

**AB „KAUNO ENERGIJA“
DARBUOTOJŲ ETIKOS KODEKSAS**

**I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. AB „Kauno energija“ darbuotojų etikos kodeksas (toliau – Kodeksas) apibrėžia AB „Kauno energija“ (toliau – Bendrovė) darbuotojų elgesio principus bei veiklos etikos normas ir padeda užtikrinti jų laikymąsi Bendrovėje. Kodeksas nurodo, kaip Bendrovės darbuotojai turėtų dirbti komandoje vieni su kitais, su vartotojais, verslo partneriais ir kitais asmenimis.

**II SKYRIUS
KODEKSO TIKSLAI**

2. Apibrėžti Bendrovės darbuotojų elgesio principus bei veiklos etikos normas.
3. Informuoti ir šviesti Bendrovės darbuotojus veiklos ir verslo etikos klausimais.
4. Ugdyti Bendrovės darbuotojų atsakomybę.
5. Apsaugoti Bendrovės darbuotojus nuo konfliktinių situacijų ir neetiško elgesio.

**III SKYRIUS
KODEKSO PRINCIPAI**

6. Kodekse išdėstytos verslo etikos bei elgesio normos grindžiamos šiais principais:

6.1. Pagarbos žmogui, teisės aktams ir Bendrovei:

- 6.1.1. laikytis Lietuvos Respublikos įstatymų, kitų teisės aktų, Bendrovės kolektyvinės sutarties, Bendrovės darbo tvarkos taisyklių bei kitų Bendrovės vidaus dokumentų, įsakymų, potvarkių, nurodymų (toliau – Bendrovės vidaus dokumentai);
- 6.1.2. siekti žodžio ir veiksmo vienybės;
- 6.1.3. elgtis sąžiningai, garbingai, nežeminant Bendrovės, savęs, savo kolegų, verslo partnerių, vartotojų ir kitų asmenų;
- 6.1.4. nesiimti apgaulės, sukčiavimo;
- 6.1.5. nedalyvauti neteisėtoje, visuomenėje negarbinga laikomoje veikloje;
- 6.1.6. naudoti darbo valandas efektyviai.

6.2. Teisingumo ir lygiateisiškumo:

- 6.2.1. vykdyti pareigas, vienodai vertinti ir padėti žmonėms, nepaisant turtinės, politinės, socialinės padėties ar padėties Bendrovės hierarchijoje, tautybės ir kt.;
- 6.2.2. būti teisingu, nepiktnaudžiauti suteiktomis teisėmis ir įgaliojimais.

6.3. Nesavanaudiškumo:

- 6.3.1. dirbti Bendrovės ir Bendrovės akcininkų interesams;
- 6.3.2. nesinaudoti Bendrovės nuosavybe ne darbinei veiklai (nebent dėl to susitarta su darbdaviu ir / ar numatyta Bendrovės vidaus dokumentais), taip pat nesinaudoti su darbu susijusia informacija kitaip, negu nustato Bendrovės vidaus dokumentai;
- 6.3.3. vykdant savo darbinės pareigas vengti interesų konflikto.

6.4. Nešališkumo ir objektyvumo:

- 6.4.1. savo veikloje būti objektyviu, priimti sprendimus vadovaujantis aiškiais vertinimo kriterijais ir neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo;
- 6.4.2. darbinėje veikloje Bendrovės darbuotojus vertinti atsižvelgiant į jų kompetenciją, įgūdžius ir pasiekimus;
- 6.4.3. vertinti Bendrovės darbuotojų veiklumą, iniciatyvumą, bendradarbiavimą ir sąžiningumą.

6.5. Atsakomybės:

- 6.5.1. savo profesinę veiklą grįsti asmenine atsakomybe už sprendimų pasekmes ar veiklos rezultatus, galimą naudą bei žalą Bendrovei ir visuomenei;
- 6.5.2. atsakyti už naudojamos informacijos, duomenų (įskaitant ir asmens), dokumentų tinkamą naudojimą, saugojimą ir apsaugą bei konfidencialumo užtikrinimą.

