

# Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti



## Apstiprināts

Signet Bank AS

Padomes sēde: 22.12.2023.

Protokola numurs: 1-3/47

## Akceptēts

Signet Bank AS

Valdes sēde: 07.12.2023.

Protokola numurs: 2-1/55

Procesa īpašnieks: Bankas valdes priekšsēdētājs

Dokumenta rekvizīti: 5-1.1/1538

Attiecas uz: Banka  Visas Grupas sabiedrības  Atsevišķas Grupas sabiedrības  , uzskaitīt

## Versiju hronoloģija:

Versija	Spēkā no	Komentāri	Lpp./piel.
1.0.	24.05.2012.	Sākotnējā versija (Bankas valdes akceptēta).	8/0
2.0.	11.12.2013.	Pārstrādātā versija.	5/1
2.1.	18.12.2015.	Vispārējā rakstura grozījumi.	5/1
2.2.	29.12.2016.	Standarti ir papildināti ar 19. punktu.	5/1
2.3.	12.11.2020.	Jauns nosaukums: „Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti”. Iepriekšējais nosaukums: „Profesionālās rīcības un ētikas standarti”. Grupas mēroga dokuments. Grozījumi saistībā ar izmaiņām ārējos tiesību aktos, t. sk. Latvijas Finanšu nozares asociācijas Latvijas banku nozares labās prakses vadlīniju projektu. Precizētas Grupas korporatīvās vērtības.	9/0
2.4.	29.03.2021.	Standarti papildināti ar noteikumiem par Grupas nostāju Darbinieku līdztiesības un dažādības veicināšanā.	9/0
2.5.	28.03.2022.	Vispārējā rakstura grozījumi.	9/0
2.6.	22.12.2023.	Vispārējā rakstura grozījumi.	9/0
Dokumenta nākamās aktualizācijas datums:			21.12.2024.



## Satura rādītājs

I Izmantotie termini .....	2
II Vispārīgie noteikumi .....	2
III Standartu pamatprincipi.....	4
IV Grupas korporatīvās vērtības, Darbinieku profesionālās un ētikas rīcības pamatprincipi.....	5
A. <i>Izcilība</i> .....	5
B. <i>Partnerība</i> .....	5
C. <i>Atbildība</i> .....	6
V Risku kultūra.....	8
VI Konfidencialitāte .....	9

## I Izmantotie termini

1. **Banka** – Signet Bank AS.
2. **Darba devējs** – Banka vai Grupas sabiedrība kā juridiska persona, kas saskaņā ar noslēgto darba līgumu nodarbina Darbiniekus, kā arī organizē un nodrošina darba procesu saskaņā ar LV tiesību aktiem un Bankas vai Grupas sabiedrības iekšējiem normatīvajiem dokumentiem.
3. **Darbinieks** – fiziska persona, kura saskaņā ar noslēgto darba līgumu par darba līgumā noteikto darba samaksu veic noteiktu darbu Darba devēja vadībā, tajā skaitā Grupas sabiedrību padomes un valdes locekļi.
4. **DD** – Bankas Drošības daļa.
5. **Grupa** – Banka un tās meitas sabiedrības.
6. **LV** – Latvijas Republika.
7. **PV** – Bankas Personāla vadītājs.
8. **RAP** – Bankas Risku un atbildības pārvalde.
9. **Standarti** – Bankas iekšējais normatīvais dokuments „Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti”.

## II Vispārīgie noteikumi

10. Grupa nosaka un dokumentē Grupas korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standartus, lai nodrošinātu, ka Bankas un Grupas sabiedrību padomes locekļi, valdes locekļi, personas, kuras pilda pamatfunkcijas, struktūrvienību vadītāji un citi Grupas darbinieki, strādājot pie kopīgu mērķu īstenošanas, veic savus pienākumus ar vislielāko godprātību, savu amata pienākumu izpildē un lēmumu pieņemšanā ir objektīvi, ievēro atbildības likumus, noteikumus un standartus, respektē informācijas par darījumu un klientu konfidencialitāti un komercnoslēpumu, t. sk. ievēro personas datu aizsardzības pamatprincipus, un to rīcība un uzvedība atbilst augstiem ētikas standartiem.
11. Standartu mērķis ir:
  - 11.1. noteikt Darbinieku rīcības vadlīnijas, kas jāievēro attiecībās ar kolēģiem, klientiem, sadarbības partneriem un sabiedrību kopumā;



