodrošināšanai izmantoto nekustamo īpašumu portfeļa stratēģijas izstrādes pabeigšanai uzņēmums neveic būtiskus ieguldījumus energoefektivitātes paaugstināšanai šajos īpašumos.

Mēs pastāvīgi atjaunojam savu autoparku un būtiski palielinām izmantoto elektroauto skaitu.

Izmantotie resursi

Mūsu saimnieciskās darbības veikšanā tiek izmantoti dažādi resursi, preces un pakalpojumi, kas tiek iegādāti, ievērojot Publisko iepirkumu likuma prasības. Šobrīd prioritāri šo aspektu analizējam no pieejamības nepārtrauktības viedokļa. Nav veikta detalizēta analīze pa resursu veidiem.

Esam identificējuši arī resursu pārvaldības procesu optimizācijas iespēju. Centralizētās noliktavas sistēmas attīstība, papildinot to ar mērķtiecīgi izveidotu mazo noliktavu tīklu, sniedz būtiskas iespējas uzlabot resursu uzskaiti, sadali un uzglabāšanu. Šāda pieeja ļauj optimizēt krājumu apjomu, nodrošināt vienmērīgu resursu pieejamību lietotājiem un paaugstināt operatīvo efektivitāti visos darbības līmeņos.

Iepirkumu līgumos iekļaujam nosacījumus par ātru piegādi un iespēju konkrētiem lietotājiem saņemt precīzu nepieciešamo preču daudzumu tieši no piegādātājiem, tādējādi būtiski samazinot lieko atlikumu veidošanos.

Procesā esošie uzskaites sistēmas attīstības projekti sniegs papildu uzlabojumus, tomēr to ietekme uz kopējo efektivitāti būs pakāpeniska un ierobežota.

Ūdensapgāde un kanalizācija

Ūdensapgāde un kanalizācija ir viens no ilgtspējas aspektiem, ko uzņēmums atzinis par būtisku, tomēr vienlaikus tas nav noteikts kā prioritārs.

Vērtību ķēdes pirmajā līmenī – pašu darbībā, sākotnēji paredzēts pabeigt saimnieciskās darbības nodrošināšanai izmantoto nekustamo īpašumu portfeļa stratēģijas izstrādi, un tad lemt par turpmākajiem ieguldījumiem nekustamajos īpašumos, tajā skaitā ūdensapgādes un kanalizācijas sistēmu atjaunošanā un pārvaldībā.

Klientiem piedāvājam uzstādīt viedos ūdens skaitītājus ar ultraskaņas tehnoloģiju, kas dod iespēju precīzi izmērīt ūdens plūsmu un automātiski nolasīt rādījumus.

Sociālā joma

Vadības pieeja

- Mēs īstenojam sociāli atbildīgu komercdarbību, godīguma un caurspīdīguma principu ievērošanu.
- Mēs savus pakalpojumus sniedzam atbildīgi pret vidi, darbiniekiem un sabiedrību kopumā.
- Mēs regulāri atbilstoši savas darbības jomai noskaidrojam un risinām iesaistīto pušu vajadzības.
- Mēs nodrošinām godīgu un vienlīdzīgu attieksmi saskarsmē ar iesaistītajām pusēm, nepieļaujot interešu konflikta situācijas, krāpšanu un korupciju.
- Mēs sagaidām, ka mūsu sadarbības partneri ievēros godprātīgas sadarbības un ētikas principus.
- Mēs nosakām taisnīgu atalgojumu un nodrošinām uz izaugsmi vērstas karjeras attīstības iespējas visiem darbiniekiem.
- Mēs tiecamies uz augstiem standartiem un atbildību visos jautājumos, kas saistīti ar veselību, drošību un vidi.

Būtiskās ietekmes, riski un iespējas

Sociālajā jomā identificētās un vērtētās ietekmes, riski un iespējas:

Ietekmes jomas	Vērtību ķēde	Pozitīva/ negatīva	Riski	Iespējas
Droša nodarbinātība	Pašu darbība	Pozitīva	Darba aizsardzības sistēmas efektivitāte un noturība	Darba aizsardzības kultūras stiprināšana
Apmācības un prasmju pilnveide	Pašu darbība	Pozitīva	Apmācību sistēmas atbilstība un efektivitāte	Apmācību satura pielāgošana
Darba vide	Pašu darbība	Negatīva	Neatbilstoša darba vide	Uzņēmuma darba vides uzlabošana
Darba un privātās dzīves līdzsvars	Pašu darbība	Pozitīva	Nepietiekama darba slodzes un resursu plānošana elastīga darba režīma apstākļos	Darbinieku labbūtības un darba organizācijas pilnveide
Adekvāts atalgojums	Pašu darbība	Pozitīva	Ierobežotas iespējas nodrošināt konkurētspējīgu atalgojumu	Darba snieguma un atalgojuma sasaiste
Vienāda samaksa par līdzvērtīgu darbu	Pašu darbība	Pozitīva	n/a	n/a
Sociālais dialogs	Pašu darbība	Pozitīva	Nepietiekama informācijas apmaiņa ar arodbiedrību	Darbinieku informētības un iesaistes veicināšana
Vardarbība un aizskaršana	Pašu darbība	Negatīva	Darba vides ētikas un uzvedības standartu ievērošana	n/a
Daudzveidība	Pašu darbība	Pozitīva	n/a	n/a
Klientu datu aizsardzība	Lejupējā	Pozitīva	Personas datu aizsardzības nepilnības	Personas datu aizsardzības sistēmas stiprināšana

Ietekmes jomas	Vērtību ķēde	Pozitīva/ negatīva	Riski	Iespējas
Jaunie pakalpojumi	Lejupējā	Pozitīva	Konkurences ierobežojumi jaunu pakalpojumu ieviešanā	Klientu vajadzībām pielāgotu jaunu pakalpojumu attīstība
Klientu izglītošana	Lejupējā	Pozitīva	Zema klientu iesaiste izglītošanas aktivitātēs	Klientu izglītošanas un iesaistes stiprināšana
Pakalpojumu pieejamība	Lejupējā	Pozitīva	Nepietiekama vai novēlota pieejamības risinājumu ieviešana	Pakalpojumu pieejamības dažādām klientu grupām pilnveide
Pakalpojumu kvalitāte	Lejupējā	Negatīva	Nepietiekama pakalpojumu kvalitāte un klientu noturēšana	Pakalpojumu kvalitātes uzraudzības un vadības sistēmas pilnveide
Informācija par pakalpojumiem	Lejupējā	Pozitīva	Nepietiekama klientu informēšana	Pielāgotas un saprotamas klientu informācijas nodrošināšana
Drošība ēkās	Lejupējā	Pozitīva	Īpašnieku pasivitāte un fiziskās drošības nepilnības	Viedas un drošas piekļuves sistēmas ieviešana

Sociālajā jomā dubultā būtiskuma izvērtējuma rezultātā kā būtiski gan no ietekmes perspektīvas, gan no finansiālās perspektīvas, atzīti šādi aspekti:

- I **adekvāts atalgojums;**
- I **darba vide;**
- I **droša nodarbinātība.**

Savukārt no ietekmes perspektīvas būtiski ir šādi aspekti:

- I **apmācības un prasmju pilnveide;**
- I **darba un privātās dzīves līdzsvars;**
- I **daudzveidība;**
- I **informācija par pakalpojumiem;**
- I **jaunie pakalpojumi;**
- I **klientu datu aizsardzība;**
- I **klientu izglītošana;**
- I **pakalpojumu pieejamība;**
- I **sociālais dialogs;**
- I **vardarbība un aizskaršana;**
- I **vienāda samaksa par līdzvērtīgu darbu.**

Rīcībpolitikas

Cilvēktiesību un vienlīdzības aspektus esam iekļāvuši mūsu Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politikā. To apstiprinot, cita starpā, esam apņēmušies ievērot ANO vadlīnijās par uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām starptautiski atzītās

cilvēktiesību normas un pamatprincipus, nepieļaujot jebkādu darbību, kas saistīta ar verdzību, piespiedu vai obligāto darbu, cilvēku tirdzniecību un citām darbībām, kas ir pretrunā ar vispāratzītajām cilvēktiesību normām.

Mēs nodrošinām vienlīdzīgas nodarbinātības iespējas un ievērojam dažādības un iekļaušanas pamatprincipus. Mēs pilnībā nosodām jebkādu diskriminējošu attieksmi pret darbiniekiem vai to starpā, pret sadarbības partneriem vai klientiem.

Mūsu profesionālās uzvedības un ētikas principi ir noteikti Ētikas kodeksā, un tas ir saistošs visiem mūsu darbiniekiem neatkarīgi no amata vai darba tiesisko attiecību ilguma. Šis kodekss ir mūsu uzvedības standarts, kuru ik gadu pārskatām un atbilstoši nepieciešamībai aktualizējam.

Mēs aicinām mūsu sadarbības partnerus ievērot mūsu ētikas normām līdzvērtīgus ētikas pamatprincipus. 2025. gadā esam izstrādājuši un 2026. gadā plānojam apstiprināt Piegādātāju ētikas kodeksu, kurā noteiktas prasības visiem mūsu sadarbības partneriem un piegādātājiem.

Uzņēmumā ir izstrādāta Atalgojuma un darbinieku atlases politika. Mūsu atalgojuma sistēmas un darbinieku atlases mērķis ir

ilgtermiņā piesaistīt atbilstošas kvalifikācijas valdes locekļus un darbiniekus, motivēt viņus kvalitatīvai darba izpildei un efektivitātes paaugstināšanai, paaugstināt valdes locekļu un darbinieku atbildības un iniciatīvas līmeni, kā arī efektīvi un racionāli izmantot finanšu resursus.

Katra darbinieka atalgojumu mēs nosakām atbilstoši profesionālajam sniegunam, atalgojuma apmēru samērojot ar pastāvošo ekonomisko situāciju, tirgus praksi un atalgojuma apmēru nozarē. Esam izstrādājuši un regulāri aktualizējam amatu iedalījums amatu grupās.

Mūsu atalgojuma noteikšanas metodes nodrošina konkurētspējīgu, taisnīgu un normatīvajos aktos atbilstošu atalgojumu visiem mūsu darbiniekiem, efektīvi un

Stratēģiskās rīcības

Uzņēmuma ilgtspējīgas attīstības stratēģijas izstrāde plānota 2026. gadā. Tajā tiks noteikti stratēģiskie ilgtermiņa mērķi būtiskajiem uzņēmuma ilgtspējas aspektiem.