6.6. Pavyzdinimo:

- 6.6.1. savo išvaizda, kalba ir elgesiu rodyti pavyzdį, laikantis visuotinai pripažintų gero elgesio normų, būti nepriekaištingos reputacijos;
- 6.6.2. gebėti deramai atlikti savo pareigas, atlikti jas laiku, efektyviai, atidžiai ir profesionaliai;
- 6.6.3. visose situacijose veikti humaniškai, teikti informaciją, pagalbą ar paslaugą, bet kartu gebėti teisingai ir taktiškai atmesti neteisėtus reikalavimus ar prašymus;
- 6.6.4. esant konfliktinėms aplinkybėms, elgtis objektyviai ir nešališkai, išklausyti visų pusių argumentus ir ieškoti objektyvaus sprendimo;
- 6.6.5. pripažinti savo klaidas ir jas taisyti arba siūlyti taisyti, nuolat tobulintis profesijos srityje bei tobulėti kaip asmenybei.

IV SKYRIUS ETIKOS IR ELGESIO NORMOS

7. Bendrovės darbuotojų santykiai:

- 7.1. Bendrovės darbuotojai nevaržo vieni kitų teisių, neteikia privilegijų dėl lyties, kilmės, kalbos, socialinės padėties, religijos, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų.
- 7.2. Vykdydami pavestas užduotis ir nurodymus Bendrovės darbuotojai vieni kitiems teikia pagal pareigines funkcijas žinotiną informaciją, netrukdo darbui ir nesudaro situacijų, kai vienas Bendrovės darbuotojas būtų verčiamas paskelbti kitam Bendrovės darbuotojui vidaus dokumentais nustatytą neleistiną žinoti informaciją.
- 7.3. Bendrovės darbuotojai laikosi geranoriškumo principų, stengiasi įtvirtinti savitarpio pasitikėjimą.
- 7.4. Bendrovėje tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, išskyrus atvejus dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų dirbantiems religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami. Santykiuose su bendradarbiais vengiama:
 - 7.4.1. asmens žeminimo ar įžeidinėjimo;
 - 7.4.2. darbuotojo charakterio, jam būdingų savybių viešo aptarimo;
 - 7.4.3. darbuotojo darbo ar turinės padėties menkinimo;
 - 7.4.4. apkalbų, šmeižto skleidimo, reputacijos žeminimo;
 - 7.4.5. neigiamų emocijų demonstravimo;
 - 7.4.6. priešiškų, neetiškų, agresyvių, užgaulių veiksmų ar elgesio.
- 7.5. Vadovai pagarbiai ir santūriai elgiasi su jiems pavaldžiais darbuotojais – nurodymai, pavedimai, pastabos daromos tik korektiškai, stengiantis sukurti kolektyve darbingą ir draugišką aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiros darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį, užkertant kelią konfliktams, šalinant nesutarimų priežastis, viešai nereikia savo simpatijų ir antipatijų pavaldiniams bei kitiems Bendrovės darbuotojams, objektyviai vertina jų dalykines savybes bei pasiekimus veikloje.
- 7.6. Bendrovėje nėra toleruojamos pasikartojančios, tyčinės darbuotojų padaromos klaidos.

8. Bendrovės darbuotojų santykiai su vartotojais ir kitais asmenimis:

- 8.1. Bendrovės darbuotojai tinkamai atlieka savo pareigas ir teikia paslaugas klientams nepriklausomai nuo jų tautinių, rasinių, socialinių, religinių, amžiaus skirtumų.
- 8.2. Vienodai vertina visus vartotojus, nei vienam neteikiant pirmenybės. Šio principo pažeidimu nelaikomi atvejai, kai su vartotoju, atsižvelgiant į objektyvias aplinkybes, yra suderinamos individualios sąlygos, kiek tai leidžia teisės aktai. Darbuotojų asmeniniai ryšiai nesuteikia privilegijos gauti kokią nors išskirtinę naudą darbuotojui, vartotojui ar kitam asmeniui.
- 8.3. Bendradarbiauja, siekiant partnerystės ir abipusės naudos.
- 8.4. Santykius su vartotojais ir kitais asmenimis grindžia abipuse pagarba ir tolerancija.
- 8.5. Pagal savo kompetenciją ir suteiktus įgaliojimus laiku vykdo įsipareigojimus, duotus Bendrovės vardu.
- 8.6. Pateikia teisingą, konkrečią ir suprantamą informaciją apie Bendrovės veiklą, teikiamas paslaugas ir

kainas, vengia klaidinančių teiginių.