- 11.2. vērsties pret korupciju, nelikumīgu iekšējās informācijas izmantošanu un jebkuru citu nelikumīgu, neētisku vai apšaubāmu rīcību, kā arī mazināt riskus, kas saistīti ar operacionālo darbību un reputāciju.
12. Standartu pamatā ir Grupas stratēģija, mērķi un vērtības, kas nodrošina Grupas korporatīvās kultūras, konkurētspējas un kompetenta, uzticama sadarbības partnera reputācijas attīstību – izcilība, partnerība, atbildība.
13. Standartos ietvertie principi tiek pielietoti visās Grupas sabiedrībās, t. i., tiek īstenotas Grupas mēroga Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti.
14. Grupas sabiedrības, ņemot vērā to biznesa modeļus, var izstrādāt un apstiprināt savus iekšējos normatīvos dokumentus, kas detalizēti regulē dažādus ar korporatīvajām vērtībām, profesionālo rīcību un ētiku saistītus jautājumus, ievērojot šādus principus:
  - 14.1. šiem iekšējiem dokumentiem jāatbilst Standartos un ārējos tiesību aktos noteiktajiem principiem;
  - 14.2. politikas līmeņa dokumenti saskaņā ar Grupā pastāvošo kārtību ir saskaņojami ar Banku;
  - 14.3. gadījumā, ja Grupas sabiedrība izvēlas neizstrādāt atsevišķus korporatīvo vērtību, profesionālās rīcības un ētikas standartus, šie Standarti ir tai saistoši pilnā mērā.
15. Katra Grupas sabiedrība noteic par korporatīvajām vērtībām, profesionālo rīcību un ētiku atbildīgo struktūrvienību/ personu/ koleģiālo institūciju (turpmāk – Atbildīgā struktūrvienība), kura darbojas, ievērojot iepriekš izklāstītos nosacījumus, un informē par to Bankas valdi. Ja šāda Atbildīgā struktūrvienība atsevišķi nav noteikta, tad par Atbildīgo struktūrvienību tiek uzskatīta Grupas sabiedrības valde.
16. Politika tiek īstenota, ievērojot ārējo tiesību aktu un Bankas un Grupas sabiedrību iekšējo normatīvo dokumentu prasības fizisko personu datu aizsardzības jomā.
17. Saskaņā ar Bankas drošības politiku, lai nodrošinātu Darbinieka atbilstību, Darbinieks pēc darba līguma parakstīšanas aizpilda Personas datu anketu un Ekonomisko interešu anketu, ar savu parakstu apliecinot datu patiesumu. Personas datu anketas un Ekonomisko interešu anketas veidlapu apstiprina Bankas valde. RAP un DD ir atbildīgas par Personas datu anketas un Ekonomisko interešu anketas satura regulāru izvērtēšanu un aktualizēšanu.
18. Personas datu anketu un Ekonomisko interešu anketu Darbinieks aizpilda 1 (vienu) reizi gadā Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējos normatīvajos dokumentos noteiktajā kārtībā. PV ir atbildīga par aizpildīšanas procesa organizēšanu Bankā.
19. Darbinieka pienākums ir vienmēr informēt savu tiešo vadītāju un RAP/ Grupas sabiedrības Atbildīgo struktūrvienību par faktiem un notikumiem, kas kaitē vai var kaitēt Grupas reputācijai un interesēm, lai samazinātu riskus, kas iedarbojas uz Grupu, jo īpaši operacionālos un reputācijas riskus, kuri var būtiski nelabvēlīgi ietekmēt Grupas rentabilitāti un ilgtspējību, izraisot naudassodus, tiesvedības izdevumus, kompetento iestāžu noteiktus ierobežojumus, citas finansiālas un kriminālas sankcijas, kā arī zīmola vērtības un patērētāju uzticības zudumu, kā arī par piedalīšanos



publiskajos pasākumos/ aktivitātēs, kur plašai auditorijai varētu kļūt zināms, ka Darbinieks strādā Grupā.