Savukārt, mūsu vidēja termiņa darbības stratēģijā 2022. – 2026. gadam sociālajā jomā noteikti divi uzņēmuma stratēģiskie vidēja termiņa mērķi:

M5 Nodrošināt modernu un iekļaujošu darba vidi ar profesionāliem, motivētiem un lojāliem darbiniekiem,

ar rīcības virzieniem tā sasniegšanai:

- l pilnveidot atlīdzības, tajā skaitā, atalgojuma un piemaksu sistēmu;
- l paplašināt pieejamo apmācību piedāvājumu gan jaunajiem, gan esošajiem darbiniekiem;
- l paaugstināt darbinieku iesaisti iekļaujoša un lojāla darba kolektīva veidošanā;
- l nodrošināt modernu un drošu fizisko darba vidi uzņēmuma darbiniekiem, un

racionāli izmantojot finanšu resursus, balstoties uz atalgojuma sistēmas pamatprincipiem:

- l darbinieku sociāli – ekonomisko vajadzību apmierināšana;
- l konkurētspējīga atalgojuma līmeņa uzturēšana;
- l atalgojuma taisnīgums;
- l darba samaksas atbilstība darbinieka ieguldījumam;
- l darba samaksas caurskatāmība.

2025. gadā izstrādājām un apstiprinājām arī Valdes un padomes locekļu atlīdzības politiku. Uzņēmums atlīdzību veido tā, lai tā spētu piesaistīt un noturēt atbilstošās jomas profesionāļus uzņēmuma stratēģisko mērķu sasniegšanā un tā ilgtspējas nodrošināšanā.

M6 Veicināt klientu informētību par sociālās palīdzības iespējām,

ar rīcības virzienu tā sasniegšanai:

- l nodrošināt proaktīvas darbības klientu parādsaistību novēršanai.

Veiktspējas rādītāji

Uz sociālo jomu attiecināmie veiktspējas rādītāji:

Mērķis	Veiktspējas rādītājs	Plāns 2025	Fakts 2025	Komentārs
M5	Darbinieku mainība starp fiziskā darba veicējiem	Ne vairāk kā 15 %	18 %	Nav sasniegts. Saistīts ar sanitārās uzkopšanas modeļa ieviešanu, pārejot uz brigāžu darbu
	Darbinieku mainība starp administratīvā darba veicējiem	Ne vairāk kā 5 %	4 %	Sasniegts
	Darbinieku iesaistes indekss	+1 procentpunkts pret 2024. gada faktu	+4 procentpunkti	Sasniegts. 2025. gadā 77,5 %, 2024. gadā 73,5 %
	Darbinieku iesaistes pētījuma rezultātu vērtība faktorā "Attīstības iespējas"	4,3 (6 baļļu skalā)	4,3	Sasniegts
	Ir spēkā esošs koplīgums	Ir	Ir	Sasniegts
M6	Klientu īpatsvars, kuriem tiek nodrošināta informācija par sociālās palīdzības iespējām un parādu prevenciju	100 %	100 %	Sasniegts

Darbinieku profils un nodarbinātības struktūra

Mūsu uzņēmuma vērtīgākais resurss ir mūsu darbinieki. Tādēļ mums ir svarīgi veidot motivējošu un mūsu darbiniekus atbalstošu vidi, nodrošināt vienādas iespējas visiem, atbalstīt mūsu kolēģu profesionālo attīstību un pilnveidi, vienlaikus piesaistot jaunus, atbilstošas kvalifikācijas kolēģus.

Personāla pārvaldību īstenojam atbilstoši šādām fokusa jomām:

- l personāla plānošana un darbinieku atlase;
- l darbinieku adaptācija;
- l darba snieguma vadība;
- l attīstība un izaugsme;
- l atalgojuma sistēmas uzturēšana;
- l iekšējā komunikācija;
- l motivācija;
- l tradīciju uzturēšana;
- l veselīgas un drošas darba vides veidošana;
- l konfidencialitātes ievērošana.

Darbinieku skaits

Darbinieku skaita ziņā mūsu uzņēmums ir lielākais dzīvojamo māju pārvaldnieks Latvijā, kā arī otra lielākā pašvaldības kapitālsabiedrība. Noslēdzot 2025. gadu, mūsu uzņēmumā strādā 1 817 darbinieki. Fiziskā darba veicēji galvenokārt strādā ar materiāliem objektiem, iekārtām vai instrumentiem. Darbs balstās uz praktisku izpildi, tehniskām iemaņām un prasa fizisku piepūli. Savukārt intelektuālā darba veicēji galvenokārt strādā ar informāciju, datiem, idejām un lēmumu pieņemšanu. Darba rezultāts bieži ir analītisks, stratēģisks vai radošs.

Darbinieki	Skaits 2025	Īpatsvars 2025
Fiziskā darba veicēji	1 275	70 %
Intelektuālā darba veicēji	542	30 %
Kopā	1 817	100 %

Nodarbinātības veids un forma

Lielākā daļa darba līgumu mūsu uzņēmumā ir noslēgti uz nenoteiktu laiku un par pilnas slodzes darbu. Noslēdzot pārskata gadu, līgumi uz noteiktu laiku bija noslēgti ar deviņiem darbiniekiem. Darba līgums par nepilnas slodzes darbu bija noslēgts ar 288 darbiniekiem.

Ik gadu nodrošinām iespēju jaunajiem speciālistiem iesaistīties praksē. 2025. gadā prakses līgumi bija noslēgti ar 26 personām. 2025. gadā netika slēgts neviens uzņēmuma līgums.

Uzņēmumā nav darbinieku, kuriem nav Darba likumā noteikto garantēto darba stundu.

Darbinieku mainība

Darbinieku mainības rādītājs atspoguļo, cik stabils un ilgtspējīgs ir uzņēmuma darbaspēks un netieši atspoguļo darba vides, vadības un nodarbinātības kvalitāti.

Mūsu darbinieku mainību būtiski ietekmē atšķirīgā fiziskā un intelektuālā darba veicēju struktūra. Fiziskā darba amatos (tehniskais un saimnieciskais personāls u.c.) mainība tradicionāli ir augstāka, ko ietekmē darba slodze, sezonālitate, konkurence darba tirgū un atalgojums. Savukārt intelektuālā darba amatos (administratīvie, tehniskie speciālisti un vadības funkcijas) mainība ir zemāka.

Rīcības sociālās jomas būtiskajos aspektos

Droša nodarbinātība

Uzņēmumā ir izveidota un ieviesta darba aizsardzības sistēma.

Ņemot vērā mūsu saimnieciskās darbības specifiku, īpašu uzmanību pievēršam mūsu darbinieku veselībai un darba drošības prasību ievērošanai. Atbildīgā struktūrvienība par darba drošības un aizsardzības prasību izpildi ir Cilvēku un kultūras pārvaldes Personāla vadības nodaļa, kura, cita starpā:

- uztur darba aizsardzības sistēmu;

2025. gadā palielinājās fiziskā darba veicēju mainība tieši sētnieku-apkopēju amatu grupā, kas ir tieši saistīts ar sanitārās uzkopšanas modeļa ieviešanu, pārejot uz brigāžu darbu.

Darbinieku mainība	Īpatsvars 2025
Fiziskā darba veicēji	18 %
Intelektuālā darba veicēji	4 %

Pārskata gadā teju puse jeb 48 % darbinieku mainība bija saistīta ar darbinieku iniciatīvu. Pēc darba devēja iniciatīvas darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas ar 173 darbiniekiem, kas veido 41 %.

Iemesls 31.12.2025.	Skaits 2025	Īpatsvars 2025
Pēc darbinieka iniciatīvas	199	48 %
Pēc darba devēja iniciatīvas	173	41 %
Anulēts darba līgums	0	0 %
Pensionēšanās	36	9 %
Darba līguma izbeigšana atbilstoši Civillikuma 2195. pantam	10	2 %
Nelaiemes gadījums darbā, kas beidzās ar nāvi	0	0 %
Kopā	418	100 %

- ievieš uzņēmumam saistošo normatīvo aktu principus, kas vērsti uz darbinieku veselības aizsardzību un drošību;
- nodrošina konsultatīvo atbalstu par aktuālajiem jautājumiem darba aizsardzības jomā;
- nodrošina preventīvās darbības, kas vērstas uz drošas darba vides uzturēšanu;
- uzrauga darbinieku veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam atbilstoši obligātās veselības pārbaudes rezultātiem;
- sniedz priekšlikumus arodslimību ārsta ieteikumu ievērošanai attiecībā uz darba vides sakārtošanu;

- koordinē pasākumus pirmās palīdzības sniegšanai.

Uzsākot darbu mūsu uzņēmumā, nodrošinām jaunajiem kolēģiem ievadapmācības darba drošībā. Esam izstrādājuši virkni ar dažādiem namu pārvaldīšanas un uzturēšanas darbiem saistītu darbu instrukciju, kurā tiek noteikti darba aizsardzības pasākumi, pienākumi, veselības aizsardzības prasības, darbu veikšanas kārtība un citi jautājumi.

Kopš 2024. gada esam kustības “Misija Nulle” dalībnieki. Esam apņēmušies ieviest un ievērot uzņēmējdarbības principus, kuru centrā ir cilvēks, tā veselība un drošība, un tiecamies uz nulles skaita negadījumiem darbavietā.

Lai pilnveidotu īstenotos pasākumus darbinieku veselības un drošības jomā, kopš 2024. gada uzskaitām rādītāju LTI (*Lost Time Injury*), kas atspoguļo darba traumu skaitu, kuru dēļ darbinieks zaudējis darba laiku. LTI uzskaitē dod mums iespēju sistemātiski analizēt darba drošības situāciju, noteikt riska zonas un mērķtiecīgi pilnveidot preventīvos pasākumus.

	LTI uz 1 000 000 h	LTI uz 100 darbiniekiem
Nelaiemes gadījumu skaits	13	13
Darbinieku skaits	1 817	1 817
LTI darbinieku nostrādātās stundas	5 384	5 384
Visu darbinieku nostrādātās stundas	3 415 727	3 415 727
Rādītāji	100 000	192 000
LTI rādītājs	3,81	0,73

Kopumā pārskata gadā ir notikuši 13 nelaimes gadījumi darbā, bet neviens no tiem nav kvalificēts kā smags. Mūsu uzņēmuma kā darba devēja pieļauti darba aizsardzības prasību pārkāpumi netika konstatēti, un visi ir saistīti ar mūsu kolēģu, fiziskā darba veicēju, neuzmanīgu rīcību. Pēc katra negadījuma mūsu darba drošības speciālisti nekavējoties apseko notikuma vietu, tiekas ar cietušajiem un veic darbinieku

instruēšanu. 2025. gadā mūsu uzņēmumā nav reģistrēts neviens nāves gadījums ar darbu saistītu traumu un slimību rezultātā.



