

AJ Power uzņēmumu grupas Ētikas kodekss

I. Vispārīgie noteikumi

1. Ētikas kodeksa mērķis ir veidot vienotu AJ Power uzņēmumu grupas darbinieku rīcības praksi, kas balstīta uz ētikas, vērtību un uzvedības pamatprincipiem savā profesionālajā darbībā, attieksmē pret veicamo darbu, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar sabiedrību un citām institūcijām.
2. AJ Power uzņēmumu grupā (turpmāk – Uzņēmums) ietilpst SIA AJ Power Holding un visas kapitālsabiedrības, kurās visas kapitāla daļas vai balsstiesīgās akcijas pieder SIA AJ Power Holding un/vai kapitālsabiedrība, kurā SIA AJ Power Holding ir ieguvusi tiešu vai netiešu izšķirošo ietekmi uz līdzdalības pamata.
3. Ētikas kodeksā ietvertie pamatprincipi, pamatvērtības un normas ir saistošas visiem Uzņēmuma darbiniekiem savstarpējās attiecībās, attiecībās ar klientiem, sadarbības partneriem, kā arī valsts un nevalstiskām institūcijām.
4. Ētikas kodeksā noteiktie pamatprincipi un normas jāievēro, apzinoties, ka katra atsevišķa darbinieka rīcība veido kopējo Uzņēmuma tēlu sabiedrībā.
5. Kodekss nav visaptverošs vērtību, ētikas principu un uzvedības normu apraksts. Savā profesionālajā un personiskajā rīcībā darbinieki ievēro arī vispārpieņemtās uzvedības un ētikas normas.

II. Vērtības un misija

6. **Drosme:** Uzņēmuma darbinieki dara lietas, kas prasa lielu drosmi. Kā Uzņēmums kopumā un katrs darbinieks atsevišķi mēs esam drosmīgi savos lēmumos, darbībās, izvēlē un risinājumos. Nebaidīties riskēt, uzvarēt un arī reizi pa reizei sasisties, lai mācītos un augtu.
7. **Gudrība:** Uzņēmuma darbinieki ir pārliecināti par savu rīcību. Katra darbinieka rīcības, lēmumi un darbības ir vērstas uz nepieciešamo, izslēdzot liekās darbības, un uz profesionālo pieredzi, kurai uzticas kā pats darbinieks, tā arī kolēģi un sadarbības partneri.
8. **Taisnīgums:** Uzņēmuma darbinieki ir taisnīgi, gan strādājot komandā, gan attiecībās ar klientiem. Esam taisnīgi, ieinteresēti un godīgi pret nozari, savu valsti un sabiedrību kopumā. Uzņēmums un tā darbinieki izslēdz jebkāda veida diskrimināciju un iestājas par taisnīgumu it visā.
9. **Ilgspēja:** Rūpēties, saglabāt un atjaunot vidi, visu dzīvo mums apkārt. Iemācīties ne tikai ņemt no dabas tās sniegtos resursus, bet sniegt savu devumu videi, veidojot veiksmīgu sinerģiju.
10. **Misija:** Kā Uzņēmumam kopā un katram darbiniekam atsevišķi sniegt citiem uzņēmumiem pieejamus risinājumus, kā iesaistīties aprītes ekonomikā, kopīgi rūpējoties par vidi nākamajām paaudzēm.

III. Uzņēmuma pamatprincipi

11. Cilvēktiesību ievērošana:

- Uzņēmums ievēro starptautiski atzītu cilvēktiesību principus un normas, to skaitā, bet ne tikai [Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju](#), [Eiropas Savienības pamattiesību hartu](#), [Eiropas Cilvēktiesību Konvenciju](#), [Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju par diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā](#) un [ANO Globālā līguma \(Global Compact\) desmit principus](#).
- Uzņēmums nodrošina un garantē, ka nav iesaistījies un neiesaistīsies cilvēktiesību pārkāpumos nevienā Uzņēmuma darbības posmā. Mēs nopietni izturēsimies pret jebkādiem ziņojumiem par iespējamiem cilvēktiesību pārkāpumiem kā mūsu Uzņēmumā, tā arī mūsu sadarbības partneru uzņēmējdarbībā.

