

2.pielikums

AS "RĪGAS SILTUMS"

valdes __.__.2022. lēmumam Nr.____

AS „RĪGAS SILTUMS”

ĒTIKAS KODEKSS

Rīga, 2022

1. Mērķis un ētikas pamatprincipi

- 1.1. Ētikas kodeksa (turpmāk – kodekss) mērķis ir akciju sabiedrībā "RĪGAS SILTUMS" (turpmāk – Sabiedrība) radīt vienotu ētiskas rīcības normu kopumu, nosakot uz Sabiedrības pamatvērtībām balstītus ētikas pamatprincipus un iekšējās organizācijas pasākumus.
- 1.2. Kodekss attiecas uz Sabiedrību kā darba devēju un sabiedrisko pakalpojumu sniedzēju, katru Sabiedrības darbinieku (turpmāk – darbinieks).
- 1.3. Kodekss attiecas uz sadarbību ar Sabiedrības partneriem, tai skaitā, tirgus dalībniekiem, darbuzņēmējiem un piegādātājiem (turpmāk – sadarbības partneri). Ja sadarbības partnera rīcība neatbilst šajā kodeksā ietvertajiem ētikas pamatprincipiem un ētiskas rīcības normām (turpmāk – pienākumi), ir izvērtējama sadarbības uzsākšana vai turpināšana ar šādu sadarbības partneri.
- 1.4. Sabiedrībā ievēro šādus ētikas pamatprincipus: godīgums, taisnīgums, atklātums, lojalitāte, atbildīgums, profesionalitāte un cieņa, uz kuriem balstīti šajā kodeksā noteiktie pienākumi.

2. Sabiedrības pienākumi

- 2.1. Sabiedrības darbs tiek organizēts tā, lai īstenotu un veicinātu kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu un vispārpieņemto uzvedības normu ievērošanu.
- 2.2. Sabiedrība darbojas kā sociāli atbildīgs komersants, kas nodrošina darbinieku izaugsmi un kopējo nozares attīstību, radot ilgtspējīgu nodarbinātību un pievienoto ekonomisko vērtību, vienlaikus rūpējoties par tehnoloģisko procesu ietekmes mazināšanu uz apkārtējo vidi.
- 2.3. Sabiedrība tās darbībā ievēro vides aizsardzības prasības un rūpējas par apkārtējo vidi, sekmējot modernu tehnoloģiju ieviešanu, cilvēkresursu un kompetenču attīstību, kā arī ilgtspējīgu darbību.
- 2.4. Sabiedrība izturas godīgi un taisnīgi gan attiecībā ar darbiniekiem, gan sadarbības partneriem. Sabiedrība sniedz patiesu un pārbaudītu informāciju.
- 2.5. Sabiedrība ievēro godīgas konkurences noteikumus un nerada situācijas, kurās veidojas priekšrocības kādiem noteiktiem sadarbības partneriem. Ja sabiedrības partneris neievēro šo principu, Sabiedrība var atturēties no sadarbības uzsākšanas vai arī pārtraukt jau uzsāktu sadarbību.
- 2.6. Sabiedrība nodrošina procedūru caurskatāmību un informācijas pieejamību sadarbības partneriem, ciktāl tas nav pretrunā ar ierobežotas pieejamības informācijas aizsardzības noteikumiem, kā arī atbalsta uz klientu orientētas pieejas attīstību sabiedrisko pakalpojumu sniegšanā.

