



SIA Tet
Vienotais reģ. Nr. 40003052786
PVN reģ. Nr. LV40003052786

Dzirnavu iela 105, Rīga, LV-1011

tet@tet.lv
tet.lv

***Tet* grupas rīcības kodekss**

Stājas spēkā ar 2023. gada 1. jūniju

Dokumenta mērķis

Tet grupas rīcības kodekss (turpmāk – Rīcības kodekss) ir būtiskāko darbiniekiem saistošo uzņēmuma darbības principu apkopojums, kā arī sniedz darbiniekiem vadlīnijas šo principu īstenošanai. Tas ir saistošs katram *Tet* grupas darbiniekam.

Ar šī dokumenta spēkā stāšanās brīdi spēku zaudē *Tet* grupas ētikas kodekss, kas apstiprināts ar SIA *Tet* Valdes 2019.gada 30.aprīļa lēmumu Nr.19-42-5

[Organizatoriskais dokuments 28-1 2019 553](#)

Uzņēmuma darbības būtiskie principi

1. UZŅĒMUMA VĒRTĪBAS, MISIJA UN VĪZIJA	3
2. CILVĒKTIESĪBAS.....	3
3. IEKĻAUJOŠA, DAŽĀDĪBAI ATVĒRTA, NO AIZSKARŠANAS BRĪVA DARBA VIDE	3
4. ILGTSPĒJA	4
5. KUKUĻOŠANAS UN KORUPCIJAS NOVĒRŠANA.....	4
6. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA	5
7. GODĪGA KONKURENCE.....	5
8. INFORMĀCIJAS AIZSARDZĪBA	5
9. PERSONAS DATU AIZSARDZĪBA	6
10. INTELEKTUĀLĀ ĪPAŠUMA AIZSARDZĪBA	6
11. ATBILDĪGA NODOKĻU PRAKSE.....	6
12. NELIKUMĪGI IEGŪTU LĪDZEKĻU LEGALIZĀCIJAS UN TERORISMA FINANSĒŠANAS NOVĒRŠANA	6
13. ATTIECĪBAS AR SADARBĪBAS / IEINTERESĒTAJĀM PUSĒM.....	6
14. VADĪTĀJU ATBILDĪBA DARBĪBAS BŪTISKO PRINCIPU IEDZĪVINĀŠANĀ.....	7
15. DARBINIEKU ATBILDĪBA DARBĪBAS BŪTISKO PRINCIPU IEVĒROŠANĀ.....	7
16. ZIŅOŠANA PAR IESPĒJAMĀM NELIKUMĪBĀM	8

1. UZŅĒMUMA VĒRTĪBAS, MISIJA UN VĪZIJA

Mūsu vērtības definē mūsu identitāti, savukārt stratēģisku un ikdienas biznesa lēmumu pieņemšanā mēs tiecamies īstenot savu misiju un vīziju. *Tet* meitas uzņēmumi ievēro *Tet* misiju, vīziju un vērtības un papildus tām ar dalībnieka apstiprinājumu var izvirzīt sava uzņēmuma biznesa virzienam specifiskas vērtības.

**Mūsu vīzija ir būt par pasaules klases tehnoloģiju partneri dzīvei un darbam.
Mūsu misija ir atvērt tehnoloģiju pasauli un padarīt to saprotamu un pieejamu katram.**

Tet darbinieks ir pasaules klases tehnoloģiju eksperts, kas ieklausās un spēj vissarežģītākās lietas atrisināt un saprotami izskaidrot. Lai *Tet* darbinieks tāds taptu, *Tet* vērtības viņam atgādina, ar kādu attieksmi un pieeju darīt kā lielus, tā mazus darbus:

**Drosme mēģināt
Neatlaidība uzlabot
Atvērtība izprast**

2. CILVĒKTIESĪBAS

Savā darbībā mēs nodrošinām vispārēji atzītu cilvēktiesību ievērošanu un aizsardzību, vadoties pēc principiem, ko apraksta nozīmīgākās cilvēktiesību konvencijas, tādas kā [ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija](#) (The UN Universal Declaration of Human Rights), Starptautiskās Darba organizācijas Deklarācijas par pamatprincipiem un tiesībām darbā ([The Declaration of the International Labour Organisation on Fundamental Principles and Rights at Work](#)) un ANO Pamatprincipi par uzņēmējdarbību un cilvēktiesībām ([The UN Guiding Principles on Business and Human Rights](#)).

Mēs esam identificējuši cilvēktiesības, ar kurām mums ir visciešākā mijiedarbība biznesa norisēs, piemēram – vienlīdzība, cilvēka privātās dzīves un korespondences neaizskaramība, tiesības uz pārliecības brīvību un tiesības brīvi paust savus uzskatus, kā arī visas darba tiesiskajās attiecībās skartās cilvēktiesības.

Caur sava uzņēmuma misiju mēs stiprinām cilvēktiesības, jo tehnoloģijas un it īpaši interneta pieejamība uzlabo cilvēku iespējas īstenot savas cilvēktiesības un iegūt svarīgu pieredzi izglītības, veselības, profesionālās pilnveides, ekonomikas, pilsoniskās iesaistes un citās jomās.

Cilvēktiesību dimensiju ņemam vērā, izvēloties savus sadarbības partnerus saskaņā ar Piegādātāju ētikas kodeksā noteikto.

Darbiniekiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas iestāties Latvijas Sakaru darbinieku arodbiedrībā PRO (LSAB PRO) vai citā organizācijā, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas.