Darbinieku veselības un darba drošības pasākumu ietvaros kopumā pārskata gadā:

- apstiprinātas arodslimības septiņiem mūsu uzņēmuma darbiniekiem;
- organizētas obligātās veselības pārbaudes 792 darbiniekiem (pirmreizējās pārbaudes, periodiskās un ārpuskārtas pārbaudes).

Atbilstoši obligātās veselības pārbaudes kartē norādītajam ārsta atzinumam, nodrošinām mūsu kolēģiem to individuālajām vajadzībām pielāgotu inventāru – ergonomiskos krēslus, galdus ar regulējamu augstumu u.c.

Veselības apdrošināšanas ietvaros ir pieejams individuāls atbalsts psihiskās veselības līdzsvarošanai un emocionālai labbūtībai – psihiatra, klīniskā un veselības psihologa, psihoterapeita 12 konsultācijas. Visi mūsu darbinieki ir apdrošināti pret nelaimes gadījumiem (polise darbojas Eiropas Savienībā, 24/7).

Darba vide

Uzņēmuma īpašumā esošo nekustamo īpašumu un nomāto telpu izvietojums veidojies vēsturiski, līdz ar to ir novērojama izteikta tā decentralizācija un sadrumstalotība, kas vairs neatbilst mūsu biznesa modelim un stratēģiskajiem mērķiem.

Lai uzlabotu darba vidi darbiniekiem, pārskata gadā uzsākām uzņēmuma darbības

nodrošināšanai izmantoto nekustamo īpašumu portfeļa stratēģijas izstrādi. Tās mērķis:

- ┆ nodrošināt atbilstošu nekustamo īpašumu portfeļa struktūru un kvalitāti;
- ┆ noteikt vidēja termiņa rīcības virzienus nekustamo īpašumu portfeļa attīstībai, investīciju prioritātēm un identificēt nekustamos īpašumus, kuru izmantošana nav ekonomiski pamatota;
- ┆ uzlabot mūsu uzņēmuma funkcijām nepieciešamo telpu nodrošinājuma efektivitāti.

Tā kā pārskata gadā vēl nebija pabeigts darbs pie stratēģijas izstrādes, vērienīgi kapitālieguldījumi netika veikti, īstenojot tikai lokālus darba vides uzlabojumus. Proti, mūsu centrālajā birojā esam iekārtojuši atpūtas jeb “klusuma” stūrīti. Nodrošinām labiekārtotas telpas virtuves maltīšu pagatavošanai/uzsildīšanai ar visu nepieciešamo aprīkojumu. Pārskata gadā izveidojām arī atpūtas zonu ar apstādījumiem un soliēm mūsu centrālā biroja iekšpagalmā, kas ir īpaši iecienīts pavasara un vasaras sezonā – gan neformālām diskusijām, pusdienām darba dienas vidū, gan mazo grupu “prāta vētrām”.

Esam veikuši remontdarbus mūsu klientu apkalpošanas centros, jo esam pārliecināti – estētiska un ērta vide uzlabo klientu pieredzi, kā arī ir būtisks labbūtības aspekts mūsu klientu apkalpošanas centru darbiniekiem. 28. maijā durvis vaļā vēra atjaunotās telpas Zebiekstes ielā 8, bet jau 26. novembrī norisinājās klientu apkalpošanas centra Mārtiņa ielā 7 atklāšanas pasākums.

Lai nodrošinātu amata pienākumu izpildei atbilstošu darba vidi, ar mūsu darba aizsardzības speciālistu iesaisti regulāri īstenojam darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides risku novērtējumu. Mūsu uzņēmumā darba aizsardzības pārvaldības

sistēma attiecas uz visiem darbiniekiem 100 % apmērā.

Darbinieki tiek nodrošināti ar nepieciešamo darba apģērbu, aprīkojumu, materiāliem un transportu darba pienākumu veikšanai. Kolēģiem ir pieejama kafija, tēja un ūdens.



Adekvāts atalgojums

Mūsu uzņēmumā ir izstrādāta un ieviesta Atalgojuma un darbinieku atlases politika. Tās mērķis – īstenot vienotu, mūsdienīgu un efektīvu atalgojuma sistēmu un darbinieku atlasī. Atalgojuma sistēma ir noteikta Darba samaksas kārtībā, kas paredz darba samaksas komponentes – darba algu, piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzības.

Rādītājs

Īpatsvars 2025

Darbinieki, kuriem tiek maksāta adekvāta alga⁶

96 %

Atbilstoši saistošajos normatīvajos aktos noteiktajam ietvaram padomes un valdes atalgojums ir noteikts ar valdes un padomes locekļiem noslēgtajos pilnvarojuma līgumos.

Daudzveidība

Daudzveidība, vienlīdzīgas iespējas un diskriminācijas nepieļaušana – šie ir principi, kurus tiecamies ievērot, nodrošinot taisnīgu un iekļaujošu darba vidi visiem mūsu darbiniekiem. Mūsu iekšējie personāla atlases, nodarbinātības, atalgojuma, profesionālās attīstības un karjeras

⁶ Par adekvātu algu nosakām māsasaimniecību relatīvo izdevumu (MRI) budžetu viena darbaspējīgā māsasaimniecībai Rīgā, kas 2025. gadā bija 569,12 EUR.

izaugsmes procesi tiek balstīti uz objektīviem kritērijiem — kompetenci, pieredzi un darba rezultātiem, izslēdzot dzimuma vai citu personiska rakstura apsvērumu ietekmi.

Mēs atbalstām dzimumu līdzsvaru mūsu uzņēmuma struktūrvienībās, tostarp tehniskajos, administratīvajos un vadības amatos. Daudzveidību uzskatām par būtisku vērtību, kas sekmē sadarbību un uzlabo lēmumu pieņemšanu.

Uzņēmumā 2025. gada 31. decembrī ir šāds dzimuma līdzsvars augstākā līmeņa vadībā:

Padomes locekļi	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Sievietes	0	0 %
Vīrieši	3	100 %
Kopā	3	100 %

Esošie padomes locekļi 2025. gada 8. septembrī tika ievēlēti uz nākamo piecu gadu pilnvaru termiņu, ņemot vērā likumā noteikto un līdzšinējā darbībā apliecinātās prasmes, kompetences un ieguldīto darbu uzņēmuma pārvaldības uzlabošanā, kā arī nepieciešamību turpināt iesākt stabilai uzņēmuma attīstībai.

Valdes locekļi	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Sievietes	1	33 %
Vīrieši	2	67 %
Kopā	3	100 %

Augstākā līmeņa vadība ⁷	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Sievietes	6	67 %
Vīrieši	3	33 %
Kopā	9	100 %

Esam darba devējs, kurš nodrošina darba iespējas arī mazāk aizsargātām iedzīvotāju grupām. Noslēdzot 2025. gadu, 59 % mūsu darbinieku iekļāvās vecuma grupā “virs 50 gadiem”. Vidējais mūsu darbinieku vecums ir 52 gadi.

Darbinieku vecums	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Līdz 29 gadiem	86	5 %
No 30 līdz 50 gadiem	660	36 %
Virs 50 gadiem	1 071	59 %
Kopā	1 817	100 %

Mūsu darbiniekiem ir dažāda līmeņa izglītība, kas ir atbilstoši uzņēmuma darbības profilam un izpildāmajiem uzdevumiem. Mūsu komandā ir gan fiziskā darba veicēji, kuru pienākumu izpildei ir nepieciešamas praktiskas iemaņas un fiziskā izturība, gan intelektuālā darba veicēji, kuru amata pienākumu izpildei nepieciešamas specifiskas un bieži vien padziļinātas akadēmiskas zināšanas un vadības prasmes.

Atbilstoši uzņēmuma darbības specifikai kopumā lielākajai daļai jeb 61 % mūsu darbinieku ir vidējā un vidējā speciālā izglītība, savukārt 25 % pirmā līmeņa profesionālā augstākā izglītība, bakalaura vai maģistra grāds.

Fiziskā darba veicēju izglītības līmeņa struktūra, noslēdzot 2025. gadu:

Izglītība	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Pamatizglītība	253	20 %
Vidējā, vidējā speciālā izglītība	921	72 %
1. līmeņa augstākā izglītība	17	1 %
Bakalaura grāds	70	6 %
Maģistra grāds	14	1 %
Kopā	1 275	100 %

Intelektuālā darba veicēju izglītības līmeņa struktūra, noslēdzot 2025. gadu:

Izglītība	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Pamatizglītība	2	0,4 %
Vidējā, vidējā speciālā izglītība	181	33 %
1. līmeņa augstākā izglītība	64	12 %

⁷ Pārvalžu direktori un patstāvīgo nodaļu vadītāji

Izglītība	Skaitis	Īpatsvars
	2025	2025
Bakalaura grāds	175	32 %
Maģistra grāds	120	22 %
Kopā	542	100 %

Mēs augstu vērtējam un aktīvi veicinām dažādību, jo uzskatām, ka tieši daudzveidīga komanda veido stiprāku un iekļaujošāku darba vidi. Mūsu komandā ir dažādu tautību pārstāvji, vecāki ar bērniem, kā arī darbinieki, kuri paralēli darbam uzņēmumā turpina izglīties. Noslēdzot 2025. gadu, mūsu komandā strādāja 137 personas ar invaliditāti⁸.

Ņemot vērā veikumu dažādības principu ieviešanā un apņēmību ceļā uz izcilību iekļaujošas darba vides veidošanā, 2025. gadā kustības “Dažādībā ir spēks!” ietvaros Sabiedrības integrācijas fonds atkārtoti piešķir mūsu uzņēmumam “Bronzas” statusu.

Darba un privātās dzīves līdzsvars

Darba un privātās dzīves līdzsvars ir viens no būtiskākajiem faktoriem darbinieku iesaistē, produktivitātē un labbūtībā. Lai to nodrošinātu, esam ieviesuši virkni risinājumu, piemēram:

- nodrošinām elastīga un attālināta darba iespējas amatiem, kur to atļauj amata pienākumu specifika;
- līdzsvarojam darba slodzi, plānojot darbus – izstrādājam ikgadēju uzņēmuma mēroga rīcības plānu, kas tiek kaskadēts līdz struktūrvienības/individua līmenim;
- pilnveidojam mūsu vadītāju kompetences darba kultūras veidošanā;
- uzlabojam mūsu darba procesus;
- nodrošinām kolēģiem individuālā atbalsta iespējas;
- ieviešam labbūtības un veselības iniciatīvas;

- mudinām mūsu darbiniekus laikus ieplānot un izmantot savus ikgadējos atvaļinājumus.

Īpaši atbalstām kolēģu iesaisti privātās dzīves norisēs, izmantojot Darba likumā noteiktās iespējas doties atvaļinājumā, tai skaitā, ģimenes pieauguma gadījumā.

