

LATVENERGO KONCERNA

ĒTIKAS KODEKSS

1. Ētikas kodeksā lietoto terminu skaidrojums

- 1.1. Darba devējs – *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrība – darbinieka darba devējs, kā arī citas *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrības, ja darbinieks ir iesaistīts atbalsta vai citu Koncerna pakalpojumu sniegšanā šīm sabiedrībām;
- 1.2. Darbinieks – fiziska persona, kas ir noslēgusi darba līgumu un atrodas darba tiesiskajās attiecībās ar Darba devēju;
- 1.3. Ģimenes loceklis – darbinieka laulātais vai bērns;
- 1.4. Kodekss – *Latvenergo* koncerna Ētikas kodekss;
- 1.5. Koncerns – *Latvenergo* koncerns kopumā, arī ikviena *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrība atsevišķi;
- 1.6. Radnieks – darbinieka vecāki, vecvecāki, bērni, mazbērni, brāļi, māšas;
- 1.7. Saistītā persona – persona, kura atbalsta vai palīdz trauksmes cēlējam trauksmes celšanā vai ir saistīta ar trauksmes cēlēju un varētu ciest no nelabvēlīgām sekām.

2. Ētikas kodeksa mērķis un darbības mērogs

- 2.1. Kodeksa mērķis ir noteikt Koncerna, darbinieku un Koncerna sadarbības partneru darbības un rīcības pamatprincipu un ētisko normu kopumu, kurš nodrošina cieņā, uzticēšanās un lojalitātē balstītas darba un darījumu attiecības.
- 2.2. Par Kodeksa ievērošanu ir atbildīga katra Koncerna kapitālsabiedrība, kā arī katrs Koncerna darbinieks. Koncerns izvēlas tādus sadarbības partnerus, kuri savā darbībā ievēro šajā Kodeksā noteiktos darbības un rīcības pamata principus un ētisko normu kopumu.
- 2.3. Koncerna vadītāji un darbinieki ievēro visus saistošos normatīvos aktus, tajā skaitā starptautiskos tiesību aktus, kuri attiecas uz viņu darba pienākumu veikšanu.
- 2.4. Viens no darbinieka vērtēšanas kritērijiem ir Kodeksa normu ievērošana, un tā tiek ņemta vērā, izskatot darbinieku priekšrocības iekšējos personāla atlases konkursos un darba attiecību saglabāšanā.
- 2.5. Koncerna kapitālsabiedrību vadība ar savu paraugu un darba organizāciju veicina Kodeksa ievērošanu.
- 2.6. Attiecībā uz sadales sistēmas operatoru šis Kodekss tiek piemērots tiktāl, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos noteiktajām kapitālsabiedrības neatkarības prasībām.

3. Koncerna kapitālsabiedrību pienākumi

- 3.1. Koncerna kapitālsabiedrībās darbs tiek organizēts tā, lai īstenotu Kodeksā noteikto principu un vispārpieņemto uzvedības un morāles normu ievērošanu.

3.2. Vērtības un principi, ko ievēro un godā Koncerna kapitālsabiedrības:

- 3.2.1. Ar sirdi, ar prātu, ar enerģiju un ar domām par nākotni – vērtības, kuras ir ikvienas rīcības pamatā:

3.2.1.1. **Ar sirdi – esam atvērti un aizrautīgi;**

Ikvienā darbā mēs ieliekam daļu savas sirds. Mēs esam atvērti visam ap mums – citiem kolēģiem, sadarbībai un jaunām idejām. Tāpēc mēs iedziļināmies viens otra vajadzībās un kopīgi meklējam labākos risinājumus. Mēs darām savu darbu ar lielu aizrautību un ieinteresētību, kā arī priecājamies par citu veiksmēm un kopīgi svinam sasniegumus.

3.2.1.2. **Ar prātu – darām pēc būtības un nepārtraukti mācāmies;**

Mēs darbojamies ar prātu un pēc būtības. Ar to, kas bija zināms un pašsaprotams vakar – rītdien noteikti nepietiks! Tāpēc ikdienā mēs pielāgojamies jaunajam, nepārtraukti mācāmies un dalāmies ar zināšanām. Mūsu pieņemtie lēmumi ir loģiski, saprātīgi un racionāli, tie pamatojas uz pieejamo informāciju un datiem.

3.2.1.3. **Ar enerģiju – esam drosmīgi un mērķtiecīgi;**

Mūs uz priekšu virza pašu enerģija! Mums ir skaidrs mērķis, kas palīdz ar neatlaidību virzīties uz priekšu. Mēs katrs uzņemamies personīgo atbildību par savu darbu, tādējādi spējām ātri reaģēt uz apkārt notiekošo. Un mēs zinām, ka jaunas idejas spēj ieviest tikai tie, kas ir drosmīgi izteikt savas domas, kļūdīties, pieņemt lēmumus un uzdrīkstēties ikvienā solī.