3. IEKĻAUJOŠA, DAŽĀDĪBAI ATVĒRTA, NO AIZSKARŠANAS BRĪVA DARBA VIDĒ

Mēs novērtējam dažādību darba vidē, jo tā ir pamats uz klientu un darbinieku vajadzībām vērstu risinājumu radīšanai un inovācijām.

Mēs nodrošinām vienādas iespējas mūsu darbiniekiem neatkarīgi no dzimuma, rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai politiskās pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

Mēs pieņemam darbiniekus darbā, paaugstinām amatā, nosakām darba samaksu vai izbeidzam darba attiecības, pamatojoties vienīgi uz darbinieka profesionālajām kvalitātēm un darbinieka rīcības atbilstību ārējam un iekšējam normatīvajam regulējumam.

No *Tet* darbiniekiem ikdienas darba gaitās tiek sagaidīts atsaucīgs, pieklājīgs, laipns sadarbības stils un cieņpilna savstarpējā izturēšanās, kur kolēģi tiek iedrošināti atklāti paust savu viedokli un tikt uzklausi. Mums ir svarīgi, lai katrs darbinieks darba vietā varētu brīvi paust savu viedokli un justies labi, tādējādi radot priekšnoteikumus savam labākajam profesionālajam sniegunam. Tādēļ

mums nav pieņemama aizskaroša izturēšanās kolēģu starpā, kas var izpausties kā aizskaroši komentāri vai joki, iebiedēšana, seksuāla uzmākšanās, aprunāšana, sociāla izolēšana.

Nesaskaņas darba vietā ir risināmas atklātā un konstruktīvā veidā. Primārais kanāls konfliktsituāciju risināšanai ir, darbiniekam vērsties pie sava vadītāja vai pie speciālistiem Cilvēku un vides dienestā. Lai ziņotu par iespējamām nelikumībām, darbinieku rīcībā ir trauksmes celšanas kanāls (skat. šī dokumenta sadaļu Ziņošana par iespējamām nelikumībām).

4. ILGTSPĒJA

Tet darbībā nefinanšu sniegums ir tikpat nozīmīgs kā finanšu rādītāji. Mūsu ilgtspējas ambīcija ir īstenot mūsu uzņēmuma vīziju tādā veidā, kas paredz dabas resursu atbildīgu patēriņu un jaunu tehnoloģiju attīstību resursu efektīvākam patēriņam, kā arī darīt tehnoloģijas pieejamas pēc iespējas plašākam iedzīvotāju un uzņēmēju lokam, vienlaikus sekmējot sabiedrības prasmju attīstību, kas nepieciešamas, lai tehnoloģiju izmantošana veicinātu gan katra indivīda, gan sabiedrības kopējo attīstību.

Vides ilgtspēja, cilvēku izaugsme un tehnoloģiju drošība ir mūsu galvenās ietekmes jomas, uz kurām mēs koncentrējam savas investīcijas, lai sekmētu pozitīvas pārmaiņas. Savukārt mūsu ilgtspējas programma aptver plašāku vides, sociālo un pārvaldības tēmu kopumu, kas ir būtiski gan uzņēmumam, gan sabiedrībai. Plašāku informāciju par šo tēmu sniedz dokuments "Ilgtspējas politika".

5. KUKUĻOŠANAS UN KORUPCIJAS NOVĒRŠANA

Tet ir nulles tolerance pret korupciju. Tas nozīmē, ka neviens darbinieks nedrīkst sniegt vai solīt nepamatotas priekšrocības personai atbildīgā amatā vai likt to darīt citai personai, kā arī pieņemt vai prasīt jebkādas nepamatotas priekšrocības.

Kukulis var būt arī dāvanas formā, tāpēc *Tet* darbinieks nepieņem dāvanas, pakalpojumus vai cita veida labvēlību, kas dāvanas devējam ļautu cerēt saņemt no tā kādas priekšrocības. *Tet* veic visas nepieciešamās un lietderīgās darbības, lai biznesa sadarbības ietvaros pēc iespējas ierobežotu biznesa dāvanu apmaiņu.

Par pieņemamām un biznesa praksei atbilstošām dāvanām uzskatāmi uzņēmuma suvenīri (piemēram, reklāmas priekšmeti) vai biroja darbinieku kopējai lietošanai domātas dāvanas (piemēram, grāmatas, augļi u.tml.). Darba devējs nodrošina regulāru darbinieku izglītošanu par Rīcības kodeksam atbilstošu rīcību situācijās, kad tiek veikta dāvanu pasniegšana vai pieņemšana.

T.s. viesmīlības pasākumus (korporatīvie pasākumi, saviesīgi pasākumi, oficiālās brokastis/ pusdienas/ vakariņas, semināri, informatīvi pasākumi, kuros piedalās plašs uzaicināto dalībnieku loks, vai izklaides pasākumi) var organizēt un/vai piedalīties tajos tad, ja zināms šī pasākuma konkrētais mērķis, ja netiek sagaidīti lēmumi un darbības, kas citādi, iespējams, netiktu pieņemti vai īstenoti, un šī pasākuma izmaksas ir samērīgas un pamatotas.

