



## AS "VIRŠI-A" ĒTIKAS KODEKSS

### 1. Pamatnoteikumi

- 1.1. Ētikas kodekss (turpmāk – Kodekss) attiecas uz AS "VIRŠI-A", SIA "VIRŠI Renergy", SIA "VIRŠI loģistika" un UAB "VIRŠI Lietuva" (turpmāk kopā saukti – Uzņēmums).
- 1.2. Kodeksa mērķis ir veidot Uzņēmuma biznesa praksi, kas balstīta uz ētiskas uzvedības pamatprincipiem, un palīdz Uzņēmuma darbiniekiem rast atbildes uz jautājumiem, kas saistīti ar dažādiem ētikas apsvērumiem. Situācijās, kas nav minētas šajā Kodeksā, darbinieki rīkojas saskaņā ar vispārējām uzvedības normām.
- 1.3. Kodeksā ietvertie pamatprincipi, vērtības un normas ir saistošas visiem Uzņēmuma darbiniekiem, viņu attieksmē pret darbu, savstarpējās attiecībās, kā arī attiecībās ar klientiem, biznesa partneriem, preču vai pakalpojumu piegādātājiem, valsts un nevalstiskām institūcijām, kā arī ar masu medijiem. Kodeksa noteikumu ievērošana ir būtiska Uzņēmuma un darbinieka darba tiesiskajās attiecībās.
- 1.4. Uzņēmuma darbiniekiem ir jāapzinās, ka katra atsevišķa darbinieka rīcība veido kopējo Uzņēmuma tēlu sabiedrībā un reputāciju.
- 1.5. Ētikas kodekss nav detalizēts vērtību, ētikas principu un uzvedības normu apraksts. Savā rīcībā darbinieki ievēro arī vispārpieņemtas vērtības, ētikas principus un uzvedības normas.

### 2. Uzņēmuma korporatīvā atbildība

#### 2.1. Cilvēktiesības

- 2.1.1. Uzņēmums ievēro starptautiski atzītās cilvēktiesību normas, ko, piemēram, apraksta ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija u.tml..
- 2.1.2. Uzņēmums garantē, ka nav iesaistījies un neiesaistīsies cilvēktiesību pārkāpumos, un pieliek visas pūles, lai nodrošinātu pietiekoši kontroli minēto pārkāpumu novēršanai.

#### 2.2. Bērnu darbs

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

#### 2.3. Piespiedu darbs

- 2.3.1. Uzņēmums neizmanto piespiedu darbu.
- 2.3.2. Piespiedu darbs nozīmē jebkuru darbu vai pakalpojumu, kuru izdarīt personu piespiež jebkura soda draudi un kuram persona pati nav labprātīgi piekritusi.
- 2.3.3. Darbiniekiem ir tiesības brīvi pārtraukt darba tiesiskās attiecības, iepriekš brīdinot par to darba devēju termiņā kāds noteikts tiesību akts vai līgumā.

#### 2.4. Diskriminācijas aizliegums

- 2.4.1. Uzņēmums pret saviem darbiniekiem izturas ar cieņu un nodrošina vienlīdzīgus darba apstākļus.
- 2.4.2. Aizliegta ir jebkāda veida tieša vai netieša diskriminācija, jo īpaši diskriminācija pamatojoties uz personas rasi, ādas krāsu, dzimumu, vecumu, invaliditāti, reliģisko vai politisko pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, seksuālo orientāciju, ģimenes stāvokli,

grūtniecību u.c. Piedraudēšana ar vardarbību, sodi, fiziska vai psiholoģiska vardarbība un nelikumīga aizskaršana jebkādā veidā netiek pieļauta.

## **2.5. Darba vide**

2.5.1. Uzņēmuma darbiniekiem ir tiesības uz drošu un veselīgu darba vidi. Uzņēmums ir atbalstošs un atvērts jaunām idejām, ierosinājumiem.

2.5.2. Uzņēmums atbild par darba aizsardzības prasību ieviešanu un ievērošanu.

## **2.6. Vides aizsardzība**

2.6.1. Uzņēmums atbalsta piesardzības pasākumus attiecībā uz vides jautājumiem un uzņemas iniciatīvu sekmēt lielāku atbildību par apkārtējo vidi.

