

Apstiprināts
AS "VIRŠI-A"
Padomes sapulcē
2021. gada 20. augustā,
protokols Nr. P/2021-9

AS "VIRŠI-A"
ĒTIKAS KODEKSS





1. Mērķis un pamatprincipi

- 1.1. AS "VIRŠI-A" (turpmāk – "uzņēmums") Ētikas kodeksa mērķis ir veidot biznesa praksi, kas balstīta uz ētikas un uzvedības pamatprincipiem un palīdz darbiniekiem rast atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar ētikas dilemmām.
- 1.2. Ētikas kodeksā ietvertie pamatprincipi, pamatvērtības un normas ir saistošas visiem uzņēmuma koncerna darbiniekiem, tostarp, SIA "Viršu nekustamie īpašumi", SIA "VIRŠI Renergy" un SIA "VIRŠI loģistika" darbiniekiem) (turpmāk – "darbinieki"), savstarpējām attiecībām, kā arī attiecībās ar klientiem, sadarbības partneriem, valsts un nevalstiskām institūcijām, kā arī ar masu medijiem.
- 1.3. Ētikas kodeksā noteiktie pamatprincipi un normas jāievēro, apzinoties, ka katra atsevišķa darbinieka rīcība veido kopējo uzņēmuma tēlu sabiedrībā.
- 1.4. Ētikas kodekss nav visaptverošs vērtību, ētikas principu un uzvedības normu apraksts, un situācijās, kas nav noteiktas šajā kodeksā, darbinieki vadās pēc vispārējiem ētikas principiem un uzvedības normām.
- 1.5. Sadarbojoties ar uzņēmuma partneriem, darbinieki vadās pēc Ētikas kodeksa noteikumiem un informē par tiem arī partnerus.

2. Korporatīvās ētikas principi

2.1. Cilvēktiesības:

Uzņēmums ievēro starptautiski atzītās cilvēktiesību normas, piemēram, Starptautiskajā Cilvēktiesību hartā aprakstītās, un nodrošina un garantē, ka uzņēmums nav iesaistījies un neiesaistīsies cilvēktiesību pārkāpumos.

2.2. Bērnu darbs:

- Uzņēmums nekādos apstākļos neizmanto darbā bērnus, kas ir jaunāki par minimālo normatīvajos aktos noteikto vecumu.
- Bērni, kas ir sasnieguši minimālo nodarbinātībai pieļaujamo vecumu, nedrīkst tikt nodarbināti bīstamos darba apstākļos vai darbos, kas varētu kaitēt bērna veselībai, personīgajai izaugsmei, tikumībai un attīstībai.

2.3. Piespiedu darbs

- Uzņēmums nekādos apstākļos neizmanto piespiedu darbu.
- Darbiniekiem ir tiesības brīvi pārtraukt darba attiecības, iepriekš brīdinot par to darba devēju termiņā, kāds noteikts normatīvajos aktos vai līgumā.

2.4. Diskriminācijas aizliegums

- Uzņēmums pret saviem darbiniekiem ir izturas ar cieņu un sniedz taisnīgas un vienlīdzīgas attīstības iespējas.



- Ir aizliegta jebkāda veida tieša vai netieša diskriminācija, jo īpaši diskriminācija uz personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai politiskās pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, seksuālās orientācijas pamata; vai saistībā ar ģimenes stāvokli, grūtniecību, bērnu esamību vai neesamību, reliģisko piederību u.c.

2.5. Darba vide

- Uzņēmuma darbiniekiem ir tiesības uz drošu un veselīgu darba vidi.
- Uzņēmums uzņemas atbildību par darba aizsardzības prasību ieviešanu savā uzņēmumā. Darba vietās nav pieļaujami normatīvajos aktos noteikto darba drošības normu pārkāpumi.
- Uzņēmums nodrošina, ka visi darbinieki saņem informāciju un apmācību darba drošībā un aizsardzībā, lai spētu veikt savus darba pienākumus atbilstoši darba aizsardzības principiem.

