



## AS "DOBELES DZIRNAVNIKS" ĒTIKAS KODEKSS

### 1. Lietotie termini

- 1.1. **Uzņēmumu grupa** – AS "Dobeles dzirnavnieks", SIA "Dobeles Eko", AS "Rīgas dzirnavnieks".
- 1.2. **Darbinieks** – jebkurš Uzņēmumu grupas darbinieks.
- 1.3. **Ieinteresētās personas** – sadarbības partneri, apakšuzņēmēji, piegādātāji, praktikanti.
- 1.4. **ANO** – Apvienoto Nāciju Organizācija
- 1.5. **SDO** – Starptautiskā darba organizācija

### 2. Ievads

2.1. Uzņēmumu grupa ir viens no lielākajiem graudu pārstrādātājiem Baltijas valstīs. Ētiskā, sociālā un vides atbildība ir mūsu ilgtermiņa biznesa stratēģijas neatņemama sastāvdaļa.

### 3. Ētikas kodeksa mērķis un pamatprincipi

3.1. Ētikas kodeksa mērķis ir noteikt vienotus uzvedības standartus Uzņēmumu grupā, kā arī nodefinēt profesionālās ētikas principus, kuri atbilst ārējiem un iekšējiem normatīvajiem aktiem.

3.2. Ētikas kodekss ir saistošs visiem Darbiniekiem, Ieinteresētajām personām un attiecas uz visām Uzņēmumu grupas uzņēmējdarbības jomām un pārvaldības līmeņiem. Visiem Darbiniekiem un Ieinteresētajām personām ir uzdevums ievērot Ētikas kodeksu, un Uzņēmumu grupa sagaida, ka tai tiks ziņots par pārkāpumiem vai aizdomām par tā neievērošanu.

### 4. Darba vietas ētika un kultūra

4.1. Uzņēmumu grupa ievēro starptautiski atzītās cilvēktiesību normas, kas aprakstītas ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā, SDO Darba standartos un Latvijas Republikas normatīvajos aktos, un nodrošina, un garantē, ka Uzņēmumu grupa nav iesaistījies un neiesaistīsies cilvēktiesību pārkāpumos.

4.2. Piespiedu darbs Uzņēmumu grupā nekādos apstākļos netiek pieļauts. Darbiniekiem ir tiesības brīvi pārtraukt darba attiecības, iepriekš brīdinot par to darba devēju termiņā, kāds noteikts normatīvajos aktos vai darba līgumā.

4.3. Darba laiks atbilst normatīvo aktu prasībām, darba līgumam un leģitīmās darba kārtības noteikumiem. Virsstundu darba veikšana ir brīvprātīga.

4.4. Uzņēmumu grupa godprātīgi un atbilstoši visām normatīvo aktu prasībām veic Darbinieku algu aprēķinu.

4.5. Uzņēmumu grupa nekādos apstākļos neizmanto bērnu darba spēku, kas ir jaunāki par minimālo normatīvajos aktos noteikto vecumu. Saskaņā ar normatīvajiem aktiem, jaunieši, kuri minimālo nodarbinātībai pieļaujamo vecumu ir sasnieguši un ar vecāka vai aizbildņa piekrišanu uzsāk darbu, netiek nodarbināti bīstamos darba apstākļos un darbos, kas varētu kaitēt jauniešu veselībai, personīgajai izaugsmei, attīstībai un tikumībai.



4.6. Darba kultūra Uzņēmumu grupā ir balstīta uz dažādības pieņemšanu un iekļaušanu, kā arī nodrošina godīgu un vienlīdzīgu attieksmi pret visiem.

4.7. Ir aizliegta jebkāda veida tieša vai netieša diskriminācija, tostarp 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 un citiem faktoriem.

4.8. Uzņēmumu grupa uzņemas atbildību par darba aizsardzības prasību ievērošanu, turklāt Darbiniekiem jāievēro visas darba drošības un aizsardzības prasības un maksimāli atbildīgi jāizturas pret savu un apkārtējo veselību un drošību.

4.9. Darba kārtības, darba līguma vai Ētikas kodeksa pārkāpuma gadījumā AS Dobeles dzirnavnieks valde lemj par disciplināro sankciju piemērošanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām un Darba likuma 90. panta noteiktajā kārtībā.

