

APSTIPRINĀTS
AS "Eco Baltia"
01.11.2021. valdes sēdē
(protokols Nr.30/2021)

AS "Eco Baltia"
03.02.2022. padomes sēdē
(protokols Nr.6/2022)

ĒTIKAS KODEKSS

(2.redakcija)

Saturs

1. Ievads	2
2. Grupas misija, vīzija un vērtības	2
3. Kukuļošanas un korupcijas novēršana	2
4. Izvairšanās no Interesu Konflikta situācijām	3
5. Dāvanu un viesmīlības principi	4
6. Lobija aktivitātes	5
7. Atbalsts un ziedojumi	6
8. Politiskā līdzdalība	7
9. Pienākumi un atbildība	7
10. Ziņošanas kārtība	9
11. Pārkāpuma sekas	9
12. Citi jautājumi	10

1. Ievads

- 1.1. Ētikas Kodekss ir AS “Eco Baltia” un tās grupā ietilpstošo uzņēmumu (turpmāk – “Grupa”) profesionālās darbības standarts.
- 1.2. Ētikas Kodeksa mērķis ir nodrošināt uz ētiskas pārvaldības principiem un Grupas vērtībām balstītu biznesa praksi visās Grupas darbības jomās.
- 1.3. Ētikas Kodekss ir attiecas uz visiem Grupā strādājošajiem, tajā skaitā valdes un padomes locekļiem, to darba pienākumu veikšanā, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar valsts, pašvaldības un nevalstiskām institūcijām, klientiem un sadarbības partneriem.
- 1.4. Ētikas Kodekss nosaka minimālās obligātās prasības. Ja attiecināmie iekšējie vai ārējie normatīvie akti kādā no situācijām paredz stingrākus nosacījumus vai prasības – jāievēro ir stingrākās prasības.
- 1.5. Par Ētikas Kodeksa ieviešanu un uzņēmuma darbības atbilstību tā prasībām atbildīga ir attiecīgā Grupas uzņēmuma valde.

2. Grupas misija, vīzija un vērtības

- 2.1. Grupas darbība balstīta uz tādām **vērtībām** kā mērķtiecība, radošums, saimnieka attieksme, spēja saskatīt un izmantot iespējas, kā arī drošme un uzņēmība.
- 2.2. Grupas **vīzija** ir kļūt par modernāko atkritumu reģenerācijas uzņēmumu Austrumeiropā.
- 2.3. **Misija** – atrast vērtību katrā lietā.

3. Kukuļošanas un korupcijas novēršana

- 3.1. Grupa ir noteikusi nulles toleranci jebkādam ar kukuļošanu un korupciju saistītām vai uz to attiecināmām darbībām.
- 3.2. Grupas darbiniekiem ir aizliegts dot, piedāvāt, lūgt, pieprasīt vai pieņemt tieši vai netieši jebko, kas var tik uzskatīts par kukuli un ietekmēt tā saņēmēja objektivitāti lēmuma pieņemšanas procesā.
- 3.3. *Grupā ir liegts, neatkarīgi no summas un pamatojuma, jebkādas norēķinus ar darījumu partneriem – juridiskām un fiziskām personām, veikt skaidrā naudā.*
- 3.4. Par kukuļošanu un korupciju Grupā tiek uzskatītas jebkādas darbības, kas saistītas ar kukuļņemšanu, kukuļdošanu, kukuļa piesavināšanos, kukuļošanas starpniecību un jebkura cita to personu rīcība, kam uzticēta atbildība privātajā vai publiskajā sektorā un kuras pārkāpj savus pienākumus, kā arī veic darbības, kas ir vērstas uz nepelnītu priekšrocību iegūšanu sev, citiem vai Grupai.
- 3.5. *Par korupcijas formu tāpat ir uzskatāmi gan tā sauktie veicināšanas maksājumi – nelieli kukuļi vai dāvanas, kuri tiek doti lai saņemtu vai paātrinātu kādas darbības veikšanu par labu to devējam, gan arī favorītisms – kur priekšroka piekļuvē resursiem vai pakalpojumiem tiek dota personām, kurām ir ģimenes vai draudzības saites ar lēmumu pieņēmējiem.*
- 3.6. Kukulis var būt jebkurš materiāls vai nemateriāls labums vai pakalpojums.
- 3.7. Grupa ir identificējusi noteiktus faktorus, kas ņemot vērā uzņēmumu darbības jomas, var veicināt korupcijas risku. Tie ir:
 - 3.7.1. Interesu konflikta situācijas;

