

LATVENERGO KONCERNA

ĒTIKAS KODEKSS

1. Ētikas kodeksā lietoto terminu skaidrojums

- 1.1. Darba devējs – *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrība – darbinieka darba devējs, kā arī citas *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrības, ja darbinieks ir iesaistīts atbalsta vai citu Koncerna pakalpojumu sniegšanā šīm sabiedrībām;
- 1.2. Darbinieks – fiziska persona, kas ar Darba devēju ir noslēgusi darba līgumu un atrodas darba tiesiskajās attiecībās ar Darba devēju;
- 1.3. Ģimenes loceklis – darbinieka laulātais vai bērns;
- 1.4. Kodekss – *Latvenergo* koncerna Ētikas kodekss;
- 1.5. Koncerns – *Latvenergo* koncerns kopumā, gan arī ikviena *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrība atsevišķi;
- 1.6. Radnieks – darbinieka vecāki, vecvecāki, bērni, mazbērni, brāļi, māsas.

2. Ētikas kodeksa mērķis un darbības mērogs

- 2.1. Kodeksa mērķis ir radīt vienotu ētiskas rīcības normu kopumu, nodrošinot cieņas, uzticības un lojalitātes ievērošanu Koncerna darbībā.
- 2.2. Kodekss nosaka Koncerna, darbinieku un Koncerna sadarbības partneru darbības un rīcības pamatprincipu un ētisko normu kopumu.
- 2.3. Par Kodeksa ievērošanu ir atbildīga katra koncerna kapitālsabiedrība, kā arī katrs koncerna darbinieks. Koncerns izvēlas tāds sadarbības partnerus, kuri savā darbībā ievēro šajā Kodeksā noteiktos darbības un rīcības pamata principus un ētisko normu kopumu.
- 2.4. Koncerna vadītāji un darbinieki, ievēro visus saistošos normatīvos aktus, tajā skaitā starptautiskos tiesību aktus, kuri attiecas uz viņu darba pienākumu veikšanu.
- 2.5. Kodeksa normu ievērošana ir viens no darbinieka vērtēšanas kritērijiem un tiek ņemta vērā, izskatot darbinieku priekšrocības iekšējos personāla atlases konkursos un darba attiecību saglabāšanā.
- 2.6. Koncerna kapitālsabiedrību vadībai ar savu paraugu un darba organizāciju jāveicina Kodeksa ievērošanu.
- 2.7. Attiecībā uz sadales sistēmas operatoru un elektroenerģijas [pārvaldes] sistēmas īpašnieku šis Kodekss tiek piemērots tiktāl, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos noteiktajām šo kapitālsabiedrību neatkarības prasībām.

3. Koncerna kapitālsabiedrību pienākumi

3.1. Koncerna kapitālsabiedrībās darbs tiek organizēts tā, lai īstenotu Kodeksā noteikto principu un vispārpieņemto uzvedības un morāles normu ievērošanu.

3.2. Vērtības un principi, ko ievēro un godā koncerna kapitālsabiedrības, organizējot savu darbu:

3.2.1. Atbildība, efektivitāte un atvērtība – vērtības, kas pamato koncerna mērķu sasniegšanu:

3.2.1.1. Atbildība – uz mums var paļauties;

3.2.1.2. Efektivitāte – mēs virzāmies uz izcilību;

3.2.1.3. Atvērtība – mēs esam atklāti un atvērti jaunām idejām.

3.2.2. Ilgtspēja – koncerna mērķu sasniegšana un efektīva resursu pārvaldība, sniedzot pakalpojumus un ražojot produktus sabiedrības labklājības uzlabošanai.