Pārskata gadā mēs vēl nebijām ieviesuši uzskaiti un veikuši aprēķinus par darbiniekiem, kuri devās atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ dalījumā pēc dzimumiem.

Darba un privātās dzīves līdzsvara sekmēšanas ieviešanai 2025. gadā esam noorganizējuši kopumā četrus iedvesmas seminārus darbinieku garīgās veselības veicināšanai un stresa mazināšanai – nodrošinājām kolēģiem iespēju attālināti noskatīties forumu “Dzīves Balanss”, noorganizējām informatīvos seminārus par “izdegšanu” darba vietā, kā arī labbūtības meistarklases (ziepju, smaržu gatavošana), kuras vadīja mūsu kolēģi.

Atzinīgi novērtējot uzņēmuma atbalsta pasākumus līdzsvara veidošanai starp darbu un privāto dzīvi, Sabiedrības integrācijas fonds 2025. gadā ir atkārtoti piešķīris mūsu uzņēmumam statusu “Ģimenei draudzīga darbavietā”.

Darba laiks un tā organizācija, pārtraukumu un atvaļinājumu piešķiršanas kārtība ir noteikta mūsu iekšējos normatīvajos aktos un koplīgumā. Darbinieki, kuru amata pienākumi to atļauj un saskaņojot to ar vadītāju, var veikt amata pienākumus attālināti vai izmantot elastīgā darba laika iespējas (hibrīda modelis).

⁸ Atbilstoši Valsts ieņēmumu dienesta Elektroniskās deklarēšanas sistēmā pieejamiem datiem, kurus darbinieki atklājuši brīvprātīgi, lai saņemtu normatīvajā regulējumā noteiktos atvieglojumus.

Darbinieki , kam pieļaujams elastīgais un/ vai attālinātais darbs 31.12.2025.	Skaitis 2025	Īpatsvars 2025
Fiziskā darba veicēji	0	0 %
Administratīvā darba veicēji	486	90 %
Kopā (no visiem darbiniekiem)	486	27 %

Vienāda samaksa par līdzvērtīgu darbu

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Salīdzināmības kritēriji ietver darba saturu un tvērumu, darba faktiskos pienākumus, nepieciešamo izglītību, profesionālo kvalifikāciju, darba apstākļus un iemaņas, kas nepieciešamas darba izpildei.

Lai to nodrošinātu, katra mūsu darbinieka atalgojumu nosakām atbilstoši ieņemtajam amatam un profesionālajai pieredzei, atalgojuma apmēru samērojot ar pastāvošo ekonomisko situāciju, tirgus praksi un atalgojuma līmeni nozarē. Esam izstrādājuši un regulāri aktualizējam amatu iedalījumu amatu grupās, kas pieejams uzņēmuma mājaslapā.

Pārskata gadā lielākā atšķirība darba samaksā bija tieši speciālistu un administratīvā personāla (19 %) un fiziskā darba veicēju amatu kategorijā (15 %). Lielākais darba samaksas līdzsvars ir tehnisko speciālistu un inženieru amatu kategorijā (1 %).

Vīriešu un sievietes (V/S) darba samaksas atšķirības rādītāji	Īpatsvars (V/S) 2025
Augstākā līmeņa vadība ⁹	- 5 %
Vidējā līmeņa vadība ¹⁰	4 %
Speciālisti un administratīvais personāls	19 %
Tehniskie speciālisti un inženieri	1 %
Fiziskā darba veicēji	15 %

⁹ Pārvalžu direktori un pastāvīgo nodaļu vadītāji.

Visaugstāk atalgotā darbinieka gada kopējā atalgojuma attiecība pret visu darbinieku (izņemot visaugstāk atalgoto darbinieku) gada kopējā atalgojuma mediāna pārskata gadā bija 479 %.

Uzņēmums turpina darbu pie atalgojuma līdzsvara nodrošināšanas starp sievietēm un vīriešiem vienādos vai salīdzināmos amatos, veicinot vienlīdzīgas atalgojuma iespējas un mazinot dzimumu atalgojuma atšķirības.

Apmācības un prasmju pilnveide

Mēs apzinām darbinieku attīstības vajadzības ikgadējās darbu izpildes novērtēšanās laikā, apkopojot datus no individuālajām attīstības pārrunām. Darbinieku attīstības vajadzības apzinām arī citos veidos: saskaņā ar obligāto profesionālo mācību nepieciešamību un biežumu atbilstoši attiecīgās profesionālās darbības reglamentējošiem normatīvajiem aktiem, izmaiņām jauno materiālu, tehnikas un tehnoloģijas attīstībā, identificējot darbinieku mācību vajadzības tiešās komunikācijas veidā ar darbiniekiem un struktūrvienību vadītājiem, sekojot līdž ārējiem trešo personu mācību piedāvājumiem.

Mēs piedāvājam saviem darbiniekiem iekšējās un ārējās profesionālās mācības. Iekšējās profesionālās mācības ir mūsu darbinieku, valdes un padomes locekļu mācību process, kura nodrošināšanai tiek izmantoti tam nepieciešamie iekšējie resursi – mūsu darbinieki ar atbilstošu kvalifikāciju, kuri veic mācības, biroja tehnika, telpas mācību norisei. Ārējās profesionālās mācības tiek nodrošinātas, izmantojot ārpalpojumu – citu uzņēmumu un iestāžu organizētus seminārus, vebinārus, klātienē un tiešsaistes kursus, darbnīcas un konferences.

Mācības tiek organizētas saskaņā ar apstiprināto mācību plānu kārtējam kalendārajam gadam, ievērojot darbinieka amata aprakstā noteiktos pienākumus, darbinieku mācību nepieciešamību, mācībām plānotos budžeta līdzekļus un mācību

¹⁰ Pārvaldēm un/vai nodaļām pakārtoto struktūrvienību vadītāji.

pakalpojuma sniedzēju piesaistes iespējas un izmaksas.

Pārskata gadā mūsu darbinieki piedalījās gan individuālās, gan grupu apmācībās par šādām tematiskajām jomām:

- I iekļaujoša darba vide un ilgtspējīga attīstība;
- I metodes efektivitātes paaugstināšanai;
- I pārmaiņu vadība un vadītprasmju kompetenču attīstība;
- I tehnisko kompetenču un jaunu specifisko zināšanu attīstība.

2025. gadā mūsu kolēģi ir iesaistījušies apmācībās, izmantojot dažādas mācību formas: ārējos atvērto mācību kursus, programmas, seminārus un konferences, mūsu uzņēmumam pielāgotas mācību programmas, e-mācības un iekšējās mācības. 2025. gadā kopumā reģistrēti 1 215 mācību apmeklējumi.

2025. gadā 1 026 darbinieki apmeklējuši mūsu iekšējās mācībās. No tiem 378 darbinieki piedalījušies individuālajās mācībās, bet 639 darbinieki – grupu mācībās.

Pārskata gadā mēs vēl nebijām ieviesuši uzskaiti un veikuši aprēķinus par vidējo apmācības stundu skaitu uz vienu darbinieku un darbinieku dalību regulāros darbības rezultātu uzlabošanas un karjeras attīstības izvērtēšanas pasākumos atbilstoši amata kategorijām.

Vardarbība un aizskaršana

Vardarbība un aizskaršana darba vidē var radīt būtisku negatīvu ietekmi uz darbinieku psiholoģisko un fizisko labklājību, mazināt uzticēšanos uzņēmumam, kā arī ietekmēt darba produktivitāti un komandas saliedētību. Šāda vide var veicināt augstu darbinieku mainību, reputācijas riskus un iespējamās juridiskas sekas uzņēmumam.

Pastāv risks, ka, neskatoties uz izstrādāto Ētikas kodeksu, trauksmes celšanas mehānismu un Ētikas komisijas darbību, darbinieki var neziņot par pārkāpumiem vai neievērot uzvedības standartus praksē. Tas

var būt saistīts ar informētības trūkumu, bailēm no sekām vai uzticības trūkumu sistēmai.

2025. gadā mēs neesam saņēmuši nevienu ziņojumu par diskriminācijas (arī aizskaršanas) incidentiem³. Pārskata gadā nav reģistrēts neviens nopietns cilvēktiesību pārkāpumu incidents (attiecīgi arī nav neviens apstiprināts diskriminācijas (arī aizskaršanas) pārkāpums pēc izmeklēšanas).

Atbilstoši mūsu Ētikas politikai mūsu uzņēmumā ir izveidota Ētikas komisija, kura, cita starpā, izskata mūsu darbinieku, fizisko un juridisko personu sūdzības par iespējamu mūsu darbinieku ētikas normu pārkāpumiem, izvērtē darbinieku ētikas normu iespējamus pārkāpumus un sniedz rekomendācijas darbinieku ētikas normu ievērošanas uzlabošanai.

Pārskata gadā esam saņēmuši vienu mūsu darbinieka sūdzību par ētikas normu pārkāpumiem, un tā tika izskatīta Ētikas komisijas sēdē. Ētikas komisija pieņēma lēmumu, iekļaujot ieteikumus komunikācijas kultūras uzlabošanai komandā.

Sociālais dialogs

Mūsu uzņēmums veicina sociālo dialogu, nodrošinot regulāru komunikāciju ar darbiniekiem un viņu pārstāvjiem, iesaistot darbiniekus lēmumu pieņemšanā un uzturot ietvaru priekšlikumu, sūdzību un konsultāciju nodrošināšanai. Sociālais dialogs palīdz mums savlaicīgi identificēt riskus, uzlabot darba vidi un stiprināt uzticēšanos starp darbiniekiem un vadību.

2022. gada 30. jūnijā esam noslēguši koplīgumu ar Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrību LAKRS, kurā noteikts kā mūsu darbinieki organizē savu interešu pārstāvību (aktualizēts 2024. gadā un ir spēkā līdz 2026. gada 31. jūlijam). Koplīgums noslēgts par darba un atpūtas laiku, darba samaksas, darba un veselības aizsardzības, nodarbinātības un sociālo garantiju un individuālo darba strīdu izšķiršanas

jautājumiem, kā arī nosaka darba devēja, darbinieku un arodbiedrības attiecības.

Labbūtību veicinošas iespējas darbiniekiem nodrošinām atbilstoši Darba koplīgumam, iekšējām procedūrām un kārtībām. Koplīgums attiecās uz visiem mūsu darbiniekiem. Mūsu kolēģiem tiek nodrošināts sekojošais:

- l veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšana;
- l pabalsti īpašos dzīves gadījumos;
- l prēmijas par sasniegto darba rezultātu;
- l papildu brīvdienas noteiktu kategoriju darbiniekiem;
- l atbalsts dalībai kultūras, sporta un atpūtas pasākumos;
- l iespēja piedalīties kopīgās sporta nodarbībās;
- l kompensācija optisko redzes korekcijas līdzekļu iegādei;
- l līdzfinansējums darbinieku bērnu izglītības, sporta un atpūtas nometņu izdevumu segšanai;
- l dāvanas svētkos darbinieku bērniem.