- 2.7. Sabiedrība nodrošina ierobežotas pieejamības informācijas aizsardzību, kuru tā, pildot savus pienākumus, ir saņēmusi no sadarbības partneriem.
- 2.8. Sabiedrība iepirkumos nodrošina iepirkumu procedūru atklātumu, piegādātāju brīvu konkurenci, vienlīdzīgu un taisnīgu attieksmi pret tiem. Sabiedrība izvēlas iepirkuma procedūras veidu un piedāvājumu atlases kritērijus, kas sekmē saimnieciski izdevīgāka piedāvājuma izvēli un Sabiedrības līdzekļu efektīvu izmantošanu.
- 2.9. Sabiedrība nepieļauj interešu konflikta situācijas un koruptīvas vai krāpnieciskas darbības, ieviešot un īstenojot Sabiedrībā attiecīgus preventīvus un uzraudzības pasākumus. Ja sabiedrības partneris neievēro šo principu, Sabiedrība var atturēties no sadarbības uzsākšanas vai arī pārtraukt jau uzsāktu sadarbību.
- 2.10. Sabiedrība nesadarbojas ar sadarbības partneri vai pārtrauc uzsāktu sadarbību, ja sadarbības partnerim ir piemērotas starptautiskās vai nacionālās sankcijas vai būtiskas finanšu un kapitāla tirgus intereses ietekmējošas Eiropas Savienības vai Ziemeļatlantijas līguma organizācijas dalībvalsts sankcijas. Sabiedrība aicina sadarbības partnerus, ievērot godīgas konkurences noteikumus, nepieļaut interešu konflikta situācijas, nepieļaut krāpnieciskas darbības, piesavināšanos vai noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu, nepieļaut koruptīvas darbības, ievērot darba tiesību prasības un normatīvo aktu prasības saistībā ar nodokļu un tiem pielīdzināmo maksājumu nomaksu. Ja sadarbības partneris neievēro šos principus, Sabiedrība var atturēties no sadarbības uzsākšanas vai arī pārtraukt jau uzsāktu sadarbību.
- 2.11. Sabiedrība izskaidro darbiniekiem Sabiedrības vērtības un mērķus un veicina darbu vienotā komandā, lai sasniegtu Sabiedrības kopīgos mērķus.
- 2.12. Sabiedrība nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret visiem darbiniekiem neatkarīgi no darbinieka vecuma, dzimuma, rases, etniskās piederības, reliģiskiem uzskatiem, seksuālās orientācijas, politikās pārliecības, ģimenes statusa vai citiem apstākļiem.
- 2.13. Sabiedrība atbalsta darbinieku profesionālo prasmju un zināšanu attīstību, kā arī nodrošina tādu darba organizāciju, lai iespējami sekmīgāk izmantotu darbinieku radošo potenciālu un veicinātu to efektīvākai darba pienākumu izpildei.
- 2.14. Sabiedrība nodrošina darbiniekiem drošu darba vidi, veicinot darbinieku atbildīgu attieksmi pret darba drošību un veselības aizsardzību.
- 2.15. Sabiedrība nodrošina personas datu aizsardzību un respektē darbinieku privātumu un neierobežo darbinieku aktivitātes ārpus darba laika un vietas.

3. Darbinieka pienākumi

- 3.1. Darbinieks rīkojas un organizē darbu tā, lai veicinātu kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu un vispārpieņemto uzvedības normu ievērošanu.

- 3.2. Darbinieks apzinās savus darba pienākumus, ir atbildīgs par veiktā darba kvalitāti un profesionālo ieguldījumu Sabiedrības kopīgo mērķu sasniegšanā, Sabiedrības noteikto pamatvērtību veicināšanā un Sabiedrības tēla stiprināšanā. Darbinieks rūpējas par nepārtrauktu profesionālo prasmju un zināšanu attīstību, izrāda iniciatīvu savā kompetencē esošajos jautājumos.
- 3.3. Darbinieks izturas godīgi gan attiecībā ar Sabiedrību un citiem darbiniekiem, gan sadarbības partneriem un neiesaistās konkurenci ierobežojošos, koruptīvos vai krāpnieciskos darījumos vai darbībās.
- 3.4. Darbinieks rūpējas par darba drošības noteikumu ievērošanu, kā arī izturas saudzīgi pret Sabiedrības īpašumu (kustamo un nekustamo) un izmanto to lietderīgi tiešo darba pienākumu izpildei. Darbinieks neizmanto Sabiedrības īpašumu, tai skaitā, bet ne tikai, intelektuālo īpašumu personiskā labuma gūšanai vai personiskām vajadzībām.
- 3.5. Darbinieks rūpējas par viņam pieejamās Sabiedrības informācijas aizsardzību. Darbiniekam pieejamā Sabiedrības informācija ir izmantojama tikai tiešo darba pienākumu izpildei. Darbinieks ir tiesīgs uzskatīt, ka informācija, ko lūdz cits darbinieks, ir nepieciešama tiešo darba pienākumu veikšanai, un pajauties, ka informācijas saņēmējs to izmantos tikai darba pienākumu veikšanai un ievēros Sabiedrības noteiktos informācijas aizsardzības pasākumus.
- 3.6. Darbinieks neveic nekādas darbības, kas var negatīvi ietekmēt vai nodarīt kaitējumu Sabiedrībai (tai skaitā, reputācijai), kā arī izturas ar cieņu pret Sabiedrības vārdu un simboliku. Darbinieks neizmanto Sabiedrības vārdu un simboliku personiskajām vajadzībām vai personiskā labuma gūšanai.
- 3.7. Darbiniekam ir zināms, ka visa informācija, kura atspoguļo Sabiedrības darbību, Sabiedrības zinātība un uzkrātā informācija un dokumenti, kuri veidoti uz šīs informācijas pamata, ir Sabiedrības īpašums.
- 3.8. Darbinieks vienlīdzīgi un ar cieņu izturas pret citiem darbiniekiem neatkarīgi no darbinieka vecuma, dzimuma, rases, etniskās piederības, reliģiskiem uzskatiem, seksuālās orientācijas, politikās pārliecības, ģimenes statusa vai citiem apstākļiem.
- 3.9. Darbinieks uztur koleģiālas attiecības un sadarbojas, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību darba pienākumu izpildē, kā arī ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme.