3.2.1.4. **Ar domām par nākotni – darām labu klientam un sabiedrībai.**

Mēs redzam jēgu savā darbā, jo tas rada labāku vidi mūsu klientiem un nākamajām paaudzēm. Ikvienas mūsu rīcības pamatā ir ilgtspēja. Mēs rīkojamies klientu un sabiedrības interesēs un vēlamies radīt pārsteidzošu pieredzi ikvienam no viņiem jau šodien.

Koncerna kapitālsabiedrības seko Koncerna vērtībām tieši vai veido no Koncerna vērtībām izrietošas, biznesa specifiku un uzņēmuma briedumu atbalstošas vērtības.

- 3.2.2. Ilgtspēja – virzība uz Koncerna mērķu sasniegšanu, rūpējoties par apkārtējo vidi un sabiedrības attīstību, sniedzot klientiem draudzīgus, inovatīvus un ilgtspējīgus risinājumus.
- 3.2.3. Koncernā atbalsta ētisku, atbildīgu un atvērtu uzņēmējdarbības vidi, kā arī kapitālsabiedrībās tiek veicināts atklātuma princips sadarbībā ar trešajām personām.
- 3.2.4. Godīgums – Koncernā izturas godīgi gan attiecībā ar darbiniekiem, gan klientiem un piegādātājiem, sniedz patiesu un pārbaudītu informāciju. Sadarbībai Koncerns izvēlas tādus partnerus, kuri savā darbībā ievēro šajā Kodeksā noteiktos ētikas principus, ievēro godīgas konkurences noteikumus un nerada situācijas, kurās veidojas priekšrocības kādiem noteiktiem partneriem. Netiek atbalstīta neviena darbinieka, neatkarīgi no ieņemamā amata, tieša vai netieša iesaiste konkurenci ierobežojošos, koruptīvos vai diskriminējošos darījumos.
- 3.2.5. Vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem – Koncerna darbiniekiem ir iespējas darbā pilnā apmērā izmantot savas spējas, neatkarīgi no dažādības. Visiem darbiniekiem tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīga attieksme neatkarīgi no dzimuma, rases, etniskās vai nacionālās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

3.3. Lai ievērotu noteiktos principus un vērtības, Koncerns nodrošina:

- 3.3.1. Radošā potenciāla, profesionalitātes paaugstināšanu un racionālu izmantošanu – Koncernā izmanto tādas darba pieejas, lai pēc iespējas sekmīgāk izmantotu ikviena darbinieka potenciālu, īpaši radošo, inovatīvo potenciālu, un paaugstinātu to efektīvākai darba pienākumu izpildei.
- 3.3.2. Ētisku savstarpējo saskarsmi – Koncerns atbalsta un veicina cieņu, uzticību un lietišķas attiecības darbinieku savstarpējā saskarsmē neatkarīgi no amata.
- 3.3.3. Interesu konflikta aizliegumu – Koncerns savā darbībā nepieļauj interešu konflikta situācijas. Skatīt Kodeksa 5. punktu "Interesu konflikta novēršana".
- 3.3.4. Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegumu – Koncerns veido ētisku uzņēmējdarbības vidi un nepieļauj krāpnieciskas vai koruptīvas darbības. Skatīt Kodeksa 6. punktu "Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums".
- 3.3.5. Darba drošību un veselības aizsardzību – Koncerns nodrošina darbiniekiem un darbuzņēmējiem drošu darba vidi.
- 3.3.6. Saprātīgu informācijas aizsardzību un komunikāciju – Koncerns sargā tā rīcībā esošo informāciju, neizpaužot komercnoslēpumu, kā arī jebkuru citu informāciju, kas nav paredzēta publiskai pieejai, tajā skaitā fizisko personu datus. Koncerns veicina konstruktīvu dialogu, komunikācijā ievēro atklātības principu, ciktāl tas nav pretrunā ar Koncernā noteiktiem informācijas aizsardzības ierobežojumiem.

3.3.7. Privātuma aizsardzību – Koncerns neizpauž darbinieku personiska rakstura informāciju, kā arī respektē darbinieku privātumu un neierobežo darbinieku privātās aktivitātes ārpus darbalaika, ciktāl tās netiek asociētas ar Koncernu.

4. Koncerna kapitālsabiedrību darbinieku pienākumi

4.1. Koncerna kapitālsabiedrību darbinieki rīkojas un organizē savu darbu tā, lai veicinātu Kodeksā noteikto principu un vispārpieņemto uzvedības un morāles normu ievērošanu.