- 3.7.2. Dāvanu un viesmīlības principi;
- 3.7.3. Lobija aktivitātes;
- 3.7.4. Atbalsts un ziedojumi;
- 3.7.5. Politiskā līdzdalība;
- 3.7.6. *Iepirkumi un sadarbības principi.*
- 3.8. Lai novērtētu korupcijas riska potenciālu Grupā, Iekšējā audita funkcija regulāri aktualizē Grupas korupcijas riska novērtējumu.
- 3.9. Korupcijas riska mazināšanai Grupā ir izstrādāta īpaša korupcijas riska mazināšanas programma, kuru regulāri pārskata un atjauno Grupas Juridiskais departaments.
- 3.10. Korupcijas riska mazināšanas programmas ietvaros Grupā ir izstrādātas noteiktas politikas un procedūras katram no identificētajiem riska faktoriem.
- 3.11. Pienākums ievērot šo politiku un procedūru prasības ir obligāts un neapspriežams.

4. Izvairšanās no Interesešu Konflikta situācijām

- 4.1. Par **interesešu konfliktu** ir uzskatāma situācija, kad darbinieka personiskās vai mantiskās intereses var nesakrist vai nesakrīt ar Grupas interesēm un darbinieka pieņemtie lēmumi vai rīcība var kaitēt Grupai.
- 4.2. Interesešu konflikta situācija var rasties starp:
 - 4.2.1. Grupu un tās darbinieku;
 - 4.2.2. Grupu un tās sadarbības partneri;
 - 4.2.3. Darbinieku un Grupas sadarbības partneri;
 - 4.2.4. Darbiniekiem savā starpā.
- 4.3. Par interesešu konfliktu var tikt uzskatīti, piemēram, šādi gadījumi:
 - 4.3.1. Personīgu darba attiecību izveidošana – situācijas, kad darbā tiek pieņemts vai tiešā pakļautībā nodarbināts cilvēks, kam ir cieša vai radniecīga saite, vai kāda citādi personīgu labumu radoša saikne ar darbā pieņēmēju vai tiešo vadītāju.
 - 4.3.2. Īpaša labvēlība / dāvanas – situācijas, kad sadarbības partnerim tiek izrādīta īpaša labvēlība apmaiņā pret personīgu labumu. Piemēram, skaidras naudas, mantiskas dāvanas, pazeminātas cenas preču vai pakalpojumu saņemšana piegādātājam labvēlīga lēmuma gadījumā.
 - 4.3.3. Personisko finansiālo interesešu veicināšana – situācijas, kad darbinieks vai tā ģimenes locekļi gūst personīgu labumu no biznesa iespējām, uz kurām tiesības pieder Grupai, vai arī situācijas, kad darbinieks izmanto savā rīcībā esošo biznesa informāciju personīgā labuma gūšanai nevis Grupas interesēs.
 - 4.3.4. Paralēla nodarbinātība – situācijas, kad darbinieks papildus darbam Grupā ir nodarbināts citā uzņēmumā, biedrībā, nodibinājumā bez darba devēja rakstiskas piekrišanas, vai darbojas jebkura cita uzņēmuma interesēs uz pilnvarojuma pamata kā akcionārs, dalībnieks vai arī brīvprātīgi, izņemot gadījumus, kad Grupa ir pilnvarojusi darbinieku pārstāvēt tās intereses citā uzņēmumā, biedrībā vai nodibinājumā.
 - 4.3.5. Aizdomīgi darījumi – situācijas, kad šķietami neizdevīgi preču vai pakalpojumu apmaiņas darījumi norāda uz darbinieka finansiāla vai citāda labuma gūšanu,

vai arī situācijas, kad darbinieks sadarbojas ar uzņēmumiem, organizācijām vai citām juridiskām personām un veidojumiem, kas tieši vai netieši ir saistītas ar viņa ģimenes locekļiem.