Tet darbinieku darba braucienu un komandējuma izmaksas sedz *Tet*, izņemot gadījumus, kad šādas izmaksas pilnībā vai daļēji sedz atbilstoši LR normatīvajiem aktiem vai starpvalstu līgumiem ES vai citu starptautisku organizāciju fondi. *Tet* darbinieki, iepriekš saskaņojot ar Cilvēku un vides dienestu, drīkst piedalīties komandējumos un darba braucienos, apmeklējot pasākumus, kuru izmaksas sedz pasākuma organizators, ja pasākums atbilst šādiem kritērijiem: 1) pasākums ir publisks; 2) pasākums nav saistīts ar līgumu slēgšanas vai turpmākās sadarbības sarunām.

Ja darbiniekam rodas šaubas par saņemtās dāvanas atbilstību pieņemamai biznesa praksei, darbinieks vērsties pie sava tiešā vadītāja vai Cilvēku un vides dienestā. Darbinieks jebkurā gadījumā nepieņem dāvanas, kuru vērtība dāvanas devējam var radīt cerības saņemt no uzņēmuma kādas priekšrocības. Izlemjot jautājumu par dāvanas pasniegšanu vai pieņemšanu, darbinieks vienmēr pārdomā, vai no tā nevar ciest uzņēmuma reputācija.

Darbinieku rīcībā ir trauksmes celšanas kanāls, lai ziņotu, ja uz darbinieku tiek izdarīts spiediens dot kukuli vai ir aizdomas, ka kāds cits darbinieks ir iesaistīts kukuļa ņemšanā.

6. INTEREŠU KONFLIKTA NOVĒRŠANA

Interēšu konflikts ir situācija, kurā darbiniekam, pildot amata pienākumus, jāpieņem lēmums vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, vai jāveic citas ar amatu saistītas darbības, kas ietekmē vai var ietekmēt darbinieka, darbinieka radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.

Tet sagaida, ka, veicot darba pienākumus, darbinieks nepieļauj interēšu konfliktu. Tāpēc darbiniekam ir pienākums, informējot savu vadītāju, atturēties no lēmuma pieņemšanas situācijās, kad viņš var nonākt interēšu konfliktā.

Amata stāvokli un informāciju, ko darbinieks iegūvis, pildot darba pienākumus, viņš izmanto tikai uzņēmuma labā, nevis rīkojoties saskaņā ar personiskajām interesēm.

Nav vēlama situācija, kad uzņēmumā tiešā pakļautībā strādā radnieki.

Jebkāda papildu nodarbošanās pie cita darba devēja vai līdzdalība citos uzņēmumos ir pieļaujama, ja tā nerada interēšu konfliktu un netraucē savu amata aprakstā noteikto pienākumu izpildei uzņēmumā. Darba tiesiskās attiecības pie cita darba devēja visos gadījumos ir jāsaskaņo ar savu tiešo vadītāju. Citos gadījumos (pakalpojumu līgums, autorlīgums u.tml.), ja pastāv iespēja, ka plānotā nodarbošanās var radīt interēšu konfliktu (piemēram, darbs pie uzņēmuma tiešā konkurenta, pie *Tet* sadarbības partnera vai valsts un pašvaldības institūcijā), šāda nodarbošanās vai līdzdalība šādos uzņēmumos ir jāsaskaņo ar savu tiešo vadītāju.

Lai nodrošinātu iespēju *Tet* grupas uzņēmumam pārvaldīt interēšu konfliktus, darbinieku grupām, kuru darba pienākumu izpilde saistīta ar sfērām, kur ir paaugstināta iespējamība saskarties ar interēšu konflikta situācijām, ir jāiesniedz ekonomisko interēšu deklarācija. Detalizētas norādes meklējamas dokumentā "Darba kārtības noteikumi".

7. GODĪGA KONKURENCE

Mēs nodrošinām brīvu, godīgu un vienlīdzīgu konkurenci mūsu sniegto pakalpojumu jomā. Mēs neapspriežam cenas, klientus vai citu konkurētspēju ietekmējošu informāciju ar konkurentiem. Mēs nepiedalāmies darbībās, kuru mērķis ir ierobežot vai apgrūtināt efektīvu un godīgu konkurenci, taisnīgus un vienlīdzīgus uzņēmējdarbības apstākļus vai kuru rezultātā tāds ierobežojums varētu iestāties.

Mēs pieprasām caurskatāmu praksi nozares asociāciju darbā.

Mēs nodrošinām godīgu un caurskatāmu praksi iepirkumu procesos.

Mūsu darbinieki, pildot savus pienākumus, ievēro tiesību aktu prasības, t.sk. speciālās tiesību normas, kas regulē konkrētu pakalpojumu sniegšanu un saturu, kā arī reklāmas, patērētāju tiesību aizsardzības, komercprakses, personas datu aizsardzības, noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas novēršanas un Latvijas un Eiropas Savienības sankciju nodrošināšanas un konkurences tiesību jomā.

Darbinieki, pildot savus pienākumus, rīkojas objektīvi un taisnīgi, ar savu izturēšanos un rīcību veicinot sabiedrības uzticēšanos *Tet* kā pakalpojumu sniedzējam un preču pārdevējam. Darbinieki neizmanto klientu nezināšanu par pakalpojumu/ piedāvājumu funkcionalitāti un nodrošināšanas nosacījumiem. Darbinieks rūpējas par klientu nodrošināšanu ar visu nepieciešamo informāciju lēmuma pieņemšanai par pakalpojumu līguma noslēgšanu ar *Tet*. Darbinieki neveic tādas darbības, kuras var tikt uzskatītas par komerciālo uzpirkšanu.