4.2. Principi, ko savā darbā ievēro un godā Koncerna darbinieki:

4.2.1. Godīgums – darbinieki izturas godīgi gan attiecībā ar darba devēju un citiem Koncerna darbiniekiem, gan klientiem un piegādātājiem, kā arī neiesaistās konkurenci ierobežojošos, koruptīvos vai diskriminējošos darījumos. Skatīt Kodeksa 6. punktu "Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums".

4.2.2. Profesionalitāte un atbildīgums – darbinieki izmanto labāko pieredzi un praksi savā darbā, pastāvīgi paaugstina un aktualizē savas kompetences, rūpīgi izturas pret darba pienākumiem un visiem Koncerna resursiem, kā arī atbild par savu darbu kolēģiem un vadībai.

4.2.3. Vienlīdzīga attieksme pret kolēģiem, sadarbības partneriem – darbinieki ievēro vienlīdzīgu attieksmi un izturas ar cieņu pret visiem darbiniekiem, sadarbības partneriem neatkarīgi no dzimuma, rases, etniskās vai nacionālās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

4.2.4. Atklātums un patiesums – katram darbiniekam ir tiesības uz savu viedokli. Paužot personisko viedokli darbā un ārpus darba un aizstāvojot savas intereses, darbinieki argumentē ar patiesiem, pierādāmiem faktiem un neizplata baumas.

4.2.5. Ētiska savstarpējā saskarsme – darbinieki ievēro savstarpēju cieņu, uzticēšanos un lietišķumu, rūpējas par darba vidi un ar savu darbību nepasliktina citu darbinieku darba vidi.

4.2.6. Interesešu konflikta novēršana – darbinieki, veicot savus darba pienākumus, nepieļauj interesešu konflikta situācijas. Skatīt Kodeksa 5. punktu "Interesešu konflikta novēršana".

4.2.7. Rūpīga attieksme pret darba devēja un citu Koncerna kapitālsabiedrību īpašumu – darbinieki izturas saudzīgi, rūpīgi un taupīgi gan pret materiālo, gan nemateriālo darba devēja un citu Koncerna kapitālsabiedrību īpašumu un resursiem:

4.2.7.1. Darbinieki ar darba devēja, Koncerna un piegādātāju mantu, resursiem un citu īpašumu (tajā skaitā, bet ne tikai ar skaidru naudu, biznesa plāniem, klientu informāciju, intelektuālo īpašumu, datorprogrammām u.c.) rīkojas saprātīgi, saudzīgi un akurāti.

4.2.7.2. Darba devēja un Koncerna resursi un cits īpašums (tajā skaitā, bet ne tikai informācija, zinātība, datorprogrammas, internets u.c.) netiek izmantots personīgām vajadzībām, ja vien par to nav atsevišķas vienošanās.

4.2.7.3. Visa informācija, kas atspoguļo darba devēja un citu Koncerna kapitālsabiedrību darbību, vai darba devēja un citu Koncerna kapitālsabiedrību zinātība un uzkrātā informācija, tāpat arī dokumenti, kuri veidoti, balstoties uz šo informāciju, ir darba devēja vai citu Koncerna kapitālsabiedrību īpašums, kas jāglabā, ievērojot spēkā esošos normatīvos aktus.

4.2.7.4. Darbinieki darba devēja un/ vai citu Koncerna kapitālsabiedrību vārdu neizmanto personīga labuma gūšanai.

4.2.7.5. Darbinieki viedokli darba devēja un/ vai citu Koncerna kapitālsabiedrību vārdā vai jebkāda veida paziņojumos darba devēja un/ vai citu Koncerna kapitālsabiedrību vārdā pauž tikai tad, ja saņēmuši attiecīgu Koncerna kapitālsabiedrības valdes locekļa pilnvarojumu.

4.2.7.6. Darbinieki ciena darba devēja un citu Koncerna kapitālsabiedrību vārdu, logo un simboliku un cieņpilni lieto priekšmetus ar attiecīgo logo un simboliku.