- 3.2.3. Godīgums – koncernā izturas godīgi gan attiecībā ar darbiniekiem, gan klientiem un piegādātājiem, sniedz patiesu un pārbaudītu informāciju. Sadarbībai koncerns izvēlas tādus partnerus, kuri savā darbībā ievēro šajā Kodeksā noteiktos ētikas principus, ievēro godīgas konkurences noteikumus un nerada situācijas, kurās veidojas priekšrocības kādiem noteiktiem partneriem. Netiek atbalstīta neviena darbinieka, neatkarīgi no ieņemamā amata, tieša vai netieša iesaiste konkurenci ierobežojošos, koruptīvos vai diskriminējošos darījumos.
- 3.2.4. Vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem – koncerna darbiniekiem ir iespējas darbā pilnā apmērā izmantot savas spējas, visiem darbiniekiem tiek nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas un vienlīdzīga attieksme neatkarīgi no dzimuma, rases, etniskās vai nacionālās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

3.3. Lai ievērotu noteiktos principus un vērtības, koncerns nodrošina:

- 3.3.1. Radošā potenciāla, profesionalitātes paaugstināšanu un racionālu izmantošanu – koncerns atbalsta tādu darba organizāciju, lai pēc iespējas sekmīgāk izmantotu ikviena darbinieka radošo potenciālu un paaugstinātu to efektīvākai darba pienākumu izpildei.
- 3.3.2. Ētisku savstarpējo sakarsmi – koncerns atbalsta un veicina cieņu, uzticību un lietišķas attiecības darbinieku savstarpējā sakarsmē neatkarīgi no amata, kā arī nodrošina ētisku uzņēmējdarbības vidi.
- 3.3.3. Interesu konflikta aizliegumu – koncerns savā darbībā nepieļauj interešu konflikta situācijas. Skatīt Kodeksa 5. punktu „Interesu konflikta novēršana”.
- 3.3.4. Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegumu – koncerns veido ētisku uzņēmējdarbības vidi un nepieļauj krāpnieciskas vai koruptīvas darbības. Skatīt Kodeksa 6. punktu „Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums”.
- 3.3.5. Atbildību darba drošībā un veselības aizsardzībā – koncerns nodrošina darbiniekiem un darbuzņēmējiem drošu darba vidi.
- 3.3.6. Saprātīgu informācijas aizsardzību un komunikāciju – koncerns sargā tā rīcībā esošo informāciju, neizpaužot komercnoslēpumu, kā arī jebkuru citu informāciju, kas nav paredzēta publiskai pieejai. Koncerns veicina konstruktīvu dialogu, komunikācijā ievēro atklātības principu, ciktāl tas nav pretrunā ar koncernā noteiktiem informācijas aizsardzības ierobežojumiem.
- 3.3.7. Privātuma aizsardzību – koncerns neizpauž darbinieku datus un citu personiskas dabas informāciju, kā arī respektē darbinieku privātumu un neierobežo darbinieku privātās aktivitātes ārpus darba laika, ciktāl tās netiek asociētas ar koncernu.

4. Koncerna kapitālsabiedrību darbinieku pienākumi

4.1. Koncerna kapitālsabiedrību darbinieki rīkojas un organizē savu darbu tā, lai veicinātu Kodeksā noteikto principu un vispārpieņemto uzvedības un morāles normu ievērošanu.

4.2. Vērtības un principi, ko savā darbā ievēro un godā koncerna darbinieki:

- 4.2.1. Godīgums – darbinieki izturas godīgi gan attiecībā ar darba devēju un citiem koncerna darbiniekiem, gan klientiem un piegādātājiem, kā arī neiesaistās konkurenci ierobežojošos, koruptīvos vai diskriminējošos darījumos. Skatīt Kodeksa 6. punktu „Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums”.
- 4.2.2. Profesionalitāte un atbildīgums – darbinieki izmanto labāko pieredzi un praksi savā darbā, pastāvīgi paaugstina un aktualizē savas kompetences, rūpīgi izturas pret darba pienākumiem un visiem koncerna resursiem, kā arī atbild par savu darbu kolēģiem un vadībai.
- 4.2.3. Vienlīdzīga attieksme pret darbiniekiem – darbinieki piemēro vienlīdzīgas attieksmes principu un izturas ar cieņu pret visiem darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma, rases, etniskās vai nacionālās piederības, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai

- citas pārliecības, sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.
- 4.2.4. Atklātums un patiesums – katram darbiniekam ir tiesības uz savu viedokli. Paužot personisko viedokli darbā un ārpus darba un aizstāvot savas intereses, darbinieki pamatojas uz patiesiem, pierādāmiem faktiem un neizplata baumas.
- 4.2.5. Ētiska savstarpējā saskarsme – darbinieki ievēro savstarpēju cieņu, uzticēšanos un lietišķumu, rūpējas par darba vidi un cenšas ar savu darbību nepasliktināt citu darbinieku darba vidi, šajos jautājumos izturoties atbildīgi.
- 4.2.6. Interesu konflikta novēršana – darbinieki, veicot savus darba pienākumus, nepieļauj interešu konflikta situācijas. Skatīt Kodeksa 5. punktu „Interesu konflikta novēršana”.
- 4.2.7. Rūpīga attieksme pret darba devēja un citu koncerna kapitālsabiedrību īpašumu – darbinieki izturas saudzīgi, rūpīgi un taupīgi gan pret materiālo, gan nemateriālo darba devēja un citu koncerna kapitālsabiedrību īpašumu un resursiem:
- 4.2.7.1. Darbinieki ar darba devēja, koncerna un piegādātāju mantu, resursiem un citu īpašumu (tajā skaitā, bet ne tikai, ar skaidru naudu, biznesa plāniem, klientu informāciju, intelektuālo īpašumu, datorprogrammām u.c.) rīkojas saprātīgi, saudzīgi un akurāti.
- 4.2.7.2. Darba devēja un koncerna resursi un cits īpašums (tajā skaitā, bet ne tikai, informācija, zinātība, datorprogrammas, internets u.c.) netiek izmantots personīgām vajadzībām, ja vien par to nav atsevišķas vienošanās.
- 4.2.7.3. Visa informācija, kura atspoguļo darba devēja un citu koncerna kapitālsabiedrību darbību, vai darba devēja un citu koncerna kapitālsabiedrību zinātība un uzkrātā informācija, tāpat arī dokumenti, kuri veidoti uz šīs informācijas pamata, ir darba devēja vai citu koncerna kapitālsabiedrību īpašums, kas jāglabā, ievērojot spēkā esošos normatīvos aktus.
- 4.2.7.4. Darbinieki darba devēja un/ vai citu koncerna kapitālsabiedrību vārdu neizmanto personīga labuma gūšanai.
- 4.2.7.5. Darbinieki viedokli darba devēja un/ vai citu koncerna kapitālsabiedrību vārdā vai jebkāda veida paziņojumus darba devēja un/ vai citu koncerna kapitālsabiedrību vārdā pauž tikai tad, ja saņēmuši attiecīgu koncerna kapitālsabiedrības valdes locekļa pilnvarojumu.
- 4.2.7.6. Darbinieki ciena darba devēja un citu koncerna kapitālsabiedrību vārdu, logo un simboliku un lieto priekšmetus ar attiecīgo logo un simboliku, ievērojot atbilstošu cieņu.
- 4.2.7.7. Darbinieki neveic nekādas darbības, kas var negatīvi ietekmēt vai nodarīt kaitējumu (tai skaitā reputācijai) darba devējam, citām koncerna kapitālsabiedrībām vai koncernam kopumā.
- 4.2.8. Koncerna informācijas aizsardzība:
- 4.2.8.1. Darbinieks rūpējas par viņam pieejamās informācijas par darba devēju vai koncernu aizsardzību, izturas godprātīgi un ievēro konfidencialitāti attiecībā pret jebkuru koncerna informāciju, kas nonākusi viņa rīcībā.
- 4.2.8.2. Darbiniekam nav tiesību izpaust trešajām personām un publiski apspriest darba pienākumu izpildei saņemto un pildot darba pienākumus iegūto informāciju, kas nav publiski pieejama.
- 4.2.8.3. Jebkura darbiniekam pieejamā informācija par darba devēju vai koncernu kopumā ir izmantojama tikai darbinieka tiešo darba pienākumu veikšanai. Darbiniekam ir tiesības uzskatīt, ka informācija, ko lūdz cits darbinieks, ir nepieciešama darba pienākumu veikšanai, un paļauties, ka informācijas saņēmējs to izmantos tikai darba pienākumu veikšanai un ievēros darba devēja noteiktos informācijas aizsardzības pasākumus.
- 4.2.8.4. Darbinieks ir atbildīgs par katru savu darbību vai bezdarbību, kuras rezultātā darba veikšanai saņemtā informācija ir tikusi izpausta trešajām personām, t.sk. viņa