2.6. Vides aizsardzība

- Uzņēmums atbalsta piesardzības pasākumus attiecībā uz vides jautājumiem un uzņemas iniciatīvu sekmēt lielāku atbildību par apkārtējo vidi.
- Uzņēmums pilda visas uz to attiecināmās vides aizsardzības prasības, kas noteiktas normatīvajos aktos, vides atļaujās vai citos piemērojamos noteikumos.
- Uzņēmums atbalsta videi draudzīgu tehnoloģiju attīstību un izplatību, ievieš un uztur sistēmu labākas prakses piemērošanai uzņēmumā, lai pārvaldītu vides jautājumus un to ietekmi un panāktu sistemātisku ietekmes samazinājumu uz vidi.

3. Vērtības un rīcības

Uzņēmumā ir definētas vērtības un rīcības, ko tas sagaida no saviem darbiniekiem:

3.1. Aizrautība ir mūsu degviela:

Drosme. Es aizstāvu jaunas idejas un pamatoju savu viedokli pat tad, ja tas neatbilst vairākuma uzskatiem. Es uzņemos atbildību un pieņemu lēmumus, arī nepopulārus.

Iniciatīva. Es izprotu situāciju un esmu pretimnākošs. Nereti tas nozīmē darīt vairāk, nekā norādīts darba aprakstā. Es vēlos palīdzēt. Esmu atvērts jaunām idejām, izglītībai, jaunu zināšanu un iemaņu apguvei.

Mērķtiecība. Man ir patiesa interese par uzņēmuma attīstību un nerimstoša vēlme sasniegt savus individuālos mērķus gluži kā sportā – ātrāk, augstāk, spēcīgāk!



3.2. **Mūsu spēks ir mūsu saknes:**

Tradīcijas. Es novērtēju uzņēmuma un savu kolēģu sasniegto, cienu to. Godāju latviešu un uzņēmuma tradīcijas, lietoju tās mūsdienu kontekstā.

Saimnieciskums. Es atbildīgi iztuos pret uzņēmuma resursiem un pret apkārtējo vidi.

Lepnums. Esmu lepns par to, ka strādāju pašmāju uzņēmumā. Ticu produktam, ko pārdošu. Esmu lojāls uzņēmumam, un man rūp tā reputācija, tāpēc es par to stāstu labas lietas.

3.3. **Cilvēks cilvēkam:**

Cieņa. Es cienu citus. Protu pateikt paldies un uz klausīt citu viedokli, pieņemt, ka tas var būt atšķirīgs no manējā. Cienīt nozīmē nekad nepazemot otru un veidot vērtīgas attiecības ar kolēģiem, klientiem un sadarbības partneriem.

Komanda. Es strādāju komandā un apzinos savstarpējās sadarbības lielo spēku. Tikai kopā mēs varam rast atbildes, ko nav iespējams izdarīt vienatnē. Es spēju norobežoties no saviem mērķiem un koncentrēties uz vienu kopējo mērķi. Komanda man palīdz izprast manas spējas un likt tās lietā.

Atbildība. Esmu atbildīgs pret sevi, kolēģiem un uzņēmumu. Rīkojos godīgi un saskaņā ar uzņēmuma vērtībām. Atbildu par saviem vārdiem un darbiem. Uz mani var paļauties.

4. **Darbinieka ētikas principi**

4.1. Darbinieks neiesaistās nekādās darbībās, kas diskreditē uzņēmumu.

4.2. Darbinieks savus darba pienākumus pilda rūpīgi un atbildīgi. Darbinieks atturas no tādas uzvedības vai rīcības, kas var apkaunot uzņēmumu vai radīt šaubas par viņa godīgumu un taisnīgumu.

