

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto**

**Privatinės teisės katedra**

Marijos Jurgelevič

II kurso, Europos Sąjungos verslo teisės studijų studentės

**Magistro darbas**

**Bendrovių kuriama socialinė vertė inovatyviai:  
problematai aspektai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje**

**Innovative social value created by companies:  
problematical aspects in Lithuania and European Union**

Vadovas: doc. dr. Paulius Miliauskas

Recenzentas: partnerystės doc. Gintautas Bartkus

Vilnius

2020

## ANOTACIJA

Šiame magistro darbe yra analizuojamas įmonių socialinės atsakomybės koncepcijos apibrėžimas, bendrovių kuriama socialinė vertė taikant inovatyvius socialiai atsakingus sprendimus, susijęs Europos Sąjungos ir Lietuvos teisinis reglamentavimas bei teismų praktika. Taip pat analizuojami atskiri įmonių socialinės atsakomybės koncepcijos komponentai – aplinkos apsauga ir žmogaus teisių apsauga lyčių lygybės aspektu.

**Pagrindiniai žodžiai:** bendrovių socialinė atsakomybė, socialinė vertė, nefinansinė atskaitomybė, reglamentavimas, Europos žaliasis kursas, lyčių lygybė.

## ANNOTATION

This Master's thesis analyzes the definition of the concept of corporate social responsibility, the social value created by companies by applying innovative socially responsible solutions, related European Union and Lithuanian legal regulation and case law. The separate components of the corporate social responsibility concept – environmental protection and protection of human rights from the aspect of gender equality – are also analyzed.

**Keywords:** corporate social responsibility, social value, non-financial reporting, regulation, European Green Course, gender quality

## TURINYS

ĮVADAS .....	1
1. BENDROVIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KONCEPCIJOS TAIKYMAS BENDROVĖSE.....	6
1.1. Bendrovių socialinės atsakomybės samprata.....	6
1.2. Bendrovių kuriama socialinė vertė .....	10
1.2.1. Bendrovės įvaizdis .....	10
1.2.2. Finansinis tvarumas.....	11
1.2.3. Aplinkos apsauga .....	12
1.3. Bendrovės inovatyviai kuriamos socialinės vertės įrankiai .....	14
2. EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ BENDROVIŲ KURIAMA SOCIALINĖ VERTĖ .....	21
2.1. Europos Sąjungos teisinis reguliavimas susijęs su socialinės atsakomybės taikymu bendrovėse.....	21
2.2. Bendrovių socialinės atsakomybės problematika aplinkos apsaugos bei lyčių lygybės užtikrinimo srityse .....	26
2.2.1. Bendrovių socialinė atsakomybė aplinkos apsaugos srityje .....	26
2.2.2. Bendrovių socialinė atsakomybė lyčių lygybės užtikrinimo srityje .....	30
3. LIETUVOS BENDROVIŲ KURIAMA SOCIALINĖ VERTĖ INOVATYVIAI .....	36
3.1. Lietuvos teisinis reguliavimas dėl bendrovių socialinės atsakomybės taikymo .....	36
3.2. Lietuvos teismų praktikos suderinamumas su bendrovių socialine atsakomybe .....	41
3.2.1. Bendrovių pagrindinio tikslo suderinamumas su bendrovių socialine atsakomybe .....	41
3.2.2. Bendrovės vadovo pareigų suderinamumas su bendrovės socialine atsakomybe	43
IŠVADOS .....	49
ŠALTINIŲ SĄRAŠAS .....	51
SANTRAUKA.....	66

## IVADAS

**Nagrinėjamos temos aktualumas.** Paskutinį dešimtmetį viešojoje erdvėje nerimsta diskusijos dėl aplinkos užterštumo, žmogaus teisių pažeidimų, socialinės atskirties bei skurdo pasaulyje (Zimmermann, 2016). Dėl šių priežasčių bendrovių socialinės atsakomybės bei jos kuriamos vertės tema įgauna vis didesnę populiarumą. Pastaraisiais metais Lietuvoje pasirodė nedaug teisės mokslininkų veikalų (pavyzdžiui, Lauraitytės E. daktaro disertacija „*Įmonių socialinė atsakomybės – bendrovių teisės aspektai*“ (Lauraitytė, 2016)) šia tema, tačiau spartėjant globalizacijos procesams, įsibėgėjus verslo skaitmenizavimui, mokslinė doktrina nors ir atsirado pakankamai nesenai, visgi neapima visų nagrinėjamos temos aktualijų, t. y. neatitinka tiek nūdienos inovatyvių verslo sprendimų reikalavimų, tiek tvarios visuomenės (angl. *sustainable society* (Siddiqui, 2018, p. 128-130)) lūkesčių. Akivaizdu, kad mokslininkų bendruomenė socialinės atsakomybės srityje nespėja suvoti ir išanalizuoti vis naujus kontekstinius veiksnius, kurie formuoja ir / arba veikia bendrovių socialinę atsakomybę (Tilt, 2016, p. 1). Tai pripažįsta ir Lietuvos Respublikos Vyriausybė teigiant (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministras, 2016), kad tiek verslo, tiek politikos atstovams trūksta supratimo apie įmonių socialinės atsakomybės (toliau – ĮSA)<sup>1</sup> koncepcijos taikymą – Lietuvoje nėra atliktas joks įmonių socialinės atsakomybės paplitimo masto, diegimo trukdžių, ateities perspektyvų ar panašus tyrimas. Atsižvelgiant į tai tikimasi, kad šis darbas paskatins naujų mokslinių diskusijų atsiradimą tarp teisės mokslininkų, padės plačiau išanalizuoti bendrovių socialinės atsakomybės koncepcijos praktinio pritaikomumo bei socialinės vertės kūrimo probleminius aspektus bendrovėse. Galiausiai, tikimasi, kad šis darbas paragins Lietuvos valdžios atstovus persvarstyti savo požiūrį į bendrovių socialinę atsakomybę, taip pat paskatins naujų teisės aktų priėmimą Lietuvoje, susijusius su socialiai atsakingos veiklos vykdymu versle bei atvers platesnes galimybes verslui taikyti ĮSA koncepciją pilna apimtimi.

**Darbo tikslas.** Šio darbo tikslas yra išgryninti kokia yra bendrovių inovatyviai kuriama socialinė vertė bendrovėms ir visuomenei, taip pat nustatyti ir aptarti probleminius teisinius aspektus, su kuriais susiduria dabar ir gali susidurti ateityje bendrovės Lietuvoje bei Europos Sąjungoje.

---

<sup>1</sup> Atkreiptinas dėmesys, kad užsienio literatūroje naudojama įmonių socialinės atsakomybės (angl. *corporate social responsibility*) koncepcijos sąvoka apima visas juridinių asmenų rūšis (ne tik bendroves). Todėl aiškumo dėlei, atsižvelgiant į darbo temą, reikėtų pažymėti, kad šiame baigiamajame darbe sąvoka „įmonė“ arba trumpinys „ĮSA“ bus suprantami ir naudojami atitinkamai kaip sąvokų „bendrovė“ ir „bendrovių socialinė atsakomybė“ sinonimai.

**Darbo uždaviniai.** Siekiant nustatyto darbo tikslo, šiame darbe iškeliami šie uždaviniai:

- išanalizavus ĮSA koncepcijos apibrėžimą ir turinį, nustatyti bendrovių kuriamą socialinę vertę (naudą) tiek bendrovėms, tiek plačiai visuomenei, taip pat išanalizuoti šios koncepcijos teisinės taikymo priemones bei nustatyti bendrovių socialinės atsakomybės taikymo problemas;
- išanalizuoti su ĮSA koncepcija susijusį Europos Sąjungos teisinį reglamentavimą, skiriant didžiausią dėmesį aplinkos apsaugos bei lyčių lygybės užtikrinimo sritims, bei nustatyti kokia inovatyvi socialinė vertė yra kuriama šių Europos Sąjungos teisės aktų pagrindu bei su kokiomis problemomis tenka arba teks susidurti bendrovėms Europos Sąjungoje ją kuriant;
- išnagrinėti šiuo metu galiojančius Lietuvos teisės aktus, teismų praktiką bei nustatyti ĮSA koncepcijos inovatyvių sprendimų taikymo probleminius aspektus Lietuvoje bei jos taikymo perspektyvas.

**Darbo objektas.** Šio darbo objektas yra (i) ĮSA koncepcijos apibrėžimo turinio analizė bei bendrovių socialinės vertės kūrimo analizė; (ii) ĮSA koncepcijos pritaikomumo probleminių aspektų Lietuvoje bei Europos Sąjungoje nustatymas ir analizė. Šis darbas yra suskirstytas į tris pagrindines dalis: *pirmojoje dalyje* analizuojamas ĮSA koncepcijos apibrėžimas, šiai koncepcijai taikomi teisinio reguliavimo metodai bei galimi ĮSA koncepcijos taikymo teisiniai įrankiai (priemonės). Galiausiai aptariama bendrovių inovatyviai kuriama socialinė vertė tiek pačiai bendrovei, tiek plačiai visuomenei; *antrojoje dalyje* analizuojami pagrindiniai su ĮSA koncepcija susiję Europos Sąjungos teisės aktai, paskirų ĮSA koncepcijos aspektų – aplinkos apsaugos bei lyčių lygybės užtikrinimo – teisinis reglamentavimas bei yra identifikuojamos esminės ĮSA koncepcijos siūlomų inovatyvių sprendimų taikymo probleminiai aspektai; *trečiojoje dalyje* yra analizuojami Lietuvos teisės aktai susiję su ĮSA koncepcijos taikymu, taip pat analizuojama naujausia Lietuvos teismų formuojama praktika bei nustatomos pagrindinės bendrovių socialinės vertės kūrimo problemos Lietuvoje, kurios sulėtina ĮSA koncepcijos inovatyvių sprendimų bendrovėse taikymą, bei analizuojamos ĮSA koncepcijos taikymo perspektyvos Lietuvos bendrovių teisės kontekste.

Tokį pasirinkimą atskleisti šio baigiamojo darbo temą lėmė augantis bendrovių socialinės atsakomybės koncepcijos populiarumas tarp verslo subjektų (Cudmore, 2020), taip pat Europos Sąjungoje pastaruoju metu skiriamas prioritetas dėmesys Europos žaliosios ir socialinės politikoms formavimui (Europos Parlamentas, 2020), kurios

atitinkamai apima, be kita ko, ir aplinkos apsaugos bei žmogaus teisių apsaugos klausimus. Šiame baigiamajame darbe nagrinėjama tema privalo būti atskleista nagrinėjant ir Lietuvos priimamus teisės aktus ir teismų praktiką atsižvelgiant į tai, kad Lietuva yra Europos Sąjungos narė ir pastarosios formuojama politika tiesiogiai veikia Lietuvos teisinę ir ekonominę sistemas. Galiausiai, vertėtų atkreipti dėmesį, kad bendrovių socialinė atsakomybė apima labai daug specifinių sričių: aplinkosaugą, žmogaus teises, korupcijos prevenciją, darbuotojų teisių apsaugą ir daugelį kitų. Tačiau tam, kad šis baigiamasis darbas atitiktų jam keliamus apimties reikalavimus bei siekiant atlikti gilesnę mokslinę analizę, visų reikšmingų bendrovių socialinės atsakomybės komponentų tyrimas nėra tikslingas ir įmanomas, todėl šio darbo antrosios dalies analizė bus orientuojama tik į dvi konkrečias ĮSA koncepcijos sritis – aplinkos apsaugą bei lyčių lygybės užtikrinimą.

**Tyrimo metodai.** Šio darbo tikslui pasiekti yra naudojamas dokumentų (literatūros) turinio analizės, lyginamasis, sisteminis, lingvistinis bei loginis metodai.

*Dokumentų (literatūros) turinio analizės* metodas naudojamas analizuojant Europos Sąjungos bei Lietuvos teisės aktus, taip pat analizuojant minkštąją teisę bei teisės doktriną.

*Lyginamasis* metodas naudojamas analizuojant mokslinėje doktrinoje siūlomus skirtingus ĮSA koncepcijos apibrėžimus bei nagrinėjant mokslininkų ĮSA koncepcijos turinio bei jos pritaikomumo naudą skirtingus vertinimus.

Pasitelkiant *sisteminį* metodą darbe analizuojami skirtingų mokslininkų nuomonės siekiant sistemiškai suvokti ĮSA koncepcijos turinį, nustatyti jos komponentus ir suprasti jų vietą verslo sektoriuje. Darbe sisteminis metodas taipogi naudojamas sistemiškai vertinant Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (toliau – CK) normas bei teismų formuojamą praktiką bei jos tendencijas.

*Lingvistinis* metodas šiame darbe naudojamas nagrinėjant mokslinę doktriną, teisės aktų turinį bei teismų praktikos išaiškinimus.

Remiantis *loginiu* metodu buvo nagrinėjami Lietuvos teisės aktai vertinant juos per nuoseklumo ir / arba prieštaravimo prizmes. Loginis metodas taipogi buvo panaudotas vertinant bendrovių socialinės atsakomybės naudingumą arba kitaip – vertę bendrovėms bei visuomenei, taip pat siekiant išreikšti autoriau nuomonę bei pateikti pagrįstas darbo išvadas.

**Darbo originalumas.** Šio darbo autorės žiniomis, per pastaruosius penkerius metus didelių mokslinių veikalų (pavyzdžiui, disertacijų, monografijų) bendrovių kuriamos socialinės vertės tema Lietuvoje nebuvo išleista. Pažymėtina, kad 2019 m. buvo apgintas vienas magistro darbas „*Bendrovių socialinė atsakomybė Lietuvoje ir Europos Sąjungos*

*teisėje*“ (Petkevič, 2019), kuriame buvo analizuojama bendrovių socialinė atsakomybė Europos Sąjungos bei Lietuvos teisėje. Minimame darbe buvo nagrinėjama bendrovių socialinės atsakomybės sąvoka ir atsiradimo istorija, taip pat buvo analizuojamas bendrovių socialinės atsakomybės taikymas paskiruose Europos Sąjungos valstybėse narėse bei Lietuvoje. Tuo tarpu šis baigiamasis darbas pasižymi naujumu dėl šių aspektų: (i) šiame darbe yra atskleidžiama ir analizuojama bendrovių inovatyviai kuriama socialinė vertė; (ii) plačiau analizuojami aplinkos apsaugos bei lyčių lygybės užtikrinimo klausimai Europos Sąjungoje; (iii) darbo analizė paremta naujausiais Europos Sąjungos teisės aktais, kurie minėto magistro darbe nebuvo nagrinėjami (pavyzdžiui, Europos žaliasis kursas); (iv) darbe pateikiami, be kita ko, praktiniai bendrovių socialinės atsakomybės koncepcijos taikymo pavyzdžiai visoje Europos Sąjungoje.

**Svarbiausi šaltiniai.** Siekiant šiame darbe iškeltų uždavinių ir tikslo, šiame darbe buvo remtasi užsienio mokslinė literatūra, o tiksliau – moksliniais straipsniais, kurių pagrindu buvo analizuojamas ĮSA koncepcijos apibrėžimas ir jos turinys. Pagrindinis autorius, kurių moksliniai straipsniai tapo pirmosios šio darbo dalies ramsčiu yra Carroll A. B. bei jo pasiūlytas ĮSA koncepcijos turinio išaiškinimas, kuris buvo taikomas viso darbo rengimo metu. Be mokslinės doktrinos darbe buvo analizuojami Europos Sąjungos teisės aktai, Europos Komisijos komunikatai, pranešimai, kurie yra skirti bendrovių socialinės atsakomybės taikymui bei skatinimui. Iš šių šaltinių galima išskirti du esminius teisės aktus: (i) 2014 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2013/95/ES dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės įvairovės informacijos atskleidimo, kuri yra svarbi ir nagrinėtina dėl savo nuostatų privalomumo visose Europos Sąjungos valstybėse narėse; bei (ii) 2019 m. gruodžio 11 d. Europos Komisijos komunikatas, kitaip žinomas kaip Europos žaliasis kursas, kuriame yra numatytas trisdešimtmetis veiksmų planas, skirtas vienos iš ĮSA koncepcijos sudedamųjų dalių plėtrai – aplinkos apsaugai. Galiausiai, darbe yra analizuojami aktualūs Lietuvos teisės aktai bei aktuali Lietuvos Aukščiausiojo Teismo bei Lietuvos apeliacinio teismo praktika dėl bendrovių tikslų bei vadovo fiduciarinių (pasitikėjimo) pareigų bendrovei.

# 1. BENDROVIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KONCEPCIJOS TAIKYMAS BENDROVĖSE

## 1.1. Bendrovių socialinės atsakomybės samprata

XXI amžiaus pradžioje bendrovių socialinės atsakomybės koncepcijos taikymas bendrovių valdyje vis dažniau tampa kasdieniniu klausimu (Lietuvos prekybos įmonių asociacija, 2020).<sup>2</sup> Nepaisant to, kad tiek privatus, tiek viešasis sektorius viešoje erdvėje deklaruoja (Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė, 2011; Lietuvos Respublikos statistikos departamentas, 2020) taikantys tam tikrus socialiai atsakingus sprendimus, pavyzdžiui, atliekų rūšiavimą, atsisakymą nuo plastikinių produktų arba perėjimą prie mažiau teršiančio kuro, vis dėlto ši sritis yra mažai ištirta tiek teisės, tiek ekonomikos mokslininkų, todėl joje galima aptikti nemažai teorinių bei praktinių teisinių problemų. Taigi, atsižvelgiant į sparčiai augantį darnaus, tvaraus (angl. *sustainable*) ir inovatyvaus verslo organizavimo populiarumą Europos Sąjungoje (toliau – ES) ir visame pasaulyje, reikėtų išanalizuoti *kas* yra ir *kaip* suprantama ĮSA koncepcija ir kaip ji yra apibrėžiama mokslinėje doktrinoje.<sup>3</sup>

Mokslinėje doktrinoje pasitaiko įvairių ĮSA apibrėžimo variacijų. Nobelio ekonomikos premijos laureatas Friedman M. dar 1970 m. ĮSA įvardijo kaip fundamentalią perversminę doktriną (angl. *fundamentally subversive doctrine*) ir pažymėjo, kad egzistuoja tik viena vienintelė verslo socialinė atsakomybė – naudoti savo išteklius ir užsiimti veikla, kuria siekiama padidinti savo pelną laikantis nustatytų tam tikros rinkos „žaidimo“ taisyklių (Friedman, 1970). Tai yra vienas pirmųjų apibrėžimų, kuris atsirado tik pradedant vystytis ĮSA koncepcijai, todėl vertinti jį kaip dogmą ir / arba konstantą negalime. Tačiau būtent toks apibrėžimas tapo atspirties tašku ir laikui bėgant mokslininkai siūlydavo vis išsamesnius ĮSA koncepcijos apibrėžimo variantus. Pavyzdžiui, Oksfordo profesorė McBarnet D. ĮSA koncepcijos apibrėžimą pateikia per socialiai atsakingos bendrovės pavyzdį nurodant, kad socialiai atsakinga bendrovė turi atitikti ne tik įstatymų raidę, bet iš jos tikimasi, kad pastarosios atsakomybė peržengs vien teisinę dimensiją ir papildomai bus rūpimasi tuo, kas yra „gera“, „etiška“ ir „moralu“ (McBarnet, 2009, p. 24). Akademikai Gossling T. ir Vocht C. dar labiau sukonkretino apibrėžimą, nurodant, kad bendrovių

<sup>2</sup> Apdovanojimų „Metų tiekėjai 2019“ laimėtojos UAB „Arimex“ vadovas akcentavo, kad socialinės atsakomybės veiksmai vienaip ar kitaip integruojasi į kasdienes bendrovės veiksmus.

<sup>3</sup> Pažymėtina, kad ĮSA koncepcijos apibrėžimai, be kita ko, yra nurodyti tiek Lietuvos, tiek ES teisės aktuose, taip pat minkštojoje teisėje (angl. *soft-law*), tačiau jie bus nagrinėjami kitose darbo dalyse ir tik tokia apimtimi, kiek bus reikalinga atitinkamos problemos nagrinėjimui. Konkrečiu atveju yra aktualu aptarti tik moksliniuose darbuose pateiktus apibrėžimus, siekiant išsiaiškinti nešališką, nepriklausomą bei kitų teisinių veiksnių nepaveiktą mokslininkų siūlomą autentišką ĮSA apibrėžimą.



socialinė atsakomybė turi būti suvokiama kaip bendrovės pastangos, siekiant pusiausvyros tarp ekonominių, aplinkosauginių ir socialinių reikalavimų, tuo pačiu metu gebant prisidėti prie bendruomenės poreikių ir valstybės gerovės (Gossling, Vocht, 2007, p. 363-372). Šiame apibrėžime jau yra konkrečiai įvardijami socialiai atsakingų bendrovių sprendimų galimi „adresatai“ – visuomenė ir suinteresuoti asmenys.<sup>4</sup>

Kita vertus, kai kurie autoriai (Lawrence, Weber, 2008) neapsiribojo tik moralinės pareigos numatymu ĮSA apibrėžime ir akcentuoja, kad bendrovės, be kita ko, turėtų prisiimti ir *visą atsakomybę* už vykdomą veiklą, kuri daro įtaką įvairioms bendruomenės dalims ir aplinkai, be to, bendrovės turėtų imtis veiksmų, kurie būtų skirti pašalinti įvairius neigiamus padarinius, atsirandančių dėl jos vykdomų veiksmų, ir galiausiai, jei tai įmanoma, *atlyginti žalą*. Kaip matyti šis apibrėžimas gerokai išplečia ĮSA koncepcijos apibrėžimą įtraukiant į jį ne tik ideologines bendrovių pareigas, kurių pastarosios turi siekti laikytis, bet ir įtraukia *post factum* atsakomybės prisiėmimą už savo (ne)teisėtais veiksmais atliktą žalą tam tikram socialiniam gėriui, vertybei.

Iki šiol mokslininkų siūlomi apibrėžimai pasireiškė abstraktumu ir ideologiniais šūkais, todėl norint suprasti kokios pareigos kyla iš ĮSA koncepcijos, mokslininkas Carroll A. B. 1991 m. pateikė struktūrizuotą ĮSA koncepcijos apibrėžimą, kurį mokslininkas aiškina *piramidės* pavidalu, susidedančią iš keturių bendrovių socialinių pareigų (angl. *corporate social responsibility pyramid*), kurios toliau nurodomos iš piramidės apačios į viršų: ekonominė, teisinė, etinė ir filantropinė pareigos (Carroll, 1979, p. 497-505).

Carroll A. B. teigia, kad pagrindinis fundamentalus visų įmonių tikslas yra pelno generavimas (maksimizavimas), t. y. *ekonominė* pareiga (Zalesna, 2019, p. 55). Tai reiškia pelno generavimą ir akcininkų finansinio intereso tenkinimą. Antroji pagal svarbą bendrovių pareiga yra *teisinė* pareiga – bendrovės turi vykdyti savo veiklą pagal joms taikomus teisės aktus, kurios apibrėžia privalomus bendrovės veikimo ir valdymo principus bei taisykles. Taip pat teisinei pareigai priskirtinos bendrovės pareigos, kylančios iš aplinkosaugos, vartotojų, darbuotojų ir daugelio kitų teises reglamentuojančių teisės aktų (Rybak, 2004, p. 5). Taigi, aukščiau minėtos dvi bendrovių pareigos – ekonominė ir teisinė – Carroll A. B. laiko bendrovės ĮSA koncepcijos pagrindu ir priskiria jas prie *privalomųjų* teisinių bendrovės pareigų (angl. *mandatory actions*). Likusios dvi pareigos, kurias Carroll A. B. išdėstė ĮSA koncepcijos piramidės viršūnėje yra *etinė* ir *filantropinė* pareigos, kurios nėra privalomos bendrovėms (angl. *beyond-law responsibilities*) ir yra taikomos

---

<sup>4</sup> Suinteresuotais asmenimis gali būti laikomi bendrovių darbuotojai, bendrovės akcininkai, vartotojai, verslo partneriai, kreditoriai ir pan.

savanoriškumo pagrindu. Pažymėtina, kad *etinės* pareigos vykdymas gali būti kildinamas iš teisinių pareigų, kadangi įstatymų leidėjo kuriama teisė yra grindžiama, be kita ko, etikos dėsniais, kurie atspindi socialinius bendruomenės lūkesčius (angl. *social expectations*), kurie ne visais atvejais yra eksplicitiškai inkorporuojami į teisės aktų raidę, todėl būtent bendrovės vykdoma veikla turi atspindėti užprogramuotą teisės sielą (angl. *spirit of the law*) (Carroll, 2016, p. 1). Piramidės viršūnės poziciją užima bendrovių *filantropinės* pareigos. Filantropinis piramidės komponentas apima reikalavimą skirti dalį bendrovės resursų socialiai veiklai (pavyzdžiui, bendrovės pelnas, darbo laikas, žmogiškieji ištekliai) siekiant patenkinti ne tik konkrečios bendruomenės, bet ir plačios visuomenės poreikį. Pats ĮSA koncepcijos piramidės autorius filantropinę pareigą vadina „*įmonės pilietybe*“ (angl. *corporate citizenship*) (Appio, Madruga, 2018, p. 396).