12. Drošība un veselība:

- Uzņēmuma darbiniekiem ir tiesības uz drošu un veselīgu darba vidi. Uzņēmums uzņemas atbildību par darba aizsardzības prasību ieviešanu savā uzņēmumā, nepieļaujot normatīvajos aktos noteikto darba drošības normu pārkāpumus. Uzņēmums nodrošina, ka visi darbinieki saņem informāciju un apmācības darba drošībā un aizsardzībā, lai spētu veikt savus darba pienākumus atbilstoši darba aizsardzības principiem.
- Uzņēmums nodrošina visus saprātīgus, iespējamus un nepieciešamus kibernetikas drošības nodrošināšanas pasākumus, kā arī ievēro visus datu drošības standartus. Uzņēmums veic regulāras pārbaudes, lai vienmēr nodrošinātu augstu visu datu drošības līmeni.

13. Cieņa:

- Uzņēmums nekādos apstākļos nepieļauj bērnu darbu vai piespiedu darbu.
- Uzņēmums pret saviem darbiniekiem izturas ar cieņu un sniedz taisnīgas un vienlīdzīgas attīstības iespējas.
- Uzņēmumā ir aizliegta jebkāda veida tieša vai netieša diskriminācija, tai skaitā diskriminācija, kas balstīta 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 u.c.

14. Vides aizsardzība un ilgtspēja:

- Uzņēmums atbalsta, īsteno un ievēro visas uz to attiecināmās vides aizsardzības prasības. Papildus Uzņēmums uzņemas iniciatīvu un veic papildus darbības, lai sekmētu ilgtspējas jautājumu attīstību un virzību gan iekšējā, gan nacionālā, gan starptautiskā līmenī.
- Uzņēmums atbalsta un ievieš videi draudzīgas tehnoloģijas, ievieš un uztur sistēmu labākas prakses piemērošanai uzņēmumā, lai pārvaldītu vides jautājumus un to ietekmi un panāktu sistemātisku ietekmes samazinājumu uz vidi.

15. Atvērtums un godīgums:

- Savā darbībā mēs esam caurspīdīgi un godīgi un sniedzam patiesu un pārbaudītu informāciju.

- Pret saviem klientiem mēs vienmēr izturamies ar vislielāko cieņu un vienmēr palīdzēsīm pēc labākās sirdsapziņas un iespējām.

IV. Uzņēmuma ētikas pienākumi

16. Uzņēmuma darbība un darbs Uzņēmumā tiek organizēts tā, lai īstenotu un veicinātu kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu un vispārpieņemto uzvedības normu ievērošanu.
17. Uzņēmums nodrošina darbinieku izaugsmi un kopējo nozares attīstību.
18. Uzņēmums nodrošina konfidenciālas informācijas un komercnoslēpuma aizsardzību, kuru Uzņēmums ir saņēmis no sadarbības partneriem.
19. Uzņēmums 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 noteiktās sankcijas.
20. Uzņēmums izskaidro darbiniekiem Uzņēmuma vērtības un mērķus un veicina darbu vienotā komandā, lai sasniegtu šos kopīgos mērķus.
21. Uzņēmums nodrošina iekšējo procedūru caurskatāmību un informācijas pieejamību sadarbības partneriem un darbiniekiem, ciktāl tas nav pretrunā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem un Uzņēmuma iekšējiem informācijas aizsardzības noteikumiem.
22. Uzņēmums atbalsta darbinieku profesionālo prasmju un zināšanu attīstību, kā arī nodrošina tādu darba organizāciju, lai iespējami sekmīgāk izmantotu darbinieku intelektuālo un radošo potenciālu un veicinātu to efektīvākai darba pienākumu izpildei.