- 3.10. Darbinieks izvairās no konfliktiem, bet, ja tādi radušies, risina tos konstruktīvas sadarbības ceļā. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz savu viedokli, uzklausa citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski.
- 3.11. Darbinieks ievēro Sabiedrības noteikto kārtību, kādā publiski tiek pausts Sabiedrības oficiālais viedoklis, un atturas publiski paust tādu personisko viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar Sabiedrības vērtībām, mērķiem un tēlu.
- 3.12. Saskarsmē ar sadarbības partneriem darbinieks vadās pēc šī kodeksa noteikumiem un informē par tiem arī sadarbības partnerus. Ja sadarbības partneris nerespektē tos, tas ir jānorāda sadarbības partnerim un, ja nepieciešams, jāinformē darbinieka tiešais vadītājs par situāciju.
- 3.13. Darbinieks nav ierobežots viņa privātajās aktivitātēs ārpus darba laika un vietas, tomēr darbiniekam ir pienākums izvērtēt savu privāto aktivitāšu ietekmi uz Sabiedrības vārdu un tēlu un nodrošināt, ka tām nav negatīvas ietekmes uz Sabiedrības vārdu un tēlu. Darbinieks privāto aktivitāšu laikā neizmanto un nenēsā Sabiedrības atpazīstamības zīmes, kā arī neizpauž un neizmanto Sabiedrības informāciju, kas nav publiski pieejama.
- 3.14. Darbinieks ievēro vides aizsardzības prasības un rūpējas par apkārtējo vidi.

4. Interesu konflikta novēršana

- 4.1. Darbinieks atturas no dalības tādu lēmumu pieņemšanā vai sagatavošanā vai citām darbībām, kas rada vai var radīt interešu konflikta situāciju.
- 4.2. Interesu konflikts šī kodeksa izpratnē ir situācija, kurā darbiniekam, pildot darba pienākumus Sabiedrībā, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā vai sagatavošanā, vai jāveic citas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša darbinieka, viņa radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.
- 4.3. Radnieks šī kodeksa izpratnē ir tēvs, māte, vecāmāte, vecaistēvs, bērns (arī adoptētais), mazbērns, brālis, māsa, pusbrālis, pusemāsa, laulātais vai persona, ar kuru darbinieks faktiski dzīvo kopā. Par tēvu un māti šā likuma izpratnē uzskatāms arī adoptētājs.
- 4.4. Ja darbinieks nonāk vai var nonākt interešu konflikta situācijā, viņš informē savu tiešo vadītāju un pārtrauc savu dalību lēmuma pieņemšanā vai sagatavošanā vai atturas no tādu darba pienākumu veikšanas, kas rada vai var radīt interešu konfliktu. Vadītāja pienākums ir deleģēt konkrētā uzdevuma izpildi citam darbiniekam, kuram neveidojas interešu konflikts, veicot šo uzdevumu.

- 4.5. Darbinieks, pildot darba pienākumus, lēmumus pieņem vai piedalās lēmumu sagatavošanā tikai un vienīgi Sabiedrības interesēs. Darbinieks izvērtē savu komerciālo un nekomerciālo darbību ārpus Sabiedrības un atturas no tādu blakus darbu veikšanas, kas negatīvi ietekmē darba pienākumu izpildi Sabiedrībā vai rada aizdomas par iespējamiem vai reāliem interešu konfliktiem.
- 4.6. Darbiniekam darba pienākumu Sabiedrībā savienošanai ar darba tiesiskajām attiecībām citā komercsabiedrībā vai valsts pārvaldes iestādē vai pakalpojumu sniegšanai ārpus Sabiedrības ir jāsaņem Sabiedrības piekrišana, kas tiek sniegta rakstveidā, pirms tam izvērtējot, vai attiecīgajā gadījumā darba pienākumu savienošana neradīs interešu konfliktu un vai tas nebūs pretrunā ar šī kodeksa normām un nekaitēs darbinieka tiešo pienākumu izpildei.
- 4.7. Darbiniekam Sabiedrības piekrišana jāsaņem pirms darba pienākumu savienošana tiek uzsākta.
- 4.8. Darbinieks, pildot darba pienākumus, nepieņem materiālus vai nemateriālus labumus un citas priekšrocības (piemēram, ziedojumus, dāvanas, aizdevumus, atlaides) (turpmāk – dāvana), ja personas, kura piedāvā dāvanu darbiniekam, nolūks ir panākt sev labvēlīgāku lēmumu vai priekšrocību (piemēram, iegūt līguma slēgšanas tiesības iepirkuma procedūrā).
- 4.9. Par dāvanu šī kodeksa izpratnē nav uzskatāmi ziedi, prezentācijas priekšmeti, grāmatas un citi līdzvērtīgi priekšmeti, kuru pasniegšana atbilst komercdarbības vidē ierastajai praksei (parasti tiek pasniegti sakarā ar valsts vai organizācijas svētkiem vai darba vizīšu ietvaros), kā arī ārējos vai Sabiedrības iekšējos normatīvajos aktos paredzēti apbalvojumi, balvas vai godalgas.
- 4.10. Ielūgumu pieņemšana uz izklaides, kultūras, sporta vai viesmīlības pasākumiem ir pieļaujama, ja tas ir saistīts ar Sabiedrības un uzaicinošās organizācijas sadarbību un atbilst komercdarbības vidē ierastajai praksei un ja viesmīlības piedāvājumā nav saskatāms nolūks tādējādi panākt no Sabiedrības vai darbinieka labvēlīgāku lēmumu vai priekšrocību.