8.7. Nepalieka neišnagrinėto nei vieno vartotojo ar kito asmens nusiskundimo.

9. Interesų konfliktai:

9.1. Interesų konfliktas – situacija, kai Bendrovės darbuotojas, atlikdamas pareigas ar vykdydamas pavedimą, privalo priimti sprendimą ar dalyvauti jį priimant, ar įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais.

9.2. Privatūs interesai – Bendrovės darbuotojo ar jam artimo asmens (Bendrovės darbuotojo sutuoktinis, sugyventinis, partneris, kai partnerystė įregistruota įstatymų nustatyta tvarka (toliau – Partneris), taip pat jų tėvai (įtėviai), vaikai (įvaikiai), broliai (įbroliai), seserys (įseserės), seneliai, vaikaičiai ir jų sutuoktiniai, sugyventiniai ar partneriai) (toliau – Artimas asmuo) asmeninis turtinis ar neturtinis suinteresuotumas, galintis turėti įtakos sprendimams atliekant darbo pareigas.

9.3. Turi būti vengiama situacijų, kai Bendrovės darbuotojų asmeniniai, šeimos ar finansiniai interesai galėtų susikirsti su Bendrovės interesais. Kilus interesų konfliktui ar atsiradus interesų konflikto prielaidai, Bendrovės darbuotojai nedelsdami privalo kreiptis į savo tiesioginį vadovą, jį raštu informuoti apie tai, o vadovas turi priimti sprendimą dėl susidariusios situacijos.

9.4. Bendrovės darbuotojai vengia:

9.4.1. bet kokio interesų konflikto, kuris gali turėti neigiamos įtakos bešališkam ir objektyviam jų pareigų ar funkcijų vykdymui;

9.4.2. Bendrovės sąskaita dengti asmenines išlaidas, naudodamiesi savo padėtimi;

9.4.3. savo Artimo asmens interesų protegavimo sandoryje tarp Bendrovės ir bet kurio tiekėjo ar vartotojo;

9.4.4. veiklos, kuri konkurencijos požiūriu yra priešinga Bendrovės interesams;

9.4.5. dirbti su Bendrove konkuruojančių ar kitaip susijusių su šilumos gamybos veikla įmonių, organizacijų ar įstaigų naudai;

9.4.6. naudoti Bendrovės turtą su darbu nesusijusioms funkcijoms atlikti (nebent dėl to susitarta su darbdaviu ir / ar numatyta Bendrovės vidaus dokumentais);

9.4.7. užsiimti veikla, kuri kitaip pažeistų Bendrovės teisėtus interesus.

10. Veikla finansų srityje:

10.1. Bendrovės akcininkams ir Bendrovės vadovybei Bendrovės darbuotojai savo kompetencijos ribose privalo pateikti visapusišką, tikslią finansinę informaciją tam, kad akcininkai ir vadovai galėtų objektyviai ją įvertinti ir priimti atitinkamus sprendimus.

10.2. Bendrovės darbuotojai savo kompetencijos ribose užtikrina, kad Bendrovės sandoriai yra kruopščiai ir laiku fiksuojami apskaitos dokumentuose. Jie nedelsiant praneša savo tiesioginiam vadovui apie dokumentuose atsiradusius netikslumus ar klaidas.

10.3. Bendrovės darbuotojai nenaudoja vidinės viešai neatskleistos informacijos pirkdami ir parduodami Bendrovės vertybinius popierius.