V. Darbinieku ētikas pienākumi

23. Darbinieks rīkojas un organizē darbu tā, lai veicinātu kodeksā noteikto ētikas pamatprincipu un vispārpieņemto uzvedības normu ievērošanu.
24. Darbinieks apzinās, ka viņa darbs, rīcība un uzvedība ietekmē darbinieka profesionālo izaugsmi, Uzņēmuma mērķu sasniegšanu, ilgtspējīgu izaugsmi, korporatīvo kultūru un reputāciju.
25. Darbinieks apzinās savus darba pienākumus un ir atbildīgs par veiktā darba kvalitāti. Darbinieks iespēju robežās rūpējas par nepārtrauktu profesionālo prasmju un zināšanu attīstību, rūpējas par uzdevumu izpildi, izrāda iniciatīvu savā kompetencē esošajos jautājumos, kā arī ir atvērts pārmaiņām un jauninājumiem. Darbinieks palīdz jaunajiem kolēģiem iesaistīties un iejusties kolektīvā, daloties ar viņiem savā profesionālajā pieredzē un praksē.
26. Uzņēmuma darbinieki ciena citus un viens otru, prot pateikt paldies un uzklaut citu viedokli, pieņemt, ka tas var būt atšķirīgs.
27. Darbinieks izturas godīgi gan attiecībā ar Uzņēmumu un citiem darbiniekiem, gan sadarbības partneriem un neiesaistās konkurenci ierobežojošos, koruptīvos vai krāpnieciskos darījumos vai darbībās, ļaunprātīgi neizmanto citu personu nezināšanu un kļūdas, atzīst un labo savas kļūdas. Attiecībā ar sadarbības partneriem darbinieka rīcībai jāvairo sadarbības partneru pārliecība par Uzņēmumu kā atbildīgu, efektīvu un atvērtu uzņēmumu.
28. Darbinieks ekonomiski un racionāli izmanto Uzņēmuma resursus (tai skaitā Uzņēmuma kustamo un nekustamo īpašumu, informāciju), kā arī darba laiku izmanto lietderīgi.
29. Darbinieks rūpējas par viņam pieejamās Uzņēmuma, sadarbības partneru un klientu informācijas aizsardzību, atbilstoši saistošiem iekšējiem noteikumiem.
30. Darbinieks neveic nekādas darbības, kas var negatīvi ietekmēt vai nodarīt kaitējumu Uzņēmumam, tai skaitā, tā reputācijai, kā arī izturas ar cieņu pret Uzņēmuma vārdu un zīmolu. Darbinieks neizmanto Uzņēmuma vārdu un zīmolu personiskajām vajadzībām vai personiskā labuma gūšanai.
31. Darbinieks ievēro Uzņēmuma iekšienē noteikto kārtību, kādā publiski tiek pausts Uzņēmuma oficiālais viedoklis, un atturas publiski paust tādu personisko viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar Uzņēmuma vērtībām, mērķiem un reputāciju.
32. Darbinieks apzinās, ka saskarsmē ar sadarbības partneriem darbinieks pārstāv Uzņēmumu un tā rīcība un uzvedība rada priekšstatu par visu Uzņēmumu. Ja saskarsmē ar sadarbības partneri darbinieks konstatē neētisku rīcību, ja nepieciešams, darbinieks informē tiešo vadītāju par situāciju.
33. Darbinieks nav ierobežots viņa privātajās aktivitātēs ārpus darba laika un vietas, tomēr darbiniekam ir pienākums ievērot vispārpieņemtās ētikas normas un šajā kodeksā noteiktos uzvedības principus, nodrošinot, ka privātajās aktivitātes nerada negatīvu ietekmi uz Uzņēmuma reputāciju.

VI. Darbinieku savstarpējās attiecības

34. Darbinieki savstarpēji sadarbojas, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un ļaunprātīgi neizmanto kolēģu uzticēšanos.
35. Darbinieks uztur kolēģiālas attiecības, ievērojot lietišķo komunikācijas stilu, un sadarbojas, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību darba pienākumu izpildē. Darbinieks informē kolēģus par profesionāli aktuāliem jautājumiem un dalās pieredzē, kas varētu būt noderīga kolēģiem.
36. Nav pieļaujama kolēģu fiziska, emocionāla vai citāda pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi un korekti. Darbinieki vērtē kolēģa darbu, nevis viņa personību vai uzskatus.
37. Darbinieki savu pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā norobežojas no personīgajām interesēm un ārējas ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm).
38. Lojalitāte uzņēmumā nozīmē ne tikai uzticēto pienākumu un norādījumu izpildi, bet arī radošu līdzdalību, profesionālu atbalstu un padomu attiecībā ar citiem kolēģiem.

39. 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.
40. Darbinieks izvairās no nekoleģiālām attiecībām. Darbinieks izvairās un nepieļauj citu personu aizskaršanu sakarā ar rasi, dzimumu, vecumu, nacionālo vai reliģisko piederību vai citiem apstākļiem.
41. Konflikta situācijās darbinieks rīkojas savaldīgi, konstruktīvi un mēģina rast konflikta risinājumu. Ja darbinieku savstarpējās domstarpības vai strīdus nav iespējams atrisināt pārrunu ceļā, nepieciešamības gadījumā var iesaistīt tiešo vadītāju vai Uzņēmuma vadību. Darbinieki izvairās no publiskas savstarpējo domstarpību apspriešanas.