Pažymėtina, kad mokslinėje doktrinoje galima aptikti ir kitų nuomonių dėl piramidėje išdėstomų keturių komponentų-pareigų prioritetų. Pavyzdžiui, Baden D. manymu, *etinė* ir *teisinė* pareigos yra svarbesnės už ekonomines pareigas. Jis teigia, kad būtent *būdas* kaip įmonė pasiekia savo verslo užsibrėžtų tikslų yra ypatingai svarbus veiksnys. Baden D. nuomone, įmonės turi prisiimti etinę atsakomybę, o tai reiškia, kad jos turėtų susilaikyti nuo bet kokios žalingos veiklos, bei vykdant verslą turėtų atsižvelgti, visų pirma, į socialinius visuomenės lūkesčius. Būtent toks verslo vedimo būdas sudaro tinkamą pagrindą pelnui generuoti bei padidinti turimus resursus (Baden, 2016, p. 1).

Šio darbo autorės nuomone Carroll A. B. siūloma ĮSA koncepcija palyginus su Badeno D. vizija, labiausiai atspindi nūdienos ekonominį arba kapitalistinį verslo organizavimo modelį. Kitaip tariant, šiandien kiekviena bendrovė vykdydama savo veiklą siekia vienintelio tikslo – pelno siekimo, kuris suponuoja tiesioginę finansinę grąžą bendrovei. Tuo tarpu socialiai atsakinga veikla ne visada sąlygoja tiesioginio ir greito pelno generavimo, bet kaip bus paaiškinta toliau šiame darbe, bendrovei vykdant socialiai atsakingą veiklą, kuriama vertė dažnai būna ne finansinė, o socialinė arba rinkodarinė. Todėl Badeno D. koncepcija, kuria remiantis pirmiausia turi būti tenkinami socialiniai visuomenės interesai, o ne pelno siekimas, yra sunkiai įsivaizduojama taikant ją pelno siekiančiuose bendrovėse.

Paskutinis nagrinėtinas bendrovių socialinės atsakomybės koncepcijos apibrėžimo aspektas šio baigiamojo darbo rėmuose yra *inovatyvumo* bruožas. Mokslininkų Miles M. P., Munilla L. S. ir Darroch J. teigimu, ĮSA sąvoka turi būti suvokiama atsižvelgiant į atitinkamą produktą, procesą, bendrovės strateginius ir *inovacinius* aspektus, taip pat socialinius, ekonominius ir aplinkosaugos klausimus (Miles *et al.*, 2008, p. 68). Panašios

nuomonės laikosi ir kiti autoriai priduriant, kad ĮSA koncepcijos reikalavimų įgyvendinimas, be kita ko, priklauso ne tik nuo įmonės dydžio arba galimos rizikos kilimo, bet ir įmonės *novatoriškumo* (Allego-Alvares *et al.*, 2011). Pastaruoju metu vykstant įvairiems technologijų pasaulio atradimams ir esant dideliame inovatyvių sprendimų poreikiui, bendrovės socialinės vertės negalima abstrahuoti nuo naujų kuriamų sprendimų ir socialinių inovacijų taikymo bendrovės valdyme. Supratimo dėlei reikėtų paaiškinti, kad *socialine inovacija* galima pavadinti *naujovišką* socialinės problemos sprendimo būdą (angl. *novel solution*), kuris yra efektyvesnis, veiksmingesnis, tvaresnis ir teisingesnis nei esami sprendimai rinkoje ir, kurio sukurta vertė pirmiausia tenka visai visuomenei, o ne privatiems asmenims (Phillis *et al.*, 2008, p. 36). Minėtas inovatyvus sprendimas gali būti tam tikra įmonės veikla arba teikiama paslauga, kuri yra naujai išplėtotą, sukurta arba patobulintas jos senas analogas, ir jos pagrindinis tikslas yra socialinių poreikių tenkinimas (Mulgan, Sanders, 2007, p. 8).

Apibendrinant ankščiau pateiktus apibrėžimus galima daryti išvadą, kad bendrovių socialinė atsakomybė, tai yra daugelyje atveju bendrovės *savanoriškas* įsipareigojimas laikytis socialiai reikšmingų pareigų, siekiant tenkinti visuomenės lūkesčius, ginti suinteresuotų asmenų interesus bei sąžiningai konkuruoti rinkoje. Kaip matyti iš atliktos analizės, ĮSA koncepcijos suvokimas yra suprantamas labai įvairiai ir suteikia mokslininkams plačias galimybes traktuoti jos postulatus per skirtingų mokslų prizmes. Toks gausus apibrėžimų spektras sąlygoja skirtingas mokslininkų šios koncepcijos pritaikomumo interpretacijas ir parodo, kad šis klausimas pasižymi tebevykstančiomis diskusijomis. Akivaizdu, kad ĮSA koncepcija tai socialinis kompromisas, į kurį su metais buvo ir yra perkeliama vis nauji elgesio standartai, o ją taikančios bendrovės vis tolsta nuo monetarizacijos principo – pelno siekimo. Būtent toks socialinis kompromisas ir sąlygoja tolimesnį ISĄ koncepcijos vystymą.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad ĮSA koncepcija nėra tik mokslininkų išplėtotą hipotetinę teoriją, kuri yra paremta vien teorinėmis prielaidomis. Tačiau tai yra realiai bendrovės valdyme *savanoriškumo* pagrindu pritaikomas strateginis sprendimas, sąlygojantis ją taikančioms bendrovėms realios pridėtinės vertės sukūrimą. Nūdienomis, siekiant tapti socialiai atsakingai bendrovei bei gauti iš šios veiklos atitinkamą grąžą, pastaroji turi priimti atitinkamus savalaikius ir inovatyvus, dabartinio verslo, tiek visuomenės lūkesčiu atitinkančius sprendimus siekiant įdiegti bendrovių socialinės atsakomybės koncepciją į savo vidinių ir / arba išorinių santykių korporatyvinius tikslus.

Taigi, apie tai kokią naudą gali gauti bendrovės taikant ĮSA koncepciją ir kokiais įrankiais naudojantis bendrovės gali sukurti minėta vertę bus analizuojama toliau šioje darbo dalyje.

## **1.2. Bendrovių kuriama socialinė vertė**

Bendrovių socialinės atsakomybės taikymo verslo sektoriuje plėtra skatina labiau atkreipti dėmesį į šios koncepcijos *teigiamą* socialinę vertę, kuri yra ĮSA įgyvendinimo bendrovėse rodiklis. Neretai žiniasklaidoje, mokslinėje doktrinoje ir net teisės aktuose galima pastebėti, kad po bendrovių socialinės atsakomybės skydu slypi nemažai *neigiamų* šios koncepcijos vertinimų. Pavyzdžiui, mokslinėje doktrinoje teigiama, esą ĮSA koncepcijos taikymas arba kitaip socialinė vertės kūrimas padidina visuomenės bendrovės kontrolę, bendrovės patiria papildomus didelius kaštus diegiant socialinius sprendimus bendrovėje (Maxwell, 2018), ĮSA taikymas verslui suponuoja verslo korporatyvinių tikslų priešpriešą (socialinių tikslų ir pelno siekimas), dalies konkurencingumo praradimą (Kielmas, 2019) ir pan. Tačiau šiame darbe bus analizuojama kita „medalio pusė“, t. y. bendrovių kuriama socialinė vertė bendrovei bei plačiai visuomenei tai pat galimos rizikos, susijusios su socialinės vertės kūrimu.

Toliau bendrovių kuriama socialinė vertė bus pristatyta skirtingais pjūviais: (i) bendrovės įvaizdis; (ii) finansinis tvarumas; ir (iii) aplinkosauga.

### **1.2.1. Bendrovės įvaizdis**

Atsakingai vykdant ĮSA koncepcijos pereinamas ir esant socialiai aktyviai bendrovė gali gerokai pagerinti savo rinkodaros rodiklius, t. y. įvaizdį atitinkamoje rinkoje, padidinti savo prekės ženklo žinomumą ir įgauti visuomenės palankų vertinimą (Collier, 2018). Daugelis bendrovių, kurios užsiima ne tik pagrindinės veiklos vykdymu, bet paraleliai ir socialiai atsakinga veikla noriai viešai skelbia apie savo atliktus socialiai atsakingus veiksmus (pavyzdžiui Apple Inc. (Denwood, Nakamura, 2019), Schwarz Gruppe (Schwarz Gruppe, 2019), Brother Group (Brother Industries, Ltd., 2020), Lufthansa Group (Lufthansa Group, 2019) ir kt.). Nefinansinės veiklos ir įvairovės rezultatų viešinimas padeda bendrovėms pritraukti daugiau visuomenės dėmesio (per žiniasklaidą), klientų, potencialių jaunų, talentingų darbuotojų ir verslo partnerių susidomėjimą bei pasitikėjimą. Toks atitinkamos bendrovės nefinansinės veiklos išviešinimas neretai sąlygoja ne tik naujų klientų pritraukimą bei visuomenės pasitikėjimą (Kung, Rupp, 2018), bet ir investuotojų pritraukimą. Be to, neretai bendrovės dalyvauja įvairiuose tarptautiniuose ĮSA apdovanojamose, pavyzdžiui „The International CSR Excellence Awards“, „Green World Awards“, „World’s Most Ethical Companies“ ir kt. (Boost Awards, 2020), kurių dėka

bendrovė gali gauti tarptautinį pripažinimą, išeiti į naujas rinkas, pritraukti naujus klientus ir verslo partnerius.

Kaip ir minėta, priimant socialiai atsakingus sprendimus bendrovės gali sukurti didelę vertę pritraukiant naujus talentingus darbuotojus, kurie ateityje gali sukurti didelę pridėtinę vertę bendrovei. Bendrovės, kurios pasižymi įvairovės (angl. *diversity*) rodyklių gausa, t. y. kuria integracinę aplinką, yra patrauklesnės jauniems specialistams negu klasikinio verslo modelio bendrovės (World Economic Forum, 2016, p. 12). Taip pat, ĮSA koncepcijos taikymas bendrovėje neabejotinai skatina esamus bendrovių darbuotojus tokiu būdu gerinant darbo rezultatus, stiprinant lojalumą darbdaviui, didinant darbuotojų produktyvumą ir išlaikant ilgalaikius santykius tarp bendrovės ir darbuotojų. Pavyzdžiui, Čekijoje kai kuriuose mažmeninės prekybos bendrovėse (pavyzdžiui, Ahold ir Penny Market) rūpinamasis savo darbuotojais apima skatinamųjų darbo sąlygų darbuotojams siūlymą, kuris apima korteles pietums, korteles, leidžiančias jos turėtojams lankytis visose sporto klubuose ir kitose sporto įstaigose visoje šalyje, papildomas atostogų dienas, viešojo transporto išlaidų vykstant į darbą padengimą ir t. t. Tuo tarpu Lidl tinklo parduotuvės papildomai skatina darbuotojų lojalumą žadant gerokai padidinti darbo atlyginimą po trijų metų darbo (Grmelova, Zahradnikova, 2019, p. 182). Galiausiai viena iš Belgijos bendrovių – New Belgium Brewing Company, kurios visi akcininkai yra šios bendrovės darbuotojai. Tokios bendrovės politikos parinkimas sąlygotas tvarumo, socialinės gerovės strateginių tikslų, toks sprendimas didina darbuotojų lojalumą bei darbo efektyvumą (Digital Marketing Institute, 2020). Taigi, iš pateiktų pavyzdžių matyti, kad bendrovės savanoriškas socialiai atsakingos veiklos vykdymas pagerina ne tik bendrovės išorinius rodiklius – įvaizdį, visuomenės vertinimą – bet ir optimizuoja vidinius bendrovės procesus pritraukiant jaunos talentingus specialistus bei skatinant esamų darbuotojų darbo efektyvumą.

### **1.2.2. Finansinis tvarumas**

Socialiai atsakingos bendrovės, turinčios gerą reputaciją rinkoje, turi didesnes galimybes pritraukti naujas investicijas ir gauti didesnę investicijų grąžą dėka darbuotojų, klientų bei akcininkų pasitikėjimo bendrove (Fatemi *et al.*, 2015, p. 186). Mokslininkas Baron D. akcentavo, kad turint pasirinkimą tarp paprastos pelningos bendrovės bei papildomai ir socialiai atsakingos bendrovės akcijų, didesnė dalis investuotojų pasirinks socialiai atsakingos bendrovės akcijas ir investuos į socialiai atsakingą ir tvarumo standartus taikančią bendrovę (Baron, 2007). Panašios nuomonės laikosi ir kiti mokslininkai (Graff, Small, 2005). Verta atkreipti dėmesį, kad 2019 m. Lenkijos Respublikos Liublino regione buvo atliktas tyrimas tarp tos vietovės verslininkų ir buvo gauti tokie tyrimų rezultatai: net

81 proc. apklaustų verslininkų Liublino regione (kuriame gyvena per 2 milijonai gyventojų (Urząd Statystyczny w Lublinie, 2020)), savo versle pradėjo vykdyti socialiai atsakingą veiklą, kuria siekiama sumažinti atliekų ir kenksmingų teršalų išmetimą į vandenį ir dirvožemį taikant inovatyvias technologijas ir investuojant į aplinkos apsaugą skatinančią infrastruktūrą (Zelazna *et al.*, p. 9). Be to, net 90 proc. respondentų nurodė, kad socialiai atsakingą veiklą aplinkos apsaugos klausimais *laiko pelningomis investicijomis* ir pažymi, kad socialiai atsakingų sprendimų priėmimas versle yra skatinamas ne tik siekiant sumažinti aplinkos taršą, bet ir tikslu sumažinti neigiamą poveikį bendrovės darbuotojų bei vietos bendruomenės sveikatai (Zelazna *et al.*, p. 9).

Taigi matyti, kad bendrovės skiriančios savo sukauptus resursus (finansinius, laiko, žmogiškuosius ir kt.) socialiai veikai vykdyti ne tik tenkina socialiai aktyvios visuomenės lūkesčius, bet ir pačios gali gauti iš šios veiklos atitinkamą vertę. Ši vertė, kaip matyti, gali būti ne tik socialinė arba rinkodarinė, bet ir ekonominė, pavyzdžiui, pritraukiant investuotojus (kurie anksčiau galimai nebuvo suinteresuoti investuoti į tam tikrą bendrovę dėl jos ĮSA politikos nebuvimo) ir iš to gaunant realią ekonominę grąžą. Todėl požiūris, neva bendrovės socialiai vertingos veiklos vykdymas ir socialinės vertės kūrimas yra itin brangus ir *nuostolingas* procesas, šio darbo autorės nuomone, negali būti suabsoliutinamas ir yra paviršutiniškas.

### 1.2.3. Aplinkos apsauga

Viena iš ĮSA koncepcijos bendrovėje taikymo krypčių, į kuriuos gali būti nukreipiami bendrovės ilgalaikiai strateginiai tikslai yra rūpinimasis aplinka. Bendrovėms pradėjus efektyviai taikyti ĮSA koncepcijos inovatyvius sprendimus, pavyzdžiui, atliekų rūšiavimą ir / arba perdirbimą, gamybos žaliavų pakeitimą į mažiau taršias, perėjimą prie žiedinės ekonomikos principų, alternatyvių energijos šaltinių naudojimą ir t. t., gali ženkliai sumažinti anglies dioksido (CO<sub>2</sub>) kiekio patekimą į aplinką, sumažinti kitų kenksmingų medžiagų patekimą į orą, vandenį ir žemę ir kitaip teigiamai veikti aplinkos pokyčius. ĮSA koncepcijos taikymo vertės pavyzdį galima pavaizduoti per visą spektrą įmanomų inovatyvių sprendimų, kurie gali būti pritaikyti bendrovėse. Pavyzdžiui, mažmeninės prekybos tinklas Penny Market pasirinko rinkodaros strategiją pritraukti vartotojus skelbiant, jog net 70 proc. visų tinkle parduodamų produktų yra pagaminta Čekijoje<sup>5</sup>, o tai reiškia, kad produktai nebuvo gabenami iš kitų valstybių ir nebuvo naudojamas kuras, kuris

---

<sup>5</sup> Reikėtų pažymėti, kad šiuo atveju pati valstybė neturi teisės reklamuoti savo produktų, nes tai būtų laikoma laisvo prekių judėjimo apribojimas remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo *Buy Irish* byla Nr. 249/81, tačiau privatus subjektas neturi panašių apribojimų ir gali nevaržomai propaguoti nacionalinių prekių pirkimą.

teršia aplinką (Grmelova, Zahradnikova, 2019, p. 183). Vokietijos parduotuvių tinklas Kaufland savo veikloje naudoja šilumą, kurią generuoja jo naudojami šaldymo prietaisai. Tokiu būdu nėra naudojami kenksmingi naftos, dujų ar medienos produktai (tokios pat politikos laikosi ir Lidl<sup>6</sup>). Bendrovė Tesco naujausioje 2019 m. pradžioje paskelbtoje vidaus politikoje, skirtoje aplinkos apsaugos klausimams įsipareigojo palaipsniui atsisakyti visų neperdirbinamų pakuočių iki 2020 m. bei iki 2025 m. sukurti specialųjį Tesco pakuočių dizainą, kuris būtų visiškai perdirbamas (Grmelova, Zahradnikova, 2019, p. 184). Dar vienas pavyzdys – Olandijos Ahold tinklo parduotuvės, kurios perdirba savo atliekas, taupo vartojamą energiją prekybos centruose juos ergonomiškai pertvarkant, bei tikslingai padidino plastikinių maišelių kainą, taip skatinant klientus pirkti pigesnius popierinius analogus arba naudotis daugkartiniais maišeliais. Galiausiai, paskutinis iliustratyvus pavyzdys yra Apple Inc. 2020 m. išties inovatyvus sprendimas sumažinti iPhone 12 mobiliojo telefono komplektaciją, pašalinus tam tikrus jos komponentus (ausinės ir įkroviklis), kurie yra būtini siekiant naudoti prekę pagal jos tikslinę paskirtį. Toks sprendimas aiškinamas siekiu sumažinti elektroninių prietaisų atliekų kiekį, žalingą poveikį aplinkai bei skatinti antrinę elektroninių prietaisų rinką taip mažinant naujų taršių elektroninių prietaisų gamybą (Shead, 2020).

Remiantis ankščiau išdėstytu galima teigti, jog bendrovių socialinės atsakomybės taikymas bendrovėse neabejotinai sukuria ne tik visuomenei, bet ir pačiai bendrovei tam tikrą socialinę vertę, kuri ilgalaikėje perspektyvoje gali pavirsti tiek finansine, tiek rinkodaros grąža bendrovei. Nepaisant optimistiško bendrovių kuriamos socialinės vertės vertinimo, visgi galima įžvelgti tam tikras teises rizikas. Šio darbo autorės nuomone, ankščiau aptarta bendrovių kuriama socialinė vertė gali tapti piktnaudžiavimo (manipuliavimo) įrankiu, kuriuo gali būti siekiama nutylėtos, paslėptos naudos bendrovei. Kaip pavyzdį analizei galima paimti paskutinį iPhone 12 atvejį. Iš esmės prisidengiant ĮSA koncepcijos taikymu – aplinkos apsaugos paisymu – ir išėmus reikalingas naudojimui komplektacijos komponentus, tokiais veiksmai bendrovė dirbtinai priverčia vartotojus papildomai įsigyti trūkstamus komponentus tokiu būdu (i) „pririšant“ vartotojus prie bendrovės produkcijos, (ii) generuojant papildomą pelną, bei (iii) mažinant konkurenciją atitinkamoje rinkoje. Taigi, kaip matyti, konkrečiu atveju tiesiogiai nukenčia, visų pirma, vartotojas, kuris privalo investuoti papildomas pinigines lėšas perkant reikalingus prekes

---

<sup>6</sup> Pažymėtina, kad mažmeninių parduotuvių tinklai Lidl ir Kaufland priklauso tai pačiai Schwarz Gruppe grupės įmonei.

komponentus dėl įsigyto iš anksto teisėtai nesukomplektuotos prekės, bei atitinkamos rinkos verslo subjektai – netenkant dalies klientų.

Apibendrinant galima teigti, kad nors mokslinėje doktrinoje pateikiama nemažai neigiamų bendrovių socialinės vertės kūrimo pavyzdžių, visgi ĮSA koncepcijos taikymas veikloje teikia bendrovėms bei visuomenei didelę naudą. Taikant bendrovių socialinės atsakomybės koncepciją bendrovės gali padidinti savo prekės ženklo žinomumą, matomumą, pagerinti visuomenės vertinimą ir bendrovės įvaizdį. Sukurtu tvarios, socialiai atsakingos bendrovės įvaizdžiu bendrovės gali pritraukti naujus klientus, partnerius bei investuotojus, kas ilgalaikėje perspektyvoje gali suponuoti pelno generavimą. Be to, bendrovėse priimant socialiai atsakingus inovatyvius sprendimus susijusius su aplinkosauga, t. y. mažinant taršių atliekų kiekį, rūšiuojant atliekas bei naudojant alternatyvius energijos šaltinius, daromas teigiamas poveikis aplinkai bei visuomenei *in corpore*. Tačiau, reikia atkreipti dėmesį, kad socialiai atsakingos bendrovės vertės kūrimas ne visada gali būti vertinamas kaip *absoliučiai* teigiamas procesas – bendrovei taikant ĮSA koncepciją kyla piktnaudžiavimo padėtimi rizika dėl kurios gali nukentėti tiek vartotojai, tiek verslo subjektai.

Taigi, siekiant (i) sklandžiai taikyti ĮSA koncepciją bendrovėse bei gauti iš to teigiamą naudą, taip pat (ii) siekiant išvengti galimo piktnaudžiavimo bei kitų teisinių problemų (dalis jų bus aptariami kitose šio darbo dalyse) taikant ĮSA koncepciją, kuri šiai dienai daugumoje atveju taikoma tik savanoriškumo pagrindu, šio darbo autorės nuomones, vienintelis būdas apsaugoti vartotojus ir verslą nuo panašių situacijų yra teisinis reguliavimas, kuris yra tiek socialinės vertės kūrimo įrankis, tiek priemonė, leidžianti sumažinti dėl to kylančias rizikas.

### **1.3. Bendrovės inovatyviai kuriamos socialinės vertės įrankiai**

Kaip matyti iš aukščiau pateiktos išvados ĮSA koncepcija suprantama labai plačiai ir neturi aiškiai apibrėžtų teisinių ribų. Juo labiau, atsižvelgiant į sparčiai besivystančius inovatyvius verslo vykdymo būdus ir procesus, verslininkai vis dažniau susiduria su daugybe iššūkių siekiant įgyvendinti darnaus verslo vystymosi principus savo bendrovėse. Manytina, kad ĮSA koncepcija suteikia bendrovėms platesnes galimybes spręsti atitinkamus verslo vedimo pokyčius – aktyvi bendrovė, kuri reguliariai palaiko dialogą su suinteresuotomis šalimis (akcininkais, darbuotojais, partneriais ir kt.) gali *numatyti* galimus reguliavimo, ekonominius, socialinius ir aplinkos pokyčius ir tinkamai, savalaikiai į juos reaguoti. Vis dažniau kalbama, kad bendrovių socialinės atsakomybės aspektai gali būti „radaru“, siekiant aptikti besikeičiančias rinkos tendencijas ir pasiruošti pokyčiams



(Ponchaut, 2019). Siekiant įdiegti arba palengvinti jau esamo ĮSA koncepcijos taikymo mechanizmą bendrovėse yra pasirenkami įvairūs pastarosios koncepcijos taikymo reguliavimo metodai apie kurios darbo autorė pasisakys plačiau šiame skyriuje.

Mokslinėje doktrinoje yra pripažįstama, kad ĮSA koncepcijos taikymas bendrovėse turi tris esminius reguliavimo metodus, kurie yra pasitelkiami tikslu laikytis žmonių teisės apsaugos principų, gerinti ir rūpintis darbuotojų darbo sąlygomis, tausoti aplinką ir pan. Taigi, doktrinoje yra išskiriami tokie reguliavimo metodai: (i) savireguliacija; (ii) tarptautinė minkštoji teisė; (iii) privatinė teisė (tarptautinė ir nacionalinė). Pažymėtina, kad šios teisinės reguliacinės teorijos nuolat egzistuoja drauge ir sąveikauja tarpusavyje. Mokslininko Jentsch V. manymu, pastaruoju metu galima pastebėti, kad per daugelį metų vis daugiau dėmesio yra skiriama ne tik privalomosios *teisinės* sistemos taikymui, bet hibridiniam teisės taikymo metodui (angl. *hybrid legal architecture*), kuris susideda iš teisiškai neprivalomų tarptautinės minkštosios teisės standartų, papildytų tam tikra vykdomosios valdžios institucijų intervencija ir, galiausiai, privalomų taikytinų privatinės teisės aktų (Jentsch, 2018, p. 2).