2.6.2. Uzņēmumam ir jāizpilda visas vides aizsardzības prasības, kas noteiktas normatīvajos aktos.

2.6.3. Uzņēmums atbalsta videi draudzīgu tehnoloģiju attīstību un izplatību, lai panāktu sistemātisku ietekmes samazinājumu uz vidi.

## **3. Ētikas pamatprincipi**

**3.1.** Darbinieks neiesaistās nekādās darbībās, kas diskreditē Uzņēmumu.

**3.2.** Darbinieks savus darba pienākumus pilda rūpīgi, godīgi un atbildīgi. Darbinieks atturas no tādas uzvedības vai rīcības, kas var radīt Uzņēmumam reputācijas riskus vai radīt šaubas par darbinieka godīgumu.

**3.3.** Darbinieka personiskās intereses nedrīkst ietekmēt viņa darba pienākumu izpildi. Darbinieks spēj nodalīt darba pienākumu pildīšanu no citiem pienākumiem.

**3.4.** Darbinieks ļaunprātīgi neizmanto informāciju, ko ieguvis, pildot savus darba pienākumus, kā arī apņemas neizpaust šo informāciju trešajām personām.

**3.5.** 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.

**3.6.** Darbinieks, pildot savus darba pienākumus, nedrīkst atbalstīt vai slēpt prettiesisku rīcību.

## **4. Uzņēmuma vērtības**

### **4.1. Aizrautība ir mūsu enerģija.**

Darbs Viršos uzlādē. Veicam darbus ar degsmi un neatlaidību! Ticam saviem spēkiem un vēlamies būt piemērs tam, ka Latvijas uzņēmumiem izdodas! Aizrautība ir drosme, iniciatīva, mērķtiecība.

### **4.2. Mūsu spēks ir mūsu saknes.**

Spēcīgs uzņēmums apzinās savas saknes. Lai arī ko nestu rītdiena, vienmēr atceramies un augstu vērtējam savu izcelsmi. Mūsu saknes ir tradīcijas, saimnieciskums, lepnums.

### **4.3. Cilvēks cilvēkam.**

Es cienu citus. Protu pateikt paldies un uzklaut citu viedokli, pieņemt, ka tas var būt atšķirīgs no manējā. Es strādāju komandā un apzinu savstarpējās sadarbības lielo spēku. Tikai kopā mēs varam rast atbildes, ko nespēj viens. Komanda man palīdz izprast savu spējas robežas. Esmu atbildīgs pret sevi, kolēģiem un uzņēmumu. Atbildu par saviem vārdiem un darbiem. Uz mani var paļauties.

#### **4.4. Radām nākotni šodien.**

Es novērtēju, ka uzņēmums domā par zaļāku nākotni jau šodien. Esmu atvērts jaunām lietām un gatavs tās ātri apgūt. Mēs ikviens varam mainīt, ietekmēt un padarīt mūsu pasauli labāku. Ja man ir idejas, kā darīt gudrāk, efektīvāk un dabai draudzīgāk, tad es tās neturu pie sevis, jo zinu, ka mani uzklausīs. Esmu daļa no uzņēmuma, kas no degvielas tirgotāja ir attīstījies par visdažādākās enerģijas tirgotāju. Mūsu komanda nestāv uz vietas, bet pierāda sevi vēl nezināmos laukos.

