

AS "Latvijas valsts meži" ĒTIKAS KODEKSS

I. Vispārīgie jautājumi

AS "Latvijas valsts meži" Ētikas kodekss izstrādāts atbilstoši sociāli atbildīgai korporatīvai politikai un labas pārvaldības principiem, lai stiprinātu uzņēmuma darbinieku rīcības tiesiskumu un ētiskumu.

AS "Latvijas valsts meži" (turpmāk — LVM) Ētikas kodekss (turpmāk — Kodekss) ietver LVM vērtības, darbinieku rīcības pamatprincipus un normas, kas attiecas uz ikvienu LVM darbinieku neatkarīgi no amata, lomas vai biznesa virziena un ko LVM darbinieki ievēro gan savstarpējās attiecībās, gan attiecībās ar sadarbības partneriem, klientiem un sabiedrību. Ikviens LVM darbinieks ir atbildīgs par savu rīcību un lēmumiem. Kodekss sniedz norādes, kas var palīdzēt pieņemt lēmumus un rīkoties atbilstoši LVM vērtībām neskaidrās vai sarežģītās situācijās.

LVM ir svarīgi saglabāt sabiedrības uzticību attiecībā uz veicamo saimniecisko darbību un pieņemtajiem lēmumiem, un Kodeksā minēto vērtību un normu ievērošana ir būtisks atbalsts uzņēmuma un nozares reputācijai.

Vadītāji ar savu paraugu veicina Kodeksa ievērošanu. Vadītāju pienākums ir iepazīstināt padotībā esošos darbiniekus ar Kodeksu un nodrošināt, ka darbinieki savu pienākumu izpildē ievēro Kodeksā noteiktās prasības.

Mēs, LVM darbinieki, ievērojam visus likumus, noteikumus un uzņēmuma politikas, kas reglamentē mūsu darbības. Kodekss ietver normatīvos aktus attiecībā uz kapitālsabiedrību pārvaldību, korupcijas novēršanu, vides aizsardzības prasībām, darba aizsardzību, cilvēktiesībām, datu privātumu, konkurences prasībām, nodarbinātību, finanšu un grāmatvedības normām un citiem likumiem, kas attiecas uz mūsu darbību. LVM sagaida, ka arī mūsu sadarbības partneri ievēro visus saistošos likumus un noteikumus.

Ikvienam darbiniekam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem un drošiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

LVM nepieļauj tiešu vai netiešu diskrimināciju personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citu apstākļu dēļ.

LVM sagaida:

- ētisku savstarpējo saskarsmi – cieņu, uzticību un lietišķas attiecības darbinieku savstarpējā saskarsmē neatkarīgi no amata un hierarhijas;
- atklātu komunikāciju, ciktāl tas nav pretrunā ar uzņēmumā noteiktiem informācijas aizsardzības ierobežojumiem un uzņēmuma interesēm;
- privātuma aizsardzību – personas datu un citas personiskas dabas informācijas neizpaušanu, izņemot gadījumus, kad tas nepieciešams normatīvajos aktos

noteikto pienākumu realizācijai vai saskaņā ar kompetento institūciju pieprasījumiem, kā arī darbinieku privātuma respektēšanu un darbinieku privāto aktivitāšu neierobežošanu ārpus darba laika, ciktāl tas nediskreditē uzņēmumu vai personu kā uzņēmuma darbinieku;

- uzņēmuma informācijas konfidencialitātes nodrošināšanu un aizsardzību;
- atbildīgu izturēšanos pret uzņēmuma aktīviem un pārvaldītajiem resursiem, izmantojot tos uzņēmuma interesēs.

LVM nosaka:

- interešu konflikta aizliegumu – LVM savā darbībā nepieļauj interešu konflikta situācijas;
- koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegumu.

LVM nodrošina:

- iekšējās kontroles sistēmas krāpšanas, korupcijas un interešu konflikta risku novēršanai;
- atbalstu un informācijas kanālus ētikas jautājumu izskatīšanai;
- darbinieku izglītošanu un informēšanu par ētikas kodeksā ietvertajiem jautājumiem.

II. LVM vērtības un darbinieku rīcības pamatprincipi

Vērtības norāda uz to, kādam ir jābūt, tās formulē ideālu, pēc kā tiekties, un veido uzskatus par to, kas ir labi un pareizi.

Rīcības pamatprincipi ir uz vērtībām balstīti darbinieku rīcības standarti, uzskati par to, kā pareizi rīkoties vai atturēties no nevēlamas rīcības. Tie ir ētisko normu piemēri.