8. INFORMĀCIJAS AIZSARDZĪBA

Par konfidenciālu tiek uzskatīta informācija, ko citas personas var izmantot savas saimnieciskās darbības vai citās interesēs. *Tet* aizsargā savu un *Tet* uzticētu komercnoslēpumu – Komercnoslēpuma aizsardzības likumā definētām pazīmēm atbilstošu informāciju, kā arī citu informāciju, kurai ar tiesību aktu vai līgumu noteikts neizpaužamas informācijas statuss.

Darbinieks atbildīgi izturas pret uzņēmuma informāciju. Nav pieļaujama konfidenciālas informācijas un fizisku personu personas datu izplatīšana. Informācijas apriti uzņēmumā nosaka dokuments “*Tet* grupas informācijas resursu klasifikācijas, aprites un aizsardzības kārtība”.

Darbinieki apzinās, ka *Tet* neiegūst cita uzņēmuma konfidenciālu informāciju ar pretlikumīgiem un neētiskiem līdzekļiem.

Konfidenciālas informācijas aprite ir ierobežojama arī uzņēmumā, daloties ar to tikai ar darbiniekiem, kam tā nepieciešama darba pienākumu pildīšanai.

Komerciāla rakstura informācijas apspriešana ar klientiem, radniekiem un paziņām nav atļauta. Jārūpējas arī par nejaušu informācijas izpaušanu, piemēram, attālināta darba situācijās vai strādājot ar informāciju nepienācīgas digitālās drošības apstākļos.

Konfidenciālu informāciju nav atļauts izpaust arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās.

9. PERSONAS DATU AIZSARDZĪBA

Tet augsti vērtē datu aizsardzības nozīmību, un atbildīgi un rūpīgi pilda ES regulu un Latvijas likumu prasības. *Tet* attieksme pret darbinieku un klientu datu drošību vienmēr ir bijusi un būs nemainīgi atbildīga, par ko liecina arī tas, ka *Tet* nemītīgi papildina un uzlabo savu pakalpojumu drošības līmeni.

Tet veikto fizisko personu datu apstrādi apraksta dokumenti “Privātuma politika”, “Personāla privātuma politika”, “Privātuma politika darbinieku atlases procesā” un citi saistīti normatīvie akti, kas ir pieejami intraneta sadaļā “Vispārīgā datu regula”.

10. INTELEKTUĀLĀ ĪPAŠUMA AIZSARDZĪBA

Tet respektē trešo pušu intelektuālo īpašumu un rūpējas par intelektuālā īpašuma tiesību aizsardzību.

Darba pienākumu pildīšanas rezultātā radītās intelektuālās vērtības uzskatāmas par *Tet* īpašumu.

11. ATBILDĪGA NODOKĻU PRAKSE

Mēs apzināmies, ka esam nozīmīgs Latvijas uzņēmums un darba devējs un mūsu nodokļu maksājumi sniedz ieguldījumu valsts ekonomiskajā un sociālajā labklājībā.

Tet ir svarīgi nodokļu jautājumus risināt atbildīgi, ētiski un pārskatāmi.

Tet neveic agresīvu nodokļu plānošanu, kuras galvenais mērķis ir nodokļu izmaksu samazināšana.

12. NELIKUMĪGI IEGŪTU LĪDZEKĻU LEGALIZĀCIJAS UN TERORISMA FINANSĒŠANAS NOVĒRŠANA

Darījumu attiecībās *Tet* pārvalda savai darbības jomai vai klientiem specifisko starptautisko un nacionālo sankciju riskus, kā arī darbības, kas ir vērstas uz noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanu un terorisma finansēšanas novēršanu.

Šo risku novēršanas kārtību nosaka dokuments “*Tet* grupas kārtība par iekšējo kontroles sistēmu starptautisko un nacionālo sankciju riska, noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanas, terorisma un proliferācijas finansēšanas novēršanas pārvaldībai (Sankciju kārtība)”.

13. ATTIECĪBAS AR SADARBĪBAS / IEINTERESĒTAJĀM PUSĒM

Mūsu mērķis ir nodrošināt ilgtermiņa vērtību mūsu uzņēmuma kapitāldaļu īpašniekiem (dalībniekiem), vadot uzņēmumu atbildīgi, nodrošinot ienesīgumu un izmaksu efektivitāti. Mēs organizējam pārvaldības procesu un uzņēmuma darbības caurskatāmību, lai nodrošinātu

dalībniekiem pilnīgu, precīzu, objektīvu, aktuālu un patiesu informāciju par uzņēmuma saimniecisko darbību, rezultātiem un citiem komercdarbības jautājumiem.

Ar mūsu klientiem mēs veidojam godīgas darījumu attiecības saskaņā ar vispārpieņemtiem biznesa principiem. Saziņā ar klientiem mēs esam cieņpilni, atsaucīgi, atklāti, lietišķi un konstruktīvi.

Darba jautājumu risināšanā ar valsts amatpersonām, ierēdņiem, valsts un pašvaldību iestādēm un kapitālsabiedrībām mēs pievēršam īpašu uzmanību tam, lai darbinieki nepārsniegtu savas pilnvaras, precīzi ievērotu normatīvos aktus un neveidotu korupcijas un interešu konflikta situācijas, īpaši saistībā ar reprezentācijas dāvanu pasniegšanu un saņemšanu.

Mēs esam vērsti uz sadarbību un sniedzam savlaicīgu, patiesu un pilnīgu informāciju uzraugošajām iestādēm. Mēs laicīgi konsultējamies un sadarbojamies ar valsts pārvaldes iestādēm, lai rastu labākos tiesiskos risinājumus mūsu komercdarbībai un klientiem.