### **5. Komunikācijas ētika**

- 5.1. Lai izvairītos no viedokļu nesakrītības publiskajā telpā, neviens darbinieks nedrīkst sniegt komentāru un/vai Uzņēmuma viedokli pirms tas nav saskaņots ar Uzņēmuma Komunikācijas vadītāju.
- 5.2. Finanšu un jebkāda cita informācija, kas saistīta ar Uzņēmumu, publiskajā telpā tiek pausta saprotami un skaidri. Šādu informāciju drīkst paust Uzņēmuma valde, Uzņēmuma Komunikācijas vadītājs vai Uzņēmuma pilnvarota persona.
- 5.3. Darbinieki atturas publiski paust tādu viedokli, kas ir pretējs vai nesavienojams ar Uzņēmuma darbības mērķiem un vērtībām. Publiski paužot atšķirīgu nostāju kādā jautājumā, personiskais viedoklis stingri un nepārprotami ir nošķirams no Uzņēmuma oficiālā viedokļa.
- 5.4. Ja ir noticis komunikācijas pārpratums Uzņēmumā vai attiecībās ar sadarbības partneriem, Uzņēmums nekavējoties iesaistās un to novērš, sniedzot patiesu informāciju.
- 5.5. Pieļaut kļūdas, godīgi atzīt tās un pamatot patiesību, ir cilvēcīgas un ētiskas rīcības sastāvdaļa. Ja darbinieks ir kļūdījies, darbinieks atzīst savas kļūdas un tās labo.
- 5.6. Nepatiesas informācijas paušana un konkurentu nomelnošana ir stingri aizliegta.

### **6. Savstarpējās attiecības**

- 6.1. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē un neizmanto kolēģu uzticēšanos.
- 6.2. Darbinieks pret kolēģiem izturas ar cieņu. Starp kolēģiem pastāv uzticības un sadarbības attiecības. Darbinieks savā labā neizmanto citu darbinieku nezināšanu vai kļūdas.
- 6.3. Nav pieļaujama kolēģu pazemošana, publiska kritika un ciniska attieksme. Uz kļūdām darba procesā norāda individuālā sarunā, sniedzot atgriezenisko saiti par darbu, nevis darbinieka personību vai uzskatiem.
- 6.4. Darbinieks godprātīgi izvērtē savu rīcību un uzklausa atgriezenisko saiti. Vienlaikus darbiniekam ir tiesības prasīt no kolēģiem tādu attieksmi, kas nav aizskaroša un izaicinoša.
- 6.5. Darbinieks izvairās no nekolēģiālām attiecībām – intrigām, tenkām, nomelnošanas, liekulības. Darbinieks izvairās un nepieļauj citu personu aizskaršanu saistībā ar rasi, dzimumu, vecumu, nacionālo vai reliģisko piederību vai citiem apstākļiem.
- 6.6. Darbinieki izvairās no konfliktiem, bet, ja tādi radušies, risina tos konstruktīvā sarunā. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz savu viedokli, ņem vērā citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski.
- 6.7. Konflikta situācijās darbinieks rīkojas objektīvi un mēģina rast konflikta risinājumu. Ja darbinieku savstarpējās domstarpības vai strīdus nav iespējams atrisināt pārrunu ceļā, nepieciešamības gadījumā var iesaistīt tiešo vadītāju un Personāla nodaļu. Darbinieki izvairās no publiskas savstarpējo domstarpību apspriešanas.
- 6.8. Darbinieki nošķir privāto dzīvi no darba tiesiskajām attiecībām un neizmanto darba laiku, lai risinātu privātās dzīves jautājumus.
- 6.9. Sadarbojoties ar Uzņēmuma partneriem, darbinieki vadās pēc Kodeksa noteikumiem un uzņēmuma vērtībām, un informē par tiem arī partnerus. Ja kāds no partneriem nerespektē tos, tas ir jānorāda partnerim, vajadzības gadījumā jāinformē Uzņēmuma vadība, tiešais vadītājs vai

atbildīgā institūcija un gadījumā, ja nav iespējama vienošanās par Kodeksam atbilstošu sadarbību, to ir jāpārtrauc.