Taigi, *pirmasis* aptartinas reguliavimo metodas yra bendrovių savireguliacija. Savireguliacija yra suprantama kaip reguliacinis procesas, kuris yra vykdomas ne valstybinės valdžios institucijų lygmenyje, bet kai pramonės (atitinkamo verslo sektoriaus) lygio organizacija (pavyzdžiui, prekybos rūmai arba profesinė bendrija; angl. *self-regulation organisation*) arba viena konkreti įmonė (*mikro* lygio savireguliacija), nustato ir vykdo savo pasiūlytas ir akceptuotas taisykles ir standartus susijusius su viso pramonės sektoriaus arba tam tikro sektoriaus verslo vieneto veiklos organizavimu (Gupta, Lawrence, 1983, p. 417). Verslo savireguliacija yra veiksminga ir būtina mažinant rizikas santykyje su vartotojais, didinant visuomenės pasitikėjimą ir užkardant kelią neigiamam visuomenės požiūriui. Mokslininko Boddewyn J. J. teigimu, priimami savireguliaciniai aktai (pvz. vidinės politikos, tvarkos, nuostatai, gairės) vadovaujantis šiuo reguliavimo metodu papildoma galiojančius įstatymus nustatydami papildomas verslo proceso vykdymo bei bendrovių elgesio taisykles (Boddewyn, 1985, p. 130-131), tačiau tai nereiškia, kad savireguliaciniai aktai priimami tik esant pozityviosios teisės spragoms – pastarieji aktai yra priimami ir detaliam griežtai sureguliuotose verslo sektoriuose (Castro, 2011, p. 3). Taigi toliau šiame darbe bus nagrinėjama, kokie konkretūs teisiniai įrankiai skirti ĮSA koncepcijos plėtrai ir taikymui bei su kokioms teisinėmis problemomis tenka susidurti juos taikant. Pažymėtina, kad šio darbo apimtyje išanalizuoti visus aktulius teisės aktus nėra tikslinga ir iš esmės

neįmanoma, todėl toliau yra nagrinėjami teisės aktai, kurie šio darbo autorės nuomone yra reikšmingiausiai nagrinėjamai temai atskleisti.

Akcentuotina, kad ES valstybės narės, be kita ko, yra ir kitų pasaulinių organizacijų narės, kas taip pat sąlygoja atitinkamų įsipareigojimų prisiėmimą ir vykdymą ne tik ES, bet ir tarptautiniu lygmeniu. Todėl, atsižvelgiant į tai, pirmasis ir vienas geriausių savireguliacijos pavyzdžių pasauliniu lygiu verta paminėti Jungtinių Tautų (toliau – JT) pasaulinį susitarimą „*UN Global Compact*“, kuris buvo inicijuotas 2000 m. JT generaliniu sekretoriumi Kofi Annan ir nuo to laiko šis susitarimas vienija per 15 500 dalyvių<sup>7</sup> (įmonės, fondai, miestai, asociacijos ir kt.) iš 156 valstybių iš kurių 5 135 yra didelės įmonės bei 6 837 įmonių, priskiriamų mažajam bei vidutiniam verslui (United Nations Global Compact, 2020). Šio pasaulinio susitarimo pagrindinė žinutė – įmonių tvarumas prasideda nuo įmonės vertybių sistemos ir principais pagrįsto požiūrio į verslą. „*UN Global Compact*“ skatina kiekvieną įmonę kur ji bebūtų, įtraukti atitinkamas strategijas, vidines politikas bei procedūras vadovaujantis pasiūlytais 10 veikimo principų, suskirstytų į 4 dalis: žmogaus teisės (i-ii principai), darbas (iii-vi principai), aplinkosauga (vii-ix principai) ir korupcijos prevencija (x principas). Štai šie principai (United Nations Global Compact, 2000): (i) verslas turi palaikyti ir gerbti tarptautiniu mastu paskelbtus žmogaus teises ir (ii) įsitikinti, kad jie nėra įvelti į žmogaus teisių pažeidimus; (iii) verslas turėtų gerbti asociacijų laisvę ir veiksmingą teisės į kolektyvines derybas pripažinimą; (iv) visų rūšių priverstinio darbo panaikinimas; (v) veiksmingas nepilnamečių vaikų darbo panaikinimas ir (vi) diskriminacijos panaikinimas užimtumo srityje; (vii) verslas turėtų laikytis atsargaus požiūrio (angl. *precautionary approach*) į aplinkosaugai kylančius iššūkius; (viii) imtis iniciatyvų skatinant didesnę atsakomybę už aplinką; (ix) skatinti aplinkai nekenksmingų technologijų plėtrą ir sklaidą; (x) verslas turi kovoti su bet kokia korupcijos apraiška, įskaitant turto prievartavimą ir kyšininkavimą<sup>8</sup>. Šis teisės aktas yra vienas fundamentaliausių ir visaapimančių globalios savireguliacijos pavyzdžių – ne veltui Jentsch V. pavadino šį JT pasaulinį susitarimą visų privačių elgesio kodeksų motina<sup>9</sup> (Jentsch, 2018, p. 3). Ankščiau išvardinti principai iš esmės koordinuoja bendroves bei nustato jų vidinių tvarkų ir kitų savireguliacinių aktų vektorius link socialiai atsakingos veiklos vykdymo.

<sup>7</sup> Šioje iniciatyvoje taipogi dalyvauja net 30 Lietuvos verslo atstovai tokie kaip Maxima Grupe, UAB; UAB Ignitis grupe, UAB Girteka Logistics; AB Kauno energija; UAB Telesoftas, UAB Scandye; UAB Utenos vandenys ir kt.

<sup>8</sup> Pirminiame susitarimo variante buvo tik 9 principai, tačiau 2004 m. birželio 24 d. JT pasaulinio susitarimo viršūnių susitikimo metu, tuometinis JT generalinis sekretorius Kofi Annan paskelbė apie 10 principo įtraukimą į susitarimo tekstą. 10 principo įtraukimą sąlygojo 2003 m. JT Konvencijos prieš korupciją priėmimas.

<sup>9</sup> Angl. “<...> mother of all private codes of conduct <...>”.

Tačiau aiškumo dėlei reikėtų pasakyti, kad ne visi aukščiau išdėstyti principai šiai dienai ES valstybėms narėms yra aktualūs ir gali būti laikomi būtent ĮSA koncepcijos apraiška bendrovėje. Pavyzdžiui, priverstinio darbo arba vaikų darbo panaikinimo priskyrimas prie ĮSA koncepcijos bendrovėse šiomis dienomis *a priori* nėra įmanomas ES. Kitaip tariant, ES valstybės narės bendrovei pasiskelbus, kad bendrovėje nėra naudojamas priverstinis arba vaikų darbas nereiškia, kad bendrovė jau yra socialiai atsakinga, kadangi: (i) šis draudimas negali būti taikomas tik savanoriškai, bet yra imperatyviai sureguliuotas ir už jo nepaisymą ne tik bendrovei, bet ir pačiai valstybei gali grėsti atsakomybė, todėl, šio darbo autorės nuomone (ii) šie principai iš esmės tapo elementariu elgesio standartu. Be aukščiau išvardintos iniciatyvos yra ir kitų tarptautinių savireguliacijos praktinių pavyzdžių kurie taipogi, visų pirma, vienija ne mažą skaičių bendrovių visame pasaulyje bei, antra, įgyvendina ISĄ koncepcijos atitinkamus komponentus. Pavyzdžiui, neoficiali bankų atstovų grupė *The Thun Group (of Banks)*<sup>10</sup>, kuri padeda savo nariams tinkamai planuoti, analizuoti ir reaguoti į jų galimą neigiamą poveikį žmogaus teisėms, taip pat ieškant būdų, kaip būtų galima dar efektyviau apsaugoti žmogaus teises bankinių paslaugų sektoriuje (Business & Human Rights Resource Centre, 2019).

Aukščiau pateikti pavyzdžiai vienija atitinkamas bendroves visame pasaulyje iš esmės skatina jas taikyti savo versle, be kita ko, ĮSA koncepciją ir laikytis jos siūlomų pareigų. Be šių tarptautinių organizacijų galima pateikti ir nacionalinio lygmens įmonių susivienijimų, asociacijų, kurios skatina darnų verslo vystymą ir socialinę atsakomybę prieš visuomenę. Pavyzdžiui, viena iš tokių asociacijų Lietuvoje yra visuomeninė Lietuvos atsakingo verslo asociacija (toliau – LAVA), kuri buvo įkurta 2013 m. ir yra vienintelė JT Pasaulinio susitarimo kontaktinė atstovybė Lietuvoje. Tai yra nacionalinė atsakingo verslo asociacija, kuri jungia įmones ir organizacijas<sup>11</sup>, siekiančias diegti atsakingos ir *etiškos* veiklos principus (Lietuvos atsakingo verslo asociacija, 2020). Pagrindinės LAVA funkcijos yra konsultavimas, dalinimasis patirtimi tarp narių, visuomenei skirtų seminarų, konferencijų, mokymų ar kitų renginių organizavimas, bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2020). Verta pabrėžti, kad LAVA taip pat savanoriškumo pagrindu teikia konkrečius siūlymus valstybės institucijoms dėl ĮSA koncepcijos taikymo kriterijų, vertinimų, programų ir teisės aktų.<sup>12</sup> LAVA veikla neabejotinai atlieka didelį vaidmenį Lietuvoje padedant bendrovėms

<sup>10</sup> Toks susivienijimo pavadinimas kilo iš UBS banko konferencijų centro Thun mieste, kur minima neoficiali bankų atstovų grupė reguliariai susitinka nuo pat 2011 m.

<sup>11</sup> LAVA nariai yra tokios stambios bendrovės kaip UAB PakMarkas, UAB Ignitis grupė, AB Achema, AB Telia Lietuva, UAB Rimi Lietuva ir kt.

<sup>12</sup> Pavyzdžiui, LAVA yra pateikusi pasiūlymų / pastabų Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos rengtam ĮSA planui 2016-2020 m., organizuojamas Nacionalinio atsakingo verslo apdovanojimo kriterijams, Finansų

diegti ĮSA koncepcijos principus savo veikloje bei būti socialiai atsakingomis bendrovėmis ne tik savo nariams, bet ir Lietuvos verslui *in corpore*.

*Antrasis* teisinis reguliavimo metodas, kuris šiai dienai yra labiausiai pažengęs ĮSA koncepcijos taikymo ir teisėkūros technikos prasme, yra minkštasis metodas arba minkštoji (angl. *soft-law*) teisė. ĮSA koncepcijos tema yra priimta visa eilė teisės aktų, kurie nėra privalomi ir yra taikomi bendrovių ir kitų organizacijų tik savanoriškumo pagrindu. Visų su ĮSA koncepcija *soft-law* aktų analizė šio darbo kontekste nėra įmanoma ir nėra tikslinga, todėl verta paminėti tik kelis darbo autorės nuomone esminius aktus, kurie daro svarią įtaką ne tik ES, bet ir kitų pasaulio valstybių bendrovių teisėms.

Vienas garsiausių pasaulinio masto aktų yra JT pagrindiniai principai dėl verslo ir žmogaus teisių (angl. *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*; toliau – JT Principai). JT principai tai yra galutinis JT specialiojo pranešėjo žmogaus teisių ir tarptautinių korporacijų atstovo Ruggie J. šešerių darbo metų rezultatas (Ruggie, 2011). Atstovo Ruggie J. sukurta ir siūloma sistema yra pagrįsta trimis ramsčiais – apsaugoti, gerbti ir ginti (angl. *protect, respect and remedy*), kurie reiškia, kad visų pirma valstybė turi pareigą ginti žmogaus teises, taip pat privačios įmonės turi gerbti žmogaus teises bei suteikti galimybę nevaržomai pasinaudoti teisių gynimo priemonėmis. JT žmogaus teisių taryba 2011 m. birželio 16 d. vienbalsiai patvirtino JT principus, todėl tai buvo pirmasis JT patvirtintas viešasis verslo ir žmogaus teisių *elgesio kodeksas* (angl. *public code of conduct*). Pažymėtina, kad ES jau paragino valstybes nares parengti nacionalinius JT principų taikymo įgyvendinimo planus. Šio darbo autorės nuomone, JT principai yra tam tikras teisinis karkasas (angl. *framework*) naujai išleidžiamiems bei taisomiems esamiems teisės aktams, kuris padės sklandžiai integruoti žmogaus teisių apsaugos standartus į verslo sektorių.

Antrasis ne mažiau svarbus minkštosios teisės šaltinis yra Tarptautinės ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (toliau – EBPO) gairės daugiašalėms įmonėms (angl. *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises*; toliau – Gairės). Šiose Gairėse yra pateikti atitinkami įmonės elgesio principai ir normos, kurių laikymasis yra taipogi nėra privalomas. Gairėmis siekiama užtikrinti, kad minėtų įmonių veikla neprieštarautų valstybės vyriausybės vykdomai politikai, stiprintų įmonių ir visuomenės tarpusavio pasitikėjimą, padėtų gerinti užsienio investicijoms palankų klimatą ir didinti daugiašalių įmonių indėlį į subalansuotos plėtros procesus (Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, 2020). Pirmoji Gairių redakcija buvo paskelbta dar 1976 m., o

---

ministerijai ruošiant perkelti 2014 m. spalio 22 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvą 2014/95/ES dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo.

paskutinė redakcija pasirodė 2011 m. kuri, be kita ko, pristatė vieną inovaciją (Jentsch, 2018, p. 3), t. y. įpareigojimą valstybėms įsteigti nacionalinį koordinacinį centrą (angl. *national contact point*), kuris užtikrintų tolimesnius šių Gairių taikymo praktinius veiksmus<sup>13</sup>.

Atskirą dėmesį reikėtų skirti Europos modeliniam bendrovių aktui (angl. *European Model Company Act*; toliau – EMCA), kuris taipogi tiesiogiai nereguliuoja bendrovių socialinės atsakomybės klausimų, tačiau yra vienas reikšmingiausių *soft-law* šaltinių ES bendrovių teisėje (Andersen *et al.*, 2017). Rengiant EMCA buvo remiamasi tikslu suvienodinti korporatyvinių bendrovių valdymą Europoje taip sukuriant vienodus įmonių veiklos principus visoje ES (Kavalskis, 2015). Pažymėtina, kad EMCA yra pripažįstama, kad nors aplinkosaugos ir tvarumo skatinimas nėra fundamentalūs bei privalomi bendrovės tikslai, visgi bendrovės turi atsižvelgti į visuomeninės pokyčius ir jos siekiamus tikslus ir poreikius. Nors aplinkos apsaugos užtikrinimas bei tvarus vystymasis nėra laikomas pagrindiniu ir privalomu bendrovių tikslu, visgi pastaruoju metu pastebima tendencija, kad tokie socialiai atsakingi tikslai yra pripažįstami ir bendrovių teisėje bei įmonių valdymo kodeksuose, bet ne tik specialiuosiuose teisės aktuose skirtingose teisės srityse (Andersen *et al.*, 2017, p. 11). EMCA autorių manymu, ilgalaikio bendrovės gyvybingumo (angl. *viability*) skatinimą gali palaikyti būtent ĮSA koncepcija, bendrovės valdyme vadovaujantis skaidrumu bei aktyviu valdymu, bei taikant konstruktyvaus akcininkų bei bendrovės dialogo priemones. Reikėtų pažymėti, kad EMCA numatyta, jog pagrindinis bendrovės tikslas yra bendrovės vertės didinimas, bei pažymi, kad bendrovė gali prisidėti ir prie socialinių ir aplinkosaugos tikslų integruojant ĮSA koncepciją į bendrovės valdymą kaip strateginę investiciją (Andersen *et al.*, 2017, p. 30).

Galiausiai, paskutinis teisinio reguliavimo metodas, kuris yra privalomas kiekvienai teisėtai veikiančiai bendrovei ir kuris kiekvienoje valstybėje numato būtinas ir privalomas sąlygas bendrovės teisėtam egzistavimui tam tikroje valstybėje narėje yra tarptautinė ir nacionalinė pozityvioji teisė. Europos Sąjunga bei kiekviena jos valstybė narė atskirai numato eilę įstatymų ir juos įgyvendinančių aktų, kuriuose yra numatyti teisiniai ir finansiniai reikalavimai bendrovės steigimui, valdymui ir bendrovės operavimui. Šie norminiai teisės aktai yra visuotinai privalomi ir taikomi be išimčių kiekvienai bendrovei atitinkamoje valstybėje narėje.

---

<sup>13</sup> Pažymėtina, kad laikantis Gairių nuostatų 2016 m. Lietuvoje buvo įsteigtas Lietuvos nacionalinis koordinacinis centras.

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad ES ĮSA koncepcijos taikymui ir plėtrai bendrovėse skirtų privalomų teisės aktų ES, palyginus su minkštosios teisės aktais, yra labai nedaug, o jeigu imperatyvus reguliavimas visgi ir egzistuoja – jie nėra taikomas visuotinai, bet tik tam tikram nedideliame subjektų ratui. Šis problemiškas aspektas bus analizuojamas kitose šio darbo dalyse.

Apibendrinant ankščiau atliktą analizę darytina išvada, kad bendrovių socialinės atsakomybės neturi vieno konkretaus patvirtinto apibrėžimo, kuris būtų visuotinai pripažįstamas, taikomas ir būtų imamas kaip atspirties taškas visuotiniam teisiniui reguliavimui atsirasti. Mokslinėje doktrinoje ĮSA apibrėžimai pateikiami labai įvairiai: viena dalis mokslininkų bendrovių socialinę atsakomybę traktuoja labai siaurai nurodant tik tam tikrą ideologinę šūkį, kiti – labai plačiai, nurodant galimus bendrovių socialiai reikšmingus veiksmus, jų pasekmes bei atsakomybės taikymo bendrovei galimybes. Visgi, didelis ir skirtingas apibrėžimo pasirinkimas *a priori* sąlygoja bendrovės socialinės atsakomybės koncepcijos neapibrėžtumą ir neaiškumą ją suvokiant bei taikant. Nepaisant skirtingo ĮSA koncepcijos traktavimo, visgi pasaulio praktikoje yra nemažai pavyzdžių kaip bendrovės savanoriškai integruoja socialinės atsakomybės dėsnius į savo veiklos modelį ir gauna iš to ekonominę bei socialinę naudą, kuri kartais gali tapti bendrovės įrankiu net ir piktnaudžiauti savo padėtimi ir pan. Nūdienomis, ĮSA koncepcija bendrovėse taikoma pasitelkiant savireguliacines, minkštosios teisės priemones, arba vykdant privalomus teisės aktų įsipareigojimus, kurių priėmimas ir įgyvendinimas valstybėse palyginus su neprivalomais teisės aktais yra tik fragmentiškas. Atsižvelgiant į pozityviosios teisės skirtos ĮSA koncepcijos diegimui ir plėtrai bendrovėse fragmentiškumą, iškyla klausimas dėl šios koncepcijos neefektyvumo, teisinio neapibrėžtumo bei to priežasčių. Todėl siekiant plačiau išnagrinėti ĮSA koncepcijos taikymo efektyvumo klausimą Europos Sąjungoje ir Lietuvoje, taip pat siekiant nustatyti jos (ne)efektyvumo priežastis, išsamesnė analizė bus atliekama šio darbo *antrojoje* ir *trečiojoje* dalyse.

## **2. EUROPOS SĄJUNGOS VALSTYBIŲ NARIŲ BENDROVIŲ KURIAMA SOCIALINĖ VERTĖ**

Nagrinėjant ĮSA koncepcijos taikymą ES bendrovėse svarbu išsiaiškinti, kaip ĮSA koncepcija yra reguliuojama ES mastu, kokius inovatyvius sprendimus priima ES institucijos siekiant nukreipti ES politikos vektorių link socialiai atsakingo verslo skatinimo bei kokią naudą (vertę) tai sukuria.

Pažymėtina, kad Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – SESV) nuostatuose (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012) yra užprogramuotos atitinkamos teisinės prielaidos ĮSA taikymui, pavyzdžiui, SESV 9 str. nurodo, kad ES atsižvelgia į reikalavimus, susijusius su „*didelio užimtumo skatinimu, tinkamos socialinės apsaugos užtikrinimu, kova su socialine atskirtimi, aukšto lygio švietimo, mokymu ir žmonių sveikatos apsauga*“. Reikėtų pabrėžti, kad reguliuojant socialiai reikšmingus klausimus ES valstybėse narėse, ES skiria kone didžiausią dėmesį aplinkos politikai. Taip SESV 11 str. numatyta, kad ES nustatant ir įgyvendinant politikos ir veiklos kryptis, „*ypač siekiant skatinti tvarią plėtrą, turi būti atsižvelgiama į aplinkos apsaugos reikalavimus*“ (Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo, 2012).

Atsižvelgiant į tokį ES veikimo vektorių socialinės atsakomybės srityje, toliau šiame darbe bus aptarti su ES reguliavimu susiję šie aspektai: (i) bus išanalizuotas teisinis reguliavimas skirtas ĮSA vystymuisi ir plėtrai ES, bei (ii) atskiras dėmesys bus skiriamas pastaruoju metu didžiausio ažiotažo bangą sulaukusiems temoms – ES aplinkos apsaugos ir lyčių lygybės užtikrinimo politikoms bei jų taikymo problemų analizei.

### **2.1. Europos Sąjungos teisinis reguliavimas susijęs su socialinės atsakomybės taikymu bendrovėse**

Atsižvelgiant į tai, kad ES, kaip savarankiškas teisinis derinys, susiformavo sąlyginai neseniai<sup>14</sup>, o šiai dienai ES sudėtyje yra net 27 valstybės narės<sup>15</sup>, kurios turi skirtingą reguliavimą ir požiūrį į ĮSA koncepciją, būtų sunku išanalizuoti kiekvienos ES valstybės narės teisinį reguliavimą atskirai. Todėl šioje darbo dalyje yra nagrinėjama tik bendra ES teisėkūra, t. y. privalomieji teisės aktai ir minkštoji teisė, susijusi su bendrovių socialine atsakomybe bei nustatomi jos probleminiai aspektai.

---

<sup>14</sup> Europos Sąjungos sutartis (Mastrichto sutartis), kurios pagrindu buvo įsteigta Europos Sąjunga įsigaliojo 1993 m. lapkričio 1 d., todėl į darbo analizės apimtį įeis tik ta medžiaga, kuri pasirodė po Mastrichto sutarties įsigaliojimo.

<sup>15</sup> Magistro baigiamasis darbas buvo rengiamas po Jungtinės Karalystės išstojimo iš Europos Sąjungos sudėties, t. y. po 2020 m. sausio 31 d.

ĮSA koncepcijos taikymo ramsčiu bei atspirties tašku ES galima laikyti 2001 m. Europos Komisijos išleistą žaliąją knygą (angl. *green paper*) (Europos Komisijos ataskaita dėl bendrovių socialinės..., 2001), kurioje buvo išreikštas ES susirūpinimas bendrovių socialine atsakomybe ir jos pritaikomumu valstybių narių organizacijose. Europos Komisijos nuomone, ĮSA galėtų teigiamai prisidėti prie konkurencingos ir dinamiškiausios ekonomikos kūrimo, kurios dėka būtų užtikrintas tvarios ekonomikos augimas, kuriant darbo vietas ir didesnę socialinę sanglaudą (angl. *social cohesion*). Iš esmės minima ataskaita siekiama, kad (i) ES strategijos apimtyje verta atsižvelgti į verslo poveikį ekonomikai, visuomenei ir aplinkai integruotai; (ii) savanoriškas ir privalomas reguliavimas turėtų būti vertinami kartu, o (iii) ES požiūris į ĮSA koncepcijos taikymą turėtų apimti *visas verslo organizacijas*. Pažymėtina, kad Europos Komisijos (toliau – EK) žalioji knyga sukėlė didelį atgarsį visuomenėje, todėl 2002 m. buvo sušauktas pirmasis Europos daugiašalis forumas (angl. *European multistakeholders forum*) dėl bendrovių socialinės atsakomybės, kurio pagrindinis tikslas buvo suteikti galimybę darbdavių organizacijoms, verslo atstovams, profesinėms sąjungoms ir nevyriausybinėms organizacijoms kartu dalyvauti dialoge, pasidalinti gerąja patirtimi ir aptarti ĮSA pokyčius bei ES ĮSA politiką (Yildiz, Ozerim, 2014, p. 1). Taigi, manytina, kad būtent šie ES veiksmai pradėjo formuoti viešąją ĮSA skatinimo politiką bei tapo atskaitos tašku ĮSA koncepcijos plėtrai ES.