Godīgums ir Latvijas valsts mežu kā uzņēmuma darbības pamats, kas atklājas katra darbinieka attieksmē pret sevi, savu darbu un kolēģiem, kā arī mūsu visu attiecībās ar sadarbības partneriem un sabiedrību kopumā. Mums raksturīga atklātība un patiesums sarunās, gan stāstot par savām un kolēģu stiprajām pusēm un veikumu, gan sniedzot un uzklauso konstruktīvu kritiku, atzīstot kļūdas. Mēs godprātīgi veicam savu darbu un pieņemam lēmumus, apzinoties mums uzticēto atbildību valsts aktīvu apsaimniekošanā un ilgtspējīgā resursu izmantošanā.

Mēs esam uzticami kā darba devējs un sadarbības partneris un veidojam sadarbību uz skaidriem un savstarpēji saprotamiem principiem, vienādiem spēles noteikumiem visiem.

Kompetence. Mūsu spēks ir mūsu jau uzkrātās zināšanas un pieredze apvienojumā ar kritisku līdzšinējās pieredzes analīzi un gatavību pastāvīgi apgūt jauno un attīstīties, jo tikai tā ir saglabājama katra darbinieka individuālā un uzņēmuma konkurētspēja mūsdienās. Mēs pastāvīgi paplašinām savas zināšanas un pieredzi, esam zinātkāri, uzdodot jautājumus un meklējot uz tiem atbildes.

Mēs esam paraugs citiem, kā, gudri izmantojot ilgstošo pieredzi nodoto aktīvu apsaimniekošanā un jaunākos pašu un citu nozares ekspertu un zinātnieku atklājumus, var radīt un izmantot jaunus un mūsdienīgus risinājumus un tehnoloģijas. Mēs aktīvi izzinām citu pieredzi un dalāmies savā. Mēs protam vienkārši un saprotami pastāstīt, ko un kāpēc mēs darām, vairojot sabiedrības izpratni par vides daudzveidību un tās saglabāšanu nākamajām paaudzēm.

Lepnums par savu organizāciju. Mēs esam savas valsts un uzņēmuma patrioti un būt lepnies ar Latvijas valsts mežiem mums nozīmē justies piederīgiem savai valstij un uzņēmumam un atzinīgi novērtēt valsts un uzņēmuma attīstību un sasniegumus. Mēs apzināties uzņēmuma nozīmīgo lomu tautsaimniecībā un darām savu darbu atbildīgi, pēc labākās sirdsapziņas, kas ļauj mums justies gandarītiem par katra darbinieka un uzņēmuma kopējo darbu. Mēs saimniekojam tā, lai saglabātu nākamajām paaudzēm to pašu resursu daudzveidību un izvēles iespējas, ko Latvijas daba mums piedāvā šobrīd. Mēs iestājamies par savu uzņēmumu, sabiedrībai stāstot un skaidrojot par tā darbību un rezultātiem. Mēs ar patiesu prieku dalāmies savos sasniegumos gan uzņēmumā, gan ārpus tā.

Sadarbība, draudzīgums un dzīvesprieks. Mēs apzināties, ka mūsu līdzšinējie sasniegumi un virzība uz jauniem sasniegumiem ir daudzu cilvēku kopēja darba rezultāts un izcili rezultāti ir gūstami sadarbībā. Attiecībās ar līdzcilvēkiem mums raksturīga laipnība, atsauce un dzīvesprieks. Mēs veidojam un uzturam pozitīvu darba vidi, ko raksturo savstarpējs atbalsts, pieredzes apmaiņa un atklāta, tieša domstarpību risināšana.

Mēs saprotam, ka kolēģu un partneru vēlme sadarboties ir atkarīga no mums – mūsu attieksmes un ieguldījuma darbā un attiecībās. Tāpēc mēs ieklausāties citos, lai sadzirdētu un kopīgi rastu atbildes un idejas, apzinoties, ka mums katram ir sava nozīmīga vieta kopējā rezultāta radīšanā. Mēs tiecamies izprast atšķirīgus viedokļus un uzskatus un ar cieņu izturamies pret dažādību.

Sasniegumi un darba rezultāti. Skaidri mērķi un rezultatīvie rādītāji katram darbiniekam un uzņēmumam kopumā ir mūsu darba virzītājspēks, kas nodrošina darba kvalitāti un augstus individuālos un kopējos rezultātus īstermiņā un sasniegumus ilgtermiņā. Mēs neapstājamies pie jau sasniegtā un attīstām aizvien jaunus darbības virzienus, un ieviešam inovatīvas darba metodes. Mēs tiecamies uz izcilību it visā, ko un kā darām, jo mums rūp mūsu darba augļi un radītā ietekme uz cilvēkiem un vidi gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Mūsu sasniegumus novērtē gan vietējā, gan starptautiskā mērogā.

III. Normas

Darbinieks atsakās no tādas rīcības, kad ētisku apsvērumu dēļ varētu tikt apšaubīta darbinieka rīcības objektivitāte un neitralitāte.