- 4.2.7.7. Darbinieki neveic nekādas darbības, kas var negatīvi ietekmēt vai nodarīt kaitējumu (tai skaitā reputācijai) darba devējam, citām Koncerna kapitālsabiedrībām vai Koncernam kopumā.
- 4.2.8. Koncerna informācijas aizsardzība:
- 4.2.8.1. Darbinieks rūpējas par viņam pieejamās informācijas aizsardzību par darba devēju vai Koncernu, izturas godprātīgi un ievēro konfidencialitāti attiecībā pret jebkuru Koncerna informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā.
- 4.2.8.2. Darbiniekam nav tiesību izpaust trešajām personām un publiski apspriest darba pienākumu izpildei saņemto un pildot darba pienākumus iegūto informāciju, kas nav publiski pieejama.
- 4.2.8.3. Jebkura darbiniekam pieejamā informācija par darba devēju, tā klientiem, sadarbības partneriem vai Koncernu kopumā ir izmantojama tikai darbinieka tiešo darba pienākumu veikšanai. Darbiniekam ir tiesības uzskatīt, ka informācija, ko lūdz cits darbinieks, ir nepieciešama darba pienākumu veikšanai, un paļauties, ka informācijas saņēmējs to izmantos tikai darba pienākumu veikšanai un ievēros darba devēja noteiktos informācijas aizsardzības pasākumus.
- 4.2.8.4. Darbinieks ir atbildīgs par katru savu darbību vai bezdarbību, kuras rezultātā darba veikšanai saņemtā informācija ir tikusi izpausta trešajām personām, t.sk. viņa ģimenes locekļiem, radniekiem, paziņām, medijiem, kā arī Koncerna kapitālsabiedrību darbiniekiem, kuriem tā nav nepieciešama darba pienākumu veikšanai.
- 4.2.9. Privātums – Darba devējs neierobežo darbinieka aktivitātes ārpus darbalaika, un darbinieks ārpus darbalaika ir tiesīgs piedalīties politiskajās vai sabiedriskajās aktivitātēs, stāties biedrībās un dibināt nodibinājumus, lietot sociālos tīklus u.c., (turpmāk šajā punktā – darbinieka privātās aktivitātes), tomēr:
- 4.2.9.1. Darbiniekam ir pienākums izvērtēt savu privāto aktivitāšu ietekmi uz Koncerna vārdu un tēlu un nodrošināt visu nepieciešamo saprātīgo pasākumu veikšanu, lai šīs privātās aktivitātes neatstātu negatīvu ietekmi uz Koncerna vārdu un tēlu.
- 4.2.9.2. Ārpus darbalaika darbinieks savas privātās aktivitātes nedrīkst saistīt ar darba devēju vai Koncernu kopumā. Darbiniekam ir pienākums veikt visus nepieciešamos saprātīgos pasākumus, lai, veicot privātās aktivitātes ārpus darba, šīs darbības netiktu saistītas ar darba devēju vai Koncernu kopumā, tajā skaitā, bet ne tikai, nelietot vai nenēsāt Koncerna atpazīstamības zīmes (zīmolu, logo u.c.), savās privātajās aktivitātēs neizmantojot darba devēja informāciju, kas nav publiski pieejama u.c.

5. Interesešu konflikta novēršana

- 5.1. Interesešu konflikts ir situācija, kad darba pienākumu veikšanas ietvaros darbiniekam jāpieņem lēmums, jāierosina vai kā citādi jāpiedalās lēmuma pieņemšanā vai jāveic citas ar viņa amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša darbinieka, viņa ģimenes locekļu vai radnieku, personu, ar kurām viņam ir kopīga saimniecība, vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.
- 5.2. Interesešu konflikts var izpausties trijos veidos: reāls, potenciāls un šķietams interesešu konflikts.
- 5.2.1. **Reāls interesešu konflikts** – darbinieks faktiski atrodas interesešu konflikta situācijā, t.i., privātas intereses ietekmē darbinieka lēmumus un rīcību, veicot darba pienākumus, vai darba pienākumu veikšana ietekmē privātas intereses. Darbiniekam aizliegts veikt darba pienākumus reāla interesešu konflikta situācijā. Reāla interesešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā novērst interesešu konfliktu un nodrošināt darbinieka veicamā darba savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi.

Darbiniekam nevar piemērot sankcijas, ja viņš informē par reālu interešu konfliktu, taču tās ir iespējamās par darba pienākumu veikšanu reāla interešu konflikta situācijā.

- 5.2.2. **Potenciāls interešu konflikts** ir situācija, kad reāls interešu konflikts konkrētajā brīdī nav vēl iestājies, bet ir ticams, ka nākotnē tas varētu iestāties.

Potenciāla interešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un nepieciešamības gadījumā pieņems lēmumu darbiniekam atturēties no konkrētu darbību veikšanas vai pienākumu pildīšanas, uzdodot tos citam darbiniekam vai arī nodrošinot darbinieku rotēšanu.