5. Ētikas kodeksa izpilde un pilnveidošana

- 5.1. Kodekss pieejams visiem Sabiedrības darbiniekiem Sabiedrības iekšējā tīmekļvietnē <https://www.rs.lv> un tā īstenošana atkarīga no ikviena darbinieka apzinīguma, spējas izprast situāciju, paškontroles un pašpilnveides. Sabiedrības vadība ar savu paraugu un darba organizāciju veicina Sabiedrības vērtību, kodeksā ietverto ētikas normu ievērošanu.

- 5.2. Katras struktūrvienības vadītāja pienākums ir šī kodeksa normu nostiprināšana Sabiedrībā, jauno darbinieku iepazīstināšana ar to un kodeksa ievērošanas kontrole savā padotībā esošajā struktūrvienībā.
- 5.3. Darbinieks rīkojas saskaņā ar kodeksu, bet situācijās, kas nav minētas šajā kodeksā - saskaņā ar normatīvajiem aktiem un vispārējām uzvedības normām.
- 5.4. Aktuālos jautājumus par kodeksā ietvertu ētikas normu ievērošanu darbinieki risina ar tiešo vadītāju. Ja problēmas nevar objektīvi atrisināt ar tiešo vadītāju, darbinieks var vērsties pie augstāka līmeņa vadītāja vai Sabiedrības Ētikas komisijā.
- 5.5. Ētikas komisija, ja nepieciešams, sniedz atbalstu darbiniekiem kodeksa ievērošanā un pārkāpumu savlaicīgā novēršanā.
- 5.6. Ja darbiniekam rodas pamatotas aizdomas par kodeksa neievērošanu vai citu pārkāpumu, viņš var pēc savas izvēles vērsties pie tiešā vadītāja, iesniegt sūdzību Sabiedrības valdei, Darba strīdu komisijai, Ētikas komisijai (Ētikas kodekss pieejams Sabiedrības tīmekļvietnē <https://www.rs.lv>, celt trauksmi Sabiedrības noteikumos par iekšējo trauksmes celšanas kārtību paredzētajā kārtībā (dokuments pieejams Sabiedrības tīmekļvietnē <https://www.rs.lv>), iesniegt pieprasījumu par savu tiesību īstenošanu Datu aizsardzības politikā paredzētajā kārtībā (dokuments pieejams Sabiedrības tīmekļvietnē <https://www.rs.lv>).
- 5.7. Struktūrvienības vadītājam, vai citai personai (valdes loceklim, Darba strīdu komisijas loceklim, Ētikas komisijas loceklim u.c.) ir pienākums aizsargāt un neizpaust tā darbinieka identitāti, kurš minētai personai sniedzis informāciju par kodeksa normu vai citu pārkāpumu. Sabiedrība nepiemēro nekādas sankcijas pret darbinieku, kurš informējis par kodeksa normu vai citu pārkāpumu.

6. Ētikas kodeksa ieviešana

- 6.1. Sabiedrības valde ir atbildīga par kodeksa ieviešanu Sabiedrībā un par kodeksa aktualizēšanu ne retāk kā reizi piecos gados.
- 6.2. Ar šī kodeksa spēkā stāšanos spēku zaudē akciju sabiedrības "RĪGAS SILTUMS" ĒTIKAS KODEKSS, kas apstiprināts ar akciju sabiedrības "RĪGAS SILTUMS" valdes 18.04.2012. lēmumu Nr.46.

Sagatavoja: Juridiskās daļas vadītāja S.Rieksta /paraksts/