## 5. Vides aizsardzība

5.1. Saskaņā ar Uzņēmumu grupas Vides politiku, Uzņēmumu grupai ir saistības un pienākumi attiecībā uz apkārtējo vidi.

5.2. Uzņēmumu grupa atbalsta piesardzības pasākumus attiecībā uz vides jautājumiem un uzņemas iniciatīvu arvien palielināt atbildību par apkārtējo vidi.

5.3. Uzņēmumu grupa pilda visas uz to attiecināmās vides aizsardzības prasības, kas noteiktas normatīvajos aktos, vides atļaujās vai citos piemērojamos noteikumos.

5.4. Uzņēmumu grupa atbalsta videi draudzīgu tehnoloģiju attīstību un izplatību, ievieš un uztur sistēmu labākas prakses piemērošanai Uzņēmumu grupā, lai pārvaldītu vides jautājumus un to ietekmi un panāktu sistemātisku ietekmes uz vidi samazinājumu.

## 6. Darbinieka ētikas principi un Darbinieku savstarpējās attiecības

6.1. Darbiniekiem ir tiesības veidot vai iestāties arodbiedrībās un organizēt kolektīvās sarunas.

6.2. Darbinieki neiesaistās nekādās darbībās, kas diskreditē Uzņēmumu grupu vai apdraud tās reputāciju.

6.3. Darbinieki un leinteresētās personas, veicot savus darba pienākumus, ir laipni un izpalīdzīgi, respektējot personu tiesības un pienākumus. Darbiniekiem un leinteresētajām personām nav atļauts lietot fizisku vardarbību, aizskarošus vārdus un žestus vai veikt darbības, kas aizskar citu personu godu un cieņu.

6.4. Darbinieki un leinteresētās personas, pildot savus darba pienākumus, ievēro vispārpieņemto lietišķo etiķeti. Darbinieku izskats un darba apģērbs ir tīrs un kārtīgs, komunikācijā ar citām personām Darbinieks izmanto cieņpilnu komunikācijas stilu.

6.5. Darbinieki darba pienākumus veic atbildīgi, izmantojot savas zināšanas, prasmes, iemaņas un darba pieredzi, lai sasniegtu profesionāli visaugstāko rezultātu.



6.6. Darbinieki neizmanto savtīgos nolūkos koleģiālās attiecības, citu nodarbināto nekompetenci, kļūdas vai pieredzes trūkumu.

6.7. Darbiniekiem un leinteresētajām personām nav atļauts sniegt nepatiesu informāciju.

6.8. Darbinieku pienākums ir piedalīties apmācībās un celt savu kvalifikāciju atbilstoši uzņēmuma stratēģijai un kopējiem mērķiem.

6.9. Uzņēmumu grupas pamatlīdzekļus, intelektuālo īpašumu un citus resursus drīkst lietot tikai darba vajadzībām. Darbinieki ir atbildīgi par viņu lietošanā nodotām iekārtām un resursiem (datoriem, telefoniem, e-pastiem, serveriem, informācijas sistēmām, Uzņēmumu grupas datiem utt.) un nepieļauj šo resursu neatļautu izmantošanu vai nodošanu citām personām. Darbinieku pienākums ir aizsargāt Uzņēmumu grupas lietotārvārdus un paroles, kā arī neizpaust trešajām pusēm jebkādu piekļuves informāciju Uzņēmumu grupas informācijas sistēmām, teritorijai, telpām un resursiem. Jebkura Darbinieka pienākums ir novērtēt, vai informācija par Uzņēmumu grupu, kas nonākusi Darbinieka rīcībā, pildot darba pienākumus, būtu izpaužama vai publiskojama.

6.10. Darbinieki sadarbojas ar kolēģiem un leinteresētajām personām, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē.

6.11. Nav pieļaujama kolēģu un leinteresēto personu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda personīgi un vērtē kolēģa darbu, nevis viņa personību vai uzskatus. Darbinieki godprātīgi izvērtē savu rīcību, uzklausa kritiku un labo savas kļūdas.

6.12. Darbiniekiem un leinteresētajām personām ir tiesības prasīt tādu attieksmi, kas nav aizskaroša un izaicinoša.

6.13. Darbiniekiem un leinteresētajām personām ir aizliegts ar savu darbību vai bezdarbību kaitēt citiem viņu darba pienākumu veikšanā.