Taigi, netrukus buvo priimta Europos Parlamento ir Europos Tarybos direktyva Nr. 2003/51/EEB, kuri įpareigojo ES valstybių narių bendroves viešai skelbti jų veiklos poveikį aplinkai bei visuomenei (Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. birželio 18 d. direktyva). Deja, bet šios direktyvos nuostatos stokojo aiškumo ir detalizacijos, joje nebuvo pateikta jokių konkrečių sąlygų kaip turėtų būti vykdomas bendrovės poveikio viešinimas, kitaip tariant, nefinansinė veiklos ataskaita, todėl valstybės narės turėjo didelę diskreciją traktuoti direktyvos nuostatas kas kartą savaip. Dėl šios priežasties direktyva buvo perkelta ir taikoma labai skirtingai. Mokslininkai įsitikinę, kad tokiomis sąlygomis ES nepavyko sukurti vieningos atskaitomybės sistemos, skatinančios ĮSA diegimo bendrovėse, todėl nefinansinės atskaitos netapo privalomomis bendrovėms, o jeigu tokios ir buvo rengiamos – buvo teikiamos nesistemiškai ir nenuosekliai (Yildiz, Ozerim, 2014, p. 3).

Kitas bandymas paskatinti bendrovių socialinės atsakomybės taikymą ES bendrovėse buvo 2006 m. išleistas EK komunikatas (Europos Komisijos 2006 m. kovo 22 d. komunikatas), kurio pagrindinis tikslas – skatinti bendrovių iniciatyvą dėl Europos įmonių socialinės atsakomybės aljanso (angl. *European Alliance for CSR*) kūrimo. Šiuo aljansu EK siekė paskatinti ES įmones aktyviau taikyti ĮSA modelį bei pripažinti, kad ĮSA



prisideda prie tvariosios plėtros, ūkio augimo ir užimtumo strategijos. Pasak Verheugen G. „šis aljansas padės suderinti Europos ekonominius, socialinius ir aplinkosaugos tikslus. Komisija pasirinko savanoriškumo principą, kuris yra veiksmingesnis ir mažiau biurokatiškas. Įmonių socialinė atsakomybė grindžiama savanorišku įmonių elgesiu, todėl dirdami su įmonėmis mes galime tik skatinti šią atsakomybę. Europai reikia visuomenės aplinkos, kurioje verslininkai vertinami ne tik už gaunamą pelną, bet ir už sąžiningą indėlį į visuomenės problemų sprendimą“ (Europos Komisijos 2006 m. kovo 22 d. pranešimas spaudai).

Kaip matyti, visi iki šiol aprašyti teisės aktai tik deklaravo apie ĮSA koncepcijos taikymo bei viešinimo svarbą *savanoriškumo* pagrindu, tačiau ilgalaikio, nuoseklaus ir konkretaus ĮSA plėtros plano, šio darbo autorės nuomones, ES nebuvo pateikta. Dėl to atsirado strateginio požiūrio poreikis į bendrovių socialinę atsakomybę ir to pasėkoje 2011 m. EK išleido komunikatą dėl atnaujintos 2011-2014 m. ES įmonių socialinės atsakomybės strategijos (Europos Komisijos 2011 m. spalio 25 d. komunikatas). Šioje strategijoje, palyginus su ankščiau paskelbtais aktais, galima pastebėti, kad, visų pirma, EK pakeitė savo „žinutes“ apie ĮSA diegimo vektoriaus svarbą ir nukreipė jas ne tik į ĮSA koncepcijos taikymo svarbą plačiai visuomenei (išorės subjektams), bet ir įvardija konkrečią vertę verslo segmentui (vidaus subjektams). Kitaip tariant strategijoje pažymėta, kad ĮSA laikymasis gali sumažinti verslo valdymo rizikas bei sąnaudas, atverti galimybes kapitalui pritraukti, efektyviai valdyti žmogiškuosius išteklius bendrovėje bei inovatyviai vykdyti verslą (opos Komisijos 2011 m. spalio 25 d. komunikatas, p. 1.1). Antra, strategijoje buvo gerokai išplėstas ĮSA apibrėžimas – nuo šiol bendrovės atsako už *visą poveikį* visuomenei, ne tik už darbuotojų teisių ar aplinkos apsaugą (Europos Komisijos 2011 m. spalio 25 d. komunikatas). Trečia, pasikeitė ĮSA koncepcijos privalomumo lygis – dabar ES valstybių narių valdžios institucijos turi pasirūpinti atitinkamu pagalbiniu reguliavimu, siekiant skatinti ĮSA taikymą bendrovėse (Europos Komisijos 2011 m. spalio 25 d. komunikatas, p. 3.4.). Galiausiai, strategijoje buvo apibrėžti konkretūs veiksmai, kurių ketina imtis EK siekiant paskatinti ĮSA taikymą versle. Nepaisant to, kad, šios strategijos teisinė technika pasižymi aiškumu, tikslumu ir konkrečių veiksmų vykdymo siūlymu bei apibrėžimo išplėtimu, visgi mokslininkai mano, kad tai yra tik politinė deklaracija, bet ne griežta vykdytina teisės taisyklė (Bohinc, 2014, p. 23).

Prie ĮSA taikymo skatinimo prisidėjo ne tik EK savo iniciatyvomis, bet ir Europos Parlamentas (toliau – EP), kurio iniciatyva 2013 m. buvo paskelbtos dvi ataskaitos dėl bendrovių socialinės atsakomybės (Europos Parlamento 2013 m. sausio 28 d. ataskaita;

2013 m. sausio 29 d. ataskaita) bei 2013 m. vasario 6 d. rezoliuciją. Joje EP pabrėžė galimų reguliavimo priemonių plėtojimo svarbą, siekiant išvengti skirtingo teisės normų aiškinimo ES valstybėse narėse bei konkurencinių pranašumų ar nepalankios konkurencinės padėties makroregioniniu, nacionaliniu ir regionų lygmeniu (Europos Parlamento 2013 m. vasario 6 d. rezoliucija).

Kaip matyti, ES institucijos išreiškė savo pozicijas dėl ĮSA koncepcijos taikymo svarbos bei sukuriamos socialinės vertės, taip pat su laiku pripažino, kad vien savanorišku pagrindu pasiekti norimų rezultatų yra sunku, todėl raginant vis didesnę kiekį bendrovių priiiminėti socialiais atsakingus sprendimus, yra reikalingas teisinis reguliavimas, kuris numatytų bendrovėms teisinę *prievozę* taikyti ĮSA savo veikloje. Ne mažiau svarbu, kad EP pripažino taip pat ir dar vieną problemą – skirtingo teisės normų aiškinimo grėsmę. Atsižvelgiant į tai, buvo priimtas ambicingas sprendimas ir 2014 m. buvo išleista direktyva dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo (toliau – Nefinansinės atskaitomybės direktyva) (Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. spalio 22 d. direktyva 2014/95/ES).

Nefinansinės atskaitomybės direktyvos 19a straipsnis numato, kad didžiausios įmonės, kurios yra viešojo intereso įmonės, turinčios per 500 darbuotojų, į savo oficialiai teikiamus pranešimus turi įtraukti nefinansinę ataskaitą, kurioje pateikiama informacija dėl aplinkos apsaugos, socialinių ir su personalu susijusių klausimų, taip pat informaciją apie pagarbą žmogaus teisėms, kovą su korupcija ir kyšininkavimu. Pažymėtina, kad bendrovių nefinansinių ataskaitų teikimas ES nėra naujovė. Kai kurių valstybių narių teisinės sistemos jau iš anksto numatė panašias ataskaitas. Pavyzdžiui, Vokietijoje nacionaliniai įstatymai numatė bendrovių nefinansinių veiklos rodyklių ataskaitų teikimą, kurie susiję su aplinkosaugos ir darbo klausimais, bet tik tokia apimtimi, kokia buvo pakankama suprasti kompanijos padėtį ir pažangą vykdant verslą (Spiesshofer, 2018, p. 309). Pažymėtina, kad mokslininkų nuomonės dėl Nefinansinės atskaitomybės direktyvos nuostatų yra nevienareikšmės. Vienų mokslininkų teigimu, Nefinansinės atskaitomybės direktyva, pirma, numato tam tikrą dalinį paradigmos pokytį, kadangi funkciškai atskaitomybė apima ne tik vidinę bendrovės vertę ir nefinansinius faktorius, kurie daro įtaką šiai vertei, bet ir apima netiesioginį bendrovių elgesio valdymą bei atskaitomybę (angl. *know and show*) ne tik prieš ekonomiškai suinteresuotus asmenis (akcininkai, investuotojai, kreditoriai, darbuotojai ir pan.), bet ir prieš visą visuomenę; antra, nefinansinės ataskaitos apimtis buvo išplėsta įtraukiant ne tik įmonių grupes, bet ir *visą tiekimo, paslaugų grandinę* bei jų daromą neigiamą poveikį (Spiesshofer, 2018, p. 304). Iš to galima spręsti, kad į direktyvos taikymo

apimtį *netiesiogiai* patenka visos kitos įmonės, kurios dalyvauja tiekimo ir paslaugų grandinyje, įskaitant mažo ir vidutinio dydžio bendroves ir net bendroves, veikiančias ne ES valstybėse narėse (Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. spalio 22 d. direktyva 2014/95/ES). Galiausiai, Nefinansinės atskaitomybės direktyva pasižymi ryškia politine reguliavimo funkcija, kitaip tariant, ĮSA taikymo rezultatų paskelbimas direktyvoje yra traktuojamas vien kaip bendrovių savarankiškas pasirinkimas bei atsakomybė, bet direktyva numato orientaciją į *praktinį poveikį* (Spiesshofer, 2018, p. 304). Tai reiškia, *inter alia*, kad ES valstybės narės turėjo pareigą įdiegti veiksmingas direktyvos nuostatų įgyvendinimo priemonės savo teisės aktuose, siekiant užtikrinti, kad būtų laikomasi direktyvoje numatytų įsipareigojimų, ir kad tomis priemonėmis galėtų pasinaudoti visi suinteresuoti asmenys (Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. spalio 22 d. direktyva, preambulė).

Kita vertus, Nefinansinės atskaitomybės direktyva tapo ir kritikos objektu. Pavyzdžiui, Wagner C. nesutinkantis su aukščiau išdėstyta pozicija teigia, kad, visų pirma, direktyva neapima mažų ir vidutinio dydžio bendrovių dėl potencialaus biurokratiško reguliavimo bei nepagrįsto bendrovių veiklos apsunkinimo, o tai reiškia, kad direktyva bus taikoma tik nežymiai daliai ES verslo subjektų (Wagner, 2017, p. 78). Antra, jo nuomone direktyva nepateikia vieningos ataskaitos formos arba standarto, taip pat nėra konkrečių reikalavimų turiniui ir išviešinimo platformai. Todėl tai apsunkina objektyvų ataskaitų vertinimą bei pagrįstai kyla abejonių dėl to, ar toks direktyvos reguliavimas neprieštarauja ES teiginiams dėl skaidrumo ir ĮSA reikšmingumo (Wagner, 2017, p. 80). Trečia, Nefinansinės atskaitomybės direktyvos nuostatos stokoja teisinio aiškumo ir tikrumo, o tai iš esmės prieštarauja ĮSA plėtrai ES. Direktyvoje nėra nurodyta nei imperatyvi taisyklė, nei privaloma procedūra nefinansinės atskaitomybės duomenų tikrumui ir tikslumui patikrinti, todėl tokios ataskaitos turėtų būti vertinamos kritiškai (Wagner, 2017, p. 84). Turint omenyje tai, kad nefinansinių ataskaitų „teisingumą“ arba atitikimą tam tikriems reikalavimams patikrinti iš esmės neįmanoma, todėl logiška, kad Nefinansinės atskaitomybės direktyvoje nėra nurodyta jokių teisinių sankcijų už netinkamą ataskaitos pateikimą arba nepateikimą (Wagner, 2017, p. 87). Šio darbo autorės nuomone toks minkštas Nefinansinės atskaitomybės direktyvos reguliavimas slopina nuostatų privalomumą ir to pasekoje ĮSA taikymo rezultatų viešinimas bendrovėse nėra taikomas tiek efektyviai, kiek to siekiama.

Remiantis atlikta analize galima teigti, kad ES pastangos efektyviai skatinti ĮSA koncepcijos taikymą bendrovėse pasirodė sąlyginai neseniai, todėl didelė dalis ES teisės aktų, susijusių su bendrovių socialine atsakomybe kol kas nėra privalomi. Savo ruožtu

priimti privalomi teisės aktai, kaip pripažįsta pati ES – buvo perkelti skirtingai ir yra taikomi nevienodai. Ne tapo išimtimi ir Nefinansinės atskaitomybės direktyva, kuri sulaukė nemažai kritikos dėl jos nuostatų selektyvaus taikymo, netikslių ataskaitų teikimo procedūrų ir pan. Taigi, dėl dabartinio skirtingo ES teisės aktų nuostatų valstybėse narėse taikymo ir aiškinimo, bendras ES teisinis reguliavimas susijęs su bendrovių socialine atsakomybe laikytinas neharmonizuotu bei neefektyviu, todėl turėtų būti apsvarstyta naujo teisinio reguliavimo ĮSA srityje priėmimo ir / arba esamo reguliavimo keitimo galimybės.

Kadangi konkretaus ir išsamaus bendro teisinio reguliavimo dėl ĮSA koncepcijos taikymo ES nėra numatyta, verta iširti atskirų ĮSA koncepcijos sudedamųjų dalių – aplinkos apsaugos ir lyčių lygybės užtikrinimo – ES teisinį reguliavimą, kuris buvo priimtas per pastaruosius metus bei jo taikymo pasekmes.

## **2.2. Bendrovių socialinė atsakomybės problematika aplinkos apsaugos bei lyčių lygybės užtikrinimo srityse**

### **2.2.1. Bendrovių socialinė atsakomybė aplinkos apsaugos srityje**

Pastaruoju metu tikriausiai jokia kita tema, išskyrus karus, nekelia tokio masinio ažiotažo tarptautinėje arenoje kaip aplinkos apsauga (Taylor, 2019). Nuošalyje neliko ir verslo sektorius, kuris, ko gero, daugiausiai generuoja aplinką taršančias medžiagas. Kadangi ĮSA koncepcija, be kita ko, apima ir aplinkos apsaugos klausimus, yra tikslinga išanalizuoti pačius inovatyviausius ES sprendimus susijusius su aplinkos išsaugojimu per socialinės atsakomybės bendrovėse diegimo prizmę.

Didžiausią rezonansą pastaruoju metu sulaukė Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. pateiktas komunikatas, kitaip vadinamas Europos žaliasis kursas (Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. komunikatas). Europos žaliasis kursas yra sisteminis veiksmų planas, kuriuo skatinamas veiksmingas išteklių naudojimas pereinant prie švarios žiedinės ekonomikos bei siekiama atkurti biologinę įvairovę ir sumažinti taršą. EK akcentuoja, kad šiems tikslams pasiekti reikės visų ekonomikos sektorių veiksmų, todėl galima teigti, kad tokia ES aplinkosaugos politika paveiks ne tik dideles bendroves, bet ir mažas ir vidutinio dydžio įmones, ko iki šiol nebuvo daroma.

Komunikate nurodoma, kad įgyvendinant Europos žaliąjį kursą „*bus nuosekliai naudojami visi politikos svertai: reglamentavimas ir standartizacija, investicijos ir inovacijos, nacionalinės reformos, dialogas su socialiniais partneriais ir tarptautinis bendradarbiavimas*“ kursas (Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. komunikatas, p. 2.2). Be to EK pažymėjo, kad bus svarbu užtikrinti, kad investuotojai, įmonės ir miestai ir visoje ES turėtų prieigą prie duomenų ir „*galėtų rengti priemones, kurios jiems padėtų*

*integruoti klimato kaitą į savo rizikos valdymo modelius.*“ kursas (Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. komunikatas, p. 2.1.1). Lingvistiškai vertinant šias komunikato nuostatas manytina, kad EK tikisi, kad aplinkos apsaugos klausimai turi tapti ne tik valstybinių institucijų ir pelno nesiekiančių organizacijų, bet ir verslo subjektų rūpesčiu, kurie jau dabar yra raginami įtraukti aplinkosaugos klausimų vertinimą į savo rizikos valdymo modelius.

Pažymėtina, kad viena iš Europos žaliajame kurse numatytų priemonių yra pramonės mobilizavimas nuo linijinės iki švarios *žiedinės ekonomikos*. Aiškumo dėlei vertėtų paaiškinti, kad žiedinė ekonomika (angl. *circular economy*) apibūdinama kaip ekonomikos sistema, kurioje gyvavimo ciklo pabaigą turintys prekės turėtų būti pakečiami produktais, kurie gali būti perdirbdami ir pakartotinai naudojami gamyboje (Kircher, 2016, p. 122). Taigi, Europos žaliajame kurse pabrėžiama, kad ateityje pirmenybė turi būti teikiama gamybos medžiagų kiekio mažinimui ir pakartotiniam produktų naudojimui prieš perdirbimą, o tam bus skatinami nauji verslo modeliai ir strategijos kaip pavyzdžiui „Nuo ūkio iki stalo“ strategija (Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. komunikatas, p. 2.1.3.). Šio darbo autorės nuomone, ES valstybių narių perėjimas prie žiedinės ekonomikos galėtų tapti esminiu atspirties tašku rūpinantis aplinka ir jo pokyčiais. Šis veiksniai sąlygotų naujų verslų ir naujų veiklos rūšių atsiradimą, pareikalautų naujų specifinių žinių bei kvalifikacijos rinkoje paklausos, kas, manytina, taipogi gali būti vertinama kaip bendrovių kuriama socialinė vertė konkurencijai.

Tačiau kai kurie teisės mokslininkai EK ambicijas dėl Europos žaliojo kurso vertina skeptiškai. Doktrinoje teigiama, kad, visų pirma, ES valstybių narių teisinės sistemos buvo kuriamos, be kita ko, atsižvelgiant būtent į tuo metu vyravusius linijinės ekonomikos principus, todėl dauguma ES teisės aktų ir jų išaiškinimų teismų praktikoje gali gerokai sulėtinti perėjimą prie žiedinės ekonomikos (Van Buren, 2016, p. 647). Antra, esamas ES reguliavimas (pvz. tarptautinis medžiagų (atliekų) judėjimas), kuris galėtų paskatinti žiedinės ekonomikos diegimą į bendrovių verslo modelius yra traktuojami nevienodai ES valstybėse narėse, todėl tai dar viena kliūtis sklandžiam bei efektyviam verslo perėjimui prie žiedinės ekonomikos principų ir tuo pačiu prie socialiai atsakingo verslo standarto (Kamer, 2013). Galiausiai, mokslininkai pažymi ir valstybių narių vykdomosios valdžios palaikymo stoką, kuri pasireiškia per neefektyvią mokesčių politiką, finansavimą ir neefektyvią leidimų tvarką (Gumley, 2014, p. 402).

Dar vienas svarbus socialinei atsakomybei klausimas keliamas Europos žaliajame kurse yra informavimo svarba. EK komunikate pripažįstama, kad daugelis įmonių ES

daugiau dėmesio skiria būtent trumpalaikiams finansiniams veiklos rezultatams, negu jų ilgalaikio vystymosi ir tvarumo aspektams, todėl, atsižvelgiant į tai bendrovės „*turės labiau atskleisti su klimato ir aplinkos aspektais susijusius duomenis*“ siekiant visapusiškai informuoti investuotojus apie savo investicijų tvarumą (Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. komunikatas, p. 2.2.1). Iš šio EK siekio galima matyti, kad investuotojų informavimo apie aplinkos apsaugos srityje vykdomas socialines veiklas svarba yra siejama su ilgalaikiais bendrovės finansiniai veiklos rezultatais, todėl galima teigti, kad investuotojai yra linkę investuoti į tvarumo standartus laikančias bendroves ir yra pasiruošę ilgalaikėms investicijoms. Be to, bendrovei patobulinus investuotojų informavimą, tikėtina bus pagerintas informacijos komunikavimas tarp bendrovės ir kitų suinteresuotų asmenų – darbuotojų, kreditorių, esamų ir potencialių akcininkų ir pan. – kas leis visapusiškai įtraukti juos į bendrovės veiklą bei taip pagerinti verslo efektyvumą bei veiklos rodiklius.

Siekiant atkreipti dėmesį į informavimo svarbą EK ketina peržiūrėti Nefinansinės atskaitomybės direktyvos nuostatas. Šiai dienai, 2020 m. pradžioje EK yra paskelbusi Nefinansinės atskaitomybės direktyvos pradinę poveikio vertinimo ataskaitą (Europos Komisijos 2020 m. sausio 30 d. poveikio vertinimas), kurios tikslas yra apibrėžti dabartinės keistinos direktyvos problemas bei siekiant informuoti visuomenę apie būsimą pakeitimą bei gauti grįžtamąjį ryšį. Ataskaitoje yra pabrėžta, kad, visų pirma, nėra pakankamai viešai prieinamos informacijos apie tai, kai nefinansiniai įmonių klausimai daro įtaką įmonėms ir kaip pačios įmonės daro įtaką visuomenei ir aplinkai. Tiksliau, bendrovių pateikiama nefinansinė ataskaita nėra pakankamai patikima, bendrovės praneša ne visą informaciją, kuri, vartotojų manymu, yra būtina, o daugelis bendrovių pateikia vartotojams neaktualią informaciją. Be to, kai kurios bendrovės neskelbia nefinansinės informacijos nors to tikisi tiek investuotojai, tiek vartotojai, o jeigu ir paskelbia – tokią informaciją labai sunku surasti. Antra, įmonės patiria nereikalingas, bet neišvengiamas išlaidas, susijusias su nefinansinės informacijos paskelbimu. EK paaiškina, kad įmonės susiduria su neapibrėžtumu sprendamos kokio pobūdžio nefinansinę informaciją reikėtų skelbti bei kokiu formatu ją pateikti visuomenei. Dėl ankščiau išvardintų priežasčių (i) investuotojai negali įsivertinti savo investicijų tvarumo ir su tuo susijusių sisteminių rizikų dėl ko gali nukentėti valstybių narių ekonomika; (ii) visuomeninės organizacijos, profesinės sąjungos ir kiti negali veiksmingai priversti bendrovių atsiskaityti už daromą poveikį visuomenei bei aplinkai, o tai savo ruožtu sukuria atskaitomybės deficitą ir gali pakenkti pasitikėjimui bendrovėmis bei socialiniai rinkos ekonomikai; galiausiai, (iii) EK pripažįsta, kad ES bendroji rinka iki galo neišnaudoja savo galimybių įgyvendinant Europos žaliąjį kursą bei prisidėti prie darnaus vystymosi tikslų (Europos Komisijos 2020 m. sausio 30 d. poveikio vertinimas).

Oficialaus Nefinansinės atskaitomybės direktyvos pakeitimo projekto pasiūlymo paskelbimas numatytas tik 2021 m. pirmajame ketvirtyje (European Commission. Published Initiatives), todėl šiai dienai<sup>16</sup> įvertinti koku būdu bus keičiama Nefinansinės atskaitomybės direktyva, t. y. kokiems subjektams bus taikoma, kokios konkrečios teisinės priemonės bus numatytos bei kokios naujovės bus pasiūlytos ES valstybėms narėms sprendžiant aukščiau minimas problemas yra sunku.

Pažymėtina, kad atlikus ES paruošiamųjų dokumentų analizę galima teigti, kad iki šiol nėra suderinti teisės aktų projektai, kurie ateityje paveiktų kiekvieną ES valstybę narę. Dėl šios priežasties, šios darbo autorės nuomone, yra tikimybė, kad kurį laiką susidarys verslo „inovatyvių veiksmų vakuumas“. Iš vienos pusės bendrovėms norint atitikti Europos žaliojo kurso rekomendacijas ir taikyti socialinę atsakomybę savo veikloje aplinkos apsaugos srityje, tačiau turint mintyje, kad reikalavimai šiai socialiniai atsakingai veiklai pasikeis per artimiausią laikotarpį, siekiant išvengti nepagrįstų (ir galimai neatsipirksiančių) kaštų, manytina, kad bendrovės kurį laiką susilaikys nuo socialiai reikšmingų sprendimų savo veikloje ir nekurs jokios socialinės vertės. Tačiau tokios išvados negali būti suabsoliutintos.

