

***Ētikas vadlīnijas***

**LINSTOW BALTIC un**

**LINSTOW BALTIC**

**pārvaldīto uzņēmumu**

*(turpmāk tekstā – Linstow grupa)*

**Valdei un darbiniekiem**

Apstiprinājusi Linstow Baltic valde

2023. gada 23. martā

***Ethical Guidelines***

**for the BOARD & EMPLOYEES of**

**LINSTOW BALTIC and**

**LINSTOW BALTIC**

**managed companies**

*(Thereinafter – Linstow Group)*

Approved by the Board of Directors of Linstow Baltic  
on

23 March 2023

<b>VALDES PRIEKŠSĒDĒTĀJA IEVADS</b> .....	3
INTRODUCTION FROM THE CHAIRMAN OF THE BOARD .....	3
<b>1. VISPĀRĪGA INFORMĀCIJA</b> .....	4
1. BACKGROUND .....	4
<b>2. ATBILDĪBA UN DARBĪBAS SFĒRA/ JOMA</b> .....	4
2. RESPONSIBILITY AND SCOPE.....	4
<b>3. IEKŠĒJIE JAUTĀJUMI</b> .....	5
3. INTERNAL MATTERS .....	5
3.1. <b>Veselība, drošība un vides aizsardzība (VDV)</b> .....	5
3.1. Health, Safety, and environment ( <i>HSE</i> ) .....	5
3.2. <b>Darba vide – personāla politika</b> .....	5
3.2. Working environment – personnel policy .....	5
3.3. <b>Uz savstarpēju cieņu balstīta komunikācija</b> .....	6
3.3. Personal conduct based on mutual respect .....	6
3.4. <b>Apreibinošu vielu lietošana</b> .....	6
3.4. Intoxicants .....	6
3.5. <b>Interesešu konflikts un godprātība</b> .....	6
3.5. Conflict of interest and integrity .....	6
3.6. <b>Dāvanas un priekšrocības</b> .....	7
3.6. Gifts and benefits.....	7
3.7. <b>Pretkorupcijas politika</b> .....	7
3.7. Anti-corruption.....	7
3.8. <b>Nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana</b> .....	8
3.8. Money laundering .....	8
3.9. <b>Godīga konkurence</b> .....	8
3.9. Fair competition .....	8
3.10. <b>Ietekme uz dabu un apkārtējo vidi</b> .....	8
3.10. Nature and environmental conditions.....	8
3.11. <b>Informācijas sistēmas</b> .....	9
3.11. Information systems .....	9
3.12. <b>Konfidenciāla informācija</b> .....	9
3.12. Confidential information .....	9
<b>4. TIESĪBU AKTU PRASĪBU IEVĒROŠANA</b> .....	10
4. STATUTORY AND REGULATORY COMPLIANCE.....	10
4.1 <b>Grāmatvedības dokumentu kārtošana un glabāšana</b> .....	10
4.1. Handling of accounting information .....	10
4.2. <b>Ziņošana par neatbilstībām un trauksmes celšana</b> .....	10
4.2. Reporting on incompliances and whistleblowing.....	10
<b>5. SADARBĪBA AR PLAŠSAZIŅAS LĪDZEKĻIEM UN SABIEDRĪBU</b> .....	12
5. RELATIONSHIP WITH THE MEDIA AND THE GENERAL PUBLIC .....	12
<b>6. IEPAZĪSTINĀŠANA AR ĒTIKAS PAMATNOSTĀDNĒM</b> .....	12
6. DISTRIBUTION.....	12

## VALDES PRIEKŠSĒDĒTĀJA IEVADS

*Linstow grupa* jau ilgstoši ievēro augsta līmeņa ētikas un biznesa standartus. Mēs laiku pa laikam pārskatām un atjauninām savas vadlīnijas, liekot īpašu uzsvāru uz vissvarīgākajiem jautājumiem.

Mūsu pamatvērtības ir:

- ilgtermiņa domāšana,
- atbildība,
- proaktivitāte,
- biznesa instinkts

*Linstow grupa* sagaida tikpat augsta līmeņa ētikas un biznesa standartu ievērošanu arī no visiem sadarbības partneriem un darbiniekiem.

Mēs arī uzsveram katra cilvēka atbildību un pienākumu ziņot par jebkādiem *Ētikas vadlīniju* pārkāpumiem. Labāk ir lieku reizi ziņot nevis noklusēt Jums zināmu informāciju par *jebkādiem* pārkāpumiem.