Interesu konflikta aizliegums

Interesu konflikts ir situācija, kurā darbiniekam, pildot amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar amata pienākumiem saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša darbinieka, viņa radnieku (par radniekiem uzskatāmi tēvs, māte, vecāmāte, vecaistēvs, bērns, mazbērns, adoptētais, adoptētājs, brālis, māsa, pusmāsa, pusbrālis, laulātais) vai darījumu partneru (persona, kas ir deklarējamās darījumu attiecībās ar darbinieku likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" izpratnē) personiskās vai mantiskās intereses.

Interesu konflikts nav konstatējams, ja pēc līgumisko attiecību izbeigšanās ar darījuma partneri ir pagājuši vismaz divi gadi.

Darbinieks nedrīkst veikt ar amata pienākumu pildīšanu saistītas darbības attiecībā uz personām vai organizācijām, no kurām darbinieks pēdējo divu gadu laikā ir saņēmis

jebkādu labumus vai priekšrocības (materiālus labumus, pakalpojumus, viesmīlības piedāvājumus) vai jebkādas citas priekšrocības sev un radniekiem.

Darbinieks nedrīkst pieņemt vai prasīt jebkāda veida labumus vai priekšrocības sev un radniekiem no personām vai organizācijām, attiecībā uz kurām darbinieks pēdējo divu gadu laikā ir veicis ar amata pienākumu pildīšanu saistītas darbības.

Par labumu vai priekšrocību Kodeksa izpratnē nav uzskatāmi: ziedi, suvenīri, grāmatas vai reprezentācijas priekšmeti, mācību vai konferenču apmeklējumi, apbalvojumi, balvas un dažādas atlaides, kas ir publiski pieejamas.

Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums

Krāpšana Kodeksa izpratnē ir nepienākošs labumu, svešas mantas vai tiesību uz šādu mantu iegūšana savu vai citas personas interešu labā, ļaunprātīgi izmantojot uzticēšanos vai rīkojoties ar viltu.

Koruptīvas darbības Kodeksa izpratnē ir:

- materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu vai to piedāvājuma tieša vai netieša pieprasīšana vai pieņemšana par kādas darbības izdarīšanu vai neizdarīšanu labuma devēja vai jebkuras citas personas interesēs, izmantojot savas pilnvaras;
- materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu tieša vai netieša piedāvāšana vai nodošana citai personai, lai tā, izmantojot savas pilnvaras, izdarītu vai neizdarītu kādu darbību labuma devēja vai piedāvātāja, vai jebkuras citas personas interesēs.

Informēšana

Ja ir konstatēts Kodeksa prasību pārkāpums vai rodas aizdomas par šādu pārkāpumu, ikvienam darbiniekam jārīkojas proaktīvi, lai novērstu neētisko rīcību.

Ja aizdomas vai konstatētais pārkāpums saistīts ar darbinieka negodprātīgu rīcību, darbiniekam jāinformē tiešais vadītājs vai Drošības un kontroles daļas vadītājs vai jāizmanto anonīmais ziņošanas kanāls Intranetā. LVM aizsargā (neizpauž) tā darbinieka identitāti, kurš būs informējis par iespējamām Kodeksa pārkāpumiem un citām nelikumīgām darbībām.

Uzņēmumā ir izstrādāta speciāla kārtība, kā ziņot par krāpšanas, korupcijas un interešu konflikta gadījumiem un citiem pārkāpumiem.

IV. Kodeksa izstrāde un piemērošana

Kodeksa izstrādi un aktualizēšanu LVM valdes uzdevumā veic LVM personāla vadības, risku vadības, drošības kontroles un juridiskā funkcija, iesaistot visu līmeņu darbiniekus. Kodeksa aktualizēšana tiek veikta pēc nepieciešamības, mainoties normatīvajai videi, bet ne retāk kā reizi divos gados. Kodeksu apstiprina LVM Padome.

Kodeksa normu ievērošana ir viens no darbinieka vērtēšanas kritērijiem un tiek ņemta vērā, izskatot darbinieku priekšrocības iekšējos personāla atlases konkursos. Kodeksa normu neievērošana var būt par pamatu darba tiesisko attiecību izbeigšanai.

Kodekss nav vienīgais darbinieku rīcības reglamentējošais LVM iekšējais tiesību akts un nenosaka darbinieka rīcību jebkurā situācijā. Papildus Kodeksā noteiktajam LVM

darbinieks ievēro gan sabiedrībā pieņemtās uzvedības normas, gan citus LVM iekšējos un ārējos tiesību aktus.

Ja ir jautājumi par Ētikas kodeksu, jautāt *Ētikas komisijai* e-pastā etika@lvm.lv.