6.14. Darbinieki neiesaistās nekoleģiālās attiecībās – intrigās, tenkās, nomelnošanā utt.

6.15. Konflikta situācijās Darbinieks un leinteresētās personas rīkojas savaldīgi, konstruktīvi un mēģina rast konflikta risinājumu. Ja Darbinieku savstarpējās domstarpības vai strīdus nav iespējams atrisināt savstarpēju pārrunu ceļā, nepieciešamības gadījumā var iesaistīt tiešo vadītāju un personāla vadītāju.

6.16. Darbinieku publiska savstarpējo domstarpību apspriešana nav pieņemama.

## **7. Godīgas konkurences ievērošana**

7.1. Darbinieki un iesaistītās personas ievēro godīgas konkurences principu un neiesaistās negodīgā uzņēmējdarbībā, neslēdz aizliegtas vai slepenas vienošanās, kas varētu ierobežot brīvu preču vai pakalpojumu tirdzniecību, nenosaka nepamatotas cenas, neierobežo darbības teritorijas un nekā citādi neierobežo konkurenci.



7.2. Korupcija un kukuļošana jebkādā formā ir aizliegta, ieskaitot personiska labuma vai uzņēmējdarbības priekšrocību iegūšanu vai mēģinājumus to iegūt ar neētiskiem vai nelikumīgiem līdzekļiem.

7.3. Darbinieks, pildot darba pienākumus, nepieņem un nepiedāvā materiālus vai nemateriālus labumus un citas priekšrocības (piemēram, ziedojumus, dāvanas, aizdevumus, atlaides) (turpmāk – dāvana), kā arī uzaicinājumus piedalīties pasākumos, ja pastāv aizdomas par iespējamu interešu konfliktu un ja ir aizdomas, ka personas, kura piedāvā dāvanu Darbiniekam, nolūks ir panākt sev nepamatoti labvēlīgāku lēmumu vai priekšrocību (piemēram, iegūt līguma slēgšanas tiesības iepirkuma procedūrā).

7.4. Konkursa vai cita lēmumu pieņemšanas procesa laikā nedrīkst pieņemt nekādas dāvanas vai viesmīlības izmaksu segšanu.

## **8. Reklāma, mārketinga un komunikācija**

8.1. Uzņēmumu grupa izmanto tikai tiesiskus un vispārpieņemtus līdzekļus savu preču un pakalpojumu reklāmai un mārketingam.

8.2. Uzņēmumu grupa neizmanto pārspīlētus, nepatiesus vai maldinošus apgalvojumus reklāmas un mārketinga materiālos un kampaņās. Darbinieki un leinteresētās personas nedrīkst sniegt vai izplatīt nepatiesu, pārspīlētu vai maldinošu informāciju par Uzņēmumu grupu, tās produktiem un pakalpojumiem.

8.3. Uzņēmumu grupa uztur pastāvīgu komunikāciju ar sabiedrību, sniedzot ziņas par Uzņēmumu grupas aktualitātēm, jaunumiem un piedāvājumiem. Uzņēmumu grupa, Darbinieki un leinteresētās personas neizplata un nepavairo nepatiesu vai maldinošu informāciju par konkurentiem vai citiem uzņēmumiem un tirgus dalībniekiem.

8.4. Jebkādas informācijas sniegšana vai saziņa Uzņēmumu grupas vārdā ir atļauta tikai, ja to paredz Darbinieka tiešie darba pienākumi vai ieņemamais amats. Visi informācijas pieprasījumi no medijiem ir jānovirza Uzņēmumu grupas mārketinga nodaļas darbiniekiem.

8.5. Lai izvairītos no viedokļu nesakritības publiskajā telpā, neviena Darbinieka un leinteresētā persona nedrīkst sniegt komentāru/Uzņēmumu grupas viedokli, pirms tas nav saskaņots ar Uzņēmumu grupas valdi vai mārketinga nodaļas darbiniekiem.