ģimenes locekļiem, paziņām, medijiem, kā arī koncerna kapitālsabiedrību darbiniekiem, kuriem tā nav nepieciešama darba pienākumu veikšanai.

4.2.9. Privātums – Darba devējs neierobežo darbinieka aktivitātes ārpus darba laika un darbinieks ārpus darba laika ir tiesīgs piedalīties politiskajās vai sabiedriskajās aktivitātēs, stāties biedrībās un dibināt nodibinājumus, lietot sociālos tīklus u.c. (turpmāk šajā punktā - darbinieka privātās aktivitātes), tomēr:

4.2.9.1. Darbiniekam ir pienākums izvērtēt savu privāto aktivitāšu ietekmi uz koncerna vārdu un tēlu un nodrošināt visu nepieciešamo saprātīgo pasākumu veikšanu, lai šīs privātās aktivitātes neatstātu negatīvu ietekmi uz koncerna vārdu un tēlu.

4.2.9.2. Ārpus darba laika darbinieks savas privātās aktivitātes nedrīkst saistīt ar darba devēju vai koncernu kopumā. Darbiniekam ir pienākums veikt visus nepieciešamos saprātīgos pasākumus, lai, veicot privātās aktivitātes ārpus darba, šīs darbības netiktu saistītas ar darba devēju vai koncernu kopumā, tajā skaitā, bet ne tikai, nelietot vai nenēsāt koncerna atpazīstamības zīmes (zīmolu, logo u.c.), savās privātajās aktivitātēs neizmantojot darba devēja informāciju, kas nav publiski pieejama u.c.

5. Interesu konflikta novēršana

5.1. Interesu konflikts ir situācija, kad darba pienākumu veikšanas ietvaros darbiniekam jāpieņem lēmums, jāierosina vai kā citādi jāpiedalās lēmuma pieņemšanā vai jāveic citas ar viņa amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša darbinieka, viņa ģimenes locekļu vai radnieku, personu, ar kurām viņam ir kopīga saimniecība, vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.

5.2. Interesu konflikts var izpausties trijos veidos: reāls, potenciāls un šķietams interešu konflikts.

5.2.1. **Reāls interešu konflikts** – darbinieks faktiski atrodas interešu konflikta situācijā, t.i., privātas intereses ietekmē darbinieka lēmumus un rīcību, veicot darba pienākumus, vai darba pienākumu veikšana ietekmē privātas intereses.

Darbiniekam aizliegts veikt darba pienākumus reāla interešu konflikta situācijā.

Reāla interešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā novērst interešu konfliktu un nodrošināt darbinieka veicamā darba savlaicīgu un kvalitatīvu izpildi.

Darbiniekam nevar piemērot sankcijas, ja viņš informē par reālu interešu konfliktu, taču tās ir iespējamās par darba pienākumu veikšanu reāla interešu konflikta situācijā.

5.2.2. **Potenciāls interešu konflikts** ir situācija, kad reāls interešu konflikts konkrētajā brīdī nav vēl iestājies, bet ir ticams, ka nākotnē tas varētu iestāties.