Pārskata gadā papildinājām labumu grozu, iekļaujot tajā piecas papildus apmaksātas atvaļinājuma dienas zemessargu un rezerves karavīru militārajām mācībām.

Koplīguma ietvaros ar arodbiedrību uzturam pastāvīgu savstarpējo komunikāciju.

Iesaistīti darbinieki gūst gandarījumu no sava darba un ir motivēti to paveikt iespējami labāk. Tādēļ ik gadu īstenojam darbinieku anketēšanu un veicam darbinieku iesaistes mērījumu, izmantojot Motify indeksu, ko mēra ar šādiem apgalvojumiem:

- l “Man patiesi rūp šī uzņēmuma nākotne un tas, ko mēs cenšamies sasniegt”;
- l “Esmu personīgi motivēts izdarīt vairāk, nekā no manis tiek sagaidīts”;
- l “Mani interesē tas, ko es daru šajā uzņēmumā”.

Pārskata gadā iesaistes aptaujā piedalījās 66 % darbinieku (2024. gadā 64 %).

Darbinieku iesaistes rādītājs bija par 4 procentpunktiem augstāks nekā 2024. gadā jeb 77,5 % (2024. gadā 73,5 %).

Jau kopš 2024. gada mūsu uzņēmumā darbojas ideju banka, kurā ikviens kolēģis var tiešsaistē iesniegt savus priekšlikumus to izskatīšanai un izvērtēšanai Biznesa attīstības komisijā. Komisijas sastāvā ir mūsu valde un struktūrvienību vadītāji. Kopumā pārskata gadā saņemti 69 priekšlikumi, no tiem 14 projekti tika sekmīgi attīstīti un ieviesti.

Turpinājām ierasto praksi – regulāro valdes un darbinieku tiešsaistē organizēto sanāksmi, kurā valde informē par aktualitātēm, sasniegumiem, izaicinājumiem un turpmāk plānoto. Tāpat reizi mēnesī notiek valdes un struktūrvienību vadītāju sanāksmes.

Iekšējai darbinieku komunikācijai izmantojam arī citus informācijas apmaiņas kanālus: e-pastu "Apziņošana" un publikācijas laikrakstā "Pārvaldnieka jaunumi".

Kultūras stiprināšanai ik gadu organizējam kopīgus pasākumus darbiniekiem – kopīgas saulgriežu svētku svinības un iedvesmas pasākumu gada nogalē. Stiprinām sportisko garu – arī 2025. gada vasarā norisinājās mūsu uzņēmuma sporta spēles ar 723 dalībniekiem un mūsu nu jau tradicionālais pārgājiens/velobrauciens gar jūru.

Pārskata gadā organizējām divu mēnešu aktīvākas ikdienas izaicinājumu “RNP kustībā”, piedāvājot dalību trīs kategorijās – soļošana, skriešana vai riteņbraukšana. Šajā izaicinājumā piedalījās 73 kolēģi.

Īpašu vērību pievēršam mūsu mazo komandu - struktūrvienību savstarpējās sadarbības un komunikācijas stiprināšanai, ik gadu nodrošinot nelielu finansiālu atbalstu komandu izvēlēto pasākumu vai aktivitāšu norisei – kopīgām izglītojošām vai praktiskām nodarbēm, izzinošām aktivitātēm u.c.

Sociālās garantijas ir būtiska mūsu uzņēmuma ilgtspējas sociālās dimensijas sastāvdaļa. Mēs nodrošinām mūsu darbiniekiem sociālās garantijas atbilstoši normatīvo aktu prasībām un uzņēmuma

koplīgumam. Tās ietver sociāli apdrošinātu nodarbinātību, apmaksātus atvaļinājumus un slimības lapas, kā arī papildu atbalsta mehānismus darbinieku labbūtības veicināšanai.

Pakalpojumu pieejamība

Mūsu pakalpojumi skar plašu iedzīvotāju loku, tostarp sociāli un ekonomiski ievainojamas grupas. No tām būtiskākās:

- ┃ seniori un personas ar kustību traucējumiem;
- ┃ zemu ienākumu mājsaimniecības;
- ┃ daudzbērnu ģimenes;
- ┃ personas ar ierobežotu digitālo prasmi;
- ┃ ģimenes ar ierobežotu ietekmi uz kopīpašuma lēmumiem.

Lai sniegtu atbalstu šīm grupām, mēs nodrošinām daudzkanālu komunikāciju (klātienē, telefoniski, digitāli) un nodrošinām skaidrojošus materiālus.

Uzņēmums ir izstrādājis klientu apkalpošanas standartu, kas ietver klientu priekšlikumu uzklauššanu un ieviešanu.

Redzam iespēju kā būtiski pilnveidot pakalpojumu pieejamību, attīstot gan fizisko darba vidi, gan digitālos risinājumus, tostarp tīmekļvietni un mobilo lietotni. Šie uzlabojumi veicinātu ērtāku un vienlīdzīgu piekļuvi informācijai un pakalpojumiem visiem klientiem, tajā skaitā cilvēkiem ar īpašām vajadzībām.

Informācija par pakalpojumiem

Klientu apkalpošanu mēs pielāgojam dzīvokļu īpašnieku atšķirīgajām vajadzībām, interesēm un iespējām. Iedzīvotāji var pieteikt un atrisināt sev aktuālos jautājumus:

- ┃ klātienē piecos klientu apkalpošanas centros;
- ┃ zvanot uz bezmaksas informācijas tālruni 8900;
- ┃ izmantojot attālināti pieejamos saziņas un pašapkalpošanās risinājumus tīmekļvietnē, portālā e-parvaldnieks.lv un mobilajā lietotnē "RNP";

- ┃ avārijas situācijās ir pieejams avārijas dienesta diennakts bezmaksas tālrunis 80008989;
- ┃ kopš 2023. gada klientiem atbalstu sniedz virtuālais asistents Juris.

Detalizēta informācija par uzņēmuma sniegtajiem pakalpojumiem pieejama mūsu tīmekļvietnē.

Jaunie pakalpojumi

Gatavojoties uzņēmuma biznesa modeļa izmaiņām, analizējam un vērtējam iespēju piedāvāt tirgū jaunus, tajā skaitā inovatīvus pakalpojumus. To mērķis ir uzlabot iedzīvotāju dzīves kvalitāti, padarīt ērtāku komunikāciju un nodrošināt efektīvāku mājas uzturēšanu, vienlaikus sniedzot uzņēmumam konkurētspējas priekšrocības.

Pārskata sagatavošanas brīdī šīs aktivitātes vēl ir izstrādē, un par progresu varēsim ziņot nākamajos pārskata periodos.

2025. gadā esam ieviesuši un piedāvājam klientiem jaunu pakalpojumu – viedo ūdens skaitītāju uzstādīšanu. Viedie ūdens skaitītāji ar ultraskaņas tehnoloģiju precīzi un uzticami izmēra ūdens plūsmu un automātiski nolasa rādījumus.

Klientu datu aizsardzība

Mēs apzināmies informācijas kā resursa vērtību mūsu komercdarbībā, tāpēc īpaši rūpējamies, lai ar to saistītās informācijas aprīte notiktu droši un atbilstoši uzņēmuma mērķiem.

Veicot datu apstrādi, mēs ievērojam fizisko personu pamattiesības uz personas datu aizsardzību. Mūsu datu pārvaldības sistēmas pamatā ir Privātuma politika un Kiberdrošības politika.

Uzņēmuma informācijas aprītes un drošības sistēmu veido šādi iekšējie normatīvie akti:

- ┃ Iekšējās un ārējās komunikācijas kārtība;
- ┃ Informācijas aizsardzības kārtība;
- ┃ Kārtība, kādā informācija tiek sagatavota, saskaņota un publicēta tīmekļvietnē;

- Personas datu aizsardzības pārkāpumu konstatēšanas, novēršanas un paziņošanas kārtība;
- Videonovērošanas kārtība;
- Vispārīgās datu aizsardzības regulas prasību izpildes kārtība.

Šo iekšējo normatīvo aktu mērķis ir aizsargāt uzņēmuma rīcībā esošo citu personu komercnoslēpumu un/vai ierobežotas pieejamības informāciju no tās neatļautas izpaušanas jebkurā tehniski iespējamā fiksēšanas, uzglabāšanas vai nodošanas veidā. Komercnoslēpuma aizsardzības prasība ir iekļauta arī mūsu Darba kārtības noteikumos un individuālos darba līgumos.

2025. gadā fiksēti kopumā 36 kiberincidenti. Incidentu skaitam ir tendence pieaugt, jo tiek veikta pilnvērtīgāka to uzskaitē, izglītojot darbiniekus par ziņošanas nepieciešamību un iespējām tos identificēt ar ieviestajiem kiberpārvaldības rīkiem.

Klientu izglītošana

Uzņēmums izglīto namu īpašniekus par to pienākumiem un atbildībām namu apsaimniekošanā, veicinot īpašnieku ieinteresētību sava īpašuma stāvokļa uzlabošanā un energoefektīvu risinājumu ieviešanā.

Turklāt uzņēmums nodrošina digitālus rīkus, piemēram, portālu e-parvaldnieks.lv un mobilo lietotni "RNP", kas ļauj īpašniekiem sekot līdzi sava īpašuma finanšu un tehniskajam stāvoklim, kā arī pieteikt pakalpojumus un saņemt konsultācijas. Uzņēmums arī aktīvi informē par ALTUM programmas iespējām un vada māju atjaunošanas projektus, sniedzot gan informatīvu, gan praktisku atbalstu.

Pārskata gadā novadītas 95 sapulces par pārvaldīšanas tiesību pārņemšanu. Līdz ar Valsts un pašvaldību dzīvojamo māju privatizācijas pabeigšanas likuma spēkā stāšanos 2025. gada 1. maijā uzņēmums sapulču vietā īstenoja māju īpašnieku aptaujas par pārvaldīšanas tiesību pārņemšanu tajās mājās, kuru īpašnieki nebija pārņēmuši pārvaldīšanas tiesības, kā

arī divus vebinārus par privatizācijas pabeigšanu.