Mūsu galvenais mērķis ir turpināt attīstīt mūsu darba rutīnas un praksi lai pastāvīgi uzturētu augstus ētikas standartus, cīnītos pret korupciju un citiem pārkāpumiem un novērstu tos.

**Frode Grønvold**  
*Valdes priekšsēdētājs*  
*Linstow Baltic SIA / Linstow grupa*

## INTRODUCTION FROM THE CHAIRMAN OF THE BOARD

*Linstow Group* is following high level of ethical and business standards already for a long time. We review and update our guidelines from time to time, putting certain emphasis on the most important matters.

Our core values are:

- long-term,
- responsible,
- proactive,
- flair (business minded)

*Linstow Group* expects the same high standards regarding ethical business conduct from all its business partners and employees.

We also emphasize the responsibility and obligation of individuals to report any blameworthy matters. It is better to report on something more times than necessary than to hold back.

Our primary goal is to further develop our work routines and practices to continuously maintain high ethical standards, combat, and prevent corruption and irregularities.

**Frode Grønvold**  
*Chairman of the Board*  
*Linstow Baltic SIA / Linstow Group*

## 1. VISPĀRĪGA INFORMĀCIJA

*Linstow grupas Ētikas vadlīnijas* pirmām kārtām paredz pamatprincipus, kas mums savā ikdienas darbā jāievēro sadarbībā ar:

- mūsu biznesa partneriem,
- mūsu uzņēmumu īpašniekiem,
- visiem kolēģiem,
- sabiedrību kopumā.

Mūsu darbībām ir jāatbilst *Ētikas vadlīniju* prasībām neatkarīgi no tā, kurā pasaules vietā tās tiek veiktas. Katram mūsu uzņēmumu darbiniekam ir jānodrošina, lai *Linstow grupas* uzņēmumi vienmēr darbotos saskaņā ar piemērojamajiem tiesību aktiem un noteikumiem tur, kur uzņēmums tiek pārstāvēts.

Šīs vadlīnijas ir balstītas uz *Linstow grupas* vērtībām un apņemšanos, ka savā ikdienā *Linstow grupa* paļaujas uz atbildīgu rīcību un augsti vērtē labu reputāciju, lai sasniegtu nospraustos mērķus.

Tādēļ *Linstow Baltic* kā daļa no *Linstow grupas* sagaida, ka visi darbinieki rīkosies atbilstoši *Ētikas vadlīnijām* un mūsu pieņemtajām vērtībām.

## 2. ATBILDĪBA UN DARBĪBAS JOMA

*Ētikas vadlīnijas* ir uzņēmuma darba līgumu noteikumu neatņemama sastāvdaļa un tās ir jāparaksta un jāpievieno visiem darba līgumiem. Mums ir jānodrošina, ka mēs sadarbojamies ar tādiem konsultantiem, piegādātājiem un citām trešajām pusēm, kas darbojas *Linstow grupas* vārdā vai kā tās pārstāvji, kuri arī strādā saskaņā ar augstāko ētikas standartu prasībām. *Linstow grupas Ētikas vadlīnijas* tiek iekļautas visos sadarbības līgumos un vienošanās dokumentos ar mūsu biznesa partneriem.

*Ētikas vadlīnijas* nosaka mūsu rīcību, bet tās nevar aptvert visas iespējamās situācijas. Katrā situācijā ir svarīgi izvērtēt, kāda būtu ētiski pareiza rīcība, ņemot vērā vispārpieņemtās ētiskās uzvedības normas.

Turklāt katram darbiniekam, veicot savus darba pienākumus, jāievēro attiecīgo *Linstow grupas* uzņēmumu statūtus un iekšējās kārtības noteikumus. Mēs nedrīkstam iesaistīties tādās mūsu darījumu partneru darbībās, kas varētu būt par cēloni likumu pārkāpumiem.

Vadītājiem jānodrošina, ka visiem darbiniekiem ir iespēja iepazīties ar *Ētikas vadlīnijām*, tomēr katrs

## 1. BACKGROUND

*Linstow Group Ethical Guidelines* are first and foremost intended to be a tool to describe and guide our conduct toward

- our business associates and partners
- our owners,
- our colleagues and
- society at large.