- 5.2.3. **Šķietams interešu konflikts** ir situācija, kad vērotājam no malas šķiet vai varētu šķist, ka darbinieks atrodas interešu konfliktā. Rodas vai varētu rasties iespaids, ka darbinieks nevarēs objektīvi pieņemt lēmumu vai godprātīgi veikt savus darba pienākumus.

Šķietams interešu konflikts var negatīvi ietekmēt uzticību darbiniekam un uzņēmumam. Šķietama interešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā turpmāk rīkoties, ļaujot darbiniekam turpināt konkrēto uzdevumu, uzdodot to citam darbiniekam vai rīkojoties kā savādāk.

5.3. Koncerna kapitālsabiedrības un darbinieki rīkojas tā, lai nepieļautu interešu konflikta situācijas:

- 5.3.1. Darbinieki izvērtē ne tikai savu komerciālo darbību ārpus Koncerna, bet arī savu ģimenes locekļu, radnieku un personu, ar kuru Darbiniekam vismaz gadu ir kopīga saimniecība, komerciālo darbību, ja tā ir ciešā saistībā ar Koncerna darbību, un par visām šādām situācijām ziņo darba devējam.

- 5.3.2. Darbinieki rūpējas par to, lai viņu darbība ārpus Koncerna, t.sk. nekomerciāla rakstura darbība, negatīvi neietekmē darba pienākumu izpildi Koncernā.

- 5.3.3. Darbinieki informē darba devēju par savu dalību tikšanās vai sarunās ar trešajām personām, kuras no interešu konflikta viedokļa varētu ietekmēt Darbinieka lēmumus, pildot darba pienākumus *Latvenergo* Koncernā. Darbinieki informācijas sniegšanai izmanto darba devēja noteiktos ziņošanas kanālus vai informācijas sniegšanas rīkus.

- 5.3.4. Darbinieki lēmumus pieņem tikai un vienīgi darba devēja interesēs.

- 5.3.5. Bez darba devēja rakstiskas piekrišanas darbiniekiem ir aizliegts ieņemt amatus citās komercsabiedrībās vai tās filiālēs, valsts vai pašvaldību iestādēs u.c., stāties darba tiesiskās attiecībās ar citu darba devēju vai sniegt pakalpojumus ārpus AS "Latvenergo", izmantojot jebkuru sadarbības veidu. Šādu piekrišanu rakstveidā var izsniegt tikai darba devējs, izvērtējot:

5.3.5.1. vai konkrētajā gadījumā amatu savienošana neradīs interešu konfliktu;

5.3.5.2. vai amatu savienošana nebūs pretrunā darba devēja ētikas normām un nekaitēs darbinieka tiešo pienākumu izpildei.

Amatu savienošanas noteikumi attiecas uz visiem amatiem un darbiem, ko veic darbinieks, t.sk. arī ārpus pamatdarba darbalaika.

- 5.3.6. Ja darbinieks maina amatu vienas kapitālsabiedrības ietvaros, darba devējs pārvērtē sniegtos amatu savienošanas saskaņojumus. Ja darbinieks pāriet darbā uz citu Koncerna kapitālsabiedrību, darbinieka pienākums ir no jauna veikt noteiktās procedūras amatu savienošanas atkārtotai saskaņošanai.

- 5.3.7. Ja darbiniekam mainās amata pienākumi vai palielinās darba apjoms, darba devējs pārvērtē sniegtos amatu savienošanas saskaņojumus. Tiešais vadītājs var lūgt darbiniekam iesniegt jaunu Iesniegumu par amatu savienošanu.

- 5.3.8. Ja darbinieks, veicot darba pienākumus, ir nonācis vai varētu nonākt interešu konflikta situācijā, darbinieks par to informē savu tiešo vadītāju, rakstveidā sistēmā "Delta" iesniedzot aizpildītu brīvas formas iesniegumu, kurā apraksta interešu konflikta situāciju. Tiešā vadītāja pienākums ir nepieļaut darbinieka nonākšanu interešu konfliktā un interešu konflikta situācijā ar rakstveida lēmumu nodot veicamos uzdevumus citam darbiniekam.

- 5.3.9. Visu līmeņu vadītājiem, vadošiem speciālistiem un darbiniekiem, kuri, pildot savus amata pienākumus, piedalās lēmumu pieņemšanā (t.sk. vizē lēmumprojektus, darbu pieņemšanas – nodošanas aktus u.c.), vienu reizi gadā līdz nākamā kalendārā gada 31. martam sistēmā "Delta" ir jāiesniedz Interesu konflikta deklarācija par iepriekšējo kalendāro gadu. Interesu konflikta deklarāciju apliecina darbinieka tiešais vadītājs, nepieciešamības gadījumā pieņemot lēmumu par interešu konflikta novēršanas pasākumiem. Kapitālsabiedrības valde vai virziena direktors, izvērtējot iepriekšējā gada incidentus saistībā ar Ētikas kodeksa pārkāpumiem, var pieņemt lēmumu paplašināt to darbinieku loku, kuriem ir jāiesniedz Interesu konflikta deklarācija.
- 5.3.10. Koncerna kapitālsabiedrību jaunajiem darbiniekiem, sākot darbu, jāiesniedz darba devējam Apliecinājums par interešu konflikta situāciju nepieļaušanu savā darbībā.

6. Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums

6.1. Koruptīvas darbības Ētikas kodeksa izpratnē ir:

- 6.1.1. materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu vai to piedāvājuma tieša vai netieša pieprasīšana vai pieņemšana par kādas darbības izdarīšanu vai neizdarīšanu labuma devēja vai jebkuras citas personas interesēs, izmantojot savas pilnvaras;
- 6.1.2. materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu tieša vai netieša piedāvāšana vai nodošana citai personai, lai tā, izmantojot savas pilnvaras, izdarītu vai neizdarītu kādu darbību labuma devēja vai piedāvātāja, vai jebkuras citas personas interesēs.
- 6.2. Krāpšana ir nepienākošos labumu, svešas mantas vai tiesību uz šādu mantu iegūšana savu vai citas personas interešu labā, ļaunprātīgi izmantojot uzticēšanos vai ar viltu.

6.3. Lai samazinātu/ novērstu korupcijas un krāpšanas risku:

- 6.3.1. Darbinieks, pildot savus amata pienākumus, nepieņem (tieši vai ar citu personu starpniecību) jebkāda veida materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu (t.sk. dāvanu (izņēmums – reklāmas priekšmeti, reprezentācijas dāvanas vai citas lietas, kuru vērtība ir nenozīmīga un uz kurām parasti ir attēlots uzņēmuma logo), pateicības naudu, komisijas naudu vai citu vērtīgu lietu) kā pamudinājumu vai atlīdzību.
- 6.3.2. Kodeksa 6.3.1. punktā noteiktais pienākums ir arī pretēji vērsts – darbinieks, pildot savus amata pienākumus, nepiedāvā 6.3.1. punktā minētās materiālās vērtības, mantiska vai citāda rakstura labumus.
Koncerna kapitālsabiedrībās reprezentācijas priekšmeti tiek pasniegti tikai Koncerna kapitālsabiedrības prestiža nodrošināšanas nolūkos. Tos nepasniedz sadarbības partneriem, ar kuriem noslēgti sadarbības līgumi, pašvaldību un valsts institūciju pārstāvjiem, izņemot gadījumus, ja sadarbības partneris svin korporatīvo jubileju vai organizē svinīgu pasākumu, katru šādu gadījumu izvērtējot un lemjot atsevišķi.
- 6.3.3. Gadījumos, ja darbiniekam rodas šaubas vai tām vajadzētu rasties par piedāvātās dāvanas atbilstību 6.3.1. punktā noteiktajam, darbinieks dāvanu nepieņem. Ja konkrētos apstākļos atteikums pieņemt dāvanu varētu aizvainot tās devēju, tad darbinieks pieņem dāvanu un pēc tās pieņemšanas rīkojas saskaņā ar Kodeksa 6.3.4. punktā noteikto.
- 6.3.4. Ja pēc dāvanas pieņemšanas par tās atbilstību 6.3.1. punktā noteiktajam radušās šaubas vai tām vajadzēja rasties, darbinieks informē savu tiešo vadītāju par dāvanas pieņemšanas faktu. Ja pēc dāvanas saņemšanas tiek konstatēts, ka tā neatbilst 6.3.1. punktā noteiktajam, dāvana nododama Koncerna rīcībā.
- 6.3.5. Ielūgumu pieņemšana uz izklaides, kultūras un citiem viesmīlības pasākumiem, kā arī maltītes un viesmīlība ir pieļaujama, ja tā ir saistīta ar Koncerna un aicinošā vai aicināmā uzņēmuma savstarpējo sadarbību un ir attiecīgajā nozarē ierasta biznesa prakse. Par šādu pasākumu apmeklēšanu ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs. Izmaksām, kas saistītas ar viesmīlību, jābūt samērīgām. Maksa par ceļojumu un

uzturēšanās izdevumi, kas Koncerna darbiniekiem radušies viesmīlības rezultātā, ir jāsedz Koncernam.

6.3.6. Ja, saņemot viesmīlības uzaicinājumu, pastāv aizdomas vai tām vajadzētu rasties par iespējamu interešu konfliktu vai pretpakalpojumu pieprasīšanu, darbinieks šādu uzaicinājumu nepieņem.