- 4.4. Interesu konflikta situāciju vadība tiek organizēta, ievērojot šādus pamatprincipus:
 - 4.4.1. Grupas darbiniekam ir pienākums ievērot lojalitāti attiecībā pret darba devēju un tā interesēm.
 - 4.4.2. Darbinieki spēj atpazīt interešu konflikta situācijas un iespēju robežās izvairīties no tām.
 - 4.4.3. Darbiniekiem ne vienmēr var būt iespējams (vai lietderīgi) izvairīties no interešu konflikta situācijām. Šādos gadījumos darbinieka pienākums ir deklarēt (atklāt) interešu konflikta situāciju savam tiešajam vadītājam, uzņēmuma vadītājam vai Ētikas komisāram.
 - 4.4.4. Interesu konflikta situācija ir jādeklarē tiklīdz darbiniekam ir radušās mazākās aizdomas par šāda konflikta iespējamību un, kad vien iespējams – pirms iesaistīšanās tajā.
 - 4.4.5. Grupas jauno darbinieku pienākums ir deklarēt potenciālās interešu konflikta situācijas pārbaudes laika ietvaros, lai tās varētu tikt atbilstoši apspriestas ar atbildīgajiem uzņēmuma pārstāvjiem.
 - 4.4.6. Grupa paļaujas uz darbinieku sniegtās informācijas patiesumu.
- 4.5. Jebkura interešu konflikta situācija ir jādeklarē rakstveidā.
- 4.6. Plašākai informācijai par Grupas pieeju interešu konflikta situāciju vadībā skatīt [Interesu konflikta situāciju vadības politiku un procedūru](#).

5. Dāvanu un viesmīlības principi

- 5.1. **“Dāvana”** ir jebkura vērtīga prece, kas tiek pasniegta vai piedāvāta darbinieka vai tā ģimenes locekļu personīgā labumam bez maksas vai par maksu, kas ir mazāka par tās faktisko vērtību.
- 5.2. **“Viesmīlība”** ir jebkurš ceļojuma, izmitināšanas, ēdiena, dzēriena piedāvājums vai ielūgums uz jebkuru pasākumu (piemēram, koncertu, sporta pasākumu – kā skatītājam, vai dalībniekam) no jebkura sadarbības partnera, klienta vai cita trešās puses uzņēmuma, kuru Grupas darbinieks ir saņēmis vai kas tam ir piedāvāta saistībā ar viņa nodarbinātību Grupā.
- 5.3. Jebkurai dāvanai vai viesmīlībai, kas tiek sniegta, saņemta vai piedāvāta saistībā ar kādu no Grupas uzņēmumiem vai tā vārdā, **IR JĀBŪT:**
 - 5.3.1. Likumīgai, pamatotai uzņēmējdarbības laipnībai, kura nevar būt tieši vai netieši saistīta ar kādu priekšrocību vai citu labumu iegūšanu no trešo personu puses;
 - 5.3.2. Sniegtai atklātā veidā;
 - 5.3.3. Ar skaidru mērķi, neradot iespaidu, ka darbinieks vai uzņēmums sniegs vai saņems kaut ko pretī;
 - 5.3.4. Godprātīgai un samērīgai, nepārkāpjot vērtības un biežuma ierobežojumus, kas noteikti Ētikas Kodeksā;
 - 5.3.5. Uzskaitītai un apstiprinātai atbilstoši šīs politikas un procedūras prasībām.
- 5.4. Jebkura dāvana vai viesmīlība **NEDRĪKST:**