20. Standartus akceptē Bankas valde un apstiprina Bankas padome.
21. Banka regulāri, bet ne retāk kā 1 (vienu) reizi gadā, novērtē Standartu atbilstību kārtējai un perspektīvai Grupas attīstībai, un, nepieciešamības gadījumā, nodrošina tās aktualizāciju.
22. Standarti stājas spēkā ar to apstiprināšanas brīdi un ar to apstiprināšanu spēku zaudē 28.03.2022. apstiprinātais Bankas iekšējais normatīvais dokuments „Korporatīvās vērtības un profesionālās rīcības un ētikas standarti”.
23. Standartu prasību izpildi kopumā uzrauga Bankas valde, PV, DD un RAP. Vispārējo kontroli pār Standartu prasību ievērošanu veic Bankas valdes priekšsēdētājs.
24. Standarti ir saistoši visiem Darbiniekiem.
25. Papildus Standartiem, Darbinieks savā rīcībā ievēro arī attiecīgās profesionālās darbības jomas ētikas kodeksus, kurus izstrādājušas un apstiprinājušas ārējās institūcijas, kas apvieno attiecīgās darbības jomas profesionāļus<sup>1</sup>.

### III Standartu pamatprincipi

26. Grupa regulāri informē Darbiniekus, klientus un pārējo sabiedrību par būtiskākajiem notikumiem Grupā un Grupas finansiālo stāvokli, ciktāl šāda informācija nav pretrunā ar tiesību aktiem un Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējiem normatīvajiem dokumentiem, tai skaitā nav uzskatāma par konfidenciālu.
27. Grupa ir neitrāla pret cilvēku politiskajiem un reliģiskajiem uzskatiem, tā atzīst dažādu uzskatu esamību un to izvēles brīvību, ciktāl tie nav pretrunā ar tiesību aktiem.
28. Grupa neatbalsta Darbinieka politisko darbību.
29. Grupa veido vidi, kurā līdztiesība un dažādība būtu pašsaprotamas un atšķirības tiktu aktīvi izmantotas biznesa ieguvumu radīšanai. Dažādības veicināšanai Grupa atzīst, atbalsta un pozitīvi novērtē Darbinieku atšķirīgās spējas, kvalifikāciju un dzīves pieredzi. Visiem Grupas Darbiniekiem neatkarīgi no valodas, vecuma, dzimuma, etniskās izcelsmes, reliģijas vai ticības, seksuālās orientācijas, dzimuma identitātes un dzimuma izpausmes vai fiziskās invaliditātes ir līdzīgas iespējas Grupā un karjeras izaugsmē. Savukārt Grupa iegūst iespēju izmantot dažādas Darbinieku pieredzes un kompetences.
30. Standartu neievērošanas gadījumā Darbinieks var tikt saukts pie disciplinārās atbildības.
31. Grupa nodrošina saviem darbiniekiem iespēju ziņot (*whistle blow*) par faktiskiem vai potenciāliem iekšējās kontroles sistēmas trūkumiem, izteikt priekšlikumus to novēršanai un ziņot par nelikumīgiem vai neētiskiem darījumiem, t. sk. par interešu konflikta situācijām. Grupa izstrādā un dokumentē atbilstošus iekšējos normatīvos

---

<sup>1</sup> Piemēram, iekšējam auditoram – Iekšējo Auditoru Institūta izstrādātais un apstiprinātais Ētikas kodekss utt.



dokumentus, iepazīstina ar tiem Grupas darbiniekus.

32. Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējie normatīvie dokumenti ir pieejami elektroniski Darbiniekiem saskaņā ar Darbiniekiem piešķirtajām pieejas tiesībām, ņemot vērā attiecīgo dokumentu klasifikāciju.

