

Akceptēts
ar VAS "Latvijas dzelzceļš"
2021. gada 18. oktobra
valdes lēmumu Nr.VL-VL-48/366

Apstiprināts
ar VAS "Latvijas dzelzceļš"
2021. gada 20. oktobra
padomes lēmumu Nr.PA1.2./13-6

„Latvijas dzelzceļš” koncerna Ētikas kodekss

„Latvijas dzelzceļš” koncerna (turpmāk – Koncerns) Ētikas kodekss apkopo koncerna valdošā uzņēmuma VAS “Latvijas dzelzceļš” un atkarīgo sabiedrību ar ierobežotu atbildību komercdarbības labās prakses un darbinieku profesionālās ētikas un uzvedības pamatprincipus.

Ētikas kodeksā ietvertos principus ievēro visi Koncerna darbinieki pildot darba un amata pienākumus, savstarpējā saskarsmē, kā arī attiecībās ar akcionāru vai dalībnieku, valsts, pašvaldību un nevalstiskām institūcijām, klientiem, piegādātājiem un citām trešajām personām.

1. VĪZIJA, MISIJA UN VĒRTĪBAS

Latvijas dzelzceļa vēsture sniedzas vairāk nekā simts gadu garumā, un visus šos gadus dzelzceļš ir bijis Latvijas valsts un tautsaimniecības pavadošais spēks un virzītājs. “Latvijas dzelzceļa” koncerna vīzija, misija un vērtības ir ietvertas Koncerna vidēja termiņa darbības stratēģijā.

Mūsu misija. Mēs droši, efektīvi un ilgtspējīgi pārvaldām un pastāvīgi attīstām dzelzceļa infrastruktūru, nodrošinām konkurētspējīgus dzelzceļa un loģistikas pakalpojumus Latvijas tautsaimniecības un sabiedrības interesēs.

Mūsu vīzija. Mēs būsim efektīvs, konkurētspējīgs un klientiem augstu pievienoto vērtību sniedzošs uzņēmums, elastīgi reaģējot uz pārmaiņām transporta nozarē.

Mūsu darbības pamatā ir mūsu **vērtības**:

Izaugsme

- Mūsu mērķis ir ilgtspējīga un pārdomāta uzņēmuma attīstība
- Mēs augstu vērtējam drosmi pieņemt izaicinājumus un iniciatīvu meklēt risinājumus
- Mēs ticam, ka tikai pastāvīgi mainoties, ir iespējams sasniegt ambiciozākos mērķus.

Drošība

- Mēs zinām, ka drošība ir svarīga ik uz soļa
- Mēs spējam saskatīt un efektīvi mazināt riskus

- Mēs rūpējamies par darbiniekiem, klientiem, sabiedrību un apkārtējo vidi.

Sinergija

- Mēs esam vienota komanda
- Mēs lepojamies ar sasniegto un esam atvērti diskusijām, kā pilnveidot mūsu darbu
- Mēs strādājam ar partneriem, klientiem un institūcijām kopēju mērķu sasniegšanā.

2. TIESISKAIS REGULĒJUMS UN SAISTĪBU IEVĒROŠANA

Koncerns ievēro visus saistošos starptautiskos un nacionālos tiesību aktus un rīkojas saskaņā ar vispārējiem ētikas, ilgtspējīgas attīstības un sociālās atbildības principiem.

3. DROŠĪBA

- 3.1. Dzelzceļš ir viens no drošākajiem sabiedriskā transporta un kravu pārvadājumu veidiem, un drošības nodrošināšanas veicināšana uz un pie sliežu ceļiem ir mūsu pastāvīgas uzmanības fokusā.
- 3.2. Īpašu uzmanību mēs pievēršam dzelzceļa satiksmes drošību reglamentējošo tiesību aktu, standartu un tehnisko prasību izpildei, Koncerns regulāri investē drošības risinājumu attīstībā, kā arī veic sabiedrību informējošus un izglītojošus pasākumus par dzelzceļa satiksmes drošību.
- 3.3. Līdz ar sabiedrības izglītošanu Koncerns pastāvīgi rūpējas arī par darbinieku drošību darba vietā, nodrošinot regulāras apmācības un instruktāžas par darba drošības un aizsardzības ievērošanu, kā arī pastāvīgi pārraugot un pēc iespējas mazinot darba vides riskus.
- 3.4. Uzsākot darba attiecības un darba tiesisko attiecību laikā, ikviens darbinieks tiek instruēts un apmācīts par noteiktajām darba aizsardzības prasībām, kā arī apliecina, ka tās ievērotas darba pienākumu pildīšanas laikā.
- 3.5. Koncerna darbinieki tiek aicināti ne tikai paši pievērst uzmanību drošības ievērošanai darba vietās, uz un pie sliežu ceļiem, bet arī proaktīvi aicināt sabiedrību ievērot šīs normas, kā arī par šo normu pārkāpumu gadījumiem, kļūstot par šādu notikumu aculieciniekiem vai pamanot šādu notikumu atspoguļošanu sociālajos tīklos un citviet zvanīt Komunikācijas direkcijai.