- 5.4.1. Ietekmēt vai radīt priekšstatu, ka ietekmē, tās saņēmēja neatkarību lēmumu pieņemšanā;
 - 5.4.2. Tikt sniegta, saņemta vai piedāvāta sadarbības partnerim, klientam darījuma sarunu vai līguma slēgšanas laikā, ja tas var potenciāli ietekmēt uzņēmuma lēmumu vai sarunas;
 - 5.4.3. Ietvert skaidru naudu vai tās ekvivalentus, piemēram, kuponus, maksājumu vai dāvanu kartes, uzņēmumu daļas (akcijas), u.c. – neatkarīgi no summas;
 - 5.4.4. Izskatīties grezni, aizskaroši vai nepiemēroti, vai pārkāpt vispārpieņemtas ētikas normas.
- 5.5. Dāvanu un viesmīlības principi nav attiecināmi uz:
- 5.5.1. Privātām dāvanām un viesmīlību starp Grupas darbiniekiem vai darbiniekiem un Grupu (piemēram, dzimšanas dienās, Ziemassvētku un Jaungada svinībās, Sporta spēlēs u.c.);
 - 5.5.2. Noteikta veida mazvērtīgiem reprezentācijas priekšmetiem – dāvanām, kuri satur Grupas vai kāda Grupas uzņēmuma preču zīmi, logo vai citu informāciju (piemēram, pildspalvas, kalendāri, T-krekli, krūzes u.c. suvenīri);
 - 5.5.3. Noteikta veida viesmīlību, kas paredzēta Grupas uzņēmumu viesiem, sadarbības partneriem, klientiem un tiek piedāvāta uzņēmuma telpās (piemēram, dzērieni, uzkodas, saldumi, kas tiek pasniegti klientiem uzgaidāmajā telpā, tikšanās vai kopīga pasākuma laikā);
 - 5.5.4. Citām dāvanām un viesmīlību, kuru vienreizēja nominālvērtība nepārsniedz EUR 75,00 (ar PVN) un netiek piedāvāta, sniegta biežāk kā 2 reizes gadā vienai fiziskai vai juridiskai personai.
- 5.6. Gadījumos, kad dāvanas un viesmīlību darbiniekiem nodrošina un pilnībā vai daļēji finansē Grupa, ir jāievēro [Grāmatvedības politikas prasības](#).
- 5.7. Aizliegts piedāvāt vai sniegt dāvanas un viesmīlību, tajā skaitā jebkuru mantisku vai citāda veida labumu, piemēram, pakalpojumus, tiesību piešķiršanu vai nodošanu, atbrīvošanu no pienākuma, atteikšanos no kādas tiesības un citas darbības, kuru tiešs vai netiešs ieguvējs ir valsts amatpersona un kā rezultātā var tikt gūts uzņēmuma un/vai personīgais labums.
- 5.8. Visas sniegtās, saņemtās vai noraidītās dāvanas un viesmīlība, t.sk. visi Grupas uzņēmumu organizētie pasākumi, kuros plānota sadarbības partneru, klientu vai citu trešās puses uzņēmumu dalība, kas pārsniedz 5.5.4.punktā noteiktos ierobežojumus, ir jāreģistrē Dāvanu un viesmīlības reģistrā, kuru uztur Grupas Ētikas komisārs.
- 5.9. Plašākai informācijai par Grupas pieeju dāvanu un viesmīlības jautājumos skatīt [Dāvanu un viesmīlības politiku un procedūru](#).

6. Lobija aktivitātes

- 6.1. **“Lobēšana”** ir apzināta un sistemātiska komunikācija ar valsts un pašvaldību institūcijām nolūkā ietekmēt lēmumu pieņemšanas procesu noteiktu biznesa nozaru vai segmentu interešu īstenošanai.
- 6.2. Lobēšana var tikt veikta valsts un pašvaldību iestādēs un institūcijās, kuras, īstenojot valsts pārvaldes un likumdošanas funkcijas, pieņem normatīvos aktus un lēmumus vai apstiprina politikas plānošanas dokumentus, kā arī iestādēs, kuras sagatavo šos

dokumentus, gan arī uzņēmēju asociācijās un biedrībās un Eiropas Savienības institūcijās un asociācijās. Lobēt var gan lēmumu pieņemšanu, gan atteikšanos tos pieņemt.