Potenciāla interešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un nepieciešamības gadījumā pieņems lēmumu darbiniekam atturēties no konkrētu darbību veikšanas vai pienākumu pildīšanas, uzdodot tos citam darbiniekam vai arī nodrošinot darbinieku rotēšanu.

5.2.3. **Šķietams interešu konflikts** ir situācija, kad vērotājam no malas šķiet vai varētu šķist, ka darbinieks atrodas interešu konfliktā. Rodas vai varētu rasties iespaids, ka darbinieks nevarēs objektīvi pieņemt lēmumu vai godprātīgi veikt savus darba pienākumus.

Šķietams interešu konflikts var negatīvi ietekmēt uzticību darbiniekam un uzņēmumam. Šķietama interešu konflikta gadījumā ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs, kurš izvērtēs situāciju un pieņems lēmumu, kā turpmāk rīkoties, ļaujot darbiniekam turpināt konkrēto uzdevumu, uzdodot to citam darbiniekam vai rīkojoties kā savādāk.

5.3. **Koncerna kapitālsabiedrības un darbinieki rīkojas tā, lai nepieļautu interešu konflikta situācijas:**

5.3.1. Darbinieki izvērtē ne tikai savu komerciālo darbību ārpus koncerna, bet arī savu ģimenes locekļu, radnieku un personu, ar kuru Darbiniekam vismaz gadu ir kopīga saimniecība

komerciālo darbību, ja tā ir ciešā saistībā ar koncerna darbību, un par visām šādām situācijām ziņo darba devējam.

5.3.2. Darbinieki rūpējas par to, lai viņu darbība ārpus koncerna, t.sk. nekomerciāla rakstura darbība, negatīvi neietekmē darba pienākumu izpildi koncernā.

5.3.3. Darbinieki lēmumus pieņem tikai un vienīgi darba devēja interesēs.

5.3.4. Bez darba devēja rakstiskas¹ piekrišanas darbiniekiem ir aizliegts ieņemt amatus citās komercsabiedrībās vai tās filiālē, valsts vai pašvaldību iestādē u.c, stāties darba tiesiskās attiecībās ar citu darba devēju vai sniegt pakalpojumus ārpus AS „Latvenergo”, izmantojot jebkuru sadarbības veidu. Šādu piekrišanu rakstveidā var izsniegt tikai darba devējs, izvērtējot:

5.3.4.1. vai konkrētajā gadījumā amatu savienošana neradīs interešu konfliktu;

5.3.4.2. vai amatu savienošana nebūs pretrunā darba devēja ētikas normām un nekaitēs darbinieka tiešo pienākumu izpildei.

Amatu savienošanas noteikumi attiecas uz visiem amatiem un darbiem, ko veic darbinieks, t.sk. arī ārpus pamatdarba darba laika.

5.3.5. Ja darbinieks maina amatu vienas kapitālsabiedrības ietvaros, darba devējs pārvērtē sniegtos amatu savienošanas saskaņojumus. Ja darbinieks pāriet darbā uz citu *Latvenergo* koncerna kapitālsabiedrību, darbinieka pienākums ir no jauna veikt noteiktās procedūras amatu savienošanas atkārtotai saskaņošanai.

5.3.6. Ja darbinieks, veicot darba pienākumus, ir nonācis vai varētu nonākt interešu konflikta situācijā, darbinieks par to informē savu tiešo vadītāju, rakstveidā sistēmā “Delta” iesniedzot aizpildītu Interešu konflikta deklarāciju. Tiešā vadītāja pienākums ir nepieļaut darbinieka nonākšanu interešu konfliktā un interešu konflikta situācijā ar rakstveida lēmumu nodot veicamos uzdevumus citam darbiniekam.