4. DARBA VIDE

4.1. CILVĒKTIESĪBAS

- 4.1.1. Mēs savā darbībā balstāmies uz starptautiski pieņemto praksi cilvēktiesību principu aizsardzībā.
- 4.1.2. Mēs kategoriski neatbalstām cilvēktiesību aizsardzības principu pārkāpumus Koncerna ikdienas darbībā, kā arī mūsu sadarbības partneru un piegādātāju darbībā.
- 4.1.3. Mēs vērsīsimies pret jebkādiem iespējamiem cilvēktiesību pārkāpumu gadījumiem, maksimāli ātri noskaidrojot iespējami notikušo un pieņemot attiecīgus lēmumus.

4.2. VIENLĪDZĪGAS IESPĒJAS

- 4.2.1. Mēs uzskatām, ka darbinieku dažādība uzņēmumam sniedz īpašu vērtību, un darbinieki ar savu unikālo profesionālo un dzīves pieredzi sniedz īpašu ieguldījumu Koncerna attīstībā un konkurētspējas nodrošināšanā.
- 4.2.2. Mūsu mērķis ir nodrošināt visiem darbiniekiem vienlīdzīgas iespējas, neatkarīgi no tautības, rases, reliģiskās pārliecības, vecuma, dzimuma, seksuālās orientācijas, ģimenes stāvokļa, politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, iespējami tuvas radniecības ar lēmumu pieņēmējiem Koncernā, dalības arodbiedrībās vai citām personiskām pazīmēm.
- 4.2.3. Darbinieki tiek pieņemti darbā, balstoties uz to profesionālo kvalifikāciju un profesionālo pieredzi. Šie principi tiek izmantoti, arī pieņemot lēmumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Lēmumi tiek pieņemti stingrā saskaņā ar tiesību aktiem un balstoties tikai uz objektīviem un pamatojamiem kritērijiem.
- 4.2.4. Mēs nepieļaujam diskrimināciju darba vietā, un nodrošinām, ka darba izpildes novērtējums, izaugsmes iespējas un atalgojuma līmenis balstās tikai uz objektīviem kritērijiem, kā arī iekšējiem un ārējiem normatīvajiem aktiem, un nav saistīts ar darbinieka personiskajām pazīmēm.
- 4.2.5. Mēs respektējam mūsu darbinieku tiesības uz iespēju pievienoties arodbiedrībām.

4.3. PROFESIONALITĀTE

- 4.3.1. Darbinieki pilda darba pienākumus, izmanto viņiem piešķirtās tiesības, kā arī viņu pieņemtie lēmumi un rīcība atbilst normatīvajiem aktiem un vispārējiem tiesību principiem.
- 4.3.2. Darbinieki, veicot savus darba pienākumus, rīkojas objektīvi un taisnīgi.
- 4.3.3. Darbinieki jautājumu izskatīšanā un lēmumu pieņemšanā balstās uz faktiem un objektīvu informāciju.
- 4.3.4. Koncerna darbinieki sadarbojas ar citiem kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību uzdevumu veikšanai, kā arī daloties ar kolēģiem pieredzē par aktuālajiem jautājumiem.
- 4.3.5. Darbinieki pastāvīgi apgūst papildus zināšanas, tādējādi pilnveidojot savas profesionālās kompetences.

4.4. SAVSTARPĒJA CIENĀ

- 4.4.1. Mēs uzskatām, ka būtiski ir izveidot tādu darba vidi, kurā visiem darbiniekiem ir brīva iespēja sazināties ar citiem darbiniekiem, droši paust savu viedokli un idejas, kā arī paļauties, ka viedoklis tiks uzklauts.
- 4.4.2. Mēs kategoriski iestājamies pret aizskarošu un diskriminējošu izturēšanos darba vietā, ieskaitot seksuālu uzmākšanos, iebiedēšanu un izsmiešanu, sociālo izolēšanu, nepatiesu apmelošanu un jebkāda veida draudus.
- 4.4.3. Mēs augstu vērtējam un veicinām godīgu, atklātu un cieņpilnu komunikāciju ar un starp darbiniekiem, neatkarīgi no to amata, kvalifikācijas, vecuma, dzimuma un citām iezīmēm.
- 4.4.4. Mēs atbalstām konstruktīvas kritikas un atgriezeniskās saites sniegšanu, ja tā saistās ar darba pienākumu veikšanu un Koncerna interešu aizsardzību un veicināšanu.
- 4.4.5. Mēs atbalstām godprātīgu, atklātu, konstruktīvu un cieņpilnu konfliktsituāciju risināšanu, balstoties uz pamatotiem argumentiem un izvairoties no nepamatoti emocionālas vai apvainojošas izturēšanās.