- 6.3. Tiesiska lobēšana ir likumīga, tā ir arī vēlama, jo var dot pozitīvu efektu visām iesaistītajām pusēm.
- 6.4. Lobēšanas procesā Grupas uzņēmumu darbiniekiem ir jāievēro šādi pamatprincipi:
 - 6.4.1. Veicot lobēšanas aktivitātes, netiek sniegts nepamatots labums valsts un pašvaldību amatpersonām, viņu radniekiem, ar viņiem vai viņu radniekiem saistītajām biedrībām, uzņēmumiem un politiskajām partijām, netiek sniegts cits politiskais atbalsts, netiek atbalstīta tirgošanās ar ietekmi vai netiek veiktas jebkādas koruptīvas darbības;
 - 6.4.2. Lobēšana notiek atklāti, ētiski un caurspīdīgi; tā notiek formāli, neapdraudot citu ieinteresēto pušu tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi;
 - 6.4.3. Vienmēr ir skaidri un pamatoti konkrētās lobēšanas aktivitātes mērķi un ieguvumi Grupas uzņēmumu un sabiedrības interesēm;
 - 6.4.4. Grupas uzņēmumi neveic politiskus ziedojumus Grupas uzņēmumu vārdā un to neprasa darīt arī saviem darbiniekiem un viņu ģimenes locekļiem;
 - 6.4.5. Ja kāds no Grupas uzņēmumu darbiniekiem vai to radniekiem ir saistīts ar valsts vai pašvaldību amatpersonām, kuras ir iesaistītas lēmumu pieņemšanā attiecībā uz kādu no Grupas uzņēmumiem, viņam par to nekavējoties jāziņo sava uzņēmuma vadībai un tālāk jārikojas atbilstoši Grupas Interesu konflikta situāciju vadības procedūras prasībām.
- 6.5. Ja rodas šaubas par lobēšanas aktivitāšu atbilstību normatīvo aktu, Politikas un Ētikas kodeksa prasībām, pirms to veikšanas jākonsultējas ar Ētikas komisāru.
- 6.6. Lobēšanas aktivitātes koordinē darbinieks, kuram tas noteikts darba pienākumos.
- 6.7. Plašākai informācijai par Grupas pieeju lobija aktivitātēm skatīt [Lobēšanas politiku un procedūru](#).

7. Atbalsts un ziedojumi

- 7.1. **“Ziedojums”** ir manta vai finanšu līdzekļi, kurus persona (ziedotājs) bez atlīdzības, pamatojoties uz savstarpēju vienošanos, nodod organizācijai statūtos norādīto mērķu sasniegšanai un bez pret pienākuma veikt darbības, kurām ir atlīdzības raksturs, un kuriem var piemērot nodokļu atvieglojumus.
- 7.2. **“Sponsorēšana”** ir savstarpēji izdevīgs darījums starp organizāciju, kas saņem līdzekļus, un uzņēmumu, kas sniedz atbalstu konkrētai organizācijai no mārketinga vai reklāmas izdevumu budžeta. Sponsorēšanas rezultātā uzņēmums iegūst reklāmu. Sponsorēšanas gadījumā nodokļa atlaides nav paredzētas.
- 7.3. Ziedojumu un sponsorējumu izvērtēšanas un veikšanās procesā ir jāievēro šādi pamatprincipi:
 - 7.3.1. Veicot ziedojumu vai sponsorējumu, netiek gūts nepamatots labums, netiek sniegts politiskais atbalsts vai veiktas koruptīvas darbības;
 - 7.3.2. Darbinieki neveic politiskus ziedojumus Grupas uzņēmumu vārdā;

- 7.3.3. Ziedojums vai sponsorējums netiek sniegts Grupas uzņēmumu darbiniekiem, amatpersonām vai viņu radniekiem, izņemot Grupas apstiprināto sociālo aktivitāšu ietvaros (piemēram, atbalstot darbinieku bērnus - perspektīvos sportistus), vai gadījumus, ja kādai no šīm personām ir notikusi nelaime un ir nolemts viņu atbalstīt.
 - 7.3.4. Ja kāds no Grupas uzņēmumu darbiniekiem vai to radniekiem ir saistīts ar ziedojuma vai sponsorējuma saņēmēju, viņam par to nekavējoties jāziņo sava uzņēmuma vadībai un tālāk jārikojas atbilstoši Grupas Interesu konflikta situāciju novēršanas procedūras prasībām;
 - 7.3.5. Procesam jābūt caurspīdīgam, taisnīgam, sociāli atbildīgam un ētiskam;
 - 7.3.6. Ziedojumam vai sponsorējumam jāatbilst normatīvo aktu prasībām;
 - 7.3.7. Ziedojumi vai sponsorējumi ir jāaskaņo ar Ētikas komisāru.
- 7.4. Plašākai informācijai par Grupas pieeju ziedojumu un cita atbalsta jautājumos skatīt [Ziedojumu politiku un procedūru](#).