11. Bendrovės turto naudojimas ir tausojimas:

11.1. Bendrovės darbuotojai vadovaujasi tuo, kad Bendrovės įranga, ryšių ir kompiuterinė technika, mašinos, staklės ir įrengimai, įrankiai, matavimo prietaisai, darbo drabužiai, darbo priemonės, žaliavos, medžiagos, kiti materialiniai, energetiniai, finansiniai resursai bei darbo laikas yra naudojami tik teisėtiems Bendrovės veiklos ir verslo interesams.

11.2. Bendrovės darbuotojai:

11.2.1. tausoja ir teisėtai naudoja visą Bendrovės turtą, reikalingą atlikti darbui, o taip pat imasi reikalingų veiksmų, siekdami užkirsti kelią neteisėtam to turto panaudojimui, sugadinimui arba vagystei;

11.2.2. saugo pagal licenciją iš kitų bendrovių ar asmenų įgytą intelektualinę nuosavybę.

12. Politinė ir visuomeninė veikla:

12.1. Bendrovės darbuotojai gali dalyvauti politinėje ir visuomeninėje veikloje, kelti savo kandidatūrą rinkimuose, vadovauti rinkiminei kampanijai, rinkti lėšas ar kitaip prisidėti prie visuomeninės organizacijos ar politinės partijos vykdomos veiklos, tačiau šie veiksmai turi būti aiškiai atskirti nuo jų profesinės veiklos ir atsakomybės bei neturi trukdyti tinkamai atlikti darbinės pareigas Bendrovėje.

12.2. Bendrovės darbuotojai turi užtikrinti, kad jų vieši politiniai pasisakymai ir vertinimai būtų supracituoti kaip jų asmeninė, o ne Bendrovės nuomonė.

V SKYRIUS

KODEKSO VEIKSMINGUMO UŽTIKRINIMAS

13. Nuostatų laikymasis:

13.1. Su Kodeksu ir jo pakeitimais visi Bendrovės darbuotojai supažindinami jiems pasirašant pažangiuoju

elektroniniu parašu, darbuotojus neturinčius prieigos prie dokumentų valdymo sistemos „DocLogix“ struktūrinių padalinių vadovai turi supažindinti pasirašytinai.

13.2. Kodeksas yra privalomas ir jo turi laikytis visi Bendrovės darbuotojai.

13.3. Kodekso normų laikymąsi Bendrovėje prižiūri bei jas aiškina struktūrinių padalinių vadovai ir Personalo valdymo skyriaus darbuotojai.

14. Skatinimas:

14.1. Bendrovė visapusiškai remia savo darbuotojus, kurie sąžiningai laikosi Kodekso nuostatų, ypač kai jie susiduria su spaudimu iš šalies jas pažeisti.

14.2. Bendrovės darbuotojai vadovaujami tuo, kad Kodekso nuostatų laikymasis, pažeidimų netoleravimas ir aukštesnių standartų propagavimas gali būti papildomai skatinamas Bendrovės kolektyvinėje sutartyje, Darbo tvarkos taisyklėse ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse nustatyta tvarka.

15. Atsakomybė:

15.1. Jeigu Bendrovės darbuotojai sužino apie pažeidimus, jog galėjo būti nesilaikoma Kodekso nuostatų, jie privalo nedelsiant informuoti apie tai savo tiesioginį vadovą, arba Personalo valdymo skyriaus vadovą, arba Rizikų valdymo ir prevencijos skyriaus vadovą.

15.2. Kodekso pažeidimai laikomi darbo pareigų pažeidimais, už kuriuos gali būti taikoma Bendrovės darbo tvarkos taisyklėse ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatyta atsakomybė.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

16. Kodeksas įsigalioja nuo jo patvirtinimo dienos.

17. Kodeksas peržiūrimas ir atnaujinamas pasikeitus jo nuostatas reglamentuojantiems teisės aktams.

18. Pasikeitusiomis imperatyviomis teisės aktų ir Bendrovės vidaus dokumentų nuostatomis vadovaujamasi iš karto, nelaukiant Kodekso pakeitimo.