4.3. Darbinieka personiskās intereses neietekmē viņa darba pienākumu izpildi. Darbinieks spēj nodalīt savu darbu pienākumu pildīšanu no citiem pienākumiem.

4.4. Darbinieki nošķir privāto dzīvi no darba attiecībām un neizmanto darba laiku, lai risinātu privātās dzīves jautājumus.

4.5. Darbinieks atturas iesaistīties darījumos, kas varētu tikt uztverti kā sava finansiālā vai cita materiālā labuma gūšana. Darbinieks neietekmē citas personas, lai gūtu personisku labumu.

4.6. Darbiniekam ir pienākums nepieļaut ētiska rakstura riskus, un viņam ir jāspēj pamatot rīcību kā ētikas pamatprincipiem un normām atbilstošu.

4.7. Darbinieks, veicot savus darba pienākumus, pret kolēģiem, klientiem vai sadarbības partneriem ir korekts, laipns un izpalīdzīgs, izturas bez augstprātības un respektē šo



personu tiesības un pienākums. Darbinieks nedrīkst lietot vārdus, žestus vai veikt darbības, kas var aizskart citu personu godu un cieņu.

- 4.8. Darbinieks nedrīkst atbalstīt vai slēpt prettiesisku rīcību vai lēmumu.
- 4.9. Darbinieks, pildot savus darba pienākumus, ievēro vispārpieņemto lietišķo etiķeti. Darbinieka izskats ir lietišķs un kārtīgs, komunikācijā ar citām personām darbinieks izmanto lietišķo komunikācijas stilu.
- 4.10. Ja darbinieks ir kļūdījies, darbinieks atzīst savas kļūdas un labo tās. Pieļaut kļūdas, godīgi atzīt tās un pamatot patiesību, ir cilvēcīgas un ētiskas rīcības sastāvdaļa.
- 4.11. Darbinieks darba pienākumus veic atbildīgi, izmantojot savas zināšanas, prasmes, iemaņas un darba pieredzi, lai sasniegtu profesionāli visaugstāko rezultātu. Darbinieks izmanto darba laiku intensīvi un lietderīgi.
- 4.12. Darbinieka pienākums ir piedalīties apmācībās un celt savu kvalifikāciju atbilstoši uzņēmuma stratēģijai un kopējiem mērķiem.

5. Informācijas sniegšana un viedokļa paušana

- 5.1. Finanšu un visa cita uzņēmuma informācija, kas tiek pausta medijiem, valsts iestādēm, sabiedrībai vai citur publiskajā telpā ir pilnīga, godīga, precīza un saprotama.
- 5.2. Lai izvairītos no viedokļu nesakritības publiskajā telpā, neviens darbinieks nedrīkst sniegt komentāru/uzņēmuma viedokli pirms tas nav saskaņots ar uzņēmuma valdi vai atbildīgo darbinieku.
- 5.3. Darbinieks neizmanto ļaunprātīgi informāciju, ko ieguvis, pildot savus darba pienākumus, kā arī apņemas neizpaust šo informāciju trešajām personām.
- 5.4. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar uzņēmuma darbības mērķiem. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no uzņēmuma oficiālā viedokļa.
- 5.5. Ja ir noticis komunikācijas pārpratums uzņēmuma iekšienē vai attiecībās ar partneriem, uzņēmums nekavējoties to novērš, izskaidrojot patieso informāciju.
- 5.6. Nepatiesas informācijas minēšana un konkurentu nomelnošana ir stingri aizliegta.

6. Darbinieku savstarpējās attiecības

- 6.1. Darbinieki sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
- 6.2. Darbinieks pret kolēģiem izturas ar pienācīgu cieņu. Starp kolēģiem pastāv uzticības un sadarbības attiecības. Darbinieks neizmanto ļaunprātīgi citu darbinieku nezināšanu vai kļūdas savā labā.