## **7. Kodeksa normu pārkāpumu izskatīšana**

- 7.1.** Ja darbinieks ir konstatējis iespējamu Kodeksa noteikumu pārkāpumu, tad darbiniekam vispirms jāvērsas pie sava tiešā vadītāja vai augstāka līmeņa vadītāja vai Personāla nodaļas vadītāja, bet, ja tas objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams, tad pie Uzņēmuma valdes vai padomes.
- 7.2.** Ziņot par iespējamām Kodeksa pārkāpumiem var klātienē mutiski vai izmantojot e-pastu, vai ar rakstisku iesniegumu. Visu darbinieku un valdes kontakti ir atrodamā AS "VIRŠI-A" intranetā. Ziņojumu jebkurai personai var nosūtīt, izmantojot e-pastu [personalnodala@virsi.lv](mailto:personalnodala@virsi.lv) vai pasta adresi: Kalna iela 17, Aizkraukle, Aizkraukles novads, LV-5101.
- 7.3.** Vadītājam, kas saņēmis darbinieka ziņojumu, par to vienmēr jāinformē valde, neatkarīgi no tā, vai vadītāja ieskatā ir noticis Kodeksa pārkāpums vai nē.
- 7.4.** Uzņēmums aizsargā (neizpauž) tā darbinieka identitāti, kurš ir ziņojis vai iesniedzis iesniegumu par iespējamu Kodeksa pārkāpumu. Ja darbinieka iesniegums tiek atzīts par trauksmes cēlāja ziņojumu, trauksmes cēlājs iegūst Trauksmes celšanas likumā noteiktās aizsardzības garantijas.
- 7.5.** Saņemot informāciju par iespējamu Kodeksa pārkāpumu, tas tiek iekļauts izskatīšanai tuvākās valdes sēdes darba kārtībā. Izņēmums var būt situācija, ja ziņojums ir saistīts ar iespējamu ētikas pārkāpumu par kādu no valdes locekļiem. Šādas situācijas izskata Uzņēmuma padome.
- 7.6.** Valde nodrošina, ka jebkurš notikums vai ziņojums tiek izmeklēts ātri, neatkarīgi un objektīvi. Valde pēc sava ieskata var pieaicināt sēdē piedalīties darbiniekus, kuru dalība sekmētu notikuma izmeklēšanu, bet izmeklēšanā nedrīkst piedalīties personas, kuras ir tieši vai netieši iesaistītas incidentā.
- 7.7.** Ja tiek konstatēts Kodeksa noteikumu pārkāpums, Uzņēmuma valde vai padome lemj par atbildības noteikšanu personām, kas izdarījušas pārkāpumu.
- 7.8.** Ar pieņemto lēmumu valde vai padome iepazīstina iesaistītās puses 3 (trīs) darba dienu laikā no lēmuma pieņemšanas dienas.

## **8. Citi noteikumi**

- 8.1.** Kodekss ir pieejams Uzņēmuma intranetā, personāla vadības sistēmā, kā arī Uzņēmuma mājas lapā. Katram darbiniekam ir jāapstiprina iepazīšanās ar Kodeksu.
- 8.2.** Ja darbiniekam ir neskaidri jautājumi par Kodeksu un no tā izrietošo rīcību vai darbinieks ir konstatējis iespējamu Kodeksa noteikumu pārkāpumu, tad darbiniekam vispirms jāvērsas pie sava tiešā vadītāja vai Personāla nodaļas vadītāja, bet, ja tas objektīvu apstākļu dēļ nav iespējams, tad pie Uzņēmuma valdes.
- 8.3.** Uzņēmuma struktūrvienību vadītāji ar savu nostāju un rīcību rāda piemēru darbiniekiem, kā arī atbild uz darbinieku jautājumiem par ētikas jautājumiem, ja tādas ir radušās. Darbinieks jebkurā laikā var sniegt Uzņēmuma valdei savus priekšlikumus par Kodeksa pilnveidošanu.
- 8.4.** Kodekss, tiek pārskatīts un, ja tas nepieciešams, tiek aktualizētas ne retāk kā reizi 3 (trīs) gados. Pārskatīšanu un aktualizāciju veic Uzņēmuma valde.
- 8.5.** Kodeksa noteikumu izpildi un pielietojumu uzrauga Uzņēmuma valde.
- 8.6.** Ja Ētikas kodeksā veikti grozījumi, tie apstiprināmi padomē un uzskatāms, ka ar grozījumu apstiprināšanu ir apstiprināta Ētikas kodekss jaunā redakcijā.
- 8.7.** Ētikas kodeksa jaunā redakcija stājas spēkā 2025. gada 1. janvārī.

*Valdes priekšsēdētājs*  
**Jānis Vība**