Māju atjaunošanas ieguvumu popularizēšanai pārskata gadā esam noorganizējuši 370 sapulces māju īpašniekiem, kā arī citus informatīvos pasākumus:

- sniegtas tiešsaistes un klātienē konsultācijas;
- nodrošināta dalība izstādēs un semināros;
- īstenoja kampaņa "Uzdāvini mājai renovāciju";
- īstēnoti pieci vebināri par ēku atjaunošanu un atbalsta programmām;
- sagatavotas publikācijas par klientu pieredzes stāstiem;
- organizēts atjaunotās koka ēkas Kuldīgas ielā 10, Rīgā atklāšanas un pieredzes apmaiņas pasākums;
- nodrošināta uzņēmuma speciālistu dalība platformas "Būves nākotnei" organizētajā informācijas dienā.

Darbinieki vērtību ķēdē

Pašreiz spēkā esošajā risku reģistrā nav konstatēti ANO pamatprincipos un ESAO vadlīnijās minētie riski, kas saistīti ar cilvēktiesību pārkāpumiem piegādes ķēdēs. Atbilstoši cilvēktiesību indeksam (0,94 no 1) Latvijā kopumā ir augsts cilvēktiesību ievērošanas līmenis. Tas liecina par stabilu institucionālo ietvaru un saistībām attiecībā uz pamattiesību aizsardzību.

Mēs sadarbojamies (iegādājamies preces un pakalpojumus) ar uzņēmumiem, kuru juridiskā izcelsmes valsts ir Latvija. Tomēr mēs nepieprasām un neapkopojam informāciju par mūsu sadarbības partneru piegādāto preču un izmantoto izejvielu faktisko izcelsmi un cilvēktiesību riskiem šajās valstīs.

Pārvaldība

Vadības pieeja

- Mēs īstenojam sociāli atbildīgu komercdarbību un rīkojamies kā krietns un rūpīgs saimnieks.
- Mēs ievērojam cilvēktiesību pamatprincipus ikvienā savā darbībā.
- Mēs godīgi attiecamies pret visiem darbiniekiem un citām ieinteresētajām pusēm.
- Mēs nodrošinām mūsu darbības pilnīgu tiesisko atbilstību.
- Mēs īstenojam atbildīgu korporatīvo pārvaldību, iekšējo politiku, procesu un prakses pārredzamību.
- Mēs ievērojam konkurences neitralitāti.
- Mēs veidojam savstarpējā uzticībā un cieņā balstītas ilgtermiņa tirgus attiecības.
- Mēs stingri iestājamies pret interešu konflikta situācijām, korupciju un negodīgu komercpraksi.
- Mēs nodrošinām vienādu attieksmi un vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem piegādātāju izvēles procedūrās.
- Mēs īstenojam pastāvīgu uzņēmuma stratēģijas īstenošanas un ekonomiskā snieguma uzraudzību.
- Mēs tiecamies uz efektīvāko pakalpojumu sniegšanas modeli – sniedzam tos saviem spēkiem vai izvēlamies pakalpojumu sniedzēju ārpuspakalpojumā.

Būtiskās ietekmes, riski un iespējas

Pārvaldības jomā identificētās un vērtētās ietekmes, riski un iespējas:

Ietekmes jomas	Vērtību ķēde	Pozitīva/ negatīva	Riski	Iespējas
Iepirkumi (preces un pakalpojumi)	Augšupējā	Pozitīva	Preču un pakalpojumu piegādes un nodrošinājuma nepārtrauktība	Iepirkumu procesa uzlabošana
Korporatīvā kultūra un ētika	Pašu darbība	Pozitīva	Korporatīvās kultūras un ētikas principu ieviešana	Jaunas funkcijas izveide un korporatīvās kultūras stiprināšana
Interešu pārstāvība (lobēšana)	Lejupējā	Pozitīva	Lobēšanas efektivitāte un ietekme	Stratēģiskā ietekme un kapitāla tirgus pieejamība
Datu pārvaldība	Pašu darbība	Negatīva	Nepilnīga datu pārvaldība un sinhronizācija	Digitālo risinājumu stratēģiskās izvēles
Rīcībpolitikas	Pašu darbība	Pozitīva	Rīcībpolitiku atbilstība un ieviešana	Korporatīvās pārvaldības prakses pilnveidošana
Trauksmes celšana	Pašu darbība	Pozitīva	Trauksmes cēlēju aizsardzības nodrošināšana	n/a
Risku pārvaldība	Pašu darbība	Pozitīva	n/a	n/a
Automatizācija	Pašu darbība	Pozitīva	Darbinieku digitālās prasmes attīstība	Procesu automatizācijas un darbinieku digitālo prasmi pilnveide

Ietekmes jomas	Vērtību ķēde	Pozitīva/ negatīva	Riski	Iespējas
Korupcijas novēršana	Pašu darbība	Pozitīva	Korupcijas un kukuļošanas iespējamība	n/a
Zaļais publiskais iepirkums	Augšupējā	Pozitīva	n/a	n/a
Partneru sociālā atbildība	Augšupējā	Negatīva	Partneru sociālās atbildības neatbilstība	Sadarbības partneru sociālās atbildības stiprināšana
Piegādātāju un pakalpojumu pārvaldība	Augšupējā	Pozitīva	Piegādātāju attiecību pārvaldība	Piegādātāju pārvaldības pilnveide

Pārvaldības jomā dubultā būtiskuma izvērtējuma rezultātā kā būtisks atzīts aspekts:

I piegādātāju un pakalpojumu pārvaldība.

Savukārt no ietekmes perspektīvas būtiski ir šādi aspekti:

- I automatizācija;**
- I datu pārvaldība;**
- I iepirkumi (preces un pakalpojumi);**
- I interešu pārstāvība (lobēšana);**
- I korporatīvā kultūra un ētika;**
- I korupcijas novēršana;**
- I risku pārvaldība;**
- I rīcībpolitikas;**
- I trauksmes celšana.**

Rīcībpolitikas

Mēs esam publiskas personas kapitālsabiedrība, un mūsu korporatīvo pārvaldību īsteno dalībnieku sapulce (vienīgais dalībnieks ir Rīgas valstspilsētas pašvaldība), padome, valde, iekšējais un ārējais audits. Atbilstoši pārvaldības labajai praksei un ārējo normatīvo aktu regulējumam mums ir skaidri noteikts korporatīvās pārvaldības lomu, pilnvaru un atbildības sadalījums, tajā skaitā ievērojot Tieslietu ministrijas Konsultatīvās padomes izstrādātajā Korporatīvās pārvaldības kodeksā noteikto. Vispārpieņemto korporatīvās pārvaldības principu ievērošana ir neatņemams uzņēmuma ikdienas korporatīvās pārvaldības procesa pamats, un

tā ievērošana tiek pastāvīgi uzraudzīta. Pēdējo piecu gadu laikā mēs mērķtiecīgi strādājam pie ilgtspējīgas uzņēmuma pārvaldības pilnveides – īstenojot atbildīgu uzņēmējdarbību, rūpējoties par mūsu klientiem un darbiniekiem, sadarbojoties ar ārējiem partneriem, meklējot iespējas mazināt mūsu negatīvo ietekmi uz vidi un sniegt pozitīvu piensumu visai sabiedrībai.

Korporatīvās pārvaldības kodekss

Mūsu korporatīvās pārvaldības sistēmas būtiskākais elements ir uzņēmuma Korporatīvās pārvaldības kodekss. Tajā iekļauti korporatīvās pārvaldības principi, kurus esam apņēmušies īstenot, lai nodrošinātu ētisku, atbildīgu, ilgtspējīgu un caurskatāmu korporatīvo pārvaldību, pienācīgi ievērojot uzņēmuma un tās dalībnieka intereses, un veicinot izvirzīto mērķu sasniegšanu. To aicinām ievērot visos uzņēmuma līmeņos, veidojot sekmīgu savstarpējo attiecību sistēmu starp dalībnieku, padomi, valdi, iekšējo un ārējo auditu, darbiniekiem, klientiem un pārējo sabiedrību.

Esam izstrādājuši arī citas būtiskākās uzņēmuma politikas, kurās noteikti jomu tvēruma mērķi un pamatprincipi:

- I Atalgojuma un darbinieku atlases politika;**
- I Debitoru politika;**
- I Dividenžu politika;**
- I Ētikas kodekss;**
- I Grāmatvedības politika;**

- | Iekšējās kontroles politika;
- | Iepirkumu organizēšanas politika;
- | Interesešu konflikta un korupcijas risku novēršanas politika;
- | Interesešu pārstāvības politika;
- | Kiberdrošības politika;
- | Korporatīvās sociālās atbildības un ilgtspējas politika;
- | Kvalitātes politika;
- | Privātuma politika;
- | Risku pārvaldības un atbildības politika;
- | Trauksmes celšanas politika;
- | Valdes locekļu un padomes atalgojuma politika.

Politikas izvērtējam ne retāk kā reizi gadā, un nepieciešamības gadījumā aktualizējam. Aktuālās politikas pieejamas mūsu tīmekļvietnē.

Ētikas kodekss

Ētikas kodekss, kurā ir iekļauti no mūsu mērķiem, misijas un vīzijas izrietoši principi un kas kalpo kā rīcības vadlīnijas mūsu darbībai, ir izstrādāts, lai veicinātu uzņēmuma augstākās vadības un darbinieku ētisku, atbildīgu un godprātīgu uzvedību jebkuru darbību veikšanā.

Risku pārvaldības un atbildības politika

Mūsu Risku pārvaldības un atbildības politika ir izstrādāta atbilstoši starptautiskajai risku pārvaldības labākajai praksei un saistošajiem normatīvajiem aktiem.

Politikā esam iekļāvuši vispārējas un vienotas prasības, kas īstenojamas, lai ikdienā pārvaldītu uzņēmumā identificētos riskus un nepārtraukti uzlabotu iekšējos procesus,

Stratēģiskās rīcības

Uzņēmuma ilgtspējīgas attīstības stratēģijas izstrāde plānota 2026. gadā. Tajā tiks noteikti stratēģiskie ilgtermiņa mērķi būtiskajiem uzņēmuma ilgtspējas aspektiem. Savukārt, mūsu vidēja termiņa darbības stratēģijā 2022. -2026. gadam pārvaldības

tostarp savlaicīgi un efektīvi apzinātu un novērstu neatbilstības vai nepilnības uzņēmuma darbībā.

Interesešu konflikta un korupcijas risku novēršanas politika

Lai mazinātu iespējamās korupcijas un interesešu konflikta riskus uzņēmumā, esam izveidojuši korupcijas un interesešu konfliktu risku novēršanas sistēmu, izstrādājuši jomu regulējošu Interesešu konflikta un korupcijas risku novēršanas politiku un no tās izrietošos iekšējos normatīvos aktus. Nodrošinām regulārus risku izvērtējumus, pārliecinoties, ka izveidotās iekšējās kontroles ir pietiekamas attiecīgo risku pārvaldībai. Mēs stingri iestājamies pret korupciju un jebkāda cita veida nelikumīgām darbībām.