- 6.3. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi un vērtē kolēģa darbu, nevis viņa personību vai uzskatus. Darbinieks godprātīgi izvērtē savu rīcību, uzklausa kritiku un labo savas kļūdas.
- 6.4. Darbiniekam ir tiesības prasīt no kolēģiem tādu attieksmi, kas nav aizskaroša un izaicinoša. Darbiniekam ir aizliegts ar savu darbību vai bezdarbību kaitēt citiem kolēģiem viņu darba pienākumu veikšanā.
- 6.5. Darbinieks izvairās no nekoleģiālām attiecībām – intrigām, garastāvokļa ietekmes, tenkām, nomelnošanas, liekulības. Darbinieks izvairās un nepieļauj citu personu aizskaršanu sakarā ar rasi, dzimumu, vecumu, nacionālo vai reliģisko piederību vai citiem apstākļiem.
- 6.6. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz savu viedokli, ņem vērā citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski.
- 6.7. Konflikta situācijās darbinieks rīkojas savaldīgi, konstruktīvi un mēģina rast konflikta risinājumu. Ja darbinieku savstarpējās domstarpības vai strīdus nav iespējam atrisināt savstarpēju pārrunu ceļā, nepieciešamības gadījumā var iesaistīt tiešo vadītāju un personāla nodaļu. Darbinieki izvairās no publiskas savstarpējo domstarpību apspriešanas.
- 6.8. Ja kāds no partneriem nerespektē Ētikas kodeksa noteikumus, tas ir jānorāda partnerim, vajadzības gadījumā jāinformē uzņēmuma valde, tiešais vadītājs vai atbildīgā institūcija. Gadījumā, ja nav iespējama vienošanās par Ētikas kodeksam atbilstošu sadarbību, tā ir jāpārtrauc.

7. Ētikas kodeksa ieviešana un izpilde

- 7.1. Personāla nodaļa iepazīstina visus uzņēmuma darbiniekus ar Ētikas kodeksu.
- 7.2. Ikviena darbinieka pienākums ir veikt savus darba pienākumus saskaņā ar šo Ētikas kodeksu, kā arī citiem uzņēmuma izstrādātajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un vadlīnijām.
- 7.3. Vadītāji ar savu nostāju un rīcību rāda piemēru darbiniekiem, kā arī atbild uz darbinieku jautājumiem par ētikas dilemmām, ja tādas ir radušās.
- 7.4. Uzņēmuma darbinieki jautājumu un neskaidrību gadījumā var vērsties pie uzņēmuma valdes, lai saņemtu atbalstu ētikas dilemmu risināšanā, saņemtu ieteikumus un labās prakses piemērus turpmāku līdzīgu situāciju patstāvīgai izprašanai un atrisināšanai.
- 7.5. Darbinieki var iesniegt priekšlikumus un ieteikumus uzņēmuma valdei par Ētikas kodeksu vai tā pilnveidošanas iespējām.
- 7.6. Uzņēmuma valde ar rīkojumu var izveidot ētikas komisiju strīdu risināšanai.



8. Ētikas kodeksa izpildes uzraudzība un pilnveidošana

- 8.1. Uzņēmuma valde uzrauga Ētikas kodeksa praktisku pielietojumu, periodiski pārbaudot tā atbilstību un efektivitāti.
- 8.2. Uzņēmuma valde pārskata un, ja tas ir nepieciešams, aktualizē Ētikas kodeksu ne retāk kā reizi trīs gados pēc Ētikas kodeksa iepriekšējā redakcijā apstiprināšanas. Ja Ētikas kodeksā veikti grozījumi, tie apstiprināmi padomē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Ētikas kodekss jaunā redakcijā.
- 8.3. Ētikas kodekss stājas spēkā dienā, kad tas apstiprināts uzņēmuma padomē.
- 8.4. Ētikas kodekss ir pieejams uzņēmuma intranetā un mājas lapā.

Padomes priekšsēdētājs
Jānis Riekstiņš