Apibendrinant galima padaryti išvadas, kad (i) palyginus su ankstesniais ES bandymais paskatinti verslą taikyti ĮSA koncepciją savo veiklose, šį kartą į bendrovių socialinės atsakomybės reiškinį pažiūrėjo labiau centruotai, kitaip tariant EK konkrečiai skyrė ypatingą dėmesį vienai iš ĮSA koncepcijos sudedamųjų dalių – aplinkos apsaugai – taip sutelkiant didžiąją dalį savo pajėgumų šiai sričiai sureguliuoti bei atgaivinti; (ii) Europos žaliasis kursas šiai dienai kol kas tėra politinė deklaracija, kuri vis dar nėra efektyviai įgyvendinama praktikoje; (iii) valstybės narės, kurių ekonominės sistemos ilgainiui buvo paremtos linijinės ekonomikos principais, turės fundamentaliai modifikuoti savo teisinės sistemas, t. y. priimti naujus arba pakeisti esamus su bendrovių teise susijusius teisės aktus, siekiant įgyvendinti žiedinės ekonomikos principus; (iv) akivaizdu, kad Europos žaliojo kurso idėjų pagrindu priimti teisės aktai paveiks visų ES valstybių narių didžiąsias bendroves, pradedant nuo stambiųjų gamyklų, visų rūšių transporto bendrovių ir kt., užbaigiant vidutinio ir mažo dydžio bendrovėmis bei inovatyviomis priemonėmis ir veiksmis paskatins bendroves užsiimti socialiai atsakinga veikla ir efektyviai bei inovatyviai kurti socialinę vertę. Bendrovės ateityje turės prisitaikyti prie griežtesnių tvarios žiedinės ekonomikos reikalavimų, kurie gali turėti tiek neigiamų, tiek teigiamų pasekmių: viena vertus, gali atsirasti naujų verslo modelių, naujos darbo vietos reikalaujančios

---

<sup>16</sup> 2020 metų gruodžio mėnesis.

specifinių žinių ir kompetencijos, išėjimas į naujas rinkas ir pan. Kita vertus, bendrovių atitikimas žiedinės ekonomikos principams gali pareikalauti nemažų papildomų investicijų (pavyzdžiui, naujų verslo partnerių paieška, naujų / papildomų leidimo gavimas, veiklos mechanizmų atnaujinimas ir pan.), dėl ko bendrovei gali grėsti dalies konkurencingumo praradimas arba galiausiai pasitraukimas iš rinkos.

### **2.2.2. Bendrovių socialinė atsakomybė lyčių lygybės užtikrinimo srityje**

Kita nemažiau reikšminga sritis, kuri bus analizuojama šiame darbe yra žmogaus teisių apsauga, o tiksliau – lyčių lygybės užtikrinimo klausimas bendrovių valdybose.

Lyčių nelygybės bendrovių valdybose priežastimis mokslininkai įvardija kaip su lytimi susijusių stereotipų paplitimas profesinėje aplinkoje arba kitaip vadinamos „stiklo lubos“ (angl. *glass ceiling*), kurios suprantamos kaip dirbtiniai, nematomi barjerai, trukdantys moterims kopti karjeros laiptais bei užimti vadovaujančias pareigas (Šidlauskienė, 2005, p. 18). Nūdienomis „stiklo lubomis“ galima pavadinti, pavyzdžiui, darbdavio nusistatymą dėl moters reikiamo išsimokslinimo ar profesinės kvalifikacijos stokos, laikino profesinės veiklos sustabdymo dėl motinystės rizikos, kuri neva kenkia bendrovės finansiniams rodikliams (Šidlauskienė, Pocevičienė, 2020, p. 4), išankstinės darbdavių nuostatos dėl moters gebėjimų ir kompetencijos, neskaidrūs samdymo bei paaukštinimo darbe principai, sėkmingų moterų lyderystės pavyzdžių deficitas arba moterų nepasitikėjimas savimi, perdėta savikritika ir kt. (Paulauskas, 2017). Dėl ankščiau išvardintų neretai nieko nepagrįstų priežasčių kyla dar viena problema – Davulio T. (Paulauskas, 2017, p. 18) bei Dromantaitės A. (Paulauskas, 2017, p. 21) manymu, svarbiausia problema lyčių lygybės užtikrinimo klausime reikėtų laikyti vyrams ir moterims didelį mokamo atlyginimo atotrūkį. Reikėtų pabrėžti, kad dalis ankščiau išvardintų tiesioginės moterų diskriminacijos veiksnių, susijusių su asmeninėmis moterų savybėmis (arba jų trūkumu), yra tik stereotipai. Nepaisant to, faktiškai daugumoje bendrovių valdybose yra įsišaknijusi horizontali profesinė segregacija, t. y. didžiausią dalį bendrovių valdybos narių pareigas užima būtent vyrai (McGregor, 2018). Tiek mokslininkai, tiek verslo atstovai pripažįsta, kad siekiant išspręsti šias problemas reikėtų imtis kompleksinių teisinių priemonių inicijavimo ir taikymo, šių problemų viešinimo bei visuomenės požiūrio keitimo (Paulauskas, 2017, p. 17-21). Šio darbo autorės nuomone, lyčių lygybės užtikrinimo politikos efektyvumo bendrovėse diegimas bei kompleksinių inovatyvių teisinių sprendimų priėmimas siekiant socialiai atsakingos bendrovės įvaizdžio, pirmiausiai turi būti priimti atitinkami teisės aktai ES lygmeniu, kurie tiesiogiai paveiks ir ES valstybių narių teisės aktus.



Pažymėtina, kad lyčių lygybės užtikrinimo problemos svarba yra pripažįstama tiek ES, tiek ir pasauliniu mastu. Pavyzdžiui, vyrų ir moterų lygybės klausimas yra vienas svarbiausių ES vertybių 2 ir 3 straipsniuose įtvirtintų ES pagrindinių tikslų. Remiantis SESV 8 straipsniu, visuose savo veiksmuose ES siekia panaikinti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę visose veiklos srityse. Be to, lyčių lygybė yra vienas iš septyniolikos JT ĮSA koncepcijos diegimo rekomendacinių krypties verslui, kurių pagrindinis tikslas, be kita ko, yra darnus lyčių lygybės užtikrinimo principų integravimas į bendrovių valdymą (United Nations 20 November 2018 Recommendations). Todėl toliau šiame darbe dėmesys bus koncentruojamas į lyčių lygybės užtikrinimo bendrovių valdybose klausimą ES mastu, kuris per pastaruosius metus sulaukė nemažai dėmesio tarp ES valstybių narių politikų, verslo atstovų bei teisės mokslininkų.

Taigi, siekiant sumažinti vyrų ir moterų nelygybės problemą ES valstybių narių bendrovių valdybose 2013 m. lapkričio 20 d. EP pritarė EK pasiūlymui dėl Direktyvos dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių (toliau – Direktyva dėl lyčių kvotų) (Europos Parlamento ir Tarybos 2012 m. lapkričio 14 d. pasiūlymas dėl direktyvos). Šioje direktyvoje EK akcentuoja, kad ES lyčių disproporcijos valdybose problema yra įsisenėjusi, o didžiausiose biržinėse ES bendrovėse vadovaujamas pareigas užimančių moterų tėra 13,7 proc. Atsižvelgiant į šiuos rodiklius Direktyvos dėl lyčių kvotų projekte yra numatyti alternatyvūs kiekybiniai rodikliai, pagal kuriuos (i) biržinės bendrovės turėtų imtis iniciatyvos, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų skaičius 2020 m. sudarytų ne mažiau kaip 40 proc. nevykdomųjų direktorių skaičiaus; arba (ii) ne mažiau kaip 33 proc. visų kolegialių valdymo organų narių biržinėse bendrovėse skaičius (Šidlauskienė, Pocevičienė, 2020, p. 5). Šio darbo autorės nuomone, nors Direktyva dėl lyčių kvotų praėjus 8 metams vis dar neišgaliojo, ši EK iniciatyva yra puikus įrankis lyčių lygybės bendrovių valdybose atstatymui. Tačiau reikėtų pažymėti, kad joje yra ir tam tikrų negatyvių praktinio pritaikomumo ir efektyvumo aspektų. Visų pirma, direktyva yra taikoma ne visoms bendrovėms, bet tik biržinių (listinguojamų) bendrovių atžvilgiu, kurių skaičius palyginus yra labai mažas. Pavyzdžiui, Baltijos šalių reguliuojamoje vertybinių popierių rinkoje „Nasdaq“ pagrindiniame sąrašė yra listinguojamos tik 33 bendrovės tarp kurių yra tokios bendrovės kaip Ignitis grupė, Klaipėdos nafta, Novaturas ir kt. (Nasdaq. Statistics, 2020). Antra, Direktyvos dėl lyčių kvotų nuostatos nebūtų taikomos mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kurių ES yra dauguma (Eurostat, 2020). Trečia, taikant direktyvos nuostatas bei taikant joje siūlomas kvotas natūraliai pasiekti joje numatyti kiekybinius tikslus prireiktų dar apie 30-60 metų (European Institute for Gender Equality, 2020). Galiausiai, Direktyvos

dėl lyčių kvotų svarstymas ir priėmimas vyksta pernelyg lėtai, todėl manytina, kad dabartinis pasiūlymo tekstas neatitinka šiuolaikinio verslo tendencijų ir inovatyvių socialiai reikšmingų sprendimų priėmimo poreikių. Atkreiptinas dėmesys, kad paskutinė šiuo klausimu vykusį diskusija Europos Parlamente įvyko 2020 m. spalio 5 d., kurios metu buvo demaskuojamos tiek *de facto* lyčių lygybės užtikrinimo problemos ES versle, tiek ES teisėkūros procesų, skirtų šiai problemai išspręsti, trikdžiai. Maltos atstovė, EK narė Dalli H., be kita ko, akcentavo, kad moterys iki šiol susiduria su kliūtimis siekiant užimti bendrovių valdybos nario pareigas, o Austrijos atstovė, EP narė Regner E. pripažino, kad *savanoriškumo* pagrindu taikomos priemonės dėl lyčių lygybės užtikrinimo ES valstybėse narėse nėra pakankamos ir reikia privalomų kvotų įvedimo (European Parliament, 2020). Šio darbo autorės nuomone, tokios diskusijos EP aiškiai išgrynina ne tik lyčių lygybės užtikrinimo privalomumo svarbą ES, bet netiesiogiai nukreipia ir į bendrai ĮSA koncepcijos privalomumo poreikį ES bendrovių teisėje.

Pažymėtina, kad Direktyvos dėl lyčių kvotų projektas nėra vienintelis dokumentas, skirtas lyčių lygybei bendrovių valdybose užtikrinti – šiuo atveju yra aktualu paminėti EK pristatytą naują ES lyčių lygybės strategiją, kuri, be kita ko, paveikia ir korporatyvinius ES bendrovių klausimus.

Reaguodami į pernelyg lėtą progresą lyčių lygybės srityje, bei, be kita ko, mažą vadovaujamas pareigas einančių moterų skaičių, 2020 m. kovo 6 d. EK pristatė naują penkių metų ES 2020-2025 m. Lyčių lygybės strategiją (toliau – Lyčių lygybės strategija) (Europos Komisijos 2020 m. kovo 5 d. komunikatas). Lyčių lygybės strategijoje yra išskirti šie pagrindiniai tikslai: (i) gyvenimas be smurto; (ii) gerovė lyčių lygybės užtikrinimo grindžiamoje ekonomikoje; (iii) lyderystė ir vienodas dalyvavimas visuomenėje ir (iv) lyčių lygybės gerinimas ir moterų įgalinimas pasaulyje (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2020). Taigi, ši strategija apima, be kita ko, ir bendrovių valdybos narių lygybės klausimus. Remiantis priimtoms Lyčių lygybės strategijos tikslai galima teigti, jog ji yra visaapimančio pobūdžio, todėl jos pagrindu EK numato ketinimus imtis veiksmų, kad būtų pagreitintas Direktyvos dėl lyčių kvotų priėmimo procesas, taip pat EK siekia sudaryti palankesnes sąlygas keistis gerąja patirtimi tarp ES valstybės narių siekiant užtikrinti lyčių lygybę vykdomosiose valdybose ir vadovaujamose pareigose (Europos Komisijos 2020 m. kovo 5 d. komunikatas). Atsižvelgiant į EK ambicingą užmojų, tikėtina, artimiausiu metu ES atsiras atitinkamos privalomos teisinės priemonės, skirtos išspręsti moterų nelygybės problemą bei panaikinti bet kokias negatyvios diskriminacijos apraiškas bendrovių valdybose ir ne tik.

Šios analizės kontekste reikėtų paminėti, kad kai kurios ES valstybės narės pasirinko nelaukti privalomojo nurodymo iš ES institucijų imtis socialiai reikšmingų priemonių, bet savanoriškai ėmėsi privalomųjų priemonių dalies ĮSA koncepcijos, t. y. lyčių lygybės užtikinimui valstybėje įgyvendinamumui. Europos lyčių lygybės institutas (toliau – ELLI) 2020 m. spalio 28 paskelbė 2020 m. Lyčių lygybės indeksą (toliau – Indeksas 2020), kuriame pristatė pagrindinius lyčių lygybės politikos ES įgyvendinimo rodiklius. Remiantis paskelbtais duomenimis matyti, kad palyginus su 2019 m. statistika, 2020 m. valstybių narių, kuriose moterys sudaro bent trečdalį valdybos narių, išaugo iki septynių<sup>17</sup> – Belgija, Danija, Vokietija, Italija, Nyderlandai, Suomija, Švedija (European Institute for Gender Equality, 2020b, p. 53). Tai paaiškinama tuo, kad kai kurios ES valstybės narės savanoriškai ėmėsi tiek minkštosios teisės bei savireguliacijos teisinių priemonių, tiek privalomų teisinių priemonių priėmimo bei taikymo. Pagal Indekso 2020 duomenis, šiai dienai net šešios ES valstybės narės – Belgija, Prancūzija, Italija, Austrija, Portugalija ir Vokietija – jau yra priėmusias privalomas kvotas didelėms biržinėms bendrovėms, kurios numato atitinkamą moterų procentinę kvotą bendrovių vadovybėje (European Institute for Gender Equality, 2020b, p. 53). Švelnesnio reguliavimo požiūriu šiai dienai laikosi 10 ES valstybių narių – tai apima teisiškai privalomas kvotas, kurios taikomos tik valstybės įmonėms arba kurios taikomos be jokių teisinių sankcijų (pavyzdžiui, Graikija, Slovėnija, Ispanija), kas iš esmės reiškia šios teisinės pareigos taikymo neefektyvumą (European Institute for Gender Equality, 2019). Taigi, apibendrinant ELLI priėjo prie išvados, kad 2020 m. pabaigai tik viena ES valstybė narė – Prancūzija – peržengė moterų dalyvavimo bendrovių valdybose 40 proc. ribą bei yra vienintelė, kuri šiuo metu atitiktų Direktyvos dėl lyčių kvotų projekte numatytas nuostatas (European Institute for Gender Equality, 2020b, p. 50-53). Tačiau tikėtina, kad šia lyderiaujančia pozicija 2021 m. Prancūzija pasidalins su Vokietija, kurioje 2020 m. lapkričio 20 d. buvo pasiūlyta įvesti kvotas būtent biržinių bendrovių, turinčioms daugiau nei 3 valdybos narius, valdybų atžvilgiu (Ward, 2020). Preliminariais duomenimis siūlomas nacionalinis reguliavimas bus taikomas apytiksliai 70 didelių Vokietijos bendrovių, iš kurių net 30 valdybose nėra nė vienos moters. Vokietijos Vyriausybė planuoja pradėti taikyti šį reguliavimą 2021 metais (Greschkow, 2020).

Kaip matyti, ne maža dalis ES valstybių narių daro savarankiškas pastangas užtikrinti lyčių lygybę bendrovių teisėje bei tuo pačiu ne tik atitikti ES keliamus strateginius tikslus, bet ir gauti tam tikrą socialinę naudą taikant reikšmingą ĮSA koncepcijos dalį.

---

<sup>17</sup> Reikėtų atkreipti dėmesį, kad ELLI paskelbtame lyčių lygybės indekse taip pat buvo remiamasi ir Jungtinės Karalystės duomenimis, tačiau Jungtinei Karalystės išstojus iš ES, šios autorės nuomone nagrinėti Jungtinės Karalystės statistinius duomenis nėra tikslinga.

Pažymėtina, kad 2014 m. Ispanijoje buvo atliktas tyrimas, kurio metu buvo analizuojama mažųjų ir vidutinių bendrovių kuriama socialinė vertė žmogaus teisių bei, be kita ko, lyčių lygybės užtikrinimo srityje. Tyrimo rezultatai parodė, kad moteriai užimant vadovaujančias pareigas bendrovei, bendrovės veiklos efektyvumas padidėja bei yra sumažinama verslo rizika (Martín-Ugedo, Minguez-Vera, 2014). Kiti mokslininkai (Abad *et al.*, 2017) išskiria ir kitas naudas, kurių pagrindu gali tapti lyčių lygybių užtikrinimas bendrovėse: lyčių įvairovė bendrovės valdyboje užtikrina reikiamų bendrovės valdymui įgūdžių, žinių, kompetencijų ir patirties turėjimą, bendrovės valdymo ir priežiūros funkcijos efektyvumą (Hillman, Dalziel, 2003), mažina konfliktų tikimybę (Terjesen, Elam, 2009) ir pan. Šie veiksniai neabejotinai didina veiklos efektyvumą bei finansinius rezultatus, skatina darbuotojų lojalumą bendrovei bei palaiko bendrovės tvarų vidinių santykių klimatą.

Nepaisant, atrodo, išskirtinai lyčių lygybės užtikrinimo bendrovių valdybose teigiamo poveikio, visgi anksčiau aptartos iniciatyvos tapo kontraversišku diskusijų objektu. Visų pirma, manoma, kad taikant kvotas gali atsirasti „nekompetencijos stigma“. Kitaip tariant, pagal kvotas išrinkta moteris gali būti vertinama prasčiau negu ta kandidatė, kuri būtų išrinkta už jos patirtį, žinias ar nuopelnus, kadangi gali susidaryti įspūdis, kad išrinktosios profesiniai nuopelnai vaidino nereikšmingą vaidmenį atrankos procese (Dorrough *et al.*, 2019). Šio darbo autorės nuomone, tai gali sumažinti valdybos (ir bendrovės *in corpore*) profesionalumą bei patikimumą, dėl to gali nukentėti sprendimų priėmimo kokybė, finansiniai veiklos rodikliai nei bendrovės konkurencingumas rinkoje. Antra, dėl anksčiau minėtos moterų stereotipinės „nekompetencijos stigos“, informacijos dėl moterų kvotų taikymo bendrovėse (ypač biržinėse bendrovėse) viešinimas gali atgrasyti potencialius investuotojus nuo investavimo bei pasirinkti kitą investavimo objektą (Leszczynska, 2018, p. 42). Pažymėtina, kad iš esmės visi stereotipai apie moteris versle nėra nieko pagrįsti ir pasak Davulio T. tai nulemia asmeninės žmogaus savybės. Mokslininko teigimu, pavyzdžiui Lietuvoje, moterų „nekompetencijos stigos“ problema atsirado dėl „*į laisvą rinką staiga patekusio postsovietinio žmogaus (nesvarbu, darbdavys tai ar darbuotojas) mentalitetą*“ (Paulauskas, 2017, p. 18). Taigi, atsižvelgiant į tai akivaizdu, kad opiausia problema vertinant lyčių lygybės užtikrinimo politikos įgyvendinimą yra psichologinės priežastys, kurios, darbo autorės nuomone, turėtų būti sprendžiamos taikant visuomenės informavimo priemones – dažniau viešinti sėkmingų moterų profesinius laimėjimus tiek ES, tiek nacionaliniu mastu, dalintis gerąja verslo valdymo patirtimi, aktyviai dalyvauti moterų verslumo iniciatyvose galėtų tapti puikiu instrumentu keisti visuomenės nuomonę apie moterų profesionalumą, kuris sudarytų sąlygas palapnsniam lyčių nelygybės valdybose problemos išnikimui.

Remiantis aukščiau išdėstytu galima teigti, kad lyčių lygybės užtikrinimas yra vienas iš prioritetinių ES politikos tikslų, tačiau praktika rodo, kad ši sritis susiduria tiek su praktinėmis, tiek su teorinėmis problemomis. ES siūlomos ankščiau aptartos teisinės priemonės šiai dienai nėra pakankamai veiksmingos, neturi privalomumo požymio ir tėra tik ambicingas politinis siekis. Akivaizdu, kad tuo atveju, jeigu ES valstybių narių bendrovėse valdybose būtų pasiektas lyčių lygybių balansas, bendrovės galėtų sukurti didesnę vertę savo verslui užtikrinant sklandų ir efektyvų bendrovės vidinių procesų vykdymą, tuo pačiu pagerinant savo viešai skelbiamus veiklos rezultatus bei gaunant palankų klientų bei partnerių verslo veiklos vertinimą.

### 3. LIETUVOS BENDROVIŲ KURIAMA SOCIALINĖ VERTĖ INOVATYVIAI

#### 3.1. Lietuvos teisinis reguliavimas dėl bendrovių socialinės atsakomybės taikymo

Vadovaujantis anksčiau šiame darbe atlikta analize galima teigti, kad bendrovių socialinė atsakomybė ES sulaukia vis didesnio dėmesio tiek iš ES institucijų, tiek iš verslo atstovų. Akivaizdu, kad ES teikia daugiausiai dėmesio, be kita ko, socialinės bei žaliosios politikos taikymo problemoms spręsti, todėl per pastarąjį dešimtmetį buvo išleista eilė teisės aktų, kurie tiesiogiai veikia ES valstybių narių teisinės sistemas, tame tarpe ir Lietuvą. Šioje darbo dalyje bus analizuojamas Lietuvos teisinis reguliavimas susijęs su bendrovės socialinės atsakomybės taikymu, taip pat bus išnagrinėta aktuali Lietuvos teismų praktika, kuri padės įvertinti ĮSA koncepcijos taikymo galimybes Lietuvoje santykyje su dabartiniu Lietuvos teisiniu reguliavimo bei jo aiškinimu.

Vertėtų pradėti nuo to, kad pirmosios diskusijos dėl ĮSA koncepcijos Lietuvoje taikymo atsirado po Lietuvos įstojimo į ES gretas. Atsižvelgiant į tai, pirmasis teisės aktas, kuris tapo atspirties tašku ĮSA koncepcijos Lietuvoje taikymui buvo tik 2005 m. gruodžio 22 d. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro priimtas įsakymas (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gruodžio 22 d. įsakymas), kuriuo buvo patvirtintas pirmasis Įmonių socialinę atsakomybę 2006-2008 m. skatinančių priemonių sąrašas. Šio darbo analizei yra aktualu pažymėti, kad šis aktas yra reikšmingas tuo, kad jame pirmą kartą Lietuvoje buvo oficialiai įvesta sąvoka „įmonių socialinė atsakomybė“, kuri numatė, kad *„tai įmonių ideologija, politika bei praktika, atspindinti tokią įmonių elgseną, kai jos į savo veiklą savanoriškai įtraukia socialinius ir aplinkosaugos klausimus bei santykiuose su visais suinteresuotais visuomenės, verslo ir valdžios atstovais vadovaujasi pagarbos žmogui, visuomenei bei gamtai vertybiniais principais“*. Taipogi, šiame priemonių sąrašė buvo nurodyta ĮSA plėtros vizija, tikslai, uždaviniai ir konkrečios ĮSA skatinimo priemonės (pavyzdžiui, metodinės medžiagos apie ĮSA rengimas ir platinimas, pasitarimų dėl ĮSA skatinimo ir gerosios patirties apsikeitimo organizavimas, įvairiausių akcijų vykdymas (nominacijos, apdovanojimai) ir kt.), kurios ateityje buvo modifikuojamos atsižvelgiant į tų dienų Lietuvos verslo bei visuomenės socialinius poreikius. Pažymėtina, kad po šio teisės akto buvo priimami ir kiti teisės aktai<sup>18</sup>, kurie taip pat skatino ĮSA koncepcijos taikymą Lietuvos verslo sektoriuje bei turi savo panašumų ir skirtumų. Tačiau, atsižvelgiant į šio darbo tikslus ir uždavinius, analizuoti ĮSA koncepcijos Lietuvoje istoriją bei raidą nagrinėjant anksčiau priimtus teisės aktus nėra

---

<sup>18</sup> Turima omenyje Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. sausio 12 d. nutarimu Nr. 53 patvirtinta Nacionalinė Įmonių socialinės atsakomybės plėtros 2009-2013 m. programa bei jos įgyvendinimo 2009-2013 metų priemonių planai.

tikslinga, todėl toliau bus nagrinėjami tik šiai dienai aktualūs, galiojantys ir poveikį Lietuvos bendrovių teisei darantys teisės aktai.

Šiai dienai vienintelis ĮSA koncepcijos taikymo skatinimui Lietuvoje skirtas teisės aktas yra Įmonių socialinės atsakomybės 2016-2020 metų veiksmų planas (toliau – Veiksmų planas) (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas), kuris, palyginus su ankstesniais galiojusiais dokumentais, darbo autorės nuomone, pasižymi objektyvumu ir konkretumu, esančiu didėjančiu ĮSA srityje problemų suvokimu laipsniu bei skatinimu taikyti efektyvias priemones šioje srityje. Tačiau šiame Veiksmų plane yra ir tam tikrų probleminių aspektų, kurie akivaizdžiai stabdo ĮSA koncepcijos supratimą ir taikymą Lietuvoje tiek valstybės institucijų, tiek verslo lygmeniu. Šių probleminių aspektų analizė bus pristatyta toliau šiame darbo skyriuje.

Reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad viena vertus, rengiant Veiksmų planą, buvo atlikta Lietuvos verslo aplinkos ir vidaus veiksnių analizė, kuri parodė, kad *„Lietuvos įmonės dar nėra aktyviai įsitraukusios į socialinės atsakomybės veiklą, todėl Lietuvos Respublikos Vyriausybė turėtų imtis atitinkamų veiksmų skatinti įmonių socialinę atsakomybę šalyje“* (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas, p. 11). Taip pat, prieita išvados, kad *„trūksta įmonių, ypač smulkiojo ir vidutinio verslo, supratimo apie įmonių socialinę atsakomybę, įmonių vykdomos iniciatyvos fragmentiškos, įmonių socialinės atsakomybės sąsaja su socialiniu dialogu silpna, socialinės atsakomybės principai neintegruoti į įmonių strateginius dokumentus“* (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas, p. 11). Taigi, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijai priėjus prie tokių išvadų galima daryti prielaidą, kad pasirinktos bei siūlomos bendrovių socialinės atsakomybės Lietuvoje skatinimo priemonės iš pirmo žvilgsnio yra objektyviai pagrįstos, kadangi jų sukūrimas ir taikymas yra paremtas šios srities praktinių problemų suvokimu bei noru išspręsti identifikuotas problemas.

Visgi yra ir negatyvių nagrinėjamo Veiksmų plano aspektų. Visų pirma, reikėtų pabrėžti, kad Veiksmų planą, be vidinio verslo sektoriaus nesupratimo bei ĮSA koncepcijos neintegravimo į verslo procesus pažymima, kad *„Lietuvoje neatlikta <...> valstybės institucijų apklausa, todėl trūksta informacijos apie socialinės atsakomybės padėti Lietuvos valstybinėse organizacijose <...>. Svarbu nustatyti esamą socialinės atsakomybės padėti šalies valstybės institucijose. <...> Būtina surengti tikslinius mokymus valstybės institucijos atstovams“* (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas, p. 12). Šiuo ministerija parodo ypatingą valstybės institucijų įsitraukimo į ĮSA

konceptijos plėtros bei socialinės vertės kūrimo svarbą Lietuvoje, valstybinio sektoriaus suvokimą apie bendrovių socialinę atsakomybę ir jos indėlį į Lietuvos verslo socialinės atsakomybės plėtrą. Tam tikslui pasiekti Veiksmų plane buvo numatytos atitinkamos priemonės, siekiant gerinti valstybinio sektoriaus suvokimą apie ĮSA koncepciją (Veiksmų plano 2.2. punktas<sup>19</sup>). Šiame Veiksmų plano punkte buvo patvirtintos tokios priemonės kaip organizacijų apklausų organizavimas (2.2.1. punktas), mokymų ĮSA bei regionų darnaus planavimo bei vystymosi tema valstybės institucijoms organizavimas (2.2.2. – 2.2.3. punktai). Manytina, kad šios švietėjiškos priemonės padėtų valstybių institucijoms susipažinti su bendrovių socialine atsakomybe, suvokti jų svarbą tiek verslo sektoriui, tiek plačiai visuomenei. Tačiau, likus vos 2 mėnesiams iki 2020 m. pabaigos (atitinkamai ir Veiksmų plano įgyvendinimo pabaigos), 2020 m. spalio 1 d. buvo priimtas Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. rugsėjo 20 d. įsakymas), kurio pagrindu Veiksmų planas buvo išdėstytas nauja redakcija. Iš esmės, naujoji redakcija nuo senosios skyrėsi tik vienu aspektu – aukščiau šiame darbe minėtas Veiksmo plano 2.2. punktas visa apimtimi neteko galios ir buvo išbrauktas iš ĮSA skatinimo priemonių sąrašo. Taigi, Veiksmo plano išdėstymo nauja redakcija, o iš esmės vieno punkto išbraukimo priežastys nėra viešai skelbiamos, todėl vertinti Veiksmų plano 2.2. punkto išbraukimo motyvus yra sunku.

Antra, Veiksmų plane, be kita ko, buvo numatytas gana inovatyvus tikslas, kurio nebuvo numatyta ankstesniuose ĮSA skatinimo veiksmų planuose – sukurti veiksmingus socialinės atsakomybės viešinimo visuomenei *produktus* (2.1.5. punktas). Be to, kad ši nuostata yra labai abstrakti ir ją galima aiškinti labai plačiai, galima daryti prielaidą, kad *produktu* gali būti laikoma atitinkama reklamos forma, mobilioji programėlė, konkursai ir t. t. Kitaip tariant, galima daryti tarpinę išvadą, kad toks neapibrėžtas ir nemažai ambicingas tikslas sukurti *produktą*, skirtą visuomenės ĮSA koncepcijos suvokimui padėti parodo, kad Veiksmų plano rengėjai negali konstruktyviai ir konkrečiai apibrėžti taikytinos priemonės, nekelia jai tam tikrų tikslumo, efektyvumo ar kitų apibrėžiančių kriterijų. Galiausiai, šios priemonės įgyvendinimas yra pavedamas tokioms institucijoms kaip LAVA ir Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, kurių tandemas šio darbo autorės nuomone, galėtų būti papildytas arba pakeistas kitomis organizacijomis, kurios turėtų reikalingas kompetencijas šio *produktui* kūrimui. Pavyzdžiui, *produkto* kūrimą galėtų kuruoti Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, kurios vienas iš tikslų – pagalba verslui bei geresnių verslo sąlygų investicijų į Lietuvą pritraukimui, geresnių žmonių gerovės augimui sąlygų

---

<sup>19</sup> Veiksmų plano redakcija galiojusi iki 2020 m. spalio 10 d.



kūrimas bei geriausių įrankių suteikimas tam pasiekti (Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija. Verslo aplinka).

Trečia, nepaisant to, kad Veiksmų planas (kuris yra jau trečiasis ĮSA skatinimo veiksmų planas Lietuvoje) yra gerokai išsamesnis ir objektyvesnis negu anksčiau rengiami veiksmų planai, visgi pastarasis stokoja apibrėžtumo ir *atskaitomybės* pareigos. Šio darbo autorės manymu, Veiksmų planas pasižymi abstrakčia ir neišplėtota teisėkūros technika, kitaip tariant, analizuojant kai kuriuos punktus nėra iki galo aišku kokio galutinio rezultato siekiama, kokiomis priemonėmis tam tikras tikslas galėtų būti įgyvendintas efektyviausiu, optimaliausiu bei ekonomiškiausiu būdu. Pavyzdžiui, nėra aišku kas turima omenyje nurodant sukurti *viešinimo visuomenei produktus*, vykdyti *mainų veiklas*, bandomieji *daugiašaliai socialinės atsakomybės projektai*. Tačiau svarbiausias Veiksmų plano trūkumas yra atskaitomybės nebuvimas. Pažymėtina, kad Veiksmų plano 3.2.2. punktas numato, kad LAVA pavedama vykdyti ĮSA diegimo pažangos stebėseną bei viešinti stebėsenos rezultatus – šios nuostatos įgyvendinimo pabaiga yra numatyta 2020 m. antrajame ketvirtyje (3.2.2. punktas). Atlikus viešai prieinamos informacijos analizę galima daryti išvadą, kad jokios ataskaitos ar stebėsenos rezultatų paviėšinta nebuvo, todėl kalbėti apie šio punkto įgyvendinimo savalaikiškumą nėra įmanoma. Galiausiai, artėjant 2020 m. pabaigai (o tai reiškia ir Veiksmų plano įgyvendinimo pabaigai), galima pagrįstai tikėtis ataskaitos ar kito pobūdžio dokumento paskelbimo apie įgyvendintus ĮSA plėtos ir taikymo verslo sektoriuje veiksmus vadovaujantis Veiksmų plano patvirtintomis priemonėmis<sup>20</sup>. Deja, bet šio darbo rengimo laikotarpiu<sup>21</sup> jokio dokumento ar jo projekto LAVA arba Socialinės apsaugos ar darbo ministerija neišviešino, taip pat nėra viešai prieinami paruošiamieji dokumentai, jų projektai, kurie galėtų būti šio darbo vienu iš analizės objektu.

Galiamiausiai, reikėtų paminėti du šiai dienai galiojančius įstatymus, kurie *expressis verbis* numato imperatyvią pareigą tam tikroms bendrovėms viešinti savo rezultatus taikant ĮSA koncepciją savo veikloje, t. y. Įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas (Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas, 2001) bei Įmonių grupių konsoliduotosios finansinės atskaitomybės įstatymas (Lietuvos Respublikos įmonių grupių konsoliduotosios..., 2001). Tiek vienas, tiek kitas įstatymas numato pareigą metiniame pranešime pateikti nefinansinių veiklos rezultatų analizę, su aplinkosaugos ir personalo

---

<sup>20</sup> Reikėtų pažymėti, kad tiek 2009-2013 m. plano, tiek 2014-2016 m. planų, kuriuos patvirtino Vyriausybė atveju jokių ataskaitų nebuvo paviėšinta. Tačiau 2016-2020 m. plano atveju pastarąjį rengė Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, todėl pasikeitus teisės aktą kuriam subjektui, galima tikėtis permairių ir efektyvios atskaitomybės prieš visuomenę pareigos įgyvendinimo.

<sup>21</sup> 2020 m. rugsėjo – gruodžio mėn.

klausimais susijusią informaciją, o didelės viešojo intereso įmonės<sup>22</sup>, kurių vidutinis metinis darbuotojų skaičius viršija 500 žmonių, į metinį pranešimą privalo įtraukti ir socialinės atsakomybės ataskaitą. Kaip matyti, toks teisinis reguliavimas nėra naujovė Lietuvoje ar kitose ES valstybių narėse, kadangi toks reikalavimas kilo iš ES antrinio teisės akto privalomo visoms valstybėms narėms – Nefinansinės atskaitomybės direktyvos, kuri plačiau yra analizuojama *antroje* šio darbo dalyje.

Taigi, kaip matyti, tiesiogiai ĮSA koncepcijos taikymą reguliuojančių teisės aktų Lietuvoje yra tik kėli, o tikslumo dėlei reikėtu pažymėti, kad jų yra tik tris. Darbo autorės nuomone, Veiksmų planas yra skirtas viešojo administravimo subjektams, todėl iš esmės nedaro jokio poveikio bendrovėms. Pastarosioms net hipotetiškai siekiant taikyti Lietuvoje ĮSA koncepcijos priemones yra rizika susidurti su visiškai skirtingu patvirtintų priemonių aiškinimu bei taikymu, kadangi Veiksmų planas numato eilę skatinamųjų priemonių, kurios nėra aiškios, tikslios bei yra abstraktaus pobūdžio. Galiausiai, be minėto plano Lietuvos bendrovėms yra taikomi du privalomieji įstatymai, tačiau jų nuostatų taikymas yra labai fragmentiškas, todėl paveikti visą Lietuvos verslo sektorių turimomis priemonėmis beveik neįmanoma. Todėl šiai dienai bendrovės gali pasirūpinti savo, kaip socialiai atsakingos bendrovės įvaizdžiu, tik savanoriškai priimtų socialiai atsakingų sprendimų pagrindu.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvoje priimami teisės aktai susiję su bendrovių socialine atsakomybe kas kart yra išsamesni ir detalesni, tačiau, kaip buvo minėta šio darbo įvade ir kaip pripažįsta pati Vyriausybė, Lietuva nėra aktyviai įsitraukusi į bendrovių socialinės vertės kūrimo procesą, Lietuvai trūksta supratimo ir žinių bendrovių socialinės atsakomybės srityje siekiant efektyvaus ir rezultatyvaus šios koncepcijos taikymo. Iš analizuotų teisės aktų matyti, kad siekiant geresnių ĮSA koncepcijos taikymo rezultatų, reikėtu griežtesnio (imperatyvaus) reguliavimo, kuris būtų taikomas ne tik stambioms bendrovėms, bet ir atitinkama apimtimi vidutinio bei mažo dydžio bendrovėms Lietuvoje. Kita vertus, nereikėtu pamiršti, kad Lietuva yra ES narė ir jos teisinę sistemą tiek tiesiogiai veikia ES priimami teisės aktai. Todėl siekiant kardinalių pokyčių Lietuvoje, pirma reikėtu sulaukti „žaliosios šviesos“ iš ES teisės aktų leidėjų. Galiausiai, suprantant, kad atitinkamo privalomo ES teisinis reguliavimo priėmimas gali užtrukti nemažai laiko, Lietuvai siūlytina savarankiškai imtis iniciatyvos ir pasirūpinti nacionalinio masto minkštosios teisės akto priėmimu (pavyzdžiui, gairės, tvarka ir pan.), kuriame būtų numatytos konkretūs, teisėti bendrovės ĮSA koncepcijos taikymo veiksmai, jų praktiniai pavyzdžiai, jų teikiama nauda

---

<sup>22</sup> Viešojo intereso įmonė – įmonė, svarbi visuomenei dėl savo veiklos masto ar pobūdžio, klientų skaičiaus; pavyzdžiui, listinguojamos įmonės, bankai finansų maklerio įmonės, kolektyvinio investavimo subjektai, draudimo ir perdraudimo įmonės ir kt. (žr. Lietuvos Respublikos finansinių ataskaitų audito įstatymas, 1999).

ir galimų rizikų vertinimas, susijęs su bendrovės socialinės atsakomybės taikymu bendrovei. Siūlytina, kad šis aktas būtų kuruojamas, pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerijos bei būtų nuolat atnaujinamas ir papildomas galimais inovatyviais sprendimais bei pavyzdžiais.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje nėra tikslingai ĮSA koncepcijos taikymą bendrovėse nustatančio teisinio reguliavimo, dėl šios priežasties Lietuvos teismų praktikoje dar nebuvo nagrinėti klausimai dėl bendrovės socialinės atsakomybės taikymo. Susiklosčius tokiai situacijai vertėtų panagrinėti ar esamo Lietuvos teisinio reguliavimo apimtyje galimas ĮSA taikymas bei, ar dabartinis reguliavimas bei teismų praktika sudaro prielaidas taikyti bendrovių socialinę atsakomybę bendrovėse bei didinti jos taikymo mastą. Pirmiausia šiame darbe bus analizuojamas ĮSA koncepcijos taikymo suderinamumas su bendrovių pagrindiniu įstatyminiu tikslu – pelno siekimu, ir, galiausiai, bus išanalizuotas klausimas dėl bendrovės vadovo socialiai atsakingų sprendimų priėmimo galimybių pagal Lietuvos teismų formuojamą praktiką.

### **3.2. Lietuvos teismų praktikos suderinamumas su bendrovių socialine atsakomybe**

#### **3.2.1. Pagrindinio bendrovių tikslo suderinamumas su bendrovių socialine atsakomybe**

Kaip buvo minėta anksčiau, specializuotą bendrovių socialinės atsakomybės taikymui privalomo teisinio reguliavimo, kuris būtų taikomas visoms bendrovėms Lietuvoje nėra. Dėl to reikėtų atlikti analizę ir išsiaiškinti, ar bendrovių socialinės atsakomybės taikymas suderinamas su dabartiniu Lietuvos teisiniu reguliavimu.

Vertėtų pradėti nuo to, kad remiantis CK 2.34 str. visi juridiniai asmenys yra skirstomi į viešuosius ir privačiuosius. Atsižvelgiant į šio baigiamojo darbo temą ir tikslą, ĮSA koncepcijos taikymo probleminiai klausimai yra nagrinėjami tik bendrovių<sup>23</sup> atžvilgiu, kurios remiantis Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymo (toliau – ABĮ) 2 str. yra privatieji juridiniai asmenys. Pažymėtina, kad pagrindinis privačiųjų juridinių asmenų, šiuo atveju – bendrovių tikslas yra tenkinti privačius interesus (CK 2.34 str. 3 d.), o vienu iš privačių interesų tenkinimo būdų yra *pelno siekimas* (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje). Siekiant įvertinti anksčiau paminėtų normų taikymo suderinamumą su ĮSA koncepcija, pirmiausia bus nagrinėjama Lietuvos teismų formuojama praktika dėl bendrovės tikslų išaiškinimo ir vertinimo.

---

<sup>23</sup> Akcinės bendrovės ir uždarnosios akcinės bendrovės.

Naujausioje Lietuvos aukštesnių instancijų teismų praktikoje<sup>24</sup> pastebima, kad požiūris į bendrovių pelno siekimą kaip į pagrindinį ir kone vienintelį bendrovių tikslą iš esmės nepakito. Tačiau toks požiūris nėra absoliutus ir išanalizavus teismų praktiką galima teigti, kad toks kategoriškas požiūris į bendrovės tikslą tapo vis liberalesnis ir leidžia traktuoti bendrovės siekiamus tikslus vis plačiau. Pavyzdžiui, 2003 m. Lietuvos apeliacinis teismas laikėsi kategoriškos pozicijos, kad pagrindinis komercinė-ūkinę veiklą vykdančios įmonės tikslas yra pelno siekimas, kitaip tariant, akcininkų siekis gauti ekonominės naudos iš investuoto kapitalo, todėl bet koks jos valdymo organų sudarytas ekonomiškai nenaudingas ir nuostolingas sandoris galėjo būti pripažintas prieštaraujančiu įmonės veiklos tikslams ir nugincytas (Lietuvos apeliacinio teismo 2003 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje). Tokios pat pozicijos Apeliacinis teismas laikėsi ir vėlesnėse savo nutartyse (Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos apeliacinio teismo 2016 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos apeliacinio teismo 2018 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje). Lietuvos Aukščiausiasis Teismas taipogi aiškino, kad vienas iš bendrovės tikslų yra *ekonominės* naudos siekimas (Lietuvos aukščiausiojo Teismo 2002 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, toks griežtas CK normų aiškinimas teismuose galėjo suponuoti visišką ĮSA koncepcijos taikymo stagnaciją, kadangi bendrovės vadovai negalėtų priimti bendrovės tikslams prieštaraujančio sprendimo, kuris nesąlygotų ekonominės naudos bendrovei. Vertėtų priminti, kad kaip buvo teigiama ankstesnėse šio darbo dalyse, ĮSA koncepcijos taikymas ne visada pasireiškia kaip ekonominė nauda, bet dažnai ši nauda būna socialinio, rinkodaros pobūdžio ir pan. (nors iš to galima gauti ekonominę naudą ilgalaikėje perspektyvoje). Todėl manytina, kad tokie teismų išaiškinimai galėjo atgrasyti bendrovės vadovus nuo socialiai atsakingų sprendimų priėmimo bendrovėse siekiant išvengti atsakomybės taikymo vadovo atžvilgiu už nuostolingų sprendimų priėmimą.

Visgi laikui bėgant, kylant naujiems socialiniams visuomenėms poreikiams bei populiarėjant socialiai atsakingos bendrovės įvaizdžiui ES jau 2013 m. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas konstatavo, kad „*kiekvieno juridinio asmens tikslas yra užtikrinti juridinio asmens veiklos tęstinumą, racionaliai naudoti išteklius ir siekti pelno, bet tai nereiškia, kad bet kuris <...> nuostolingas ar <...> neatlygintinis sandoris prieštarauja jo tikslams ir visais atvejais turi būti naikintinas*“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 20 d. nutartį civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. birželio 6

---

<sup>24</sup> Darbe bus analizuojama Lietuvos Aukščiausiojo teismo bei Apeliacinio teismo praktika.

d. nutartis civilinėje byloje). Kitaip tariant, Kasacinis teismas pažymėjo, kad net ir priimant sprendimą sudaryti neatlygintinį sandorį, kuris nesuteikė bendrovei *ekonominės* naudos, ne visada prieštarauja bendrovės veiklos tikslui, jei įrodoma ir nustatoma, kad pasirašant tokį sandorį bendrovė „*gavo arba galėjo gauti kitokią adekvačią naudą*“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Teismų praktikoje adekvati nauda aiškinama plačiai ir, atsižvelgiant į konkrečios bylos aplinkybes, gali būti suprantama kaip, pavyzdžiui, pinigų suma, dėl įsigytos prekės arba paslaugos gauta nauda bendrovei (Lietuvos apeliacinio teismo 2019 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje). Pažymėtina, kad konkrečių kriterijų kas yra laikoma adekvačia nauda teismų praktikoje nėra nustatyta, todėl ji turi būti nustatoma kiekvieną kartą remiantis bylos aplinkybių visuma. Galiausiai, reikėtų paminėti 2019 m. Kasacinio teismo bylą konstatavo, kad „*nors nėra būtina, kad visi sprendimai, atitinkantys verslo logiką, būtų pelningi, priimamų sprendimų naudingumą turi rodyti bendra įmonės veikla, o ne atskiras jos elementas*“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje). Toks Kasacinio teismo išaiškinimas suponuoja, kad, pirmiausiai, priimamas sprendimas turi atitikti *verslo logiką*, bei būti naudingas *bendrai bendrovės veiklai*. Kitaip tariant, bendrovė turi būti vertinama kaip daugialypis darinys, t. y. kompleksinis verslo vienetas siekiantis ne tik vieno ekonominio tikslo – pelno siekimo – bet ir kitų bendrovės veiklai reikšmingų tikslų, pavyzdžiui, rūpinimasis darbuotojais, aplinkos tausojimas, atsakingas tvarus investavimas, filantropija kas sudaro objektyvų teigiamą bendrovės veiklos vaizdą.

Apibendrinant ankščiau pateiktą teismų praktiką galima daryti išvadą, kad ankščiau teismai siaurai ir griežtai vertino pagrindinį bendrovės tikslą – pelno siekimą, todėl iš esmės galimybių bendrovėms vykdyti socialiai atsakingą veiklą praktiškai nebuvo. Tačiau vėlesnėje praktikoje teismų požiūris tapo švelnesnis – Kasacinis teismas išaiškino, kad pelno siekimas nėra vienintelis bendrovės tikslas ir bendrovė, be kita ko, turi atsižvelgti ir į kitus tikslus. Manytina, kad toks liberalėjantis teismų požiūris į bendrovės tikslus galėtų sudaryti palankias sąlygas ĮSA koncepcijos taikymui bendrovėse, darnaus verslo vystymuisi bei suteiktų bendrovei minėtą adekvačią naudą.

### **3.2.2. Bendrovės vadovo pareigų suderinamumas su bendrovės socialine atsakomybe**

Šiame darbo skyriuje nukreipiant analizės vektorius nuo bendrovių siekiamų tikslų į bendrovės vadovui taikytinų pareigų bei kasdien priimamų sprendimų suderinamumo su ĮSA koncepcija, derėtų priminti, kad vadovaujantis ABĮ 19 str. 1 d. tiek uždaroji, tiek akcinė

bendrovė privalo turėti visuotinį akcininkų susirinkimą bei vienasmenį valdymo organą – bendrovės vadovą. Būtent per valdymo organus bendrovės įgyja civilines teises bei pareigas (CK 2.81 str.). Remiantis ABĮ nuostatomis, vienintelis valdymo organas, kuris privalo būti paskirtas visose Lietuvos bendrovėse, kuris yra būtinas sklandžiam ir teisėtam bendrovės veikimui, yra bendrovės vadovas, kuris atsako už visos bendrovės veiklą (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje), t. y. už kasdienės veiklos organizavimą laikantis įstatymų bei bendrovės įstatų, kad veikla atitiktų ne tik bendrovės, bet ir jos akcininkų interesus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje). CK 2.87 str. yra įtvirtintos valdymo organų, tame tarpe ir vadovo pareigos elgtis rūpestingai, sąžiningai, būti lojaliam bendrovei, laikytis konfidencialumo pareigos, vengti asmeninių ir bendrovės interesų priešpriešos, draudimas painioti bendrovės turtą su savo turtą arba naudoti jį arba informaciją, kurią jis gauna būdamas juridinio asmens valdymo organu nariu, asmeninei naudai ar naudai trečiajam asmeniui gauti be bendrovės dalyvių sutikimo, pareiga pranešti kitiems bendrovės valdymo organams apie interesų konfliktą; šios pareigos yra privalomos vadovui ir už jų nesilaikymą vadovui gali kilti atsakomybė (Lietuvos apeliacinio teismo 2019 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje). Apibendrinant, vadovą ir jo vadovaujamą bendrovę sieja pasitikėjimo (fiduciariniai) santykiai, kurie suponuoja rūpestingą, atidų ir apdairų vadovo elgesį vadovaujant bendrovei (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje). Teismų praktikoje papildomai yra išaiškinama, kad „vadovas privalo dirbti rūpestingai ir kvalifikuotai bei daryti viską, kas nuo jo priklauso, kad jo vadovaujama įmonė veiktų pagal įstatymus ir kitus teisės aktus“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje). Teismai taipogi akcentuoja, kad bendrovės vadovui tenkančios pareigos detalizuojamos „bendrovės įstatuose, vadovo pareiginiuose nuostatuose, kituose vidaus administravimą reglamentuojančiuose aktuose“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, vadovaujantis anksčiau minimomis vadovo pareigomis bei teisės aktais būtent bendrovės vadovas sudaro sandorius bendrovės vardu (ABĮ 37 str. 10 d.) bei yra tas valdymo organas, kuris kasdienėje bendrovės veikloje gali priimti socialiai atsakingus sprendimus bei inovatyviai kurti tiek bendrovei, tiek visuomenei atitinkamą vertę. Vertinant bendrovės kuriamos socialinės vertės suderinamumą su bendrovės pagrindiniu tikslu – pelno siekimu – anksčiau pateikta analize galima teigti, kad tokia vertė (naujų verslo partnerių bei investuotojų pritraukimas, teigiamo įvaizdžio formavimas ir t. t.) iš esmės atitinka teismų išaiškintos *adekvačios* naudos kriterijui (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos

Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, iš pirmo žvilgsnio atrodo, kad Lietuvos dabartinis teisinis reguliavimas bei jo išaiškinimas leidžia taikyti ĮSA koncepciją bei kurti socialinę vertę bendrovės vadovams. Tačiau tokios išvados negalima suabsoliutinti, kadangi neretai papildomų (ir iš esmės neprivalomų) finansinių resursų reikalaujantis socialiai atsakingas bendrovės sprendimas gali nesulaukti kitų suinteresuoti šalių, pavyzdžiui, akcininkų, kreditorių teigiamo vertinimo bei gali paskatinti pastaruosius imtis atitinkamų procesinių veiksmų prieš bendrovę. Kaip pažymėjo Kasacinis teismas, vadovas turi derinti visų bendrovės interesų grupių interesus t. y. akcininkų, darbuotojų, kreditorių interesus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. rugsėjo 22 d. nutartį civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje) bei vengti įmonės bei visuomenės interesų priešpriešos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į tai, kad kasdienės bendrovės veiklos sprendimus priima vadovas, neretai teismuose (ypač civilinės atsakomybės taikymo vadovo atžvilgiu bylose) yra analizuojami būtent bendrovės vadovo priimami sprendimai (sudaromi sandoriai) per teisėtumo, naudingumo kriterijus (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl, šiame kontekste verta išnagrinėti Lietuvoje vadovo atžvilgiu taikomą verslo sprendimo priėmimo taisyklę (angl. *business judgement rule*), pagal kurią yra preziumuojamas vadovo veikimas geriausiai bendrovės (lot. *bona fide*), kuria jis vadovauja, interesais (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje).