Our activities must comply with the same *Ethical Guidelines*' requirements regardless of where in the world they are exercised. Each and every Employee of our companies must ensure that *Linstow Group* companies are operating in full compliance with applicable legislation and regulations in all those locations where company is represented.

These guidelines are based on *Linstow Group* values and undertaking that *Linstow Group* is relying on confidence and a good reputation in order to succeed.

*Linstow Baltic* as part of *Linstow Group* therefore expects that all employees perform in accordance with *Ethical Guidelines* and our values.

## 2. RESPONSIBILITY AND SCOPE

The *Ethical Guidelines* are an integral part of the company's terms of employment and must be signed and appended to all employment contracts. We must ensure that we cooperate with consultants, suppliers and other parties acting on behalf of, or as representatives of *Linstow Group*, who have also established *Ethical Guidelines* / standards of a highest quality. Requirements for compliance with the *Linstow Group Ethical Guidelines* shall be ensured in all contracts and agreements with our cooperation partners.

The *Ethical Guidelines* are guiding for our conduct but cannot cover all conceivable issues. In each situation it is important to employ common sense in assessing what is ethically correct conduct.

In addition, everyone must comply with *Linstow Group* relevant statutes and regulations when carrying out their duties. We must not be a party to any breaches of the laws that might be committed by our business associates.

Supervisors/managers should ensure that employees are given the opportunity to study the *Ethical Guidelines*, but each individual employee is

darbinieks pats ir atbildīgs, par mūsu grupas *Ētikas vadlīniju* ievērošanu.

responsible for complying with those *Ethical Guidelines*.

### 3. IEKŠĒJIE JAUTĀJUMI

### 3. INTERNAL MATTERS

#### 3.1. Veselība, drošība un vides aizsardzība (VDV)

#### 3.1. Health, Safety, and environment (HSE)

VDV ir būtiska nozīme mūsu komandas kopīgajā darbā, tā tiek uzturēta un ir attiecināta uz visiem mūsu darbiniekiem, klientiem, biznesa partneriem, un tā ir neatņemama mūsu korporatīvās sociālās atbildības sastāvdaļa.

HSE is an important part of our collective operations and must be maintained in such a manner that it relates to all our employees, customers and business associates and is an integral part of our corporate social responsibility.

Ikviens *Linstow grupas* darbinieks ir atbildīgs, lai darbs tiek veikts drošos darba apstākļos un tādā veidā, kas aizsargā cilvēku un saudzē vidi. Ikvienam darbiniekam ir pienākums ziņot par jebkādam darbībām uzņēmumā, kas ir pretrunā ar šīm *Ētikas vadlīnijām* un/vai spēkā esošo likumdošanu.

Each and every employee of *Linstow Group* have a shared responsibility for ensuring that work is carried out in safe conditions and in a manner that safeguards the individual and protects the environment. Pursuant to applicable statutes and regulations, individual employees are obligated to report any blameworthy matters in the company.

#### 3.2. Darba vide – personāla politika

#### 3.2. Working environment – personnel policy

*Linstow grupa* ievēro atvērtu korporatīvo kultūru. Atvērtība ir motivācijas, uzticības un drošības priekšnoteikums. Visiem darbiniekiem ir jājūtas droši, vērsties pie saviem tiešajiem vadītājiem un/vai citiem grupas kolēģiem, lai atrisinātu dažādus jautājumus vai problēmas. Mēs nepieļaujam nekāda veida personas aizskaršanu vai diskrimināciju dzimuma, reliģijas, rases, etniskās piederības, kultūras izcelsmes, invaliditātes, seksuālās orientācijas, ģimenes stāvokļa, vecuma vai politiskās pārliecības dēļ.

*Linstow Group* aims to have an open corporate culture. Openness is a precondition for motivation, confidence, and safety. All employees should feel confident to raise smaller and/or larger issues with their supervisors or other colleagues in the group. We do not accept any form of harassment or discrimination based on gender, religion, race, ethnicity, cultural background, disability, sexual orientation, marital status, age, or political conviction.

Mēs respektējam starptautiski atzītas cilvēktiesības, un mūsu (katra) pienākums ir nodrošināt, lai mēs netiktu iesaistīti cilvēktiesību pārkāpumos. Mēs pieņemam atzītas darba tiesības, biedrošanās brīvību un tiesības slēgt koplīgumus. Mēs esam pret visiem piespiedu darba veidiem un nepilngadīgu personu nelikumīgu nodarbināšanu. Mēs nepieļaujam diskrimināciju darbinieku kandidātu atlases procesā, kā arī turpmākās karjeras attīstībā.