#### **IV Grupas korporatīvās vērtības, Darbinieku profesionālās un ētiskas rīcības pamatprincipi**

##### ***A. Izcilība***

33. Darbinieks veic savu darbu godprātīgi, kvalitatīvi, ar radošu līdzdalību un operatīvi, rodot labāko risinājumu katrā situācijā un ievērojot spēkā esošos ārējos tiesību aktus un standartus, Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējos normatīvos dokumentus, kā arī informācijas par darījumu un klientu konfidencialitāti un komercnoslēpumu.
34. Darbiniekam ir jāseko, lai viņa rīcība un sniegtā informācija vienmēr būtu profesionāla gan no satura, gan no formas viedokļa:
- 34.1. Darbinieks izrāda pašiniciatīvu un izsaka priekšlikumus sava un savas struktūrvienības darba pilnveidošanai;
  - 34.2. Darbinieks nepārtraukti attīsta savu kompetenci, profesionalitāti un tiecas savus darba pienākumus veikt pēc iespējas labāk, lai nodrošinātu Grupas darba efektivitāti, izcilu apkalpošanas līmeni un pakalpojumu kvalitāti;
  - 34.3. Darbinieks nodrošina iespējami kvalitatīvāko risinājumu saviem klientiem, kolēģiem un sadarbības partneriem;
  - 34.4. Darbinieks savā darbībā izvērtē riskus, kas var būt saistoši gan lēmuma pieņemšanas brīdī, gan veicot kādu no procesiem, gan veicot iekšējo un ārējo komunikāciju, un izvēlas tos risinājumus, kuri orientēti uz Grupas ilgtspējīgu darbību, nevis uz peļņas vai labuma gūšanu īstermiņa perspektīvā.
35. Darbinieks izrāda iniciatīvu, veicina darba procesu uzlabošanu un pilnveidošanu.
36. Veicot darba pienākumus, Darbinieks orientējas uz rezultāta sasniegšanu un vērtības pievienošanu, nevis uz formālu darba pienākumu pildīšanu.
37. Darbinieks pastāvīgi pilnveido savas zināšanas, seko līdzi jaunākajām profesionālajām tendencēm savā nozarē, apmeklē apmācības.
38. Darbinieks nebaidās no profesionāliem izaicinājumiem.

##### ***B. Partnerība***

39. Atklāta komunikācija visos līmeņos (gan struktūrvienības ietvaros, gan starp struktūrvienībām, gan vadības līmenī, kā arī sabiedrības, partneru un uzraudzības iestāžu līmenī) ir viena no Grupas pamatvērtībām. Grupas vadība iesaista visu līmeņu darbiniekus procesu izstrādē un lēmumu sagatavošanā, vienlaikus nodrošinot biznesa un risku darbinieku līdzsvaru un iespēju izteikt viedokli.
40. Problēmu rašanās gadījumā tiek atbalstīta tūlītēja to atklāšana un novēršana, pievēršot uzmanību cēlonim. Grupa kategoriski neatbalsta problēmu slēpšanu. Darbiniekam ir ne tikai pienākums ziņot par problēmām (piemēram, par operacionālā riska



incidentiem), bet arī ir iespēja, izmantojot trauksmes celšanas (*whistle blowing*) kanālus, paziņot par tām.

