

## **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.

### **2. Ētikas kodeksa mērķis un darbības mērogs**

- 2.1. Kodeksa mērķis ir radīt vienotu ētiskas rīcības normu kopumu, nodrošinot cieņas, uzticības un lojalitātes ievērošanu Koncerna darbībā.
- 2.2. Kodekss nosaka Koncerna, darbinieku un Koncerna sadarbības partneru darbības un rīcības pamatprincipu un ētisko normu kopumu.
- 2.3. 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.
- 2.4. Koncerna vadītāji un darbinieki ievēro visus saistošos normatīvos aktus, tajā skaitā starptautiskos tiesību aktus, kuri attiecas uz viņu darba pienākumu veikšanu.
- 2.5. 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.
- 2.6. Koncerna kapitālsabiedrību vadībai ar savu paraugu un darba organizāciju jāveicina Kodeksa ievērošana.
- 2.7. Attiecībā uz sadales sistēmas operatoru šis Kodekss tiek piemērots tiktāl, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos noteiktajām šo kapitālsabiedrību 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, organizējot savu darbu:**
  - 3.2.1. Atbildība, efektivitāte un atvērtība – vērtības, kas pamato koncerna mērķu sasniegšanu:
    - 3.2.1.1. Atbildība – uz mums var paļauties;
    - 3.2.1.2. Efektivitāte – mēs virzāmies uz izcilību;
    - 3.2.1.3. Atvērtība – mēs esam atklāti un atvērti jaunām idejām.

- 3.2.2. Ilgtspēja – koncerna mērķu sasniegšana un efektīva resursu pārvaldība, sniedzot pakalpojumus un ražojot produktus sabiedrības labklājības uzlabošanai.
- 3.2.3. Godīgums – koncernā izturas godīgi gan attiecībā ar darbiniekiem, gan klientiem un piegādātājiem, sniedz patiesu un pārbaudītu informāciju. Sadarbībai koncerns izvēlas tādas 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.
- 3.2.4. Vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem – koncerna darbiniekiem ir iespējas darbā pilnā apmērā izmantot savas spējas, 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 – koncerns atbalsta tādu darba organizāciju, lai pēc iespējas sekmīgāk izmantotu ikviena darbinieka radošo 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, kā arī nodrošina ētisku uzņēmējdarbības vidi.
- 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 datus un citu 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. Vērtības un 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 darbiniekiem – darbinieki piemēro vienlīdzīgas attieksmes principu un izturas ar cieņu pret visiem darbiniekiem 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 aizstāvot 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, izturoties atbildīgi.
- 4.2.6. Interesu konflikta novēršana – darbinieki, veicot savus darba pienākumus, nepieļauj interešu konflikta situācijas. Skatīt Kodeksa 5. punktu "Interesu 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 lieto priekšmetus ar attiecīgo logo un simboliku, ievērojot atbilstošu cieņu.
  - 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. Interēšu konflikta novēršana