5.3.7. Visu līmeņu vadītājiem un vadošiem speciālistiem, ekspertiem, projektu vadītājiem, Iepirkumu un loģistikas funkcijas darbiniekiem u. c. darbiniekiem, kuri, pildot savus amata pienākumus, piedalās lēmumu pieņemšanā (t.sk. vizē lēmumprojektus, darbu pieņemšanas – nodošanas aktus u.c.), vienu reizi gadā līdz nākamā kalendārā gada 31.martam sistēmā “Delta” ir jāiesniedz „Interešu konflikta deklarācija” par iepriekšējo kalendāro gadu. Interešu konflikta deklarāciju apliecina darbinieka tiešais vadītājs, nepieciešamības gadījumā pieņemot lēmumu par interešu konflikta novēršanas pasākumiem.

5.3.8. Koncerna kapitālsabiedrību jaunajiem darbiniekiem, sākot darbu, jāiesniedz Personāla vadības funkcijai Apliecinājums par interešu konflikta situāciju nepieļaušanu savā darbībā.

6. Koruptīvu darbību un krāpšanas aizliegums

6.1. Koruptīvas darbības Ētikas kodeksa izpratnē ir:

6.1.1. 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;

6.1.2. 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.

6.2. Krāpšana ir nepienākošos labumu, svešas mantas vai tiesību uz šādu mantu iegūšana savu vai citas personas interešu labā, ļaunprātīgi izmantojot uzticēšanos vai ar viltu.

6.3. Lai samazinātu/ novērstu korupcijas un krāpšanas risku:

6.3.1. Darbinieks, pildot savus amata pienākumus, nepieņem (tieši vai ar citu personu starpniecību) jebkāda veida materiālu vērtību, mantiska vai citāda rakstura labumu (t.sk. dāvanu (izņēmums – reklāmas priekšmeti, reprezentācijas dāvanas vai citas lietas, kuru

¹ Tai skaitā elektroniskās dokumentu sistēmās.

- vērtība ir nenozīmīga un uz kurām parasti ir attēlots uzņēmuma logo), pateicības naudu, komisijas naudu vai citu vērtīgu lietu) kā pamudinājumu vai atlīdzību.
- 6.3.2. Kodeksa 6.3.1. punktā noteiktais pienākums ir arī pretēji vērsts – darbinieks, pildot savus amata pienākumus, nepiedāvā 6.3.1. punktā minētās materiālās vērtības, mantiska vai citāda rakstura labumus.
 - 6.3.3. Gadījumos, ja darbiniekam rodas šaubas vai tām vajadzētu rasties, par piedāvātās dāvanas atbilstību 6.3.1. punktā noteiktajam, darbinieks dāvanu nepieņem. Ja konkrētos apstākļos atteikums pieņemt dāvanu varētu aizvainot tās pasniedzēju, tad darbinieks pieņem dāvanu un pēc tās pieņemšanas rīkojas saskaņā ar Kodeksa 6.3.4. punktā noteikto.
 - 6.3.4. Ja pēc dāvanas pieņemšanas par tās atbilstību 6.3.1. punktā noteiktajam radušās šaubas vai tām vajadzēja rasties, darbinieks informē savu tiešo vadītāju par dāvanas pieņemšanas faktu. Ja pēc dāvanas saņemšanas tiek konstatēts, ka tā neatbilst 6.3.1. punktā noteiktajam, dāvana nododama koncerna rīcībā.
 - 6.3.5. Ielūgumu pieņemšana uz izklaides, kultūras un citiem viesmīlības pasākumiem, kā arī maltītes un viesmīlība ir pieļaujama, ja tā ir saistīta ar koncerna un aicinošā vai aicināmā uzņēmuma savstarpējo sadarbību un ir attiecīgajā nozarē ierasta biznesa prakse. Par šādu pasākumu apmeklēšanu ir jāinformē darbinieka tiešais vadītājs. Izmaksām, kas saistītas ar viesmīlību, jābūt samērīgām. Maksa par ceļojumu un uzturēšanās izdevumi, kas koncerna darbiniekiem radušies viesmīlības rezultātā, ir jāsedz koncernam.
 - 6.3.6. Ja, saņemot viesmīlības uzaicinājumu, pastāv aizdomas vai tām vajadzētu rasties par iespējamu interešu konfliktu vai pretpakalpojumu pieprasīšanu, darbinieks šādu uzaicinājumu nepieņem.
- 6.4. Lai koncerna darbinieki neveiktu koruptīvas darbības un krāpšanu, papildus 6.3. punktā noteiktajam, ir noteikti vēl šādi aizliegumi:**
- 6.4.1. Neatļauta iekšējās informācijas izmantošana vai neatļauta izpaušana ar mērķi gūt personīgu labumu, radīt kaitējumu darba devējam vai koncernam kopumā vai informēt kādu trešo personu par darba devēja vai citas koncerna sabiedrības iekšējiem dokumentiem, notikumiem, darbību u.tt.
 - 6.4.2. Rīcība iepirkumu procedūrā ar mērķi gūt labumu sev vai citai personai vai radīt nepamatotas priekšrocības kādai trešajai personai.
 - 6.4.3. Apzināta informācijas slēpšana savās vai citas personas interesēs.
 - 6.4.4. Citas krāpnieciskas darbības, kad darbinieks, izmantojot savu dienesta stāvokli, savas pilnvaras vai pārsniedzot tās, gūst nepelnītu labumu sev vai citām personām.
- 6.5. Darba devējs veic skaidrojošus pasākumus, iekšējo normatīvo dokumentu uzlabojumus un citas darbības, lai darbinieki būtu informēti un apzinātos savas rīcības sekas, kā arī neveiktu koruptīvas un krāpnieciskas darbības un nesaņemtu vai nesniegtu neatļautas dāvanas un pakalpojumus.