8. Politiskā līdzdalība

- 8.1. Neatkarīgi no lieguma sniegt politisku atbalstu un/vai politiskus ziedojumus Grupas vārdā, Grupa neierobežo tās darbinieku tiesības privāti iesaistīties politiskā darbībā, par to iepriekš informējot attiecīgā Grupas uzņēmuma vadītāju un/vai Ētikas komisāru.
- 8.2. Ar politisko darbību saprotama Grupas uzņēmumu darbinieku iestāšanās politiskajās partijās un Politisko partiju likumā un citos normatīvajos aktos noteiktās politiskās darbības, tajā skaitā:
 - 8.2.1. piedalīties vēlēšanu kampaņā,
 - 8.2.2. deputātu kandidātu izvirzīšanā,
 - 8.2.3. piedalīties Saeimas vai pašvaldību vēlēšanās vai to darbā,
 - 8.2.4. iesaistīties publiskās pārvaldes institūciju izveidē.
- 8.3. Politiskās darbības jāveic ārpus darba laika, vai, ja tas nav iespējams, tad darba laikā, vienojoties ar savu tiešo vadītāju.
- 8.4. Ja rodas šaubas par iecerētās aktivitātes atbilstību Ētikas kodeksa prasībām, pirms to uzsākšanas jākonsultējas ar Grupas Ētikas komisāru.

9. Iepirkumi un sadarbības principi

- 9.1. *Lai nodrošinātu resursu efektīvu izmantošanu un mazinātu sadarbības partneru, reputācijas un finanšu riskus, Grupā ir izstrādāta vienota iepirkumu politika.*
- 9.2. *Iepirkumu politika attiecas uz visiem Grupas darbiniekiem un visiem iepirkumiem, kas tiek veikti starp jebkuru no Grupas uzņēmumiem un citām fiziskām vai juridiskām personām, kā arī dalību valsts vai pašvaldības iestāžu un kapitālsabiedrību rīkotajos publiskajos iepirkumos.*
- 9.3. *Iepirkuma procesam ir jāatbilst šādiem kritērijiem:*
 - 9.3.1. *Iepirkuma procesam jābūt caurspīdīgam, taisnīgam, objektīvam un jātiecas piesaistīt pēc iespējas plašāku un daudzveidīgāku pretendentu loku;*

- 9.3.2. Nav pieļaujamas nekādas koruptīvas un nelikumīgas darbības pretendentu izvēlē, kā arī piedaloties publiskajos iepirkumos;
 - 9.3.3. Iepirkumam jāatbilst labai biznesa praksei, ievērojot uzņēmuma intereses un pieredzi;
 - 9.3.4. Iepirkumam jāatbilst normatīvo aktu prasībām;
 - 9.3.5. Iepirkumam jāatbilst sociāli atbildīgai, daudzveidīgai un ētiskai uzņēmējdarbībai un praksei;
 - 9.3.6. Pretendentu atlase tiek balstīta uz pārredzamiem un objektīviem kritērijiem, kas nav saistīti ar kāda Grupas uzņēmuma darbinieka personiskām interesēm, neobjektivitāti, politisku ietekmi vai citiem faktoriem;
 - 9.3.7. Jebkura līguma saturs pirms parakstīšanas ir saskaņots ar Grupas Juridisko departamentu;
 - 9.3.8. Iepirkumu process neietver skaidras naudas darījumus.
- 9.4. Lai piegādātājs varētu pretendēt uz dalību Grupas uzņēmumu iepirkumu konkursos vai cenu aptaujās, tam jāatbilst prasībām, kas ir atrunātas Grupas [Procedūrā darījumu partneru un darījuma risku novērtēšanai](#).
 - 9.5. Attiecībā uz dalību publiskajos iepirkumos, uzņēmumiem ir saistošas papildus prasības – tajā skaitā, aizliegta jebkāda komunikācija ar konkurentiem, saskaņojot dalību un iesniedzamo informāciju, kā arī neparedzēta komunikācija ar iepirkuma rīkotājiem.
 - 9.6. Plašākai informācijai par Grupas pieeju preču un pakalpojumu iepirkumos skatīt [Iepirkumu politiku un procedūru](#).