- 5.1. Interēšu 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. Interēšu konflikts var izpausties trijos veidos: reāls, potenciāls un šķietams interēšu konflikts.
- 5.2.1. **Reāls interēšu konflikts** – darbinieks faktiski atrodas interēšu 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 interēšu konflikta situācijā. Reāla interēšu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā novērst interēšu konfliktu un nodrošināt darbinieka veicamā darba savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi. Darbiniekam nevar piemērot sankcijas, ja viņš informē par reālu interēšu konfliktu, taču tās ir iespējamās par darba pienākumu veikšanu reāla interēšu konflikta situācijā.
- 5.2.2. **Potenciāls interēšu konflikts** ir situācija, kad reāls interēšu konflikts konkrētajā brīdī nav vēl iestājies, bet ir ticams, ka nākotnē tas varētu iestāties. Potenciāla interēšu 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 interēšu konflikts** ir situācija, kad vērotājam no malas šķiet vai varētu šķist, ka darbinieks atrodas interēšu 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 *Latvenergo* 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 un vadošiem speciālistiem, ekspertiem, projektu vadītājiem, Iepirkumu un loģistikas funkcijas darbiniekiem u. c. 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 "Interešu konflikta deklarācija" par iepriekšējo kalendāro gadu. Interešu konflikta deklarāciju apliecina darbinieka tiešais vadītājs, nepieciešamības gadījumā pieņemot lēmumu par interešu konflikta novēršanas pasākumiem.
- 5.3.10. Koncerna kapitālsabiedrību jaunajiem darbiniekiem, sākot darbu, jāiesniedz Personāla vadības funkcijai 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.  
AS "Latvenergo" Reprezentācijas priekšmeti tiek pasniegti tikai AS "Latvenergo" 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 *Latvenergo* Koncernu godīgas sadarbības veidošanā, apņemas nepieļaut korupciju un krāpšanu savā darbībā.
- 7.2. Lai īstenotu ētikas principus sadarbībā ar *Latvenergo* koncernu, slēdzot sadarbības līgumu, *Latvenergo* kapitālsabiedrības aicina savus līgumpartnerus sniegt apliecinājumu par augstu ētikas principu ievērošanu savstarpējā sadarbībā.
- 7.3. *Latvenergo* koncerna līgumpartneri, t.sk. to apakšuzņēmēji, organizējot gan savu darbu, gan sadarbībā ar *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrībām tiek aicināti:
  - 7.3.1. ievērot godīgas konkurences noteikumus un neradīt situācijas, kurās var veidoties konkurenci ierobežojošas priekšrocības pašam partnerim vai citām ar partneri saistītām fiziskām vai juridiskām personām;
  - 7.3.2. nepieļaut interešu konflikta situācijas savstarpējā sadarbībā;
  - 7.3.3. nepieļaut krāpnieciskas darbības, piesavināšanos vai noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu;
  - 7.3.4. nepieļaut koruptīvas darbības, tajā skaitā cienīt *Latvenergo* koncernā noteiktos dāvanu pieņemšanas ierobežojumus un nepiedāvāt *Latvenergo* koncerna darbiniekiem materiālas vērtības kā pamudinājumu vai atlīdzību;
  - 7.3.5. ievērot darba tiesību prasības;
  - 7.3.6. ievērot tiesību aktu prasības saistībā ar nodokļu un tiem pielīdzināto maksājumu nomaksu;
  - 7.3.7. veikt savu darbību atbilstoši vides un darba aizsardzības noteikumiem.
- 7.4. *Latvenergo* koncerns sadarbībā ar līgumpartneriem pieprasa tās informācijas par *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrībām, kas nav paredzēta publiskai pieejai, rūpīgu glabāšanu.
- 7.5. *Latvenergo* koncerns sadarbībā ar līgumpartneriem pieprasa no tiem sadarbības līguma laikā neslēgt darba līgumus vai citus civiltiesiska rakstura līgumus par noteiktu darbu veikšanu ar *Latvenergo* koncerna darbinieku, t.sk. ar AS "Latvenergo" izšķirošā ietekmē esošās komercsabiedrības, kas atrodas ārvalstīs, darbinieku. Slēgt darba līgumus vai citus civiltiesiska rakstura līgumus par noteikta darba veikšanu ar *Latvenergo* koncerna darbinieku, t.sk. ar AS "Latvenergo" izšķirošā ietekmē esošās komercsabiedrības, kas atrodas ārvalstīs, darbinieku, līgumpartneris drīkst tikai gadījumā, ja ir saņemta attiecīgā darbinieka darba devēja rakstiska piekrišana.
- 7.6. *Latvenergo* koncerns nesadarbojas ar tādiem līgumpartneriem, kas ir atzīti par vainīgiem vai tiem ir piemērots piespiedu ietekmēšanas līdzeklis attiecībā uz tādiem noziedzīgiem nodarījumiem kā:
  - 7.6.1. noziedzīgas organizācijas izveidošana, vadīšana, iesaistīšanās tajā vai tās sastāvā ietilpstošā organizētā grupā, vai citā noziedzīgā formējumā vai piedalīšanās šādas organizācijas izdarītajos noziedzīgajos nodarījumos;
  - 7.6.2. terorisms, terorisma finansēšana, aicinājums uz terorismu, terorisma draudi vai personas vervēšana un apmācīšana terora aktu veikšanai;
  - 7.6.3. cilvēku tirdzniecība.