6.4. Lai Koncerna darbinieki neveiktu koruptīvas darbības un krāpšanu, papildus 6.3. punktā noteiktajam ir noteikti arī šādi aizliegumi:

6.4.1. Neatļauta iekšējās informācijas izmantošana vai neatļauta izpaušana, lai gūtu personīgu labumu, radītu kaitējumu darba devējam vai Koncernam kopumā vai informētu kādu trešo personu par darba devēja vai citas Koncerna sabiedrības iekšējiem dokumentiem, notikumiem, darbību u.tt.

6.4.2. Rīcība iepirkumu procedūrā, lai gūtu labumu sev vai citai personai vai radītu nepamatotas priekšrocības kādai trešajai personai.

6.4.3. Apzināta informācijas slēpšana savās vai citas personas interesēs.

6.4.4. Citas krāpnieciskas darbības, kad darbinieks, izmantojot savu dienesta stāvokli, savas pilnvaras vai pārsniedzot tās, gūst nepelnītu labumu sev vai citām personām.

6.5. Darba devējs veic skaidrojošus pasākumus, iekšējo normatīvo dokumentu uzlabojumus un citas darbības, lai darbinieki būtu informēti un apzinātos savas rīcības sekas, kā arī neveiktu koruptīvas un krāpnieciskas darbības un nesaņemtu vai nesniegtu neatļautas dāvanas un pakalpojumus.

7. Atbildīga uzņēmējdarbības prakse

7.1. Koncerns sadarbojas ar tādiem partneriem, piegādātājiem un citiem līgumpartneriem, kas izprot Ētikas kodeksā nostiprināto vērtību nepieciešamību un atbalsta Koncernu godīgas sadarbības veidošanā, apņemas nepieļaut korupciju un krāpšanu savā darbībā.

7.2. Koncerna līgumpartneri, t.sk. to apakšuzņēmēji, organizējot gan savu darbu, gan sadarbībā ar Koncerna kapitālsabiedrībām tiek aicināti:

7.2.1. ievērot godīgas konkurences noteikumus un neradīt situācijas, kurās var veidoties konkurenci ierobežojošas priekšrocības pašam partnerim vai citām ar partneri saistītām fiziskām vai juridiskām personām;

7.2.2. nepieļaut interešu konflikta situācijas savstarpējā sadarbībā;

7.2.3. nepieļaut krāpnieciskas darbības, piesavināšanos vai noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu;

7.2.4. nepieļaut koruptīvas darbības, tajā skaitā cienīt Koncernā noteiktos dāvanu pieņemšanas ierobežojumus un nepiedāvāt Koncerna darbiniekiem materiālas vērtības kā pamudinājumu vai atlīdzību;

7.2.5. ievērot darba tiesību prasības;

7.2.6. ievērot tiesību aktu prasības saistībā ar nodokļu un tiem pielīdzināto maksājumu nomaksu;

7.2.7. veikt savu darbību atbilstoši vides un darba aizsardzības noteikumiem.

7.3. Koncerns sadarbībā ar līgumpartneriem pieprasa tās informācijas par Koncerna kapitālsabiedrībām, kas nav paredzēta publiskai pieejai, rūpīgu glabāšanu.

7.4. Koncerns nesadarbojas ar tādiem līgumpartneriem, kas ir atzīti par vainīgiem vai tiem ir piemērots piespiedu ietekmēšanas līdzeklis attiecībā uz tādiem noziedzīgiem nodarījumiem kā:

7.4.1. noziedzīgas organizācijas izveidošana, vadīšana, iesaistīšanās tajā vai tās sastāvā ietilpstošā organizētā grupā, vai citā noziedzīgā formējumā vai piedalīšanās šādas organizācijas izdarītajos noziedzīgajos nodarījumos;

7.4.2. terorisms, terorisma finansēšana, aicinājums uz terorismu, terorisma draudi vai personas vervēšana un apmācīšana terora aktu veikšanai;

7.4.3. cilvēku tirdzniecība.

7.5. Koncerna kapitālsabiedrības nesadarbojas ar tādiem līgumpartneriem, kuriem ir piemērotas starptautiskās vai nacionālās sankcijas vai būtiskas finanšu un kapitāla tirgus intereses

ietekmējošas Eiropas Savienības vai Ziemeļatlantijas līguma organizācijas dalībvalsts noteiktas sankcijas, kuras var ietekmēt sadarbības līguma izpildi.