10. Pienākumi un atbildība

- 10.1. Katra Grupas darbinieka pienākums ir:
 - 10.1.1. Ievērot Ētikas Kodeksā noteiktos pienākumus un prasības;
 - 10.1.2. Nekavējoties ziņot par jebkuru zināmu, iespējamu vai novērotu Ētikas Kodeksa, tā atbalsta politiku un procedūru vai citu attiecināmo normatīvo aktu pārkāpumu, kas kļuvis zināms.
- 10.2. Katra Grupas uzņēmuma vadītāja pienākums ir nodrošināt:
 - 10.2.1. Iespējami plašu Ētikas Kodeksa apriti gan uzņēmumā, gan ārpus tā, veicinot darbinieku, klientu un sadarbības partneru informētību par Grupas īstenoto uzņēmējdarbības praksi;
 - 10.2.2. Nepieciešamos resursus, sistēmas un ziņošanas iespējas, lai pienācīgi realizētu Ētikas Kodeksā noteiktos pienākumus un prasības;
 - 10.2.3. Atbilstošas un regulāras apmācības darbiniekiem, pilnveidojot to zināšanas un izpratni par Ētikas Kodeksu;
 - 10.2.4. Regulāru informācijas apmaiņu starp darbiniekiem un uzņēmuma vadību par jautājumiem, kas skar vai var skart Ētikas Kodeksa darbības jomu.
 - 10.2.5. Ar Ētikas Kodeksu saistītās dokumentācijas pilnīgumu, pareizību un pieejamību iekšējai un ārējai pārbaudei.

- 10.3. Darbinieku iepazīstināšana ar Ētikas Kodeksu *notiek atbilstoši Grupas [Personāla politikas un procedūru prasībām](#), t.sk:*
- 10.3.1. *Katram darbiniekam ir pienākums iepazīties ar Ētikas Kodeksu un tā grozījumiem Darba kārtības noteikumos noteiktajā kārtībā (Intranetā vai e-pastā);*
 - 10.3.2. Uzņēmuma jaunie darbinieki ar Ētikas Kodeksu tiek iepazīstināti uzsākot darba attiecības Grupā;
 - 10.3.3. *Personāla nodaļa informē darbinieku, ja viņš iekļauts Augsta riska darbinieku grupā;*
 - 10.3.4. Atkarībā no riska grupas darbiniekam var tikt piemērota papildus apmācība un veikti regulāri zināšanu pārbaudes testi.
 - 10.3.5. Turpmākā komunikācija par Ētikas Kodeksu un tā izmaiņām notiek vispārējā kārtībā – darbinieku apmācībās, uzņēmumu iekšējās sapulcēs, Grupas koplietošanas tīmekļa vietnē u.c..
- 10.4. *Ētikas Kodeksu dažādās tā darbības jomās papildina arī citas (šeit neminētas) detalizētas Grupas iekšējās politikas un procedūras, kas pieejamas uzņēmumu Intranet vietnē sadaļā [Procedūras, Noteikumi, Politikas](#). Katra darbinieka pienākums ir patstāvīgi tām piekļūt, apgūt un ievērot savā darbā.*