Trauksmes celšanas politika

Esam izstrādājuši un ieviesuši Trauksmes celšanas politiku, kuras mērķis ir nodrošināt mehānismu virzībai uz efektīvu trauksmes celšanas sistēmas darbību, kas veicina darbinieku iesaistīšanos trauksmes celšanā par pārkāpumiem vai nelikumīgām darbībām, pienācīgi aizsargājot trauksmes cēlēju.

Iepirkumu organizēšanas politika

Mūsu Iepirkumu organizēšanas politikas mērķis ir nodrošināt likumīgu, savlaicīgu, ekonomiski pamatotu un lietderīgu finanšu resursu izlietošanu, realizējot kvalitatīvu un videi draudzīgu iepirkumu veikšanu, iepirkumu organizēšanas procesā ievērojot mūsu klientu vajadzības un nosakot skaidrus un atklātus iepirkumu atlases kritērijus, kas nodrošina vienlīdzīgus konkurences apstākļus starp tirgus dalībniekiem.

jomā noteikti trīs uzņēmuma stratēģiskie vidēja termiņa mērķi:

M1 Nodrošināt uz klientu vērstu, mērķtiecīgu, efektīvu un kvalitatīvu dzīvojamo māju pārvaldīšanas pakalpojumu,

ar rīcības virzieniem tā sasniegšanai:

- l attīstīt efektīvu un vienotam uzņēmuma standartam atbilstošu ārējo komunikāciju ar klientiem, izmantojot dažādus komunikācijas kanālus;
- l pilnveidot tehnisko darbu izpildes kvalitāti un nodrošināt kvalitātes prasību ievērošanu;
- l noteikt klientu segmentus un tiem atbilstošus pakalpojumu grozus;

M6 Attīstīt digitālo rīku izmantošanu un efektīvizēt organizācijas iekšējos procesus,

ar rīcības virzieniem tā sasniegšanai:

- l efektīvizēt uzņēmuma vadības un atbalsta procesus;
- l ieviest digitālus risinājumus vadības un atbalsta procesu efektivitātes uzlabošanai;

- l pilnveidot finanšu pārvaldības procesus;
- l efektīvizēt uzņēmuma pieejamo resursu, tajā skaitā nekustamo īpašumu, izmantošanu, un

M3 Īstenot korporatīvās pārvaldības un ilgtspējas principus, nodrošinot efektīvu iesaistīto pušu vadību, tajā skaitā, veicinot iedzīvotāju iesaisti māju pārvaldībā un apsaimniekošanā,

ar rīcības virzieniem tā sasniegšanai:

- l nodrošināt ilgtspējīgu uzņēmuma pārvaldību;
- l plānveidīgi organizēt iesaistīto pušu vadības pasākumus;
- l veicināt un paplašināt sadarbību ar zinātniskajām institūcijām;
- l pilnveidot risku vadības procesu.

Veikspējas rādītāji

Uz pārvaldības jomu attiecināmie veikspējas rādītāji:

Mērķis	Veikspējas rādītājs	Plāns 2025	Fakts 2025	Komentārs
M1	Pieteikumu/lūgumu īpatsvars, kuriem izpildes laiks ir līdz 14 dienām (nodrošinot, ka visiem izpilde ir 30 dienu laikā)	88 %	77 %	Sasniegts pieļaujamās tolerances robežās
	Būvniecības informācijas sistēmā pieejama digitalizēta "Mājas lieta"	Ir	Ir	Sasniegts
	Pieejamo attālināto pakalpojumu nodrošināšanas kanālu skaits	5	5	Sasniegts. Portāls e-parvaldnieks.lv; mobilā aplikācija; tīmekļvietne www.rnparvaldnieks.lv; virtuālais asistents 'Juris'; Būvniecības informācijas sistēma
	Klientu lojalitātes un apmierinātības (NPS) pētījuma rezultātu vērtība jautājumā "Vai Tu ieteiktu RNP saviem draugiem/paziņām?"	+0,5 balles pret 2024. faktu (10 baļļu skalā)	+0,2 balles	Nav sasniegts 2025. gadā 5,9 balles, 2024. gadā 5,7 balles
	Māju īpatsvars, kurās ir ievēlētas mājas pilnvarotās personas	30 %	34 %	Sasniegts
	Organizēto informatīvo pasākumu skaits par iedzīvotāju iesaisti dzīvojamo māju pārvaldībā un apsaimniekošanā, tajā skaitā, māju atjaunošanu	Ne mazāk kā 300 pasākumi par pārvaldīšanu Ne mazāk kā 300 pasākumi par atjaunošanu	95 sapulces par pārvaldīšanu un īpašnieku aptaujas 370	Sasniegts ar alternatīvām metodēm.
M2	Sadarbībā ar RD un citiem partneriem, tajā skaitā, zinātniskajām institūcijām, īstenoto viedpilsētu risinājumu un inovācijas ekosistēmas projektu skaits atbilstoši plānam un uzņemtajām saistībām	1	2	Sasniegts
	Gada vidējā svērtā klientu maksāšanas disciplīna	82 %	84 %	Sasniegts
M3	NPS pētījuma aptauju aizpildījušo klientu īpatsvars, kuri ir apmierināti un rekomendē RNP kā namu pārvaldnieku	13 %	6 %	
	Iedzīvotāju informēšana par iespējām iesaistīties "zaļo iniciatīvu" īstenošanā, piemēram, atkritumu šķirošanā	Ne mazāk kā 3	3	Sasniegts
	Dalība ilgtspējas indeksā	Zelts	n/a	Nav attiecināms.

Mērķis	Veiktspējas rādītājs	Plāns 2025	Fakts 2025	Komentārs
				Organizators – Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūts 2025. gadā Ilgtspējas indeksu neorganizēja. Zelta kategoriju uzņēmums sasniedza 2024. gadā.

Rīcības pārvaldības jomas būtiskajos aspektos

Piegādātāju un pakalpojumu pārvaldība

Uzņēmumam ir plašs piegādātāju loks, kas nodrošina pakalpojumu un preču piegādes nepārtrauktību. Piegādātāji un pakalpojumu sniedzēji palīdz uzņēmumam nodrošināt arī administratīvo funkciju izpildei nepieciešamās preces un pakalpojumus.

Piegādātāju atbilstība tiek uzraudzīta iepirkuma līgumu izpildes procesā. Ja tiek konstatēti pārkāpumi, atkarībā no mēroga un nozīmīguma, tiek sagatavota un piegādātājam iesniegta pretenzija. Atsevišķos būtisku pārkāpumu gadījumos noslēgtie līgumi tiek izbeigti. Bet praksē tas notiek reti, jo tiek ņemts vērā, ka jauna līguma noslēgšanai nepieciešams ievērot Publisko iepirkumu likuma prasības un procesu. Piegādātāju novērtēšana notiek tikai publisko iepirkumu ietvaros un tiktāl, cik to atļauj publiskais iepirkums.

Korporatīvā kultūra un ētika

Mēs respektējam godīgas konkurences principus un pēc iespējas veicinām konkurenci sadarbībā ar partneriem. Arī ar tirgus dalībniekiem sadarbojamies uz līdzvērtīgiem nosacījumiem.

Mēs neradām situācijas, kurās var veidoties priekšrocības kādiem noteiktiem partneriem, atbalstām godīgu komercpraksi, ievērojam godīgas konkurences noteikumus, neiesaistāmies konkurenci ierobežojošos vai diskriminējošos darījumos ar uzņēmuma amatpersonām.

Lepojamies ar pārskata gada 10. decembrī saņemto “Latvijas Korporatīvās pārvaldības balvas 2025” atzinību kategorijā “Lēciens atklātībā”. Konkursa žūrija atzinību uzņēmumam lēmusi izteikt par paveikto, aizsargājot klientu intereses iepirkumos – tieši uzņēmuma iepirkumu speciālistu vērība un profesionalitāte palīdzēja Konkurences padomei konstatēt vairāk nekā 30 aizdomīgus iepirkumus visā Latvijā, novēršot potenciālu kaitējumu vairāku miljonu eiro apmērā un veicinot godīgu konkurenci.

Atzinību par lēcienu atklātībā uzņēmumam devis arī ieguldījums, veidojot atklātu dialogu gan ar uzņēmuma klientiem un partneriem, gan nozares politikas veidotājiem, tai skaitā uzņemoties aktīvu lomu, skaidrojot privatizācijas pabeigšanas procesu saviem klientiem un arī sabiedrībai kopumā.



Rīgas dome, pieņemot lēmumus par līdzdalības turpināšanu vai izbeigšanu uzņēmumā, iepriekš saņem Konkurences padomes atzinumu. Arī attīstot jaunus pakalpojumus vērtējam ietekmi uz konkurences neitralitāti.

Esam saņēmuši augstāko nodokļu nomaksas novērtējumu – A reitingu Valsts ieņēmumu

dienesta vērtējumā, kas liecina ne tikai par laikus samaksātiem nodokļiem, bet arī par atbildīgu un caurskatāmu darbību.

Mēs veicinām atvērtu komunikāciju uzņēmumā. Regulāri rīkojam valdes tikšanos ar darbiniekiem, stāstot par svarīgākajiem notikumiem, uzsāktajām iniciatīvām, “darbiem un nedarbiem” jeb labi un nepietiekoši labi paveikto. Darbinieki tiek aicināti uzdot jautājumus un saņemt atbildes, ko aktīvi izmanto.

Ētikas normu ievērošanas uzraudzību uzņēmumā nodrošina valde un Ētikas komisija, kas strādā saskaņā ar nolikumu. Ētikas komisija izvērtē iespējamus ētikas normu pārkāpumus, risina konflikta situācijas, pieņem lēmumus neatbilstību novēršanai, konsultē mūsu darbiniekus par ētikas jautājumiem un sniedz ieteikumus, kā nepieļaut neētisku rīcību.

2025. gadā notikušas četras Ētikas komisijas sēdes. Saņemta un izskatīta viena darbinieka sūdzība, par kuru komisija pieņēmusi lēmumu.

Mēs ievērojam stingrus caurskatāmības, informācijas publicēšanas un komunikācijas standartus, nodrošinām normatīvajos tiesību aktos noteiktās informācijas sniegšanu dalībniekam un rūpējamies par efektīvas komunikācijas nodrošināšanu.

Risku pārvaldība

Uzņēmums ir ieviesis un pastāvīgi pilnveido risku pārvaldības sistēmu, kas ir būtiska daļa no uzņēmuma iekšējās kontroles un korporatīvās pārvaldības struktūras.