We respect internationally recognised human rights, and it is our (each and every) responsibility to ensure that we are not party to any breach of human rights. We accept recognised employee rights, organisational freedom, and the right to conduct collective bargaining. We are against all forms of forced labour and child labour. We shall not discriminate at point of recruitment or in respect of further career development.

### **3.3. Uz savstarpēju cieņu balstīta komunikācija**

*Linstow grupas* darbiniekiem jebkurā līmenī ir jāievēro visi nosacījumi, kas ir attiecināmi uz darbiniekiem visa veida noteikumos, likumos un citos normatīvajos aktos. Mums ir jārikojas ētiski, ilgtspējīgi un sociāli atbildīgi. Cilvēktiesību ievērošana ir svarīga mūsu vērtību sastāvdaļa.

### **3.4. Apreibinošu vielu lietošana**

Mūsu darbiniekiem ir jāatturas no apreibinošu vielu lietošanas, ja tas var negatīvi ietekmēt uzņēmuma reputāciju un sadarbību ar biznesa partneriem.

### **3.5. Interesu konflikts un godprātība**

Darbinieks nedrīkst piedalīties sadarbības virzīšanā vai lēmumu pieņemšanas procesā, ja ir apstākļi, kas var mazināt pārlicību par šī darbinieka neatkarību vai objektivitāti. Šādos gadījumos nedrīkst arī ietekmēt citu iesaistīto kolēģu lēmumus.

Neviens darbinieks nekādos apstākļos nedrīkst izskatīt, pieņemt lēmumu vai ietekmēt citu kolēģu lēmumu pieņemšanu, ja darbiniekam vai tā radniekiem tieši vai netieši ir finansiālas vai citas personiskas intereses attiecīgajā procesā. Ja galvenajam lēmuma pieņēmējam ir interešu konflikts, tad arī tiešais padotais nedrīkst pieņemt lēmumus attiecībā uz konkrēto gadījumu.

Darbiniekiem ir jāinformē tiešais vadītājs, tiklīdz viņš/viņa uzzina, ka var rasties interešu konflikts. Vadītājam ir jāizvērtē, vai darbinieki vai citas trešās personas/sadarbības partneri un/vai valsts un pašvaldību iestādes varētu apšaubīt darbinieka kompetenci vai godprātību. Ja tiek konstatēts, ka pastāv interešu konflikts, darbinieks nedrīkst piedalīties darījuma/jautājuma turpmākā izskatīšanā/ izpildē un viņam/viņai jāatturas no jebkāda līmeņa lēmumu pieņemšanas attiecībā uz konkrēto gadījumu.

Darbiniekiem jāatturas no privātu darījumu slēgšanas ar uzņēmumiem un personām, ar kuriem darba devējam (*Linstow grupas* uzņēmumam) jau ir darījumu attiecības.

Darbiniekiem jāatturas arī no uzņēmējdarbības līgumu/darījumu slēgšanas ar personām, ar kurām tiem ir personiskas vai radnieciskas attiecības.

Ja darbiniekam ir personiskas vai radnieciskas attiecības ar biznesa partneri, par to nekavējoties ir jāinformē tiešais vadītājs.

### **3.3. Personal conduct based on mutual respect**

*Linstow Group* employees at any level must comply with and respect all relevant statutes and regulations that apply to employees. We must act in an ethical, sustainable, and socially responsible manner. Respect for human rights is an important part of our values.

### **3.4. Intoxicants**

Our employees must abstain from use of intoxicants in a manner that may negatively impact company reputation and cooperation with business associates.

### **3.5. Conflict of interest and integrity**

An employee should not take part in the handling or decision making for a case if there are circumstances that may diminish confidence in the individual's independence. In such cases it must also not be sought to influence others in the group.

Under no circumstances may anyone handle, decide on, or seek to influence a case when the individual himself, or his/her relatives, directly or indirectly, have financial or other personal interests in the case. If a supervisor is biased in a case, the case may, as a main rule, also not be decided by a direct subordinate.