4.5. PERSONISKAIS VIEDOKLIS UN POLITIKA

- 4.5.1. Koncerns uzņēmuma līmenī ir apolitisks un neiesaistās jebkāda veida politiskās aktivitātēs un nostādnēs.
- 4.5.2. Mēs uzskatām, ka gadījumā, ja darbinieks vēlas iesaistīties politiskajās organizācijās un/vai to aktivitātēs, darbiniekam ir jānošķir sava profesionālā darbība Koncernā no savas politiskās pārliecības un aktivitātēm. Darbiniekam, kurš vēlas iesaistīties šādās organizācijās vai to aktivitātēs, ir jānodrošina, ka viņa politiskā pārliecība un viedoklis tiek uztverti un skaidri nošķirti no VAS "Latvijas dzelzceļš" un tās atkarīgo sabiedrību nostājas un viedokļa.
- 4.5.3. Mēs respektējam darbinieku līdzdarbošanos sabiedriskās organizācijās, nošķirot savu profesionālo darbību Koncernā no savas sabiedriskās darbības.
- 4.5.4. Mēs pieņemam darbinieku aktīvu darbību sociālajos tīklos ārpus darba laika, vienlaikus uzskatām, ka nav pieļaujama komercnoslēpuma izpaušana, kā arī situācijas, kad Koncerna darbinieki sociālajos tīklos publiski komentē konkurentu darbības, baumas tirgū vai citu ar Koncernu un nozari saistītu informāciju. Darbojoties sociālajos tīklos darbinieki tiek aicināti atcerēties, ka arī ārpus darba laika un darba vietas viņi var tikt saistīti ar Koncerna publisko tēlu un viedokli.
- 4.5.5. Koncerna darbinieki, kuru rīcībā ir prezentklāmas priekšmeti ar Koncerna logo (T-krekli, lietussargi u.c.) ir aicināti tos lietot arī ārpus darba laika, vienlaikus pievēršot uzmanību situācijai, kādā šie priekšmeti tiek lietoti, piemēram, nelietojot šos priekšmetus, piedaloties politiska rakstura sanāksmēs, neviennozīmīgi vērtējamās izklaides pasākumos u.c.

5. VIDES AIZSARDZĪBA UN DABAS RESURSU IZMANTOŠANA

- 5.1. Koncerna mērķis ir samazināt kaitīgo faktoru – trokšņa, vibrācijas u.c. ietekmi uz apkārtējo vidi un sabiedrību, nodrošināt efektīvu, konkurētspējīgu un ilgtspējīgu dabas un enerģētisko resursu izmantošanu, maksimāli izmantot atjaunojamos energoresursus, kā arī nodrošināt ilgtspējīgu atkritumu apsaimniekošanu, maksimāli iespējamu atkritumu šķirošanu pārstrādei un otrreizējai izmantošanai.
- 5.2. Koncernam ir svarīga ilgtspējīga attīstība, tāpēc Koncernā ir noteikti vides pārvaldības principi un rīcības virzieni, ievērojot vides normatīvo aktu prasības, lai mazinātu Koncerna darbības ietekmi uz vidi, sniegtu cilvēkiem un videi drošus pakalpojumus.
- 5.3. Mēs aicinām visus darbiniekus pievērst īpašu uzmanību vides aizsardzības jautājumiem gan darba vietā un darba laikā, gan ārpus darba laika, kā arī ziņot attiecīgajām institūcijām par jebkādu vides apdraudējuma risku rašanās gadījumu.
- 5.4. Mēs īpašu uzmanību pievēršam arī dabas resursu maksimāli efektīvai izmantošanai, pēc iespējas izmantojot atjaunojamos energoresursus.

6. GODĪGA UZŅĒMĒJDARBĪBA

Atklāta un godīga rīcība ar uzņēmuma īpašumu, godprātīgi darbinieki, kā arī caurspīdīgi darījumi ar trešajām personām ir viens no būtiskākajiem labas korporatīvās pārvaldības principiem, ko savā darbībā ievēro un īsteno arī Koncerns.