Lietuvos teismai verslo sprendimo priėmimo taisyklę pradėjo taikyti nuo 2014 m. bylose dėl vadovo civilinės atsakomybės taikymo siekiant susiaurinti bendrovės vadovo atsakomybę už nepasiteisinusius verslo sprendimus (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 23 d. bendrovės valdymo..., p. 37). Taipogi, Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) išaiškino, kad verslo sprendimo priėmimo taisykle vadovui suteikiama išplėsta verslo sprendimų apimtis, kas reiškia, kad teismai revizuoja vadovo sprendimus tik tais atvejais, kai esama akivaizdžių rūpestingumo ar lojalumo trūkumų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, kaip matyti, ši taisyklė, visų pirma, suteikia vadovui daugiau savarankiškumo ir veiksmų laisvės priiminėti verslo sprendimus, bei, antra, yra savotiškas apsaugos mechanizmas arba „saugus uostas“ (angl. *safe harbor* (Low, Low, 2018, p. 19)) nuo civilinės atsakomybės vadovui taikymo, kuris skatina verslo augimą, efektyvumą bei našumą (Lyman, 2005, p. 446). Atsižvelgiant į tai, kad bendrovių socialinės atsakomybės taikymas iš esmės priskiriamas

vadovo kompetencijai, todėl verslo sprendimo priėmimo taisyklė galėtų pateisinti ĮSA koncepcijos taikymą bendrovėse. Todėl toliau bus nagrinėjamos keturios verslo sprendimo priėmimo taisyklės taikymo sąlygos bei jų galima sąveika su bendrovių socialine atsakomybe.

Taikant verslo sprendimo priėmimo taisyklę, visų pirma, reikia nustatyti, ar vadovo priimtas sprendimas yra verslo sprendimas. Verslo sprendimu laikomas vadovo veiksmas, kurio atlikimas nėra susijęs su imperatyvių, nustatytų įstatymuose ir įmonės dokumentuose įvykdymu, kitaip tariant, vadovas turėjo diskreciją priimti konkretų sprendimą tuo metu dar nežinant ar šis pasiteisins (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje). Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvoje kol kas nėra jokio teisės akto, kuris tiesiogiai bei visuotinai numatytų privalomą pareigą taikyti bendrovių socialinę atsakomybę bendrovės valdyme, tačiau lygiagrečiai savanoriškas socialiai atsakingų sprendimų priėmimas Lietuvoje yra kaip tik skatinamas, šiame kontekste ĮSA koncepcija apremtas vadovo sprendimas gali būti laikomas verslo sprendimu.

Antroji taikymo sąlyga numato, kad priimtas sprendimas būtų teisėtas ir nepažeistų imperatyviųjų teisės normų (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje). Vertinant šią sąlygą akivaizdu, kad ĮSA koncepcijos paremtas bendrovės vadovo sprendimas neprieštarautų ir nepažeistų imperatyvaus teisinio reguliavimo, kadangi socialinės atsakomybės taikymas Lietuvoje yra skatintina veikla (Lietuvos apeliacinio teismo 2019 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje) ir padeda darnaus verslo vystymo procese.

Trečia, verslo sprendimas turi būti priimtas nepažeidžiant fiduciarinių vadovo pareigų, t. y. rūpestingumo bei lojalumo (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 23 d. bendrovės valdymo, p. 40). Kasacinis teismas išaiškino, kad rūpestingumo ir lojalumo pareigos nebus pažeistos tuomet, kada sprendimas priimamas sąžiningai, nesant interesų konfliktui ir ištyrus visą reikiamą informaciją apie galimas tokios sprendimo pasekmes (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 25 d. nutartį civilinėje byloje; Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje). Taigi, vertinant bendrovių socialinę atsakomybę per fiduciarinių vadovo pareigų prizmę galima teigti, kad vadovas gali imtis atitinkamų veiksmų siekiant ĮSA koncepcijai bendrovėje įgyvendinti, tačiau pirmiausiai, vadovas turėtų surinkti ir susipažinti su visa aktualia informacija, gerąją šio socialiai atsakingo sprendimo taikymo versle praktika, atlikti reikiamus skaičiavimus bei įsivertinti, ar šis sprendimas atitinka verslo logiką (Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje) bei geriausias bendrovės interesus. Šio darbo



autorės nuomone, bendrovių socialinės atsakomybės taikymas yra tiesiogiai nukreiptas ne tik į visuomenės socialinių interesų bet ir bendrovės interesų tenkinimą teigiamai veikiant bendrovę per jos palankaus įvaizdžio rinkoje kūrimą ir gerinimą, investuotojų pritraukimo galimybių didinimą ir pan. Galiausiai, reikėtų akcentuoti, kad Lietuvos apeliacinis teismas 2019 m. byloje pripažino, kad net paramos teikimas (kuris savaime nesuteikia jokios finansinės naudos bendrovei gavimo) negali būti vertinamas kaip fiduciarinių pareigų bendrovei pažeidimas, nepaisant to, kad įstatuose įtvirtintas bendrovės tikslas – pelno siekimas (Lietuvos apeliacinio teismo 2019 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje). Todėl manytina, kad bendrovių socialinė atsakomybė atitinka bendrovių geriausių interesus ir nepažeidžia tarp vadovo ir bendrovės esančių pasitikėjimo pareigų.

Ketvirtoji bei paskutinioji verslo sprendimo priėmimo taisyklės taikymo sąlyga yra vertinimas, ar vadovo sprendimas akivaizdžiai neviršija protingos komercinės rizikos (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 23 d. bendrovės valdymo..., p. 43). Laikoma, kad sprendimas yra protingas ir neperžengiantis komercinės rizikos, kai sprendimas nebuvo *akivaizdžiai* ekonomiškai nenaudingas arba nuostolingas (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje). Vertintina, kad socialiai atsakingas sprendimas neviršytų protingos komercinės rizikos bei nebūtų akivaizdžiai nuostolingas, nes kaip buvo iširta *pirmojoje* šio darbo dalyje, bendrovių kuriama socialinė vertė neretai pavirsta finansine nauda ir tampa ilgalaike strategine investicija, kuri ateityje gali generuoti pelną bendrovei. Be abejo, pelno gavimą iš socialiai atsakingos veiklos negalima laikyti aksioma ir bet koku atveju, kas kart prieš priimant ĮSA koncepcijos paremtą sprendimą reikia įsivertinti galimas rizikas bendrovei.

Remiantis ankščiau išdėstytu galima teigti, kad verslo sprendimo priėmimo taisyklės taikymo sąlygos hipotetiškai gali pateisinti vadovų priimtus socialine atsakomybe paremtus sprendimus. Tačiau, teismų praktikoje nebuvo bylų, kuriose būtų sprendžiamas verslo sprendimo priėmimo taisyklės suderinamumas su bendrovių socialine atsakomybe klausimas, todėl sunku įvertinti, kaip būtų traktuojami priimami vadovo socialiai atsakingi sprendimai ir ar būtų pateisinami ankščiau minėta taisykle.

Bendrai tariant, atlikus Lietuvos teismų praktikos analizę bylų, kuriose būtų gvildenamas bendrovių socialinės atsakomybės bei vadovo fiduciarinių pareigų ir jo priimamų sprendimų suderinamumo klausimas, nėra. Dėl šios priežasties, visų prama, nėra galimybės įvertinti teismo požiūrį į ĮSA koncepcijos taikymą, antra, vadovai negali numatyti visų pasekmių priėmus ĮSA koncepcijos paremtą sprendimą bei nežino kokio vertinimo tikėtis kilusiam ginčui patekus į teismą. Toks teismų praktikos šiuo klausimu

vakuumas suponuoja teisinį neapibrėžtumą, neaiškumą bei atgraso bendrovės vadovo nuo bendrovių socialinės atsakomybės taikymo.

Apibendrinant ankščiau pateikta analizę galima teigti, kad Lietuvos teismų praktika hipotetiškai sudaro sąlygas vadovui taikyti bendrovių socialinę atsakomybę atsižvelgiant į bendrovės interesus bei suponuoja išvadą, kad bendrovių socialinės atsakomybės taikymas yra suderinamas su pagrindiniu bendrovės tikslu – pelno siekimu. Be to, teigtina, kad bendrovės vadovo pareigos teoriškai yra suderinamos su bendrovės socialine atsakomybe. Iš esmės vis liberalesnis teismų požiūris į bendrovės tikslus, bei lankstus verslo sprendimo priėmimo taisyklės vertinimas sudaro palankias sąlygas bendrovės socialiniai atsakomybei taikyti bei inovatyviai socialiniai vertei kurti.

## IŠVADOS

1. Išanalizavus bendrovių socialinės atsakomybės apibrėžimą ir turinį galima daryti išvadą, kad bendrovių socialinė atsakomybė apibrėžiama labai įvairiai ir dėl to suprantama skirtingai. Todėl tokia šios koncepcijos traktavimo įvairovė suponuoja bendrovės socialinės atsakomybės neapibrėžtumą ir neaiškumą taikant ją praktikoje. Pasitelkiant savireguliaciją, minkštosios teisės ir / arba pozityviosios teisės normas bei jų pagrindu inovatyviai taikant bendrovių socialinę atsakomybę, bendrovė gali sukurti socialinę vertę tiek sau, tiek visuomenei. Ši vertė gali pasireikšti įvairiai – gerėja bendrovės įvaizdis visuomenėje, didinamas bendrovės finansinis tvarumas pritraukiant naujus investuotojus ir partnerius, galiausiai, bendrovės, taikant ĮSA koncepciją savo veikloje gali daryti teigiamą poveikį aplinkai.
2. Šiai dienai didžiąją dalį ES teisinio reguliavimo, susijusio su bendrovių socialinės atsakomybės taikymu, sudaro neprivalomi teisės aktai, kurie yra deklaratyvaus pobūdžio ir nėra neefektyviai taikomi. Atsižvelgiant į tai, 2014 m. buvo priimta privaloma Nefinansinės atskaitomybės direktyva, kuri į ES valstybių narių teises buvo perkelta skirtingai, jos nuostatos yra aiškinamos labai įvairiai, todėl bendras teisinis reglamentavimas ĮSA srityje laikytinas neharmonizuotu. Reikia pažymėti, kad tiek aplinkos apsaugos, tiek lyčių lygybės užtikrinimo srityje dauguma teisės aktų taipogi nėra privalomi. Tačiau šiai dienai, vadovaujantis paskelbtais ES dokumentais, galima numatyti, kad ateityje šias sritis laukia permainos, kurios gali smarkiai paveikti bendrovių veiklą. Iš vienos pusės, šios permainos gali sukurti didelę inovatyvią vertę bendrovėms, bet iš kitos pusės bendrovės gali nukentėti dėl nepasiruošimo šioms permainoms, nacionalinės teisinės bazės nebuvimo (pavyzdžiui, perėjimo nuo linijinės iki žiedinės ekonomikos principų taikymo atveju).
3. Akcentuotina, kad Lietuvoje šiai dienai yra tik trys teisės aktai, kurie tiesiogiai reguliuoja bendrovių socialinės atsakomybės taikymą ir plėtrą. Vienas iš jų – Veiksmų planas, kuris iš esmės yra skirtas valstybės institucijoms ir nedaro jokio praktinio poveikio bendrovėms. Pažymėtina, kad privalomieji įstatymai, skirti nefinansinei atskaitomybei rengti ir skelbti, yra taikomi vos keliems dešimtims bendrovių Lietuvoje, todėl toks teisinis reguliavimas laikomas neveiksmingu ir taikomu fragmentiškai. Pripažįstama, kad Lietuvoje trūksta visapusiško ĮSA koncepcijos suvokimo, todėl jos plėtra yra ganėtinai lėta. Be to, Lietuvos teismai dar nebuvo

susidūrę su bendrovių socialinės atsakomybės taikymo vertinimu, todėl teismo požiūrį šiuo klausimu išanalizuoti neįmanoma. Tačiau, įvertinus dabartinę Lietuvos bendrovių teisę, jos pagrindų formuojamą teismų praktiką bei išanalizavus bendrovių tikslų bei vadovų fiduciarinių pareigų suderinamumą su ĮSA koncepcija galima teigti, kad bendrovių socialine atsakomybe paremtas sprendimas gali būti laikomas verslo sprendimu, todėl gali būti laisvai taikomas vadovo kasdienėje bendrovės veikloje inovatyviai kuriant socialinę vertę.

## ŠALTINIŲ SARAŠAS

### Europos Sąjungos teisės aktai

1. Europos Komisijos 2001 m. liepos 18 d. Ataskaita dėl bendrovių socialinės atsakomybės skatinimo (Green paper: Promoting an European framework for Corporate Social Responsibility). DOC/01/9.
2. Europos Komisijos 2006 m. kovo 22 d. komunikatas Europos parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui: dėl augimo ir užimtumo partnerystės įgyvendinimo: Europa kaip bendrovių socialinės atsakomybės pavyzdys (Implementing the Partnership for Growth and Jobs: Making Europe a Pole of Excellence on Corporate Social Responsibility). COM(2006) 136.
3. Europos Komisijos 2011 m. spalio 25 d. komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Atnaujinta 2011-2014 m. ES įmonių socialinės atsakomybės strategija, KOM(2011) 681.
4. Europos Komisijos 2019 m. gruodžio 11 d. komunikatas Europos Parlamentui, Europos vadovų tarybai, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui. Žalioji kursas COM(2019) 640.
5. Europos Komisijos 2020 m. kovo 5 d. komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų komitetui. Lygybės sąjunga. 2020-2025 m. lyčių lygybės strategija, COM(2020), 152.
6. Europos Parlamento 2013 m. sausio 28 d. ataskaita dėl bendrovių socialinės atsakomybės: atsakingas ir skaidrus verslo elgesys ir tvarus augimas. 2012/2098(INI).
7. Europos Parlamento 2013 m. sausio 29 d. ataskaita dėl bendrovių socialinės atsakomybės: visuomenės interesų skatinimas ir tvarus vystymasis. 2012/2097(INI).
8. Europos Parlamento 2013 m. vasario 6 d. rezoliucija “Įmonių socialinė atsakomybė. Atsakingas, skaidrus ir atsakingas įmonių elgesys ir tvarus augimas”, 2012/2098 (INI).
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2003 m. birželio 18 d. direktyva 2003/51/EB iš dalies keičianti Direktyvas 78/660/EEB, 83/349/EEB, 86/635/EEB ir 91/674/EEB dėl tam tikrų tipų bendrovių, bankų ir kitų finansų įstaigų bei draudimo įmonių finansinės atskaitomybės ir konsoliduotos finansinės atskaitomybės. *OL Specialusis leidimas lietuvių kalba*: skyrius 17, t. 1, p. 273-279.
10. Europos Parlamento ir Tarybos 2012 m. lapkričio 14 d. pasiūlymas dėl direktyvos dėl biržinių bendrovių nevykdomųjų direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir atitinkamų priemonių, COM (2012) 614.

11. Europos Parlamento ir Tarybos 2014 m. spalio 22 d. direktyva 2014/95/ES, kuria iš dalies keičiamos Direktyvos 2013/34/ES nuostatos dėl tam tikrų didžiųjų įmonių ir grupių nefinansinės ir įvairovės informacijos atskleidimo L 330/1.
12. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo. OL 2012 C 326, p. 1-390.

### **Lietuvos Respublikos teisės aktai**

13. Lietuvos Respublikos akcinių bendrovių įstatymas (2000). *Valstybės žinios*, 64-1914
14. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). *Valstybės žinios*, 74-2262.
15. Lietuvos Respublikos finansinių ataskaitų audito įstatymas (1999). *Valstybės žinios*, 59-1916.
16. Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-2516.
17. Lietuvos Respublikos įmonių grupių konsoliduotosios finansinės atskaitomybės įstatymas (2001). *Valstybės žinios*, 99-3517.
18. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. gruodžio 22 d. įsakymas Nr. A1-337 „Dėl įmonių socialinę atsakomybę 2006-2008 metais skatinančių priemonių patvirtinimo“ (su pakeitimais ir papildymais), *Valstybės žinios*, 2-28.
19. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas Nr. A1-82 „Dėl Įmonių socialinės atsakomybės 2016-2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“, TAR, 2801.
20. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymas „Dėl įmonių socialinės atsakomybės 2106-2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“, TAR, A1-82.
21. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2020 m. rugsėjo 20 d. įsakymas Nr. A1-902 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2016 m. vasario 12 d. įsakymo Nr. A1-82 „Dėl įmonių socialinės atsakomybės 2016-2020 metų veiksmų plano patvirtinimo“ pakeitimo“, TAR, 20342.

### **Specialioji literatūra**

22. Abad, D. ir kt. (2017). Does gender diversity on corporate boards reduce information asymmetry in equity markets? *BRQ Business Research Quarterly*, 20, p. 192-205, <https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.04.001>.
23. Allego-Alvares I., Prado-Lorenzo J. M. ir Garcia-Sanchez I. M. (2011). Corporate Social Responsibility and innovation: A resource-based theory. *Management*

- Decisions*, Vol. 49, No 10, p. 1709-1727, <https://doi.org/10.1108/00251741111183843>.
24. Andersen, P. ir kt. (2017). European Model Company Act. *Nordic European Company Law Working Paper No. 16-26* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2929348](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2929348) [žiūrėta 2020 m. spalio 28 d.].
  25. Appio, J., Madruga, B. P. (2018). Corporate social responsibility: A case study on Archie Carroll's Pyramidal Conception. *System & Management*, 13, p. 394-401, <https://DOI:10.20985/1980-5160.2018.v13n3.1422>.
  26. Baden, D. A (2016). Reconstruction of Carroll's pyramid of corporate social responsibility for the 21st century. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, p. 1 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/305801033\\_A\\_reconstruction\\_of\\_Carroll's\\_Pyramid\\_of\\_corporate\\_social\\_responsibility\\_for\\_the\\_21st\\_century](https://www.researchgate.net/publication/305801033_A_reconstruction_of_Carroll's_Pyramid_of_corporate_social_responsibility_for_the_21st_century) [žiūrėta 2020 m. spalio 2 d.].
  27. Baron D. (2005). Corporate social responsibility and social entrepreneurship. *Journal of Economics and Management Strategy*. 16(3), p. 683-717 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=861145](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=861145) [žiūrėta 2020 m. lapkričio 4 d.].
  28. Boddewyn J. J. (1985). Advertising Self-Regulation: Private Government and Agent Public Policy. *Journal of Public Policy & Marketing*. Vol. 4 p. 130-131 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.jstor.org/stable/30000079> [žiūrėta 2020 m. spalio 15 d.].
  29. Bohinc, R. (2014). Corporate Social Responsibility: A European Legal Perspective. *Canterbury Law Review*. S.1, t. 20, p. 23 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://www.nzlii.org/nz/journals/CanterLawRw/2014/2.pdf> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 5 d.].
  30. Carroll, A.B. (1979). A Three-Dimensional Model of Corporate Social Performance. *The Academy of Management Review*, 4 (4), 497-505 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/303179257\\_A\\_Three-Dimensional\\_Conceptual\\_Model\\_of\\_Corporate\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/303179257_A_Three-Dimensional_Conceptual_Model_of_Corporate_Performance) [žiūrėta 2020 m. spalio 1 d.].
  31. Carroll, A.B. (2016). Pyramid of CSR: Taking another look. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), p. 1 [interaktyvus]. Prieiga per internetą:

- [https://www.researchgate.net/publication/304662992\\_Carroll's\\_pyramid\\_of\\_CSR\\_taking\\_another\\_look](https://www.researchgate.net/publication/304662992_Carroll's_pyramid_of_CSR_taking_another_look) [žiūrėta 2020 m. spalio 25 d.].
32. Castro, D. (2011). Benefits and Limitations of Industry Self-Regulation for Online Behavioral Advertising. *The Information technology & Innovation Foundation*, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://itif.org/files/2011-self-regulation-online-behavioral-advertising.pdf> [žiūrėta 2020 m. spalio 15 d.].
  33. Collier E. (2018). The Importance of Corporate Social Responsibility for Your Business, *High Speed Training Hub*, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/importance-of-corporate-social-responsibility/> [žiūrėta 2020 m. spalio 27 d.].
  34. Dorrough, A ir kt. (2019). What are the positive and negative side effects of gender quotas? *The Inquisitive Mind* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.in-mind.org/article/what-are-the-positive-and-negative-side-effects-of-gender-quotas> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 4 d.].
  35. Fatemi A, Fooladi I, Tehranian H. (2015). Valuation effects of corporate social responsibility. *Journal of Banking & Finance*. 59, p. 182-192 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0378426615001594> [žiūrėta 2020 m. spalio 28 d.].
  36. Gossling, T.; ir Vocht, C. (2007). Social role conceptions and CSR policy success. *Journal of Business Ethics*, 74, p. 363-372 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-007-9512-3> [žiūrėta 2020 m. spalio 5 d.].
  37. Graff Z. J., Small A. (2005). A Modigliani-Miller theory of altruistic corporate social responsibility. *Topics in Economic Analysis & Policy*. 5(1), p. 1-19 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/46556038\\_A\\_Modigliani-Miller\\_Theory\\_of\\_Altruistic\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility](https://www.researchgate.net/publication/46556038_A_Modigliani-Miller_Theory_of_Altruistic_Corporate_Social_Responsibility) [žiūrėta 2020 m. spalio 20 d.]
  38. Grmelova, N., Zahradnikova, R., (2019). Corporate Social Responsibility of Five Leading Food Retailers Operating in the Czech Republic. *European Food and Feed Law Review*, 14(2), 190-186 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://effl.lexxion.eu/article/EFFL/2019/2/12> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 5 d.].