- 7.7. *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrības nesadarbojas ar tādiem līgumpartneriem, kuriem ir noteiktas 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.
- 7.8. Lai veicinātu godīgu, uzticamu un uz veiksmīgiem rezultātiem balstītu sadarbību, *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrības aicina savus līgumpartnerus sniegt apliecinājumu arī par sadarbības līguma izpildes nosacījumiem, apliecinot, ka:
- 7.8.1. iepirkuma procedūras ietvaros iesniegtajā piedāvājuma cenā un cenā līguma izpildes laikā ir un būs iekļautas visas iespējamās izmaksas, kas saistītas ar pakalpojumu izpildi;
- 7.8.2. līgumpartnerim ir nepieciešamās profesionālās, tehniskās un organizatoriskās spējas, personāls, finanšu resursi, iekārtas un cita fiziska infrastruktūra un resursi, kas nepieciešami potenciālā līgumu saistību izpildei.
- 7.9. Ja *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrību sadarbības partnerim, klientam vai jebkurai citai trešajai personai rodas aizdomas par ētikas prasību pārkāpumiem Koncernā, persona var iesniegt ziņojumu, izmantojot *Latvenergo* mājas lapā publiski pieejamo anonīmo ziņošanas saiti: <https://latvenergo.lv/lv/cel-trauksmi>.
- 7.10. Izmantojot 7.9.punktā minēto ziņošanas vietni, ziņotājam ir iespēja atstāt savu kontaktinformāciju, lai atbildīgie Koncerna darbinieki sazinātos un informētu par ziņojuma izskatīšanas statusu.

## 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 iepazīstināt savā padotībā esošos darbiniekus ar šī Kodeksa prasībām un nodrošināt, ka tie savu pienākumu izpildē ievēro Kodeksā noteiktās prasības.
- 8.2. Ja darbiniekam rodas aizdomas par Ētikas kodeksa prasību pārkāpumiem, par to ir jāinformē tiešais vadītājs. Darbiniekam ir tiesības vērsties tieši AS "Latvenergo" 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 Darbības atbilstības kontroles funkcija, izmantojot *Latvenergo* mājas lapā publiski pieejamo anonīmo ziņošanas saiti: <https://latvenergo.lv/lv/cel-trauksmi>.
- 8.4. Par iespējamu pārkāpumu var ziņot jeb celt trauksmi jebkurš *Latvenergo* koncerna darbinieks, ja darbinieks šo informāciju uzskata par patiesu un tā gūta, veicot darba pienākumus vai no citiem avotiem. 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;
- 8.6.2. ja ir pieejams, informāciju par AS "Latvenergo" darbinieku/ darbiniekiem, par kuru/ kuriem ir pamats uzskatīt, ka tas/ tie ir iesaistīts/ iesaistīti konkrētā pārkāpuma izdarīšanā.
- 8.7. AS "Latvenergo" aizsargā (neizpauž) tā darbinieka identitāti, kurš ir informējis par iespējamajiem Ētikas kodeksa pārkāpumiem vai citām nelikumīgām darbībām.
- 8.8. Saņemtais ziņojums, tam pievienotie pierādījumi un lietas izmeklēšanas materiāli ir ierobežotas pieejamības informācija. Kad saņemts trauksmes cēlēja ziņojums, iesniedzēja personas dati tiek pseidonimizēti.
- 8.9. AS "Latvenergo" 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.
- 8.11. Ētikas kodeksa prasību pārkāpuma gadījumā darbiniekam un vadītājam var tik piemērots disciplinārsods. Būtisku pārkāpumu gadījumā var iestāties administratīvā vai kriminālatbildība.