41. Attiecībās ar klientiem un darījumu partneriem Darbinieka rīcībai jāveicina klientu un partneru pārliecība par Grupas stabilitāti, konsekvenci, godīgumu un ieinteresētību sadarbībā.
42. Darbiniekam attiecībās ar klientiem jārespektē un jāievēro viņu vēlmes un intereses. Darbinieki ievēro klientu interešu aizsardzības pamatprincipus savā ikdienas darbā un komunikācijā ar esošajiem vai potenciālajiem klientiem.
43. Darbinieks, sniedzot informāciju klientiem vai potenciālajiem klientiem, nodrošina, ka tā ir skaidra, precīza, patiesa un pilnīga (klientam tiek atklāti visi būtiskie riski), kā arī nav maldinoša.
44. Grupa, nodrošinot interešu konflikta situāciju pārvaldīšanu Grupā, veic atbilstošus organizatoriskos un administratīvos pasākumus, kas novērš esošo vai potenciālo klientu interešu nelabvēlīgu ietekmēšanu.
45. Darbinieks, uzturot savstarpējās attiecības ar citu iestāžu/ organizāciju darbiniekiem, veicina Grupas pozitīvu reputāciju un izvairās no jebkādam darbībām, kas varētu tikt vērtētas kā negatīvas.
46. Darbinieks piedalās Grupas izvirzīto mērķu sasniegšanā un veicina komandas sadarbību, kuras pamatā ir cieņa, atklātība, lojalitāte, uzticēšanās un netiek pieļauta diskriminējoša rīcība attiecībā uz atšķirīgām raksturīgām pazīmēm, piemēram, tautību, rasi, dzimumu, reliģiju, vecumu, ārējo izskatu, sociālo statusu un politisko pārliecību.
47. Darbinieks izturas labvēlīgi un toleranti (cieņpilni) attiecībās ar kolēģiem, sadarbības partneriem, kā arī ar ikvienu klientu/ potenciālo klientu neatkarīgi no tā finansiālā stāvokļa, statusa, izmantotā pakalpojuma vai produkta veida, darījuma apjoma vai Darbinieka personīgā viedokļa par esošo vai potenciālo klientu.
48. Darbinieks sadarbojas ar kolēģiem, sniedzot un saņemot nepieciešamo palīdzību profesionālo pienākumu izpildē, ļaunprātīgi neizmantojot kolēģu uzticēšanos, nezināšanu vai kļūdas. Darbinieks nepieļauj kolēģu pazemošanu un noniecinošu attieksmi. Uz citu kļūdām darba procesā Darbinieks norāda personīgi konkrētajai personai (kolēģim).
49. Darbinieks nerosina konfliktus, bet, ja tādi radušies, tos risina konstruktīvas sadarbības ceļā. Darbinieks ciena ikviena tiesības uz personīgo viedokli, ņem vērā (respektē) citu uzskatus, nevienu neaizskarot un neaizvainojot personiski.

### C. Atbildība

50. Visas Grupas darbības ir veicamas saskaņā ar spēkā esošajiem tiesību aktiem un Grupas korporatīvajām vērtībām. Grupa sagaida, ka Darbinieks, papildus tiesību aktu, normatīvo prasību un Grupas iekšējo normatīvo dokumentu ievērošanai, uzvedas ar cieņu un godaprātu un pilda savus pienākumus ar pienācīgu prasmi, rūpību un uzcītību, apzinoties ar savu darbību saistītos riskus un nepārsniedzot Grupas definēto vēlmi uzņemt risku un citus Grupas noteiktos ierobežojumus, kā arī savu pienākumu robežas.