Mēs uzskatām, ka uzņēmumam ir svarīgi būt aktīvam un atbildīgam sabiedrības dalībniekam, tāpēc mēs iesaistāmies sabiedriskajās norisēs, gan piedaloties sabiedrisko organizāciju darbā, gan atbalstot dažādas sabiedriskas iniciatīvas. Atbalsta stratēģijas principus un atbalsta sniegšanas noteikumus apraksta dokuments “*Tet* uzņēmumu grupas atbalsta un ziedojuma (dāvinājuma) politika”, bet dalību sabiedriskajās organizācijās - “*Tet* grupas uzņēmumu dalības nevalstiskajās organizācijās (NVO) apstiprināšanas kārtība”.

Ar saviem piegādātājiem mēs īstenojam godprātīgas biznesa sadarbības principus un aicinām tos ievērot līdzīgus standartus, kādus ievērojam paši. Darbiniekiem, kuri organizē iepirkumus un slēdz līgumus ar piegādātājiem, ir pienākums iepazīstināt piegādātājus ar noteikumiem, ko apraksta dokuments “*Tet* grupas piegādātāju ētikas kodekss”, kā arī saņemt piegādātāju apņemšanos tos pildīt.

14. VADĪTĀJU ATBILDĪBA DARBĪBAS BŪTISKO PRINCIPU IEDZĪVINĀŠANĀ

Tet struktūrvienību vadītāju un *Tet* meitasuzņēmumu vadītāju atbildība ir informēt par Rīcības kodeksa principiem visus darbiniekus un atbalstīt viņus, lai tie spētu sekot laba biznesa praksei.

Vadītāji nedrīkst mudināt darbiniekus rīkoties pretrunā uzņēmuma Rīcības kodeksa principiem komerciālu ieguvumu vārdā.

Tet vadība apņemas atbalstīt un aizsargāt darbiniekus, kas ziņo par iespējamiem pārkāpumiem.

15. DARBINIEKU ATBILDĪBA DARBĪBAS BŪTISKO PRINCIPU IEVĒROŠANĀ

Rīcības kodeksa normu ievērošana uzņēmuma mērķa sasniegšanā ir ne mazāk būtisks priekšnosacījums kā darbinieka profesionālās spējas, amata pienākumu un definēto rīcību izpilde, tādēļ veicot darbinieka novērtējumu, tiek izvērtēta arī darbinieka darbības atbilstība Rīcības kodeksam.

Par Rīcības kodeksa pārkāpumiem darbiniekam var tikt piemērots disciplinārsods – piezīme vai rājiens. Rīcības kodeksa noteikumi tiek ņemti vērā, darba devējam uzsakot darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu: izvērtējot, vai darbinieka rīcība uzskatāma par pretēju labiem tikumiem Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punkta izpratnē. Par būtiskiem Rīcības kodeksa pārkāpumiem darba devējam ir tiesības uzteikt darbiniekam darba līgumu saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 2. vai 3.punktu.

Par būtisku Rīcības kodeksa pārkāpumu var tikt uzskatīta:

- ekonomisko interešu deklarācijas neiesniegšana, nepatiesas informācijas sniegšana ekonomisko interešu deklarācijā vai tās informācijas neaktualizēšana;
- trauksmes cēlēja tiesisko interešu pārkāpšana (t.sk. konfidenciālas informācijas izpaušana, nelabvēlīgu seku, kas ir cēloņsakarībā ar trauksmes cēlēja ziņojuma iesniegšanu, piemērošana).

Par trauksmes cēlēja tiesisko interešu pārkāpšanu var tikt piemērota arī administratīvā atbildība saskaņā ar ārējiem tiesību aktiem.

Par apzināti nepatiesa trauksmes cēlēja ziņojuma iesniegšanu var tikt piemērota administratīvā atbildība saskaņā ar ārējiem tiesību aktiem.

16. ZIŅOŠANA PAR IESPĒJAMĀM NELIKUMĪBĀM

Tet nodrošina iespēju darbiniekiem un sadarbības partneriem ziņot par jebkuru iespējamu nelikumību jeb normatīvo aktu pārkāpumu, nodrošinot Trauksmes celšanas likumā paredzētās aizsardzības garantijas. Plašāka informācija par nelikumību ziņošanas kārtību un ziņojuma saturu iekļauta šī Rīcības kodeksa pielikumos.

Ziņošana par iespējamām nelikumībām un trauksmes cēlēji

1. *Tet* grupas uzņēmumi nodrošina iespēju darbiniekiem un sadarbības partneriem ziņot par jebkuru iespējamu nelikumību jeb normatīvo aktu pārkāpumu:

- kas tiem kļuvis zināms, veicot darba pienākumus vai dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu un

- kas var kaitēt sabiedrības interesēm (turpmāk – trauksmes cēlēja ziņojums).

2. Trauksmes cēlējs godprātīgi ziņo par iespējamiem pārkāpumiem, atbildīgi izvērtējot sniegtās informācijas patiesumu un uzticamību.

3. Apzināti nepatiesu ziņu sniegšana, valsts noslēpumu vai komercnoslēpumu saturošas informācijas izpaušana un ziņošana privāta labuma gūšanai vai par savu personīgu interešu aizskārumu nav uzskatāma par trauksmes celšanu.