6.1. INTEREŠU KONFLIKTS

- 6.1.1. Mēs cienām katra darbinieka tiesības uz privāto dzīvi, un sagaidām, ka privātā dzīve tiks nošķirta no darba pienākumu veikšanas un lēmumu pieņemšanas.
- 6.1.2. Interesešu konflikta gadījumā – ja darbinieka personiskās, sociālās, finanšu, politiskās vai citas darbības intereses pārklājas ar tiešo darba pienākumu veikšanu, mēs sagaidām, ka darbinieks rīkosies Koncerna labākajās interesēs, nevis personiskajās interesēs, un ziņos par iespējamu interesešu konflikta rašanos savam tiešajam vadītājam tiklīdz šāds interesešu konflikts sāk rasties vai ir pamats domāt par tā rašanās iespēju.

6.2. PAPILDU NODARBOŠANĀS UN LĪDZDALĪBA CITU KOMERSANTU DARBĪBĀ

- 6.2.1. Darbiniekam, kurš vēlas uzņemties papildus pienākumus kā darba ņēmējs pie cita komersanta vai uzsākt savu komercdarbību līdz ar darba pienākumu veikšanu Koncernā, par to ir jāinformē savs tiešais vadītājs un Personāla direkcija, un šos pienākumus var uzņemties tikai pēc attiecīgā saskaņojuma saņemšanas.
- 6.2.2. Darbinieki atturas no darbībām, kas varētu radīt konkurenci Koncerna komercdarbībai.

6.3. KORUPCIJAS NOVĒRŠANA

- 6.3.1. Koncerns paredz "nulles toleranci" pret kukuļdošanu un kukuļņemšanu, neatkarīgi no darbinieka, kurš iesaistās šādās darbībās, amata līmeņa.
- 6.3.2. Ja Koncerna darbinieks saskaras ar spiedienu no piegādātāja, sadarbības partnera, kolēģa vai vadītāja ar pamudinājumu vai prasību dot vai pieņemt kukuli, mēs sagaidām darbinieka operatīvu un proaktīvu rīcību, izmantojot LDz (vai Koncerna) mājas lapā norādītos ziņošanas rīkus, ziņojot par šo situāciju Drošības direkcijai.
- 6.3.3. Dāvana ir uzskatāma par kukuli, ja tā tiek pieņemta par kādas darbības izdarīšanu vai neizdarīšanu kukuļa devēja vai kādas citas personas interesēs.
- 6.3.4. Par dāvanām tiek uzskatīts jebkurš mantisks vai citāda veida labums (tai skaitā pakalpojumi, tiesību piešķiršana, nodošana, atbrīvošana no pienākuma, atteikšanās no kādas tiesības, kā arī citas darbības, kuru rezultātā rodas kāds labums), kura tiešs vai netiešs guvējs ir Koncerna darbinieks vai sadarbības partneris, izņemot ziedi, reprezentācijas dāvanas, apbalvojumi un citi zemas vērtības priekšmeti vai pakalpojumi, kuri var būt arī uzskatāmi par pakalpojumiem, kuri ir pieejami visiem. Par zemas vērtības priekšmetiem un pakalpojumiem tiek uzskatīti priekšmeti vai pakalpojumi, kuru kopējā vērtība naudas izteiksmē nepārsniedz vienas minimālās mēnešalgas apmēru gada laikā.
- 6.3.5. Koncerna sadarbības partneri tiek aicināti rīkoties tā, lai neradītu aizdomas par interešu konflikta situāciju sadarbībā ar Koncerna uzņēmumiem, tajā skaitā cienīt Koncernā noteiktos dāvanu pieņemšanas ierobežojumus un nepiedāvāt koncerna darbiniekiem materiālas vērtības kā pamudinājumu vai atlīdzību.

6.4. GODĪGA KONKURENCE

- 6.4.1. Mēs aktīvi iestājamies par godīgu konkurenci, un ievērojam saistošos tiesību aktus konkurences tiesību jomā.
- 6.4.2. Mēs nevienojamies ar konkurentiem par cenām, atlaidēm, tirgu sadali, līdzdalību iepirkumos un konkursos, darījumiem ar trešajām pusēm vai jebkuru citu darbību vai bezdarbību, kas neatbilst godīgas konkurences principiem.
- 6.4.3. Mēs ļaunprātīgi neizmantojam uzņēmuma tirgus situāciju un mērogu, lai īstenotu uz cenu vai mērogu balstītu diskrimināciju.
- 6.4.4. Mēs nekādā veidā neierobežojam vai nekaitējam mūsu konkurentu iespējām brīvi strādāt tirgū.