51. Darbinieks darbā ievēro lietišķo biznesa etiķeti, rūpīgi izvēlas komunikācijas stilu, nelieto vārdus un žestus/ mājienus, kas neatbilst lietišķai etiķetei vai arī var aizskart citu personu pašcieņu.
52. Ārpus darba laika un sociālajos tīklos Darbinieks izvēlas tādu uzvedības/ rīcības stilu, kas atbilst vispārpieņemtajām uzvedības/ rīcības normām un nekaitē Grupas reputācijai.
53. Darbinieks nepiedalās pasākumos, kas var negatīvi atsaukties uz Grupas darbību vai negatīvi iespaidot Grupas reputāciju.
54. Darbinieks lieto Grupas īpašumu ekonomiski un racionāli, kā arī neļauj to izmantot citām personām pret Grupas interesēm.
55. Pieņemot lēmumus, Darbinieks ņem vērā tikai objektīvu un pārbaudītu informāciju, pamatojoties uz iegūtajiem faktiem un pierādījumiem, ir objektīvs savos spriedumos, lēmumos un rīcībā, ievērojot tiesību aktu prasības un/ vai uz to pamata izstrādātus Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējos normatīvos dokumentus, tai skaitā, Standartus. Darbinieks izvairās no jebkādam darbībām, kas varētu tikt vērtētas kā negatīvas.
56. Darbiniekiem ir pienākums ievērot Grupas iekšējā normatīvā dokumenta „Interēšu konflikta situāciju pārvaldīšanas politika” prasības un nepieļaut vai novērst situācijas, kad Darbinieka, viņa ģimenes locekļu vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses, Darbiniekam pildot savus amata pienākumus, pieņemot lēmumus vai piedaloties lēmumu pieņemšanā, vai veicot citas ar savu amatu saistītas darbības, nonāk vai var nonākt pretrunā ar Grupas interesēm.
57. Vienlaikus atrodoties darba attiecībās ar citu Darba devēju, Darbinieks ievēro Standartos iekļautos pamatprincipus un ētikas normas.
58. Darbinieks ir patstāvīgs un neatkarīgs savu darba pienākumu izpildē, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu fizisko un juridisko personu, personu apvienību, politisko, reliģisko vai sociālo grupu interesēm).
59. Darbinieka iesaistišanās politiskajās un/ vai sabiedriskajās aktivitātēs nedrīkst traucēt darba pienākumu veikšanu. Darbiniekam ir aizliegts izmantot Grupas vārdu un līdzekļus politiskajā un/ vai sabiedriskajā darbībā, kā arī izmantot savu ieņemamo amatu Grupā, lai ietekmētu citu Darbinieku politiskos uzskatus.
60. Sadarbībā ar masu informācijas līdzekļiem Darbinieks ievēro subordināciju un informācijas sniegšanu saskaņā ar Grupas vadību.
61. Darbinieks ievēro Konkurences likuma prasības/ noteikumus, un Grupas tēla veidošanas vai kādā citā nolūkā neizplata nepatiesu un nievājošu informāciju par konkurentiem.
62. Rezultāta sasniegšana nav iespējama bez kļūdām. Ja kļūdas rodas, tad Darbinieks tās atzīst un veic pasākumus, lai nepieļautu to atkārtēšanos nākotnē.
63. Darbinieks ievēro darbu izpildei noteiktos termiņus, plāno savu laiku tā, lai darbus paveiktu kvalitatīvi un bez kavēšanās.
64. Grupa, plānojot savus darbības mērķus, atbilstoši plāno personāla resursus, to noslodzi



un profesionālās kompetences, kā arī tiecas nodrošināt personāla dzīves līdzsvaru.