7.6. Ja Koncerna kapitālsabiedrību sadarbības partnerim, klientam vai jebkurai citai trešajai personai rodas aizdomas par ētikas prasību pārkāpumiem Koncernā, persona var iesniegt ziņojumu, izmantojot *Latvenergo* mājaslapā publiski pieejamo (anonīmo) ziņošanas saiti: <https://latvenergo.lv/lv/cel-trauksmi>.

8. Kodeksa prasību ievērošana, trauksmes celšana un ziņošana par pārkāpumiem

- 8.1. Katrs Koncerna darbinieks ir atbildīgs par Ētikas kodeksā noteikto prasību ievērošanu. Visu līmeņu vadītāju pienākums ir nodrošināt, ka padotībā esošie darbinieki saprot un ievēro šī Kodeksa prasības savu pienākumu izpildē, un būt piemēram Kodeksa principu ievērošanā.
- 8.2. Ja darbiniekam rodas aizdomas par Ētikas kodeksa prasību pārkāpumiem, par to ir jāinformē tiešais vadītājs. Darbiniekam ir tiesības vērsties tieši AS "Latvenergo" vai attiecīgās Koncerna kapitālsabiedrības Personāla vadības funkcijā vai Darbības atbilstības kontroles funkcijā un ziņot par konstatētajiem pārkāpumiem.
- 8.3. Ja konstatētais pārkāpums ir saistīts ar krāpšanu vai darbinieku negodprātīgu rīcību, darbiniekam jāinformē AS "Latvenergo" Darbības atbilstības kontroles funkcija, izmantojot *Latvenergo* mājaslapā publiski pieejamo (anonīmo) ziņošanas saiti: <https://latvenergo.lv/lv/cel-trauksmi>.
- 8.4. Par iespējamu pārkāpumu var ziņot jeb celt trauksmi jebkurš Koncerna darbinieks, ja darbinieks šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta, veicot darba pienākumus. Apzināta nepatiesas informācijas sniegšana, personiska rakstura nesaskaņas vai sūdzības nav uzskatāmas par trauksmes celšanu.
- 8.5. Ziņojot par iespējamu pārkāpumu, ziņotājs rīkojas atbildīgi un pārdomāti, sniedz pamatotu informāciju, izklāstot apstākļus, kas norāda uz iespējamu pārkāpumu.
- 8.6. Ziņojumā iekļauj vismaz šādu informāciju:
 - 8.6.1. iespējamā pārkāpuma aprakstu, minot konkrētus faktus un apstākļus;
 - 8.6.2. ja ir pieejams, informāciju par attiecīgās Koncerna kapitālsabiedrības darbinieku/ darbiniekiem, par kuru/ kuriem ir pamats uzskatīt, ka tas/ tie ir iesaistīts/ iesaistīti konkrētā pārkāpuma izdarīšanā;
 - 8.6.3. ja par šo pārkāpumu ir ziņots iepriekš.
- 8.7. Saņemtais trauksmes cēlēja ziņojums, tam pievienotie pierādījumi un lietas izmeklēšanas materiāli ir ierobežotas pieejamības informācija, it īpaši trauksmes cēlēja, viņa radnieku un saistīto personu (ja minēts ziņojumā) identitāte un personas dati ir aizsargājama informācija, ko nedrīkst izpaust trešajām personām.
- 8.8. Koncerna kapitālsabiedrības aizsargā (neizpauž) tā darbinieka identitāti, kurš ir informējis par iespējamiem Ētikas kodeksa pārkāpumiem vai citām nelikumīgām darbībām. Pēc tam, kad saņemtais iesniegums atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, iesniedzēja personas dati tiek pseidonimizēti.
- 8.9. Koncerna kapitālsabiedrības aizsargā (neizpauž) saņemtajā ziņojumā minētā/ minēto darbinieka/ darbinieku, par kura/kuru iespējamajiem pārkāpumiem ziņojis trauksmes cēlējs, identitāti. Minētā informācija var tikt sniegta personai vai institūcijai, kurai tā nepieciešama trauksmes cēlēja ziņojuma vai uz tā pamata ierosinātas pārkāpuma lietas izskatīšanai.
- 8.10. Trauksmes cēlēju aizliegts sodīt, atbrīvot no darba vai amata, pazemināt amatā vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka minētais darbinieks ir godprātīgi sniedzis ziņojumu par iespējamu pārkāpumu. Arī trauksmes cēlēja radniekiem un saistītajām personām ir aizliegts tieši vai netieši radīt nelabvēlīgas sekas trauksmes celšanas dēļ.
- 8.11. Ētikas kodeksa prasību pārkāpuma gadījumā darbiniekam un vadītājam var tik piemērots disciplinārsods. Būtisku pārkāpumu gadījumā var iestāties administratīvā vai kriminālatbildība.