7. Sadarbība ar līgumpartneriem, piegādātājiem un citiem sadarbības partneriem

- 7.1. Koncerns sadarbojas ar tādiem partneriem, piegādātājiem un citiem līgumpartneriem, kas izprot Ētikas kodeksā nostiprināto vērtību nepieciešamību un atbalsta *Latvenergo* Koncernu godīgas sadarbības veidošanā, apņemas nepieļaut korupciju un krāpšanu savā darbībā.
- 7.2. Lai nodrošinātu 7.1. punktā minēto principu īstenošanu, *Latvenergo* koncerns prasa sadarbības partneriem, piegādātājiem un līgumpartneriem sniegt apliecinājumu par *Latvenergo* koncerna Ētikas kodeksā nostiprināto vērtību un principu ievērošanu.

8. Kodeksa prasību ievērošana un ziņošana par pārkāpumiem

- 8.1. Katrs koncerna darbinieks ir atbildīgs par Ētikas kodeksā noteikto prasību ievērošanu. Visu līmeņu vadītāju pienākums ir iepazīstināt savā padotībā esošos darbiniekus ar šī Kodeksa prasībām un nodrošināt, ka tie savu pienākumu izpildē ievēro Kodeksā noteiktās prasības.
- 8.2. Ja darbiniekam rodas aizdomas par Ētikas kodeksa prasību pārkāpumiem, par to ir jāinformē tiešais vadītājs. Darbiniekam ir tiesības vērsties tieši AS “Latvenergo” Personāla vadības funkcijā vai Darbības atbilstības kontroles funkcijā un ziņot par konstatētajiem pārkāpumiem.
- 8.3. Ja konstatētais pārkāpums ir saistīts ar krāpšanu vai darbinieku negodprātīgu rīcību, darbiniekam jāinformē Darbības atbilstības kontroles funkcija, izmantojot pieejamos ziņošanas kanālus. *Latvenergo* koncerns aizsargā (neizpauž) darbinieka, kurš būs informējis par iespējamiem Ētikas kodeksa pārkāpumiem vai citām nelikumīgām darbībām, identitāti.
- 8.4. Ētikas kodeksa prasību pārkāpuma gadījumā darbiniekam un vadītājam var tik piemērots disciplinārsods. Būtisku pārkāpumu gadījumā var iestāties administratīvā vai pat kriminālatbildība.