7. ATTIECĪBAS AR IEINTERESĒTAJĀM PUSĒM

- 7.1. Mēs veicam komercdarbību saskaņā ar normatīvajiem aktiem un nozares labāko praksi.
- 7.2. Attiecībās ar **klientiem** mūsu mērķis ir sniegt augstas kvalitātes pakalpojumus atbilstoši Sabiedrību saimnieciskās darbības pamatvirzieniem, nodrošinot mūsu klientiem visu

nepieciešamo informāciju tiem saprotamā veidā un valodā, kā arī solot tikai to, ko mēs spējam piedāvāt.

- 7.3. **Piegādātāju izvēlē** mēs izmantojam atbilstošās iepirkumu procedūras, ņemot vērā mūsu vajadzības un objektīvu kritēriju kopumu. Mēs nodrošinām vienlīdzīgu attieksmi pret visiem konkursu dalībniekiem.
- 7.4. Mēs izvērtējam klientu reputāciju pirms sadarbības uzsākšanas un izvēlamies sadarbības partnerus, kuri savā darbībā ievēro līdzvērtīgus ētikas principus.
- 7.5. Attiecības ar **sabiedrību** mēs veidojam, nodarbinot iedzīvotājus pilsētās un reģionos, sadarbojoties ar piegādātājiem, uzņēmējiem un apakšuzņēmējiem, kā arī aktīvi iesaistoties sabiedrības dzīvē - sabiedriskās iniciatīvās, nozīmīgos notikumos u.c.
- 7.6. **Sabiedriskajās attiecībās** un **sociālo tīklu komunikācijā** mēs ievērojam atklātas informācijas sniegšanas principus, nodrošinot nepieciešamo informāciju par uzņēmuma aktualitātēm un to ietekmi uz uzņēmuma darbiniekiem un plašu sabiedrību.

8. INFORMĀCIJAS AIZSARDZĪBA

- 8.1. Mēs respektējam visu darbinieku, sadarbības partneru pārstāvju un klientu tiesības uz privātumu, tādējādi mēs atbildīgi izturamies pret personas datiem un stingri ievērojam visus saistošos tiesību aktus, kas regulē personas datu aizsardzību.
- 8.2. Mēs stingri ievērojam un aizsargājam savu, mūsu klientu, sadarbības partneru komercnoslēpumu un citu ar to saimniecisko darbību saistīto informāciju, kā arī personas datus, kas nonākuši mūsu rīcībā sadarbības laikā.
- 8.3. Katrs Koncerna darbinieks apzinās, ka komercnoslēpums par VAS "Latvijas dzelzceļš" un atkarīgajām sabiedrībām ir attiecīgo sabiedrību īpašums, savukārt trešo personu komercnoslēpums ir šo trešo pušu īpašums.
- 8.4. Komercnoslēpums, kas saistās ar Koncernu un tā saimniecisko darbību, nav izpaužams ne darba tiesisko attiecību laikā, ne arī pēc to izbeigšanas.
- 8.5. Par komercnoslēpuma neatļautu lietošanu, izpaušanu vai izplatīšanu var tikt izbeigtas darba tiesiskās attiecības ar darbinieku un piemērota civiltiesiskā atbildība vai kriminālatbildība.

9. ĒTIKAS KODEKSA IEVĒROŠANA UN ZIŅOŠANA PAR PĀRKĀPUMIEM

- 9.1. Katrs darbinieks ir personīgi atbildīgs par šī Ētikas kodeksa ievērošanu un cenšas novērst un nepieļaut Ētikas kodeksā noteikto principu pārkāpšanu.
- 9.2. Informējiet par iespējamiem Ētikas kodeksa pārkāpumiem, sūtot ziņojumu uz e-pasta adresi info@kn.ldz.lv.
- 9.3. Ziņojumus izskata Koncerna Ētikas komisija. Koncerna valdošā uzņēmuma valde apstiprina Ētikas komisijas nolikumu, kurā nosaka komisijas izveidošanas kārtību, komisijas uzdevumus un tiesības, sastāvu un darba organizāciju. Ētikas komisijas darbības mērķis ir izvērtēt un

nodrošināt Koncerna darbības atbilstību Ētikas kodeksa prasībām un tā darbojas saskaņā ar Ētikas komisijas darbības noteikumos noteiktajām prasībām.

9.4. Koncerns nepieļauj atreibības vēršanu pret ziņotāju.

9.5. Ētikas kodeksa prasību pārkāpuma gadījumā darbiniekam un vadītājam var tik piemērots disciplinārsods. Būtisku pārkāpumu gadījumā var iestāties administratīvā vai kriminālatbildība.

Valdes priekšsēdētājs

Māris Kleinbergs