4. *Tet* grupas uzņēmumi nodrošina trauksmes cēlēja, viņa radnieku, kā arī personas, kura minēta ziņojumā, aizsardzības garantijas saskaņā ar likumā noteikto, t.sk.,

- tiek nodrošināta trauksmes cēlēja identitātes aizsardzība, pseidonimizējot iesniedzēja personas datus un nodrošinot trauksmes cēlēja personas datiem pienācīgu aizsardzību - trauksmes cēlēja personas datus var nodot tikai personām (institūcijām), kurām tie nepieciešami trauksmes cēlēja ziņojuma vai uz tā pamata ierosinātas pārkāpuma lietas izskatīšanai vai trauksmes cēlēja vai viņa radnieku aizsardzībai;

- iesniedzēja personas datiem, ziņojumam un tam pievienotajiem rakstveida vai lietiskajiem pierādījumiem, kā arī ziņojuma izskatīšanas materiāliem piemēro ierobežotas pieejamības informācijas statusu;

- nodrošina aizsardzību pret trauksmes celšanas dēļ radītām nelabvēlīgām sekām (disciplinārsodu, darba līguma noteikumu pasliktināšanu): saistībā ar trauksmes celšanu, ja tas darīts saskaņā ar tiesību aktos noteikto, netiek radītas jebkādas nelabvēlīgas sekas (represijas) trauksmes celšanas dēļ;

- ja trauksmes celšanas dēļ no darba devēja puses tomēr ir radītas nelabvēlīgas sekas, personai ir tiesības uz aizsardzību (t.sk. valsts garantijas) saskaņā ar tiesību aktiem;

- neizpauž informāciju, kas atklāj tās fiziskās vai juridiskās personas identitāti, par kuru ziņojis trauksmes cēlējs. Minēto informāciju var sniegt tikai personai vai institūcijai, kurai tā nepieciešama trauksmes cēlēja ziņojuma vai uz tā pamata ierosinātas pārkāpuma lietas izskatīšanai vai trauksmes cēlēja vai viņa radnieku aizsardzībai.

5. Trauksmes cēlēja ziņojumu, kā arī citus iesniegumus par iespējamiem normatīvo aktu pārkāpumiem *Tet* grupas uzņēmumu nodarbinātie var iesniegt rakstiski – papīra dokumenta formā vai e-pastā, pēc saviem ieskatiem kādam no turpmāk minētajiem:

- *Tet* Juridiskās daļas direktoram,

- *Tet* Cilvēku un vides dienesta direktoram,

- *Tet* Iekšējā audita nodaļas direktoram personīgi vai uz e-pastu: parkapumu_riski@Tet.lv,

- savam tiešajam vadītājam vai *Tet* grupas uzņēmuma vadītājam.

Persona, kura saņēmusi ziņojumu vai iesniegumu, informē *Tet* Iekšējā audita nodaļas direktoru.

6. Trauksmes cēlēja ziņojumu, kā arī citus iesniegumus par iespējamiem normatīvo aktu pārkāpumiem *Tet* grupas uzņēmumu sadarbības partneri var iesniegt rakstiski - papīra dokumenta formā vai e-pastā pēc saviem ieskatiem, nosūtot uz e-pastu: parkapumu_riski@Tet.lv.

7. Trauksmes cēlēja ziņojuma iesniegšanai vēlams izmantot 3. pielikumā pievienoto formu.

8. Ziņojumā, ja netiek izmantota forma, jānorāda, ka tas ir trauksmes cēlēja ziņojums, lai varētu tikt nodrošināta trauksmes cēlēja tiesisko interešu aizsardzība. Ja iesniegts iesniegums, nenorādot, ka tas ir trauksmes cēlēja ziņojums, tad, kamēr iesniegums vēl nav izskatīts pēc būtības, darbinieks var lūgt

šo iesniegumu atzīt par trauksmes cēlēja ziņojumu un tādā gadījumā to izskata saskaņā ar trauksmes cēlēja ziņojuma noteikumiem.

9. Trauksmes cēlēja ziņojumu nevar iesniegt anonīmi, jo tādējādi nevar tikt nodrošināta trauksmes cēlēja tiesisko interešu aizsardzība, kā arī personai nevar tikt sniegta informācija par ziņojuma virzību.

10. Trauksmes cēlēju ziņojumus reģistrē un uzglabā atsevišķā lietvedības kategorijā, pie reģistrācijas nodrošinot iesniedzēja datu pseidonimizāciju un nodrošinot tiem ierobežotu piekļuvi, lai tiktu garantētas trauksmes cēlēja tiesiskās intereses saskaņā ar Rīcības kodeksā aprakstīto un tiesību aktiem. Par trauksmes cēlēja ziņojuma glabāšanas organizēšanu saskaņā ar šo punktu ir atbildīgs *Tet* lektšējā audita nodaļas direktors.

11. Visus saņemtos ziņojumus un iesniegumus izskata Komisija. Komisijā patstāvīgi darbojas:

- *Tet* Juridiskais direktors – sasauc arī Komisijas sēdi,
- *Tet* lektšējā audita nodaļas direktors,
- *Tet* Cilvēku un vides dienesta direktors.

Komisija var pieaicināt konkrēta iesnieguma vai ziņojuma izskatīšanai jebkuru *Tet* grupas uzņēmuma darbinieku. Komisijas darbā nepiedalās tās loceklis, ja attiecībā uz viņu iesniegts iesniegums vai ziņojums, un ziņojuma virzību organizē pārējie Komisijas locekļi, savstarpēji vienojoties konkrētā situācijā.