39. Gumley, W. (2014). An analysis of regulatory strategies for recycling and re-use of metals in Australia. *Resources*, 3(2), 395-415. <https://doi.org/10.3390/resources3020395>.
40. Gupta, A. K., Lawrence J. L. (1983). Industry Self-Regulation: An Economic, Organizational, and Political ANalysis. *The Academy of Management Review*. Nr. 3 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.jstor.org/stable/257830?seq=1#metadata\\_info\\_tab\\_contents](https://www.jstor.org/stable/257830?seq=1#metadata_info_tab_contents) [žiūrėta 2020 m. spalio 17 d.].
41. Hillman, A. J., Dalziel, T. (2003). Boards of Directors and Firm Performance: Integrating Agency and Resource Dependence Perspectives. *The Academy of Management Review* 28 (3) p. 383, <https://DOI:10.2307/30040728>.
42. Jentsch, V. (2018). Corporate Social Responsibility and the Law: International Standards, Regulatory Theory and the Swiss Responsible Business Initiative. San Domenico: *European University Institute*, MWP 2018/05 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/59084/MWP\\_WP\\_Jentsch\\_2018\\_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/59084/MWP_WP_Jentsch_2018_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [žiūrėta 2020 m. spalio 14 d.].
43. Kamer, T. (2013). Grondstoffenvoorzieningszekerheid: Voortgangsrapportage grondstoffennotitie; Brief van de minister van Economische Zaken aan de Tweede Kamer. *Vergaderjaar 2012-2013*, 32852, Nr. 15.
44. Kielmas M. (2019). Pros & Cons of Corporate Social Responsibility. *Chron.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://smallbusiness.chron.com/pros-cons-corporate-social-responsibility-56247.html> [žiūrėta 2020 m. spalio 28 d.].
45. Kircher, M. ir kt. (2016). How to capture the bioeconomy's industrial and regional potential through professional cluster management. *New Biotechnology*, 40(Pt A), 119-128, <https://doi.org/10.1016/j.nbt.2017.05.007>.
46. Lauraitytė, E. (2016). *Įmonių socialinė atsakomybė – bendrovių teisės aspektai*. Daktaro disertacija, socialiniai mokslai, teisė (1 S), Vilniaus Universitetas: Vilniaus universiteto leidykla.
47. Lawrence, A.T.; ir Weber, J. (2008). *Business and Society. Stakeholders, Ethics, Public Policy*. New York: Mc-Graw-Hill, 2008.
48. Leszczynska, M. (2018). Mandatory Quotas for Women on Boards of Directors in the European Union: Harmful to or Good for Company Performance? *European Business Organization Law Review*, 19, p. 35-61 <https://DOI:10.1007/s40804-017-0095-x>.

49. Low, K.C., Low, T. H. (2018). The Business Judgement Rule: A Safe Harbort for Directors? *Journal of the Malaysian Judiciary*, 159, p. 19-20 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3243291](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3243291) [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
50. Lyman P. Q. (2005). Corporate Officers and the Business Judgment Rule. *Washington and Lee University School of Law Scholarly Commons*, Law, 439 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://scholarlycommons.law.wlu.edu/wlufac/106/#:~:text=This%20article%20argues%20that%20the,both%20descriptive%20and%20normative%20lines> [žiūrėta 2020 m. spalio 29 d.].
51. Martín-Ugedo, J. F., Minguez-Vera, A. (2014). Firm Performance and Women on the Board: Evidence from Spanish Small and Medium-Sized Enterprises. *Feminist Economics*. 20 (3), 136–162, <https://doi.org/10.1080/13545701.2014.895404>.
52. Maxwell M. (2018). *Arguments For & Against Corporate Social Responsibility*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://bizfluent.com/list-7594756-arguments-against-corporate-social-responsibility.html> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 15 d.].
53. McBarnet, D. (2009). Corporate Social Responsibility Beyond Law, Through Law, for Law. *University of Edinburgh School of Law Working Paper*, No. 2009/03, p. 24 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1369305](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1369305) [žiūrėta 2020 m. spalio 13 d.].
54. Miles, M.P., Munila, L. S. ir Darroch, J. (2008). Sustainable corporate entrepreneurship, *International Entrepreneurship and Management Journal*, 5, p. 65-76 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11365-008-0074-3> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 1 d.].
55. Mulgan, G., Sanders, B. (2007). Social innovation: what it is, why it matters and how it can be accelerated. *Skoll Centre for Social Entrepreneurship Working Paper*. Oxford: *Saïd Business School*, p. 8 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/277873357\\_Social\\_Innovation\\_What\\_It\\_Is\\_Why\\_It\\_Matters\\_and\\_How\\_It\\_Can\\_Be\\_Accelerated/link/59a52c490f7e9b4f7df76552/download](https://www.researchgate.net/publication/277873357_Social_Innovation_What_It_Is_Why_It_Matters_and_How_It_Can_Be_Accelerated/link/59a52c490f7e9b4f7df76552/download) [žiūrėta 2020 m. spalio 6 d.].
56. Petkevič, M. (2019). *Bendrovių socialinė atsakomybė Lietuvos ir Europos Sąjungos teisėje*. Magistro darbas, socialiniai mokslai, teisė, Vilniaus universitetas. Vilnius: Vilniaus Universitetas.

57. Philis, J. A., Deiglmeier, K. ir Miller, D. T. (2008). Rediscovering Social Innovation. *Stanford Social Innovation Review*. Vol. 6, No. 4, p. 36 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ssir.org/articles/entry/rediscovering\\_social\\_innovation#bio-footer](https://ssir.org/articles/entry/rediscovering_social_innovation#bio-footer) [žiūrėta 2020 m. spalio 8 d.].
58. Ruggie, J. (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, *Report, A/HRC/17/31* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf) [žiūrėta 2020 m. spalio 22 d.].
59. Rybak, M. (2004). *Etyka menedžera—Społeczna odpowiedzialno’s’c przedsiębiorstw*. Warszawa: Wydawnictwo PW.
60. Siddiqui, A. (2018). A Sustainable Society: Its Meaning and Objectives, *International Journal of Research and Scientific Innovation, Volume V*, p. 128-130 [interaktyvus]. Prieiga prie interneto: <https://www.rsisinternational.org/journals/ijrsi/digital-library/volume-5-issue-1/128-131.pdf> [žiūrėta 2020 m. spalio 2 d.].
61. Šidlauskienė, V. (2005). Stiklo lubų fenomenas moterų profesinės karjeros raidoje, Lyčių studijos ir tyrimas: teminis straipsnių rinkinys, 17-22 p. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://lsc.su.lt/wp-content/uploads/2015/11/V.-%C5%A0idlauskien%C4%97.-Stiklo-lub%C5%B3-fenomenas-moter%C5%B3-profesin%C4%97s-karjeros-raidoje-Ly%C4%8Di%C5%B3-studijos-ir-tyrimai-teminis-straipsni%C5%B3-rinkinys.pdf> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].
62. Spiesshofer, B. (2018). *Responsible Enterprise: the emergence of a global economic order*. Munchen: Unternehmerische Verantwortung.
63. Terjesen, S., Elam, A. (2009). Transnational Entrepreneurs' Venture Internationalization Strategies: A Practice Theory Approach. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 33(5), p. 1093-1120, <https://DOI:10.1111/j.1540-6520.2009.00336.x>.
64. Tilt, C.A. (2016). Corporate social responsibility research: the importance of context. *Springer*, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/304672073\\_Corporate\\_social\\_responsibility\\_research\\_the\\_importance\\_of\\_context/link/5fc4823792851c933f7717b6/download](https://www.researchgate.net/publication/304672073_Corporate_social_responsibility_research_the_importance_of_context/link/5fc4823792851c933f7717b6/download) [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
65. Van Buren, N. ir kt. (2016). Towards a circular economy: the role of Dutch logistics industries and governments. *Sustainability*, 8(7), 647. <https://doi.org/10.3390/su8070647>.

66. Wagner, C. Z. (2017). Evolving Norms of Corporate Social Responsibility: Lessons from the European Union Experience with Non-Financial Reporting. *Legal Studies Research Paper Series*. Saint Louis: Saint Louis University School of Law, p. 78 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3051843](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3051843) [žiūrėta 2020 m. spalio 22 d.].
67. Yildiz, A., Ozerim, M. G. (2014). Corporate Social Responsibility in European Context. Iš *Contemporary Issues in Corporate Social Responsibility*. Lexington: Lexington Books, p. 1 [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.researchgate.net/publication/294428397\\_Corporate\\_Social\\_Responsibility\\_in\\_European\\_Context](https://www.researchgate.net/publication/294428397_Corporate_Social_Responsibility_in_European_Context) [žiūrėta 2020 m. lapkričio 3 d.].
68. Zalesna, A. (2019). *Kompetencje zarządczych w przedsiębiorstwach społecznie odpowiedzialnych*. Warszawa: Difin.
69. Zelazna, A., Bojar, M., ir Bojar, E. (2020). Corporate Social Responsibility towards the Environment in Lublin Region, Poland: A Comparative Study of 2009 and 2019. *Sustainability*, 12 (11), p. 9-13, <https://doi:10.3390/su12114463>.

### **Teismų praktika**

70. Lietuvos apeliacinio teismo 2003 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-176.
71. Lietuvos apeliacinio teismo 2011 m. gegužės 31 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-234/2011.
72. Lietuvos apeliacinio teismo 2016 m. spalio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-1079-180/2016.
73. Lietuvos apeliacinio teismo 2018 m. lapkričio 8 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-533/798/2018.
74. Lietuvos apeliacinio teismo 2019 m. balandžio 29 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-170-370/2019.
75. Lietuvos apeliacinio teismo 2019 m. kovo 19 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 2A-201-781/2019
76. Lietuvos apeliacinio teismo 2020 m. gegužės 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e2A-363-943/2020.
77. Lietuvos aukščiausiojo Teismo 2002 m. balandžio 17 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-618.

78. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2008 m. liepos 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-287/2008.
79. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. lapkričio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-581/2013.
80. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. spalio 11 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-427/2013.
81. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2013 m. gruodžio 3 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-648/2013.
82. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. sausio 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-124/2014.
83. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 13 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-134-469/2015
84. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 25 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-152-686/2015.
85. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. kovo 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-131-687/2015.
86. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. rugsėjo 22 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-470-969/2015.
87. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. gegužės 20 d. nutartį civilinėje byloje Nr. 3K-3-288-611/2016.
88. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. lapkričio 23 d. bendrovės valdymo organų civilinę atsakomybę reglamentuojančių teisės norų taikymo Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje apžvalga (Teismų praktika 45).
89. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. lapkričio 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-375-611/2017.
90. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. spalio 16 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-7-177-701/2017.
91. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-30-313/2017.
92. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 20 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-535-916/2018.
93. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. gruodžio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-439-421/2018.
94. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. rugsėjo 21 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-326-1075/2018.

95. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2018 m. vasario 7 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-4-313/2018.
96. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. birželio 6 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-163-219/2019.
97. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. kovo 14 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-98-684/2019.
98. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2019 m. lapkričio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-320-916/2019.
99. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. rugsėjo 23 d. nutartis civilinėje byloje Nr. e3K-3-235-421/2020.

#### **Kiti šaltiniai**

100. Boost Awards. *List of International CSR Awards & International Green Awards*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://awards-list.com/international-business-awards/corporate-social-responsibility-csr-awards/> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
101. Brother Industries, Ltd. *2020 Brother Corporate Social Responsibility Report Website Data*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <http://download.brother.com/pub/com/en/csr/pdf/csr-2020-all.pdf> [žiūrėta 2020 m. spalio 18 d.].
102. Business & Human Rights Resource Centre. *Thun Group of Banks – description*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/thun-group-of-banks-description/> [žiūrėta 2020 m. spalio 15 d.].
103. Cudmore, D. (2020). Should your small business care about CSR? Here's the honest answer. *Digital.com*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://digital.com/blog/csr-small-business/> [žiūrėta 2020 gruodžio 1 d.].
104. Denwood, P., ir Nakamura, D., (2019) Corporate Social Responsibility Annual Report of Apple India Private Limited FY 2018-19. Apple India Private Limited. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.apple.com/legal/more-resources/docs/India-CSR-2018-19-AnnualReport.pdf> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 22 d.].
105. Digital Marketing Institute. (2020). 16 Brands Doing Corporate Social Responsibility Successfully. The Digital Marketing Institute's blog [tinklaraštis]. Prieiga per internetą: <https://digitalmarketinginstitute.com/blog/corporate-16-brands-doing-corporate-social-responsibility-successfully> [žiūrėta 2020 m. spalio 14 d.].

106. European Commission. Published Initiatives. Non-financial reporting by large companies (updated rules) [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-Reporting-Directive> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 30 d.].
107. European Institute for Gender Equality. (2020a) *Gender Equality Index 2020: Can we wait 60 more years?* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2020-can-we-wait-60-more-years> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 2 d.].
108. European Institute for Gender Equality. (2020b). *Gender Equality index 2020. Key findings for the EU* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-key-findings-eu> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].
109. European Institute for Gender Equality. *Gender Equality Index 2019. Work-life balance.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
110. European Parliament. (2020). Debates on Women in decision making on company boards, including the state of play on the directive on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures dated 5 October 2020, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-10-05-ITM-023\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/CRE-9-2020-10-05-ITM-023_EN.html) [žiūrėta 2020 m. spalio 30 d.].
111. Europos Komisijos 2006 m. kovo 22 d. pranešimas spaudai. Kuriamas Europos įmonių socialinės atsakomybės aljansas. Nr. IP/06/358 [interaktyvus]. Prieiga prie interneto: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/IP\\_06\\_358](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/lt/IP_06_358) [žiūrėta 2020 m. lapkričio 3 d.].
112. Europos Komisijos 2020 m. sausio 30 d. poveikio vertinimas. (2020). 580716. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-Reporting-Directive> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 7 d.].
113. Europos Parlamentas. *Aplinkos politika: bendrieji principai ir pagrindinė sistema.* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU\\_2.5.1.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/lt/FTU_2.5.1.pdf) [žiūrėta 2020 m. lapkričio 5 d.].

114. Eurostat. (2020). Structural business statistics overview. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Structural\\_business\\_statistics\\_overview](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Structural_business_statistics_overview) [žiūrėta 2020 m. gruodžio 3 d.].
115. Greschcow, A. (2020). Why Germany Introduces a Female Quota for Management Boards. The Innovation. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://medium.com/the-innovation/why-germany-introduces-a-female-quota-for-management-boards-a8ce53b3648> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
116. Kavalskis, G. (2015). ES bendrovių teisę harmonizuos Europos modelinis bendrovių aktas. *Infolex.lt*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.infolex.lt/portal/start.asp?act=news&Tema=1&str=57515> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 26 d.].
117. Kung F., Rupp G.N. (2018) Corporate Social Responsibility and Firm Value: Recent Developments, *IntechOpen*, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.intechopen.com/books/firm-value-theory-and-empirical-evidence/corporate-social-responsibility-and-firm-value-recent-developments> [žiūrėta 2020 m. spalio 25 d.].
118. Lietuvos atsakingo verslo asociacija. *Apie mus*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://asociacijalava.lt/apie-mus/> [žiūrėta 2020 m. spalio 27 d.].
119. Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija, *EPBO Gairės daugiašalėms įmonėms*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://nkc.lrv.lt/lt/nkc/ebpo-gaires> [žiūrėta 2020 m. spalio 17 d.].
120. Lietuvos Respublikos ekonomikos ir inovacijų ministerija. *Verslo aplinka*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://eimin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/verslo-aplinka> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].
121. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (2020). Europos Komisija pristatė ambicingą Lyčių lygybės strategiją [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/ek-pristate-lyciu-lygybes-strategija> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].
122. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Lietuvos atsakingo verslo asociacija*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/imoniu-socialine-atsakomybe-isa/lietuvos-atsakingo-verslo-asociacija> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 2 d.].



123. Lietuvos Respublikos statistikos departamentas. *Socialinės atsakomybės ataskaita*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.stat.gov.lt/socialines-atsakomybes-ataskaita> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 16 d.].
124. Lietuvos Respublikos valstybės kontrolė. *Valstybės kontrolė įgyvendina socialinės atsakomybės priemones*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://www.vkontrole.lt/pranesimas\\_spaudai.aspx?id=16390](https://www.vkontrole.lt/pranesimas_spaudai.aspx?id=16390) [žiūrėta 2020 m. spalio 3 d.].
125. Lufthansa Group. *Sustainability 2019 fact sheet*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lufthansagroup.com/media/downloads/en/responsibility/LH-Factsheet-Sustainability-2019.pdf> [žiūrėta 2020 m. spalio 18 d.].
126. McGregor, J. (2018). Corporate boards are still mostly white, mostly male — and getting even older. The Washington Post [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.washingtonpost.com/news/on-leadership/wp/2018/04/24/corporate-boards-are-still-mostly-white-mostly-male-and-getting-even-older/> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 8 d.].
127. Nasdaq. Statistics. Baltic Regulated Market. Baltic Main List. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://nasdaqbaltic.com/statistics/en/statistics> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 6 d.].
128. Paulauskas, D. (2017). Lyčių lenygybė darbo rinkoje. *Kurk Lietuvai* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://kurklit.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu\\_nelygybe\\_darbo\\_rinkoje.pdf](http://kurklit.lt/wp-content/uploads/2017/04/Lyciu_nelygybe_darbo_rinkoje.pdf) [žiūrėta 2020 m. gruodžio 3 d.].
129. Punchaut, L. (2019). The top 4 benefits of Corporate Social Responsibility. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.distinct.lu/post/the-top-4-benefits-of-corporate-social-responsibility> [žiūrėta 2020 m. lapkričio 20 d.].
130. Schwarz Gruppe. *Sustainability Report Fiscal Years 2018-2019*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://csr.schwarz/wp-content/sustainability-report/#0> [žiūrėta 2020 m. spalio 18 d.].
131. Shead S. (2020). Sustainability experts welcome Apple’s move to scrap iPhone accessories, call for more action on e-waste. CNBC, [interkatyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.cnbc.com/2020/10/14/apple-praised-for-removing-earpods-and-charger-from-iphone-12-box.html#close> [žiūrėta 2020 m. spalio 1 d.].
132. Šidlauskienė, V., Pocevičienė, R. (2020). Lietuvos moterų ir vyrų nelygybė biržinių akcinių bendrovių valdybose. Tyrimų rezultatų santrauka [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10585\\_annex-10-](https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/10585_annex-10-)

- [summary-of-in-depth-study-inequality-between-women.pdf](#) [žiūrėta 2020 m. gruodžio 3 d.].
133. Taylor, M. (2019). Climate crisis seen as 'most important issue' by public, poll shows. The Guardian. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.theguardian.com/environment/2019/sep/18/climate-crisis-seen-as-most-important-issue-by-public-poll-shows> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 5 d.].
134. The New York Times. *A Friedman doctrine – The Cosial Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits* [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html> [žiūrėta 2020 m. spalio 13 d.].
135. United Nations 20 November 2018 Reccomendations to the European Commission by the Subgroup on “Corporate Social Responsibility” of the Multi-Stakeholder Platform on the Implementation of the Sustainable Development Goals in the EU [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/recommendations-subgroup-corporate-social-responsibility\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/recommendations-subgroup-corporate-social-responsibility_en.pdf) [žiūrėta 2020 m. gruodžio 3 d.].
136. United Nations Global Compact. *Our participants*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants> [žiūrėta 2020 m. spalio 15 d.].
137. United Nations Gloval Compact. *The Ten Principles of the UN Global Compact*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> [žiūrėta 2020 m. spalio 15 d.].
138. Urząd Statystyczny w Lublinie. Stan i ruch naturalny ludności w województwie lubelskim w I półroczu 2020 r. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://lublin.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/ludnosc/stan-i-ruch-naturalny-ludnosc-i-w-wojewodztwie-lubelskim-w-i-polroczu-2020-r-1.16.html> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].
139. Verslo Žinios. *Apdovanoti „Metų tiekėjai 2019“: vertę kuria socialinę atsakomybę, lietuviškumas ir ekologiškumas*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/prekyba/2020/06/18/apdovanoti-metu-tiekejai-2019-verte-kuria-socialine-atsakomybe-lietuviskumas-ir-ekologiskumas> [žiūrėta 2020 m. spalio 3 d.].
140. Ward, M. (2020). Germany moves to close the gender gap by requiring companies to put women on executive boards. Business Insider, [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.businessinsider.com/germany-requires-companies-put-women-on-executive-boards-2020-11> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 1 d.].

141. World Economic Forum. *Social Innovation. A Guide to Achieving Corporate and Societal Value*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Social\\_Innovation\\_Guide.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Social_Innovation_Guide.pdf) [žiūrėta 2020 m. spalio 25 d.].
142. Zimmermann, N. Five of the world's biggest environmental problems. Deutsche Welle [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.dw.com/en/five-of-the-worlds-biggest-environmental-problems/a-35915705> [žiūrėta 2020 m. gruodžio 3 d.].

## SANTRAUKA

### **Bendrovių kuriama socialinė vertė inovatyviai: probleminiai aspektai Lietuvoje ir Europos Sąjungoje**

**Marija Jurgelevič**

Pastarąjį dešimtmetį bendrovių socialinės atsakomybės taikymas sulaukė didžiulio susidomėjimo verslo srityje. Todėl kilo praktinis poreikis plačiau išnagrinėti bendrovių socialinės atsakomybės koncepciją, jos teisinio reguliavimo bei praktinio pritaikomumo problemas tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje.

*Pirmojoje* šio darbo dalyje yra analizuojamas bendrovių socialinės atsakomybės apibrėžimas bei turinys, taip pat identifikuojama jos inovatyviai kuriama vertė bei teisinės priemonės, kurių pagrindu yra taikoma bendrovių socialinė atsakomybė. *Antroji* šio darbo dalis yra skirta dviem bendrovių socialinės atsakomybės sudedamosioms dalims – aplinkos apsaugos bei lyčių lygybės užtikrinimo – analizei bei praktinių problemų šiose srityse identifikavimui. Pažymėtina, kad šioje dalyje yra analizuojami naujausieji Europos Sąjungos priimti teisės aktai, kurie daro / darys tiesioginį poveikį Europos Sąjungos valstybių narių verslui bei paragins bendroves vykdyti socialiai atsakingą veiklą. *Trečioji* dalis skirta Lietuvos teisinio reguliavimo, susijusio su ĮSA koncepcija, analizei bei probleminių aspektų identifikavimui. Be to, šioje dalyje yra nagrinėjama Lietuvos aukštesniųjų instancijų teismų formuojama praktika bei yra vertinamas bendrovių pagrindinio tikslo bei bendrovių vadovo fiduciarinių pareigų suderinamumo su bendrovių socialinės atsakomybės taikymu klausimas.

Atlikus analizę prieita prie išvadų, kad bendrovės socialinė atsakomybė Europos Sąjungoje yra suprantama bei traktuojama labai įvairiai. Nepaisant to, dalis verslo priima socialiai atsakingus sprendimus bei inovatyviai kuria socialinę, ekonominę vertę. Pastaruoju metu Europos Sąjunga priėmė nemažai teisės aktų, kurie tiesiogiai reguliuoja ĮSA koncepcijos taikymą Europos Sąjungoje, tačiau šie teisės aktai yra taikomi skirtingai bei laikytina, kad ši sritis nėra harmonizuota. Kita vertus, naujieji Europos Sąjungos teisės aktai susiję su aplinkosauga bei lygčių lygybės užtikrinimo, manytina, paskatins ĮSA koncepcijos plėtrą bendrovėse. Galiausiai, Lietuvoje yra keli teisės aktai skirti bendrovių socialiniai atsakomybei, tačiau jie taikomi neefektyviai bei fragmentiškai. Vertinant teismų praktikos išaiškinimus dėl bendrovių tikslų bei vadovo fiduciarinių pareigų, galima daryti išvadą, kad dabartinis reguliavimas suteikia galimybę bendrovėms taikyti savo veikloje bendrovių socialinę atsakomybę.

## SUMMARY

### **Innovative social value created by companies: problematical aspects in Lithuania and European Union**

**Marija Jurgelevič**

Over the last decade, the application of CSR has attracted a great interest in the field of business. Therefore, there is a practical need to examine the concept of corporate social responsibility, its legal regulation and practical applicability both in Lithuania and in the European Union.

*The first* part of this work analyzes the definition and content of corporate social responsibility, as well as identifies its innovatively created value and the legal instruments based on which CSR is applied. *The second* part of this work is devoted to the analysis of two components of corporate social responsibility – environmental protection and ensuring gender equality – and the identification of practical problems in these areas. It should be noted that this section analyzes the latest legislation adopted by the European Union, which has / will have a direct impact on the business of the Member States and will encourage companies to engage in socially responsible activities. *The third* part is devoted to the analysis of Lithuanian legal regulation related to the concept of CSR and the identification of problematic aspects. Also, this part examines the practice formed by Lithuanian higher courts and assesses the compatibility of the main goal of companies and the fiduciary duties of the head of companies with the application of corporate social responsibility.

The analysis leads to the conclusion that CSR is understood and treated in very different ways in the European Union. Nevertheless, part of the business makes socially responsible decisions and innovatively creates social and economic value. The European Union has recently adopted a number of pieces of legislation that directly regulate the application of the concept of CSR in the European Union, but these pieces of legislation are applied differently, and it is considered that this area is not harmonized. On the other hand, the new European Union legislation related to the environment and ensuring equality of equations is expected to encourage the development of the concept of CSR in companies. Finally, Lithuania has a few legal acts on CSR, but they are applied inefficiently and in a fragmented way. Assessing the case law interpretations of the objectives of companies and the fiduciary duties of a manager, it can be concluded that the current regulation allows companies to apply corporate social responsibility in their activities.