

**APSTIPRINĀTS**  
AS “Eco Baltia”  
19.05.2023. valdes sēdē  
(protokols Nr.18/2023)

AS “Eco Baltia”  
31.05.2023. padomes sēdē  
(protokols Nr.16/2023)

## ĒTIKAS KODEKSS

### SATURS

1. Ievads.....	2
2. Grupas misija, vīzija un vērtības .....	2
3. Kukuļošanas un korupcijas novēršana.....	3
4. Interesu konflikta situācijas .....	4
5. Dāvanas un viesmīlība.....	5
6. Lobija aktivitātes .....	7
7. Ziedojumi un sponsorējumi .....	8
8. Politiskā līdzdalība .....	9
9. Iepirkumi un sadarbības partneru izpēte.....	9
10. Pienākumi un atbildība .....	10
11. Ziņošanas kārtība .....	12
12. Pārkāpuma sekas.....	12
13. Citi jautājumi .....	13

## 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 direktoriem, 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 drošība un uzņēmība.
- 2.2. Grupas **vīzija** ir – pasaules mēroga līderis, kas veicina aprites ekonomiku, koncentrējoties uz ilgtspējīgas vides attīstību visai sabiedrībai.
- 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, jebkādus norēķinus ar darīju-mu 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. Dāvanas un viesmīlība;
  - 3.7.3. Lobija aktivitātes;
  - 3.7.4. Ziedojumi un sponsorējumi;
  - 3.7.5. Politiskā līdzdalība;
  - 3.7.6. Iepirkumi un sadarbības partneru izvēle.
- 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 korupcijas riska mazināšanas programma, kuru regulāri pārskata un atjauno Grupas Juridiskais direktors.
- 3.10. Korupcijas riska mazināšanas programmas ieviešana tiek nodrošināta ar Grupas darbības reģionu specifikai pielāgotām procedūrām.
- 3.11. Pienākums ievērot šo procedūru prasības ir obligāts un neapspriežams.
- 3.12. Jebkuru neskaidrību gadījumā darbinieks ir aicināts konsultēties ar Grupas Ētikas komisāru.

## 4. INTEREŠU KONFLIKTA SITUĀCIJAS

- 4.1. Par interešu 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 interešu 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 interešu 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 bez darba devēja rakstiskas piekrišanas, vai darbojas jebkura cita uzņēmuma interesēs uz pilnvarojuma pamata kā akcionārs, dalībnieks vai arī brīvprātīgi, izņemot gadījumus, kad konkrētais Grupas uzņēmums ir pilnvarojis darbinieku pārstāvēt tās intereses citā uzņēmumā.
  - 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. Interesešu 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 interesešu 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. Interešu 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 apsriestas 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. Neskaidrību gadījumā darbinieks var konsultēties ar Ētikas komisāru.
- 4.7. Plašākai informācijai par interešu konflikta situāciju vadību skatīt Grupas [Interešu konflikta situāciju vadības procedūru](#). **LV** **LT** **CZ**

## 5. DĀVANAS UN VIESMĪLĪBA

- 5.1. “Dāvana” ir jebkura vērtīga prece, kas tiek pasniegta vai piedāvāta darbinieka vai tā ģimenes locekļu personīgam 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 ierobežojumus;
  - 5.3.5. Uzskaitītai un apstiprinātai atbilstoši 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, jubilejas monētas, 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. Saņemot dāvanu, viesmīlību vai tās piedāvājumu, katrs darbinieks pats apsver saņemtās vai sniegtās dāvanas, viesmīlības vai tās piedāvājuma atbilstību šīm prasībām un šaubu gadījumā to nesniedz vai noraida.
- 5.6. Neskaidrību gadījumā darbinieks var konsultēties ar Ētikas komisāru.
- 5.7. Visos gadījumos, kad:
  - 5.7.1. Dāvanas nominālvērtība ir vienāda vai pārsniedz **EUR 75.00** (ar PVN);
  - 5.7.2. Viesmīlības pakalpojuma vērtība uz 1 dalībnieku (neskaitot Grupas uzņēmumu pārstāvjus) ir vienāda vai pārsniedz **EUR 75.00** (ar PVN), un sniegtā, saņemtā vai noraidītā dāvana vai viesmīlība neatbilst 5.8.punktā noteikta-jiem izņēmumiem, darbinieka pienākums ir informēt Grupas Ētikas komisāru.
- 5.8. Informēšanas pienākums nav attiecināms uz:
  - 5.8.1. Privātām dāvanām un viesmīlībai starp Grupas darbiniekiem vai darbiniekiem un Grupu (piemēram, dzimšanas dienās, Ziemassvētku un Jaungada svinībās, Sporta spēlēs u.c.);
  - 5.8.2. 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);
  - 5.8.3. Noteikta veida viesmīlībai, kas paredzēta Grupas uzņēmumu viesiem, sadarbības partneriem, klientiem un tiek piedāvāta Grupas uzņēmumu telpās (piemēram, dzērieni, uzkodas, saldumi, kas tiek pasniegti klientiem uzgaidāmajā telpā, tikšanās vai kopīga pasākuma laikā).
- 5.9. Gadījumos, kad dāvanas un viesmīlību darbiniekiem nodrošina un pilnībā vai daļēji finansē Grupa, ir jāievēro [Grāmatvedības politikas prasības](#).
- 5.10. 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.
- 5.11. Plašākai informācijai par dāvanu un viesmīlības sniegšanas, saņemšanas un uzskaites prasībām skatīt Grupas [Dāvanu un viesmīlības procedūru](#). **LV** **LT** **CZ**