The employee must inform their immediate supervisor as soon as he or she becomes aware that a conflict of interest may arise. The supervisor must assess whether other employees or the outside third parties / cooperation partners and/or state and municipality institutions could doubt the employee's competence or ethical integrity. If it is established that a conflict of interest exists, the individual must not participate in further handling/executing of the case and refrain from any level decision making in regards of the particular case.

Employees should hold back from concluding of private agreements with business partners and/or private persons if Employer (*Linstow Group* company) already have agreements with the same business partners or private persons.

Employees should hold back with business-related agreements with persons one has private relations with.

If an employee has private relations with a business associate or partner, the immediate supervisor must be informed without any delays.

Darbiniekiem nedrīkst būt priekšrocību tiesības, kā arī tie nedrīkst gūt citus personiskus labumus, piemēram, iegādājoties īpašumus mājokļu projektos, dzīvojamos īpašumos un citos. Tomēr darbinieki var piedalīties pirkuma procesā ar vienādiem nosacījumiem ar citiem dzīvokļu, mājokļu pircējiem.

### 3.6. Dāvanas un priekšrocības

Jāievēro piesardzība sniedzot vai saņemot dāvanas vai citus pakalpojumus, kas var ietekmēt ar uzņēmumu darbību saistītus lēmumus. Dāvanas un pakalpojumus var saņemt vai piedāvāt, ja tie ir samērīgi vērtībā un biežumā, un to pasniegšanas laiks un vieta ir atbilstoši. Tāpēc ir pieļaujams gan dāvināt, gan saņemt vispārīgi pieņemtas biznesa dāvanas.

*Linstow grupas* darbiniekam ir jāizvairās no tiešas vai netiešas personiskas līdzdalības citos uzņēmumos, ja tas ietekmē vai var ietekmēt darbinieka lojalitāti pret grupas uzņēmumu.

### 3.7. Pretkorupcijas politika

Jebkuros apstākļos ir aizliegts dot vai pieņemt kukuļus vai pieņemt nesamērīgi lielas dāvanas no klientiem, piegādātājiem, sadarbības partneriem, iestādēm vai citām ieinteresētajām pusēm. Ja uzņēmuma darbiniekam ir piedāvāta dāvana, ko var uzskatīt par kukuli, par to nekavējoties ir jāziņo tiešajam vadītājam. Nav atļauts izmantot konsultantus, aģentus vai citus starpniekus, lai jebkuriem sadarbības partneriem vai valsts/pašvaldības iestādēm veiktu darījumu veicinošus maksājumus, ko var uzskatīt par kukuli. *Linstow grupa* nepieļauj nekāda veida korupciju un ievēro nulles tolerances korupcijas apkarošanas politiku. *Linstow grupa* ne savā, ne citu personu vārdā tieši vai netieši nepiedāvā, nesniedz, nepieņem un nesaņem kukuļus vai jebkādas citas neatbilstošas priekšrocības komerciāla vai privāta labuma gūšanai. *Linstow grupa* nepieņem nekāda veida sadarbību veicinošus maksājumus (proti, maksājumus, kas nav uzskatāmi par kukuļiem, tomēr ir attiecināmi uz “pelēko zonu”).

Employees must not have preferential rights or obtain personal benefits in e.g., the sale of property, such as e.g., residential projects, residential properties, others. Employees may, however, in line with other home buyers and on otherwise equal terms, participate in the sales process.

### 3.6. Gifts and benefits

Caution must be exercised in giving and receiving gifts or other services that may influence business-related decisions. Gifts and services may only be received or offered if they are modest in terms of value and frequency, and if the time and place is suitable. It is therefore permissible for common courtesy gifts to be both given and received.

*Linstow Group* employee must avoid having personal ownership interests – directly or indirectly – in other undertakings if this diminishes or may diminish employee loyalty to the company.

### 3.7. Anti-corruption policy

In all circumstances it is prohibited to bribe or accept bribes or accept unreasonable gifts from customers, suppliers, cooperation partners, authorities, or other interested parties. If anyone in the company should be (is) offered what may be perceived as a bribe, it must be reported to the immediate supervisor. It is not permitted to use consultants, agents, or other middlemen to channel payments to any of the aforementioned interested parties. *Linstow Group* has a zero-tolerance policy towards corruption. This means that *Linstow Group* will not tolerate any form of corruption. *Linstow Group* shall not offer, provide, accept, or receive, directly or indirectly, bribes or any other improper benefits for commercial or private gain, either on behalf of itself or for others. *Linstow Group* does not accept any kind of facilitating payments (payments not defined as bribes but which fall within a grey zone).