8.6. Uzņēmumu grupa izmanto sociālos tīklus saziņai ar sabiedrību un Uzņēmumu grupas atpazīstamības vairošanai. Uzņēmumu grupas oficiālajos sociālo tīklu kontos ir atļauts publicēt informāciju, kas ir pārbaudīta, un komentārus, kas ir cieņpilni un pauž Uzņēmumu grupas nostāju. Darbinieki un leinteresētās personas var brīvi izvēlēties, vai un kurus sociālos tīklus lietot, tomēr jāpatur prātā, vai un kā informācija par Uzņēmumu grupu, kura tiek publicēta privātajos sociālo tīklu kontos, ietekmē Uzņēmumu grupas darbību un reputāciju.



8.7. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar Uzņēmumu grupas darbības mērķiem. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no Uzņēmumu grupas oficiālā viedokļa.

8.8. Ja ir noticis komunikācijas pārpratums Uzņēmumu grupas iekšienē vai attiecībās ar partneriem, Uzņēmumu grupa nekavējoties to novērš, sniedzot patieso informāciju.

## 9. Konfidencialitātes ievērošana

9.1. Darbiniekam ir pienākums līguma darbības laikā un pēc darba attiecību izbeigšanas tieši vai netieši neizpaust un prettiesiski neizmantot, negūt personīgu labumu, neizmantojot savās vai cita darba devēja interesēs viņa rīcībā nonākušo informāciju, kas ir Uzņēmumu grupas komercnoslēpums. Darbiniekam ir jā rūpējas, lai Uzņēmumu grupas komercnoslēpumu saturoša informācija nebūtu pieejama trešajām personām.

## 10. Interesu konflikts

10.1. Interesu konflikts var rasties situācijās, kad Darbinieka personīgās intereses ietekmē profesionālos pienākumus un ir pretrunā ar Darbinieka pienākumiem pret Uzņēmumu grupu, tās īpašniekiem vai klientiem.

10.2. Darbinieki veicina tādu darba vidi, kurā nepastāv interešu konflikts vai situācijas, kas veicina interešu konfliktu.

10.3. Interesu konflikts visbiežāk var rasties situācijās, ja:

- Darbinieka personīgie uzskati atšķiras no Uzņēmumu grupas nostājas kādā jautājumā;
- Uzņēmumu grupai un Darbiniekam ir atšķirīgas finansiālās intereses;
- Darbinieks ir nodarbināts vairākos uzņēmumos, un to intereses ir pretrunā ar Uzņēmumu grupas interesēm;
- Darbiniekam, pildot darba pienākumus Uzņēmumu grupā, jāpieņem lēmums vai jā piedalās lēmuma pieņemšanā vai sagatavošanā, vai jāveic citas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt paša Darbinieka, viņa radnieku (tēvs, māte, bērns, brālis, māsa un laulātais vai persona, ar kuru Darbinieks faktiski dzīvo kopā) vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses un kas aizskar vai var aizskart Uzņēmumu grupas intereses;
- Situācija skar dāvanas, pateicības vai labumus.

10.4. Interesu konflikts Darbinieka personīgo uzskatu dēļ:

- Darbinieka pienākums ir pildīt darba un profesionālos pienākumus, kas izriet no darba līguma, saistošajiem iekšējiem un ārējiem tiesību aktiem pat, ja tie ir pretrunā ar Darbinieka personīgajiem uzskatiem;
- Darbiniekam ir tiesības izteikt atšķirīgu viedokli savam tiešajam vadītājam un Uzņēmumu grupas vadībai;



- Īpašos gadījumos Darbiniekam ir tiesības lūgt, lai viņu atbrīvo no veicamajiem pienākumiem, kas ir pretrunā ar viņa personīgajiem, reliģiskajiem vai morālajiem uzskatiem.

10.5. Interesešu konflikts atšķirīgu finansiālu interesešu dēļ rodas, ja:

- Darbiniekam ir atšķirīgas vai savtīgas finansiālās intereses;
- Pildot profesionālos pienākumus, Darbiniekam ir jāpieņem lēmums jautājumos, kuri skar Uzņēmumu grupas finansiālās intereses un Darbinieka vai viņa ģimenes locekļu vai radnieku finansiālās vai mantiskās intereses;

10.6. Interesešu konflikts, ja Uzņēmumu grupas Darbinieks strādā arī citā uzņēmumā var rasties, ja dažādu darba devēju intereses atšķiras. Šādās situācijās tiek apdraudēta Uzņēmumu grupas profesionālo un ētikas normu ievērošana, īpaši attiecībā uz objektivitāti, godīgumu un lojalitāti.