VII. Interesešu konflikta novēršana

42. Uzņēmums nepieļauj interesešu konflikta situācijas un koruptīvas vai krāpnieciskas darbības, ieviešot un īstenojot Uzņēmumā attiecīgus preventīvus un uzraudzības pasākumus. Ja sadarbības partneris neievēro šo principu, Uzņēmums var atturēties no sadarbības uzsākšanas vai arī pārtraukt jau uzsāktu sadarbību.
43. Ja tiek pamanīta iespēja nonākt personīgā vai Uzņēmuma interesešu konfliktā, izmantojot sev uzticēto varu vai izmantojot Uzņēmuma kapitālu vai citus resursus, gūstot personīgu labumu, darbinieki, informējot tiešo vadītāju, norāda uz apstākļiem, kas traucē amata pienākumu veikšanu, rada interesešu konfliktu vai kuru veikšana varētu apšaubīt darbības objektivitāti un neitralitāti, un šādā situācijā neveic attiecīgus amata pienākumus.
44. Darbinieki, informējot tiešo vadītāju, norāda uz apstākļiem, kad, pildot amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt darbinieka, viņa radnieku, paziņu vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses un šādā situācijā neveic attiecīgus amata pienākumus.
45. Rodoties interesešu konfliktam, darbinieki informē vadītāju un pārtrauc savu līdzdalību lēmumu pieņemšanā, atsakās no tādu darba pienākumu veikšanas, kas saistīti ar savām vai 3. personas (mantiskām vai nemantiskām) interesēm.
46. Darbinieki apzinās, ka viņu rīcībā esošā ar amata pienākumu izpildi saistītā informācija paredzēta vienīgi Uzņēmuma darba nodrošināšanai, tāpēc nepieļauj tās izmantošanu citiem mērķiem.
47. Darbinieki nepieņem un nepieprasa jebkādas materiālus vai nemateriālus labumus u.c. priekšrocības (ziedojumus un dāvanas, aizdevumus vai citus maksājumus) no sadarbības partnera, ja tas varētu ietekmēt viņu profesionālo darbību un kas var radīt šaubas par kāda pienākuma vai izpildes objektivitāti.
48. Darbinieki neiesaistās tādās privātās aktivitātēs, kā arī atturas no tādām blakus darbībām un amatu savienošanas, kas traucē atbildīgi un profesionāli veikt savus amata pienākumus, kā arī var radīt aizdomas par potenciāliem, šķietamiem vai reāliem interesešu konfliktiem.

VIII. Ētikas kodeksa ieviešana un izpilde

49. Administratīvais departaments iepazīstina visus Uzņēmuma darbiniekus ar Ētikas kodeksu.
50. Par Ētikas kodeksa ievērošanu ir atbildīgs katrs Uzņēmuma darbinieks.
51. Ikviens darbinieka pienākums ir veikt savus darba pienākumus saskaņā ar šo Ētikas kodeksu, kā arī citiem Uzņēmuma izstrādātajiem iekšējiem normatīvajiem aktiem un vadlīnijām.
52. Uzņēmuma darbinieki jautājumu un neskaidrību gadījumā var vērsties pie sava tiešā vadītāja vai Uzņēmuma valdes, lai saņemtu atbalstu ētikas dilemmu risināšanā, saņemtu ieteikumus un labās prakses piemērus turpmāku līdzīgu situāciju patstāvīgai izprašanai un atrisināšanai.
53. Darbinieki var iesniegt priekšlikumus un ieteikumus Uzņēmuma valdei par Ētikas kodeksu vai tā pilnveidošanas iespējām.
54. SIA AJ Power Holding valde ar rīkojumu var izveidot ētikas komisiju strīdu risināšanai.
55. Pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi piecos gados, SIA AJ Power Holding valde pārskata Ētikas kodeksu un vajadzības gadījumā ierosina un veic izmaiņas.
56. Ētikas kodekss ir spēkā uz nenoteiktu laiku līdz tā grozīšanai vai atzīšanai par spēku zaudējušu.
57. Ētikas kodekss stājas spēkā ar dienu, kad to ir apstiprinājusi SIA AJ Power Holding valde.