Uzņēmuma valde ir izstrādājusi un padome apstiprinājusi Risku pārvaldības un atbilstības politiku, kas nosaka risku identificēšanas, novērtēšanas un vadības pamatprincipus. Risku vadība tiek īstenota, balstoties uz risku reģistru un ikgadējiem pasākumiem, kas vērsti uz potenciālo apdraudējumu mazināšanu. Īpaša uzmanība tiek pievērsta būtisku projektu un strukturālu izmaiņu risku analīzei, kā arī regulārai risku pārvērtēšanai. Padome vismaz reizi gadā izskata valdes ziņojumus par risku vadības pasākumiem,

nodrošinot uzraudzību un atbildīgu pieeju uzņēmuma ilgtspējīgai attīstībai.

Sistēmiska un regulāra pieeja risku vadībai palīdz aizsargāt mūsu darbiniekus, īpašumu un reputāciju, kā arī veicina uzņēmuma darbības efektivitāti un stratēģisko mērķu sasniegšanu.

Iekšējo kontroli ikdienā nodrošina uzņēmuma struktūrvienības un risku vadītājs atbilstoši uzņēmuma procesiem un procedūrām. Pieņemot lēmumus, izmantojam piesardzības principu – pat ja plānotās darbības tieša negatīva ietekme nav pierādīta, tiek izvērtēti iespējamie riski, to iestāšanās varbūtība un tiek veikti preventīvi pasākumi risku mazināšanai.

Korupcijas novēršana

Lai mazinātu iespējamās korupcijas un interešu konflikta riskus uzņēmumā, esam izveidojuši korupcijas, krāpšanas un interešu konfliktu risku novēršanas sistēmu, izstrādājuši jomu regulējošu politiku un no tās izrietošos iekšējos normatīvos aktus. Regulāri veicam risku izvērtējumus, pārliecinoties, ka izveidotās iekšējās kontroles ir pietiekamas attiecīgo risku pārvaldībai.

Sistēmas ietvaros nodrošinām mūsu darbinieku apmācības par korupcijas un interešu konflikta izpausmēm, lai darbinieki varētu patstāvīgi izvērtēt konkrētu situāciju un savas rīcības atbilstību tiesību normu prasībām.

Uzņēmuma padomes un valdes locekļi, kā arī amatpersonas nepiedalās lēmumu pieņemšanā jautājumos, kuros uzņēmuma intereses nonāk pretrunā ar padomes, valdes locekļu, amatpersonu vai ar tiem saistīto personu interesēm.

Trauksmes celšana

Esam ieviesuši trauksmes celšanas mehānismu, kuru var izmantot ikviens darbinieks, kurš savā darba vietā vai ar darbu saistītā vidē ir novērojis netaisnību, nejēdzību vai prettiesisku rīcību.

Šis mehānisms palīdz mums samazināt reputācijas, drošības, un cita veida riskus, kas ir saistīti ar uzņēmuma iekšienē konstatētām nelikumīgām darbībām. Mēs apzināmies šī mehānisma nozīmību, jo ar tā palīdzību esam pirmie, kas uzzina par iespējamo pārkāpumu, un varam veikt attiecīgas darbības pārkāpumu novēršanai, tādējādi preventīvi pasargājot uzņēmumu no dažāda veida zaudējumiem.

2025. gadā esam saņēmuši un izskatījuši divus iesniegumus. No tiem viens netika atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, jo saņemtā informācija neatbilda Trauksmes celšanas likumā noteiktajām pazīmēm. Savukārt otrs iesniegums tika atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu Trauksmes celšanas likuma izpratnē. Esam veikuši ziņojumā norādīto apstākļu pārbaudi un izvērtēšanu pēc būtības. Izvērtēšanas rezultātā neesam konstatējuši pierādījumus, kas apstiprinātu ziņojumā minēto pārkāpumu esību.

Interesu pārstāvība (lobēšana)

Mēs piedalāmies mājokļu pārvaldības, energoefektivitātes un pilsētvides politikas veidošanā, sniedzot priekšlikumus un piedaloties diskusijās ar pašvaldību un valsts iestādēm.

Uzņēmums neiesaistās politiskās aktivitātēs:

- ┆ neatbalsta politiskās partijas, to pasākumus vai aktivitātes;
- ┆ neveic politisko partiju reklamēšanu vai publisku atbalstīšanu;
- ┆ ievēro politiskās un reliģiskās neitralitātes principu.

Esam biedrs:

- ┆ Latvijas Darba devēju konfederācijā;
- ┆ Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamerā;
- ┆ Latvijas Personāla vadīšanas asociācijā;
- ┆ Latvijas Korporatīvās pārvaldības institūtā;
- ┆ Latvijas Namu pārvaldītāju un apsaimniekotāju asociācijā;
- ┆ asociācijā “Mājoklis”;

- ┆ biedrībā “Latvijas Korporatīvās sociālās atbildības platforma”.

Biedra statuss sniedz mums iespēju sekot līdzi aktuālākajam tendencēm nozarē un tautsaimniecībā kopumā, piedalīties nozares politikas veidošanā, uzturēt kontaktus ar nozares pārstāvjiem, kā arī iesaistīties dažādās apmācību programmās, semināros un konferencēs.

Mēs esam pievienojušies arī biedrības “Sabiedrība par atklātību DELNA” iniciatīvai “Nulles tolerance pret korupciju” un iniciatīvai “Misija Nulle”, kas atbalsta virzību uz veselīgāku un drošāku darba vidi Latvijā.

Rīcībpolitikas

Informācija par uzņēmuma rīcībpolitikām atspoguļota vides, sociālās un pārvaldības jomu ievaddaļās.

Datu pārvaldība

Esam apzinājuši, ka uzņēmuma datu pārvaldības sistēmas nepilnības un pašreizējais briedums kavē faktos balstītu lēmumu pieņemšanu.

Nepietiekama datu pieejamība un analīze apgrūtina uz faktiem balstītu lēmumu pieņemšanu un kavē efektīvu apsaimniekošanas procesu pilnveidi. Šīs nepilnības var ietekmēt uzņēmuma stratēģisko plānošanu un operatīvo efektivitāti, tādējādi apdraudot konkurētspēju un iespējas uzlabot darbību.

Datu pārvaldības problēmas var radīt kļūdas, informācijas zudumu vai reputācijas riskus, neskatoties uz kopumā kvalitatīvu datu pārvaldības praksi.

Lai to novērstu un veicinātu tehnoloģiju aktīvu izmantošanu ikdienas procesos, uzņēmums jau īsteno digitālās transformācijas risinājumus IT sistēmu savietojamības nodrošināšanai, uzkrājamo datu kvalitatīvai analīzei un pastāvīgai pilnveidei, tajā skaitā ņemot vērā tirgus piedāvājumu.

Automatizācija

Uzņēmums automatizē darba procesus, samazinot manuālo darbu un pielāgojot darba procesus, palielinot elastību un efektivitāti pakalpojumu sniegšanā.

Pārskata gadā turpinājām mērķtiecīgi pilnveidot darba procesus, ieviešot Darba uzdevumu vadības sistēmu, kas ļauj attālināti vadīt tehnisko pakalpojumu izpildi. Šī sistēma būtiski uzlabo darba organizāciju, samazina manuālo darbu un nodrošina augstāku paveikto darbu kvalitātes kontroli. Ieviešam Kvalitātes pārvaldības sistēmu, kas strukturēti pārvalda procesus, ietverot digitālos risinājumus, tādējādi samazinot kļūdas un zudumus un vairāk uzlabojot efektivitāti.

Uzsākām jaunas Elektroniskās dokumentu vadības sistēmas ieviešanu, pilnīgu pāreju nodrošinot pēc pārskata perioda beigām. Tomēr, lai šīs sistēmas pilnvērtīgi darbotos, būtiska ir darbinieku iesaiste un digitālo prasmju attīstība. Veicam mērķtiecīgas apmācības un sniedzam darbiniekiem atbalstu, lai samazinātu manuālo darbu un kļūdu iespējamību, kā arī veicinātu elastīgāku darba organizāciju, augstāku kvalitātes kontroli un pozitīvu klientu pieredzi.

Iepirkumi (preces un pakalpojumi)

Uzņēmums nodrošina preču un pakalpojumu iegādi, ievērojot stingri regulētu iepirkumu procesu, kas balstīts uz caurspīdīguma un

efektivitātes principiem. Šī pieeja ļauj uzņēmumam veidot plašu un uzticamu sadarbības partneru tīklu, kas ir būtisks, lai nodrošinātu kvalitatīvu un nepārtrauktu pakalpojumu sniegšanu. Uzņēmums arī darbojas kā starpnieks (aģents) starp dzīvokļu īpašniekiem un komunālo pakalpojumu sniedzējiem, piemēram, AS “Rīgas Siltums” un SIA “Rīgas ūdens”, tādējādi samazinot riskus un nodrošinot efektīvu norēķinu plūsmu.

Regulētais iepirkumu process no vienas puses nodrošina caurskatāmu iepirkumu pārvaldību, no otras – var radīt preču un pakalpojumu piegādes un nodrošinājuma nepārtrauktības risku. Izpildot obligātās ārējo normatīvo aktu prasības, var tikt iekavēta līguma noslēgšana un/vai izpildes uzsākšana. Šo risku cenšamies iespējami efektīvi vadīt.

Iepirkumu procesa ietvaros rūpīgi gatavojam prasības potenciālajiem piegādātājiem un veicam atbilstošu to izvērtēšanu, tādējādi sekmējot gan mūsu uzņēmuma biznesa procesu uzlabošanu, gan sniedzot ieguldījumu piegādātāju attīstībā.

Mēs aicinām mūsu sadarbības partnerus ievērot mūsu ētikas normām līdzvērtīgus ētikas pamatprincipus. 2025. gadā esam izstrādājuši un 2026. gadā plānojam apstiprināt Piegādātāju ētikas kodeksu, kurā noteiktas prasības visiem mūsu sadarbības partneriem un piegādātājiem.

Nākotnes perspektīva

Mēs apzināmies, ka mūsu izvēlētā attīstības scenārija – virzība uz privātā kapitāla piesaisti – īstenošanā, kas vērsta uz uzņēmuma ilgtspējīgu attīstību, mums ir daudz veicamo uzdevumu, tajā skaitā ilgtspējas aspektu vadības jomā.

Lai stiprinātu ilgtspējas jomas pārvaldību, plānojam:

- uzņēmuma ilgtspējīgas attīstības stratēģijas izstrādi;

- pārvaldības sistēmas atbilstības pilnveidi saskaņā ar aktualizētajām ESRS un biržas noteiktajām prasībām;
- pastāvīgu procesu nepilnību mazināšanu un uzlabojumu ieviešanu;
- ilgtspējas datu pārvaldības un kvalitātes stiprināšanu;
- dialoga veidošanu ar ieinteresētajām pusēm.