10.7. Pirms stāties darba tiesiskajās attiecībās ar citu darba devēju, vienmēr jāizvērtē:

- Vai darba pienākumi citā uzņēmumā netraucēs pilnvērtīgi un profesionāli veikt Darbinieka pienākumus Uzņēmumu grupā;
- Vai netiek pārkāpti kādi specifiski aizliegumi noteiktiem Darbiniekiem ieņemt amatus citos uzņēmumos;
- Vai netiks ietekmēta Darbinieka objektivitāte, veicot savus darba pienākumus Uzņēmumu grupā;
- Vai ir iespējams nodrošināt, ka netiek izpausta konfidenciāla informācija par Uzņēmumu grupu, tās partneriem vai klientiem;
- Vai uzņēmums ir/nav tiešs Uzņēmumu grupas konkurents noteiktā nozarē;
- Vai attiecīgajam uzņēmumam nav tiesisks konflikts ar Uzņēmumu grupu.

## 11. Ziņošana par pārkāpumiem

11.1. Visiem Uzņēmumu grupas Darbiniekiem ir iespēja atklāti vai anonīmi ziņot par jebkādiem ētikas un profesionālās uzvedības normu pārkāpumiem vai aizdomām par pārkāpumiem attiecībā uz visām Uzņēmumu grupas ieinteresētajām pusēm (Darbiniekiem, klientiem, sabiedrību).

11.2. Darbinieku pienākums ir ziņot par korupciju, interesešu konfliktu vai jebkāda veida krāpniecību.

11.3. Darbinieka, kurš informējis par Ētikas kodeksa normu vai citu pārkāpumu, identificējoša informācija nav izpaužama un ir aizsargājama kā ierobežotas pieejamības informācija un pieejama tikai Ētikas kodeksa vai cita pārkāpuma izvērtēšanā iesaistītajām personām. Uzņēmumu grupa nepiemēro nekādas sankcijas vai citas nelabvēlīgas sekas pret Darbinieku, kurš informējis par Ētikas kodeksa normu vai citu pārkāpumu, izņemot, ja apzināti sniegta nepatiesa informācija.

11.4. Savlaicīga ziņošana par pārkāpumiem ļauj pārkāpumus vai potenciālos pārkāpumus identificēt, izmeklēt un novērst to atkārtošanos nākotnē.



11.5. Ja kāds no Darbiniekiem vai no leinteresētajām pusēm nerespektē Ētikas kodeksa noteikumus, tas ir jānorāda un jāinformē tiešais vadītājs, Uzņēmumu grupas valde vai atbildīgā institūcija. Gadījumā, ja nav iespējama vienošanās par Ētikas kodeksam atbilstošu sadarbību, tā tiek pārtraukta.

11.6. Darbinieki un citas leinteresētās personas var ziņot par iespējamiem pārkāpumiem (anonīmi un konfidenciali), izmantojot pakalpojumu: <https://atsauksmes.dzirnavnieks.lv>. Ja ziņotājs vēlas saņemt atbildi, tad ziņojumā jānorāda kontaktinformācija (e-pasts vai telefona numurs, vai adrese).

## 12. Ētikas kodeksa ieviešana, atbildība un kontrole

12.1. Uzņēmumu grupas valde ir atbildīga par Ētikas kodeksa izstrādi un ieviešanu uzņēmumā.

12.2. Personāla vadītājs vismaz reizi gadā apkopo informāciju par saņemtajiem pārkāpumu ziņojumiem un informē par to Uzņēmumu grupas vadību.

12.3. Jebkuru jautājumu vai neskaidrību gadījumos par Ētikas kodeksā ietvertajiem principiem vai to pielietojumu Darbinieki var vērsties pie personāla vadītāja.

12.4. Ētikas kodekss tiek pārskatīts pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi 3 gados.

12.5. Uzņēmumu grupas valde uzrauga Ētikas kodeksa praktisku pielietojumu, periodiski pārbaudot tā atbilstību un efektivitāti.

12.6. Ētikas kodekss ir pieejams uzņēmuma mājas lapā: <https://dzirnavnieks.lv/>.