12. Izskatot trauksmes cēlēja ziņojumu, tā izskatīšanu organizē atbilstoši Trauksmes cēlēju likumā noteiktajam. Par trauksmes cēlēju ziņojumu virzību, tā lietvedības atsevišķu vešanu un trauksmes cēlēja garantiju ievērošanas organizēšanu atbildīgais ir *Tet* lektšējā audita nodaļas direktors, kurš konkrētu darbību izpildei, t.sk., lietvedības vešanai, var piesaistīt atbilstošu speciālistu.

13. Komisija 7 (septiņu) dienu laikā pēc trauksmes cēlēja ziņojuma saņemšanas sniedz viņam apstiprinājumu par ziņojuma saņemšanu, kurā norāda arī par trauksmes ziņojuma virzību atbildīgā darbinieka informāciju (vārdu, uzvārdu, e-pastu) informācijas saņemšanai par trauksmes cēlēja ziņojuma virzību.

14. Komisija, izskatot trauksmes cēlēja ziņojumu un citus iesniegumus, koordinē atbilstoša apjoma informācijas nodošanu *Tet* grupas uzņēmuma valdei un atbildīgajām struktūrvienībām, un ziņojumā vai iesniegumā minētās situācijas izskatīšanu, risināšanu un atbildes sniegšanu atbilstoši tās piekritībai *Tet* grupas ietvaros vai iesniedzot iesniegumu atbilstoši piekritībai valsts iestādēm, un saskaņā ar normatīvajiem aktiem.

15. Komisija sniedz trauksmes cēlēja ziņojuma iesniedzējam informāciju par ziņojuma izskatīšanas gaitu 3 (trīs) mēnešu laikā pēc ziņojuma iesniegšanas.

16. Darbinieks par trauksmes cēlšanas jautājumu šaubu gadījumā saņem konsultācijas, vēršoties pie *Tet* lektšējā audita nodaļas direktora.

17. *Tet* grupas darbinieki un sadarbības partneri var iesniegt iesniegumu arī par jebkuru citu iespējamu pārkāpumu, kas attiecas uz *Tet* grupas uzņēmuma darbību, kas nav uzskatāms par trauksmes cēlēja ziņojumu pēc būtības, piemēram, par *Tet* grupas iekšējo normatīvo aktu (Rīcības kodeksa un citu kārtību un noteikumu) pārkāpumu, darba pienākumu neizpildi u.tml. Šādi iesniegumi tiek izskatīti vispārīgā kārtībā.

Trauksmes cēlēju ziņojums un tā saturs

1. Persona kā trauksmes cēlējs ir tiesīgs celt trauksmi īpaši par šādiem notikumiem – potenciāliem pārkāpumiem, saskaņā ar Trauksmes celšanas likumu:

- 1) amatpersonu bezdarbību, nolaidību vai dienesta stāvokļa ļaunprātīgu izmantošanu;
- 2) korupciju;
- 3) krāpšanu;
- 4) publiskas personas finanšu līdzekļu vai mantas izšķērdēšanu;
- 5) izvairīšanos no nodokļu samaksas;
- 6) sabiedrības veselības apdraudējumu;
- 7) pārtikas drošības apdraudējumu;
- 8) būvniecības drošības apdraudējumu;
- 9) vides drošības apdraudējumu;
- 10) darba drošības apdraudējumu;
- 11) sabiedriskās kārtības apdraudējumu;
- 12) cilvēktiesību pārkāpumu;
- 13) pārkāpumu publisko iepirkumu jomā;
- 14) pārkāpumu finanšu un kapitāla tirgus sektorā;
- 15) konkurences tiesību pārkāpumu.

2. Apzināti nepatiesu ziņu sniegšana, valsts noslēpumu vai komercnoslēpumu saturošas informācijas izpaušana un ziņošana tikai par personīgu interešu aizskārumu nav uzskatāma par trauksmes celšanu.

3. Trauksmi var celt, arī sniedzot informāciju publiski, ja objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams izmantot Tet grupas uzņēmuma iekšējās trauksmes celšanas sistēmu saskaņā ar Rīcības kodeksu vai trauksmes cēlēja ziņojumā norādītais pārkāpums ilgstoši bez objektīva iemesla netiek novērsts. Par objektīvu iemeslu nav uzskatāma personas iesnieguma neatzīšana par trauksmes cēlēja ziņojumu un neizskatīšana pēc būtības.

4. Trauksmes cēlēja ziņojuma iesniegšana un ziņojuma saturs:

Trauksmes cēlēja ziņojumu vēlams iesniegt 3. pielikumā pievienotajā formā. Ja tomēr ziņojumu iesniedz brīvā formā, jānorāda:

- ziņas par iesniedzēju (vārds un uzvārds, kā arī adrese un, ja nepieciešams, citas ziņas, kas palīdz sazināties ar iesniedzēju);

- personas rīcībā esošo informāciju saistībā ar notikumu, par ko tiek ziņots (potenciālo pārkāpumu), tostarp: notikuma pārkāpuma aprakstu, minot konkrētus faktus; informāciju par fiziskajām vai juridiskajām personām, par kurām ir pamats uzskatīt, ka tās iesaistītas šā pārkāpuma izdarīšanā; vai informācija par notikumu (pārkāpumu) gūta, veicot darba pienākumus vai dibinot tiesiskās attiecības, kas saistītas ar darba pienākumu veikšanu, vai par šo notikumu (pārkāpumu) jau ir ziņots iepriekš un pievieno atbildi, ja tāda ir saņemta.