11. Ziņošanas kārtība

- 11.1. Darbinieki, kuru rīcībā ir informācija vai aizdomas par Ētikas Kodeksa, tā atbalsta politiku un procedūru vai citu attiecināmo normatīvo aktu pārkāpumu, tiek aicināti par to nekavējoties ziņot.
- 11.2. Ziņošanai pieejami vairāki kanāli. Parasti darbinieka tiešais vadītājs vai konkrētā Grupas uzņēmuma vadītājs būs vislabākajā situācijā, lai sniegtu nepieciešamo atbalstu, taču gadījumā, ja tā nav, darbinieks tiek aicināts vērsties (pēc izvēles) pie:
 - 11.2.1. Nākamā vadības līmeņa;
 - 11.2.2. Iekšējā audita vadītāja;
 - 11.2.3. Ētikas komisāra.
- 11.3. Saņemot šādu ziņojumu, jebkura vadītāja pienākums ir nekavējoties informēt par ziņojuma būtību Grupas Ētikas Komisāru.
- 11.4. Darbinieks ziņojumu var sniegt rakstveidā vai mutiski, sevi identificējot vai anonīmi. Jebkurš darbinieks, kurš sniegs šādu informāciju, saņems nedalītu Grupas vadības atbalstu un neatkarīgi no tā, vai ziņojumā paustā informācija apstiprināsies vai nē, pret šo darbinieku netiks vērstas kādas sankcijas vai attiecināti citi ierobežojumi.
- 11.5. Nekas no augstāk minētā neierobežo darbinieku tiesības un iespēju ziņot, izmantojot Grupas iekšējās trauksmes celšanas sistēmu (skat. [Noteikumi par iekšējās trauksmes celšanas sistēmas izveidi un darbību](#)), vai vērsties tieši pie atbilstošām valsts institūcijām.

12. Pārkāpuma sekas

- 12.1. Jebkurš Ētikas Kodeksa pārkāpums var tikt disciplināri sodīts, ieskaitot darba attiecību izbeigšanu ar darbinieku.
- 12.2. Par neatbilstību Ētikas Kodeksam var tikt uzskatītas šādas darbības:

- 12.2.1. Ētikas Kodeksa, tā atbalsta politiku un procedūru vai citu attiecināmo normatīvo aktu pārkāpums, šāda pārkāpuma veicināšana vai mudināšana uz to;
 - 12.2.2. Vēršanās ar sankcijām vai citiem ierobežojumiem pret darbinieku, kurš ir paudis bažas vai ziņojis par iespējamu pārkāpumu;
 - 12.2.3. Neziņošana par zināmu vai iespējamu pārkāpumu;
 - 12.2.4. Izvairīšanās sadarboties pārkāpumu izmeklēšanā;
 - 12.2.5. Nespēja kā vadītājam nodrošināt uzņēmuma vai struktūrvienības darbības atbilstību Ētikas Kodeksa prasībām.
- 12.3. Ziņojumus par Ētikas Kodeksa, tā atbalsta politiku un procedūru vai citu attiecināmo normatīvo aktu notikušiem vai iespējamam pārkāpumiem apkopo Grupas Ētikas komisārs.
 - 12.4. Saņemot ziņojumu par potenciālu pārkāpumu, Grupas Ētikas komisārs veic apstākļu noskaidrošanu un *nepieciešamības gadījumā* organizē atbilstošu izmeklēšanu, kuras laikā tiek pārbaudīta ziņojumā paustā informācija.
 - 12.5. *Iekšējās izmeklēšanas kārtību Grupas uzņēmumos nosaka [Iekšējās izmeklēšanas procedūra](#).*
 - 12.6. Ja informācija par pārkāpumu tiek apstiprināta, Ētikas Komisārs rekomendē attiecīgā Grupas uzņēmuma valdei piemērot pārkāpējam disciplinārsodu vai īstenot citas darbības, lai novērstu līdzīgu pārkāpumu nākotnē, jeb virza pārkāpumu tālākai izskatīšanai Ētikas Komisijā.

13. Citi jautājumi

- 13.1. Ētikas Kodekss tiek pārskatīts ne retāk kā vienu reizi gadā.
- 13.2. Par Ētikas kodeksa pārskatīšanu ir atbildīgs Grupas Ētikas komisārs.
- 13.3. Ētikas kodeksa izmaiņas tiek saskaņotas Ētikas komisijā un apstiprinātas Grupas Padomes sēdē.