## 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, procedūras vai Ētikas kodeksa prasībām, pirms to veikšanas jākonsultējas ar Grupas Ētikas komisāru vai Juridisko direktoru.
- 6.6. Lobēšanas aktivitātes koordinē darbinieks/i, kam tas noteikts darba pienākumos.
- 6.7. Plašākai informācijai par to, kā tiek plānotas, saskaņotas un veiktas lobēšanas aktivitātes skatīt Grupas [Lobēšanas procedūru](#). LV LT CZ.

## 7. ZIEDOJUMI UN SPONSORĒJUMI

- 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 darbiniekus vai viņu radniekus - 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 jārīkojas 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. Ziedojumu vai sponsorējumu veikšana ir iespējama divos veidos:
  - 7.4.1. Pēc plāna – nosakot Grupas uzņēmumu vadlīnijas un kritērijus ziedošanai, mārketinga atbalstam un reklamēšanai;
  - 7.4.2. Pēc pieprasījuma – saņemot lūgumu no organizācijas vai fiziskas personas piešķirt tām ziedojumu vai atbalstīt to rīkotos pasākumus vai iniciatīvas.
- 7.5. Par ziedošanas un sponsorēšanas aktivitāšu īstenošanu un to atbilstošu saskaņošanu un apstiprināšanu atbildīga ir Grupas Mārketinga funkcija.
- 7.6. Plašākai informācijai par ziedojumu un sponsorējumu plānošanas, izvērtēšanas, saskaņošanas un īstenošanas kārtību skatīt Grupas [Ziedojumu un sponsorējumu procedūru](#). LV LT CZ



## 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 attiecīgās valsts, kurā darbojas Grupas uzņēmums, politisko partiju darbību reglamentējošajos normatīvajos aktos noteiktās politiskās darbības, tajā skaitā:
  - 8.2.1. piedalīties vēlēšanu kampaņā,
  - 8.2.2. deputātu kandidātu izvirzīšanā,
  - 8.2.3. piedalīties parlamenta 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 vai Juridisko direktoru.

## 9. IEPIRKUMI UN SADARBĪBAS PARTNERU IZPĒTE

- 9.1. Lai nodrošinātu resursu efektīvu izmantošanu un mazinātu sadarbības partneru, reputācijas un finanšu riskus, Grupā ir noteikti vienoti iepirkumu veikšanas pamat-principi.
- 9.2. Iepirkumu pamatprincipi ir attiecināmi 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 kapitāl-sabiedrību 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 uzņēmēj-darbībai 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. Līguma saturs pirms parakstīšanas ir saskaņots ar Grupas Juridiskās funkcijas darbiniekiem vai tiek izmantota standartizēta, jurista iepriekš akcep-tēta līguma noteikumu forma;
  - 9.3.8. Iepirkumu process neietver skaidras naudas darījumus.
- 9.4. Lai piegādātājs varētu uzsākt darījuma attiecības ar Grupas uzņēmumu un pretendēt uz dalību iepirkumu konkursos vai cenu aptaujās, tam jāatbilst prasībām, kas ir atrunātas Grupas [Procedūrā darījumu partneru un darījuma risku novērtēšanai](#), tajā skaitā, bet ne tikai:
- 9.4.1. darījumu partneris nav maksātnespējīgs, neatrodas likvidācijas vai tiesiskās aizsardzības procesā, tam nav apturēta saimnieciskā darbība;
  - 9.4.2. tam nav reģistrēti būtiski nodokļu parādi;
  - 9.4.3. tam ir visas nepieciešamās atļaujas un visi tehniskie un materiālie resursi, lai izpildītu uzņemtās vai paredzamās saistības;
  - 9.4.4. darījumu partnerim, tā vadītājiem un patiesajiem labuma guvējiem nav piemērotas nacionālās un starptautiskās sankcijas.
- 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 noteikto kārtību iepirkumu organizēšanā un dalībai publiskajos iepirkumos skatīt Grupas [Iepirkumu procedūru](#). LV LT CZ

## 10. PIENĀKUMI UN ATBILDĪBA

- 10.1. Visi Grupas darbinieki, atkarībā no to amata pienākumiem, atbildības un lēmumu pieņemšanas pilnvarām, tiek iedalīti divās riska grupās:
  - 10.1.1. Augsta riska grupa – kurā ietilpst Grupas uzņēmumu vadītāji, valdes un padomes locekļi, akcionāri, kā arī citi darbinieki, kuriem ir augstāks risks būt iesaistītiem būtiskos Ētikas kodeksa pārkāpumos, piemēram, darbinieki, kas ir saistīti ar preču un pakalpojumu iepirkšanu un pārdošanu, būtisku lēmumu pieņemšanu.
  - 10.1.2. Zema riska grupa – kurā ietilpst pārējie Grupas darbinieki.
- 10.2. Par darbinieku klasificēšanu šajās riska grupās un informēšanu, ir atbildīgs konkrētā uzņēmuma Personāla speciālists.
- 10.3. Katra Grupas darbinieka pienākums ir:

- 10.3.1. Ievērot Ētikas Kodeksā un tā atbalsta procedūrās noteiktos pienākumus un prasības;
  - 10.3.2. Nekavējoties ziņot par jebkuru zināmu, iespējamu vai novērotu Ētikas Kodeksa, tā atbalsta procedūru vai citu attiecināmo normatīvo aktu pārkāpumu, kas kļuvis zināms.
- 10.4. Katra Grupas uzņēmuma vadītāja pienākums ir nodrošināt:
- 10.4.1. Iespējami plašu Ētikas Kodeksa apriti gan uzņēmumā, gan ārpus tā, veicinot darbinieku, klientu un sadarbības partneru informētību par Grupas īstenoto uzņēmējdarbības praksi;
  - 10.4.2. Nepieciešamos resursus, sistēmas un ziņošanas iespējas, lai pienācīgi realizētu Ētikas Kodeksā noteiktos pienākumus un prasības;
  - 10.4.3. Atbilstošas un regulāras apmācības darbiniekiem, pilnveidojot to zināšanas un izpratni par Ētikas Kodeksu;
  - 10.4.4. Regulāru informācijas apmaiņu starp darbiniekiem un uzņēmuma vadību par jautājumiem, kas skar vai var skart Ētikas Kodeksa darbības jomu.
  - 10.4.5. Ar Ētikas Kodeksu saistītās dokumentācijas pilnīgumu, pareizību un pieejamību iekšējai un ārējai pārbaudei.
- 10.5. Darbinieku iepazīstināšana ar Ētikas Kodeksu notiek atbilstoši Grupas personālvadības procedūru prasībām, t.sk:
- 10.5.1. Katram darbiniekam – neatkarīgi no tam piemērotās riska grupas, ir pienākums iepazīties ar Ētikas Kodeksu un tā grozījumiem Darba kārtības noteikumos noteiktajā kārtībā (piemēram, Intranetā vai e-pastā);
  - 10.5.2. Uzņēmuma jaunie darbinieki ar Ētikas Kodeksu tiek iepazīstināti uzsākot darba attiecības Grupā;
  - 10.5.3. Personāla speciālisti informē darbinieku, ja viņš iekļauts augsta riska darbinieku grupā;
  - 10.5.4. Atkarībā no riska grupas darbiniekam var tikt piemērota papildus apmācība un veikti regulāri zināšanu pārbaudes testi.
  - 10.5.5. Turpmākā komunikācija par Ētikas Kodeksu un tā izmaiņām notiek vispārējā kārtībā – darbinieku apmācībās, uzņēmumu iekšējās sapulcēs, Grupas koplietošanas tīmekļa vietnēs u.c..
- 10.6. Ētikas Kodeksu dažādās tā darbības jomās papildina arī citas (šeit neminētas) detalizētas Grupas uzņēmumu iekšējās politikas un procedūras, kas pieejamas uzņēmumu Intranet vietnēs vai citādi. 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 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. Uzņēmuma nākamā vadības līmeņa, vai
  - 11.2.2. Ziņot Grupas Ētikas komisāram (e-pasta adrese: [etika@ecobaltia.lv](mailto:etika@ecobaltia.lv)), vai
  - 11.2.3. Iekšējā audita vadītājam.
- 11.3. Saņemot šādu ziņojumu, jebkura vadītāja pienākums ir nekavējoties informēt par ziņojuma būtību Grupas Ētikas Komisāru.
- 11.4. Atkarībā no atbalsta pieejamības konkrētajā Grupas darbības reģionā, darbinieks ziņot var brīvā formā rakstveidā un/vai mutiski, sevi identificējot vai anonīmi.
- 11.5. 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.
- 11.6. Nekas no augstāk minētā neierobežo darbinieku tiesības un iespēju ziņot, izmantojot Grupas iekšējās trauksmes celšanas sistēmas vai vērsties tieši pie atbilstošām valsts institūcijām.

## 12. PĀRKĀPUMA SEKAS

- 12.1. Jebkurš Ētikas Kodeksa vai tā atbalsta procedūru 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 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 procedūru vai citu attiecināmo normatīvo aktu notikušiem vai iespējamiem 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, kā arī nepieciešamības gadījumā par pārkāpumu un nepieciešamajiem korektīvajiem un preventīvajiem pasākumiem informē Grupas valdi un padomi.
- 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 Padomes sēdē.
- 12.7. Padome var lemt par pārkāpuma smagumu un uzdot konkrētā Grupas uzņēmuma valdei piemērot pārkāpējam disciplinārsodu vai atbrīvot no darba, un/vai veikt citas darbības, lai novērstu līdzīgu pārkāpumu nākotnē.

### 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 ar Grupas valdi un apstiprinātas Padomes sēdē.