## V Risku kultūra

65. Grupa nodrošina visaptverošu Grupas risku kultūru, kas sekmē efektīvu risku pārvaldības procesu īstenošanu, ņemot vērā Grupas attīstības stratēģiju, t. sk. risku stratēģiju. Risku kultūras izveide paredz:
- 65.1. attiecīgo Grupas iekšējo normatīvo dokumentu izstrādi, kas atbilst Bankas un Grupas sabiedrību padomes un valdes uzstādījumiem (*tone from the top*) attiecībā uz visu Grupas darbinieku un amatpersonu sagaidāmo rīcību risku pārvaldības procesu nodrošināšanā, ņemot vērā būtiskākās Grupas pamatvērtības (*core values*);
  - 65.2. Darbinieku un amatpersonu, kuru amata pilnvarās ietilpst Grupas vārdā uzņemt risku, informēšanu par to lomu un atbildību, veicot attiecīgos pienākumus;
  - 65.3. efektīvas komunikācijas nodrošināšanu Grupā, kas veicina risku pārvaldes jomā sniegto viedokļu kritisku izvērtēšanu;
  - 65.4. darbību, kas saistītas ar risku uzņemšanos, atbilstības Grupas riska profilam, ilgtermiņa interesēm un Grupas izvirzītajiem mērķiem nodrošināšanu.
66. Augstā risku pārvaldības kultūra ir viens no būtiskākajiem korporatīvās pārvaldības principiem, jo padziļināta riska izpratne nodrošina adekvātu/ pareizu Darbinieku uzvedību un rīcību un rezultātā – Grupas ilgtspējīgu attīstību.
67. Lai nodrošinātu, ka Darbinieki pietiekami saprot, kādi riski ir saistoši Grupas darbībai un kā tie var ietekmēt Grupas darbību, Grupas vadība nosaka riska apetīti, izstrādā attiecīgos iekšējos normatīvos dokumentus, kā arī ar savu piemēru demonstrē, atbalsta un motivē labas uzvedības principus, atbalsta atklātu komunikāciju un sadarbību, caurspīdīgu darbību, pārskatu un lēmumu pieņemšanas procesu, kā arī riska uzņemšanās, peļņas gūšanas un sabiedrības interešu līdzsvaru.
68. Saskaņā ar Grupas iekšējo normatīvo dokumentu „Internal Governance Policy” („Iekšējās pārvaldības politika”) Grupas risku kultūra balstās uz šādiem pamatprincipiem:
- 68.1. vadības nostāja (*tone from the top*): Grupas vadība ir atbildīga par Grupas pamatvērtību un sagaidāmās rīcības noteikšanu un to izskaidrošanu Darbiniekiem. Vadības rīcība atspoguļo tās atbalstītās vērtības. Darbinieki rīkojas saskaņā ar likumiem, noteikumiem un standartiem un nekavējoties ziņo par konstatētajām neatbilstībām Grupas darbībā. Grupas vadība pastāvīgi veicina, uzrauga un novērtē Grupas riska kultūru, ņem vērā riska kultūras ietekmi uz Grupas finanšu stabilitāti, riska profilu un Grupas efektīvu pārvaldību, un vajadzības gadījumā veic izmaiņas;
  - 68.2. atbildība (*accountability*): Darbinieki zina un saprot Grupas pamatvērtības, tās riska apetīti un riska spēju (Darbinieku kompetences ietvaros), kā arī spēj pildīt savus darba pienākumus, apzinoties, ka var tikt saukti pie atbildības par





savu rīcību, kas veikta Grupas riska uzņemšanās ietvaros;

- 68.3. efektīva komunikācija un kritiska analīze (*effective communication and challenge*): atbilstoša riska kultūra veicina atvērtu komunikāciju un kritiskas analīzes vidi, tas ir, vidi, kas vērsta uz risku kritisku analīzi un kurā lēmumu pieņemšanas procesi veicina plaša viedokļu klāsta esamību, ļauj pārbaudīt spēkā esošo praksi un stimulē atvērtas un konstruktīvas iesaistes esamību visā Grupā;
- 68.4. stimulējoši pasākumi (*incentives*), kuriem ir galvenā loma riska uzņemšanās saskaņošanā ar Grupas riska profilu un tās ilgtermiņa interesēm.

## VI Konfidencialitāte

69. Grupa uztic Darbiniekam pieeju konfidencialai informācijai atbilstoši viņa darba pienākumiem. Darbinieks rūpīgi izturas pret šīs informācijas izmantošanu, apstrādi un glabāšanu, ievēro Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējos normatīvos dokumentus, kas saistīti ar informācijas klasifikāciju un lietošanas noteikumiem, t. sk. strādājot attālināti.
70. Darbinieks ievēro konfidencialitāti par esošo/ bijušo Bankas/ Grupas sabiedrību klientu darījumiem saskaņā ar tiesību aktu un Bankas/ Grupas sabiedrību iekšējo normatīvo dokumentu prasībām.
71. Darbinieks ir atbildīgs par katru savu darbību/ bezdarbību, kuras rezultātā konfidencialā informācija ir tikusi izpausta trešajām personām, tai skaitā viņa ģimenes locekļiem, draugiem vai paziņām, kā arī Darbiniekiem, kuriem tā nav nepieciešama darba pienākumu izpildei.
72. Situācijā, kad konfidencialās informācijas izpaušanu pieprasa tiesībsargājošās iestādes, Grupa izvērtē pieprasījuma pamatotību un sniedz informāciju, ievērojot tiesību aktu prasības.
73. Darbiniekiem ir pienākums, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, nodot Grupai visus dokumentus/ ierakstus, un turpmāk neizpaust Grupas informāciju, kas satur komercnoslēpumu.

\* \* \* \* \*