- ka tas ir trauksmes cēlēja ziņojums.

5. Ziņojumu var iesniegt rakstveidā vai elektroniskā veidā. Iesniegumam pēc iespējas pievieno dokumentu kopijas, kas apstiprina iesniegumā minētos apstākļus.

Trauksmes cēlēja ziņojuma veidlapa

Adresāts
Norādiet institūciju/organizāciju, kurai adresējat šo ziņojumu (piemēram, SIA <i>Tet</i>)
1. Pārkāpuma apraksts
Sniedziet Jūsu rīcībā esošo informāciju par iespējamo pārkāpumu . Miniet konkrētus faktus vai apstākļus, kas par to liecina (piemēram, datums, vieta, kur iespējamais pārkāpums tika novērots), iesaistītās fiziskās vai juridiskās personas, iesaistīto personu amati. Norādiet, vai Jūsu rīcībā ir kādi pierādījumi (piemēram, dokumenti, fotogrāfijas, e-pasta sarakste)
2. Informācijas gūšanas veids (saistība ar darbu)
Jūsu saistība ar organizāciju, kurā ir novērots iespējamais pārkāpums (atzīmējiet atbilstošo): <input type="checkbox"/> strādāju organizācijā, par kuru ziņoju (man ar to ir līgumattiecības/ieņemu tur amatu/esmu ar to dienesta attiecībās) <input type="checkbox"/> pildu darba pienākumus organizācijā, par kuru ziņoju, bet man ar to nav līgumattiecību (piemēram, sniedzu pakalpojumu, bet līgums ir ar citu organizāciju) <input type="checkbox"/> sniedzu organizācijai, par kuru ziņoju, pakalpojumu <input type="checkbox"/> iespējamo pārkāpumu novēroju, dibinot tiesiskās attiecības <input type="checkbox"/> cita saistība (norādiet, kāda) _____
3. Norādiet, kādu kaitējumu Jūsu minētais iespējamais pārkāpums ir radījis vai var radīt sabiedrības interesēm¹ (kādām) un kuriem sabiedrības pārstāvjiem
4. Vai par pārkāpumu esat ziņojis iepriekš (atzīmējiet atbilstošo, sniedziet nepieciešamos komentārus) <input type="checkbox"/> nē, šī ir pirmā ziņošanas reize <input type="checkbox"/> jā, ziņoju savā darbavietā, izmantojot iekšēju trauksmes celšanas mehānismu <input type="checkbox"/> jā, ziņoju citai institūcijai (norādiet, kurai _____) <input type="checkbox"/> jā, vērsos gan savā darbavietā, gan citā institūcijā <input type="checkbox"/> cita informācija _____
5. Kurai personai par ziņojumu nav vēlams sniegt informāciju:
6. Pielikumā
Norādiet ziņojumam pievienotos dokumentus, kas, Jūsaprāt, apstiprina iespējamo pārkāpumu. Ja norādījāt, ka par šo pārkāpumu esat ziņojis iepriekš, pievienojiet sniegto atbildi, ja tāda bijusi
1. 2. 3. ..
6. Ziņas par iesniedzēju
Vārds, uzvārds, personas kods

¹ Ziņošana tikai par personīgu interešu aizskārumu nav uzskatāma par trauksmes celšanu.

Kontaktinformācija (adrese, e-pasts, telefons, e-adrese vai cita informācija, kur sazināties ar Jums, tostarp nosūtīt atbildi)

7. Iesniegšanas datums

Iesniedzot trauksmes cēlēja ziņojumu, es

- piekrītu manu personas datu apstrādei (ziņojuma reģistrācijai, norādīto ziņu pārbaudei un atkārtotai saziņai ar mani),
- apliecinu, ka ziņojumā norādīto informāciju uzskatu par patiesu,
- apzinos, ka par apzināti nepatiesu ziņu sniegšanu mani var saukt pie normatīvajos aktos noteiktās atbildības.

Ja mans ziņojums netiek atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu:

- 1) **piekrītu**, ka manu ziņojumu **turpmāk izskata kā fiziskās personas iesniegumu**
(tas nozīmē, vispārīgā kārtībā un man nav paredzētas aizsardzības garantijas)
- 2) **nepiekrītu**, ka manu ziņojumu turpmāk skata kā fiziskās personas iesniegumu

_____ (paraksts)

Aizpilda institūcija/organizācija

Iesnieguma reģistrācijas datums _____ Nr. _____

Informācija par turpmāko saziņu:

- triju dienu laikā pēc tam, kad pieņemts lēmums par Jūsu iesnieguma atzīšanu par trauksmes cēlēja ziņojumu, jums tiks nosūtīta atbilde par pieņemto lēmumu (izmantojot ziņojuma 6. punktā norādīto kontaktinformāciju);
- ja nepieciešams trauksmes cēlēja ziņojuma izskatīšanai, ar jums var sazināties, lai iegūtu papildu informāciju;
- ja Jūsu iesniegums tiks atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu, kompetentā institūcija par tā izskatīšanas gaitu Jūs informēs divu mēnešu laikā no dienas, kad Jūsu iesniegums atzīts par trauksmes cēlēja ziņojumu;
- neskaidrību gadījumā Jūs varat sazināties ar kompetentās institūcijas kontaktpersonu trauksmes celšanas jautājumos.