### **3.8. Nelikumīgi iegūtu līdzekļu legalizēšana**

*Linstow grupas* uzņēmumiem un visiem to darbiniekiem ir kategoriski aizliegts piedalīties jebkādos “naudas atmazgāšanas” darījumos, tai skaitā, *Linstow grupas* uzņēmumi kā darījuma puse nedrīkst iesaistīties darījumos, kuros var būt aizdomas, ka tiek īstenoti noziedzīgi iegūtu līdzekļu legalizācijas vai citi ēnu ekonomikas atbalstoši mehānismi.

### **3.9. Godīga konkurence**

*Linstow grupa* darbojas saskaņā ar spēkā esošajiem tirgus konkurences likumiem un noteikumiem, un nedrīkst pārkāpt šīs normas.

### **3.10. Ietekme uz dabu un apkārtējo vidi**

Pateicoties *Linstow grupas* definētajām pamatvērtībām, daudzus gadus esam rūpīgi un sistemātiski strādājuši, lai mūsu darbinieki apzinātos apkārtējās vides saglabāšanas jautājumu nozīmīgumu. Attīstot mūsu projektus, pievēršam lielu uzmanību mūsu ēku ekspluatācijas ietekmei uz vidi, kā arī attiecībā uz ilgtspējīguma principiem kopumā.

Mēs izmantojam plašu instrumentu klāstu. Mēs paaugstinām mūsu sadarbības partneru un mūsu pašu personāla kompetenci, veicam energoefektivitātes analīzes, ieguldām ēku modernizācijā un aprīkojam tās ar jauniem un ilgtspējīgākiem tehniskiem risinājumiem, iekārtām un tehnoloģijām. Mēs pastāvīgi uzraugām un sekojam līdzi ēku enerģijas un ūdens patēriņam un meklējam iespējas tos uzlabot.

Mūsu mērķis ir vienmēr nodrošināt, lai mūsu īpašumi atbilstu visaugstākajiem vides aizsardzības standartiem un mūsu darbinieki būtu izglītoti un zinoši par vides aizsardzības jautājumiem.

### **3.8. Money laundering**

*Linstow Group* companies and all its employees must not participate in any form of “money laundering” and shall ensure that financial transactions in which *Linstow Group* is one of the parties are not used for the purpose of “money laundering” or otherwise supporting grey economy.

### **3.9. Fair competition**

*Linstow Group* competes within the frameworks stipulated by the competition regulations in the markets in which *Linstow Group* operates and shall not act in breach of such regulations.

### **3.10. Impact on nature and environmental conditions**

For many years, through *Linstow Group* core values we have worked thoroughly and systematically to create environmentally aware employees and to develop environmental quality in our buildings, and respectful attitude towards sustainability principles as such.

A wide range of tools have been and are being used. We carry out skills enhancement for partners and own operating personnel, perform energy analyses, invest in the buildings, and upgrade them with new, state-of-the-art sustainable technical solutions, equipment and technologies. We also follow-up on energy and water consumption in the buildings and looking for every opportunity to improve.

We aim to always ensure that we possess a property portfolio that contains the best environmental profile and that our employees are environmentally aware.



### 3.11. Informācijas sistēmas

Darbiniekiem ir pienākums atbildīgi un profesionāli izturēties pret visu pieejamo informāciju, IT sistēmām, programmatūrām un Intranetu. *Linstow grupas* IT sistēmas un tajās glabātā informācija ir *Linstow grupas* īpašums, un *Linstow grupa* patur tiesības piekļūt visai minētajai informācijai, ja šādu piekļuvi neierobežo tiesību akti, noteikumi vai atsevišķas vienošanās.

*Linstow grupas* datortehniku un citus līdzekļus drīkst izmantot tikai tiem paredzētajiem mērķiem. Darbinieki ir atbildīgi par *Linstow grupas* aktīvu drošu un atbildīgu izmantošanu un saglabāšanu.

### 3.12. Konfidenciāla informācija

Informācija un pieredze, kas attiecas uz uzņēmuma biznesa specifiku (ārpus vispār pieņemtajām biznesa administrēšanas zināšanām), ko darbinieks iegūst veicot darba pienākumus, ir konfidenciāla, to jāapstrādā un jāglabā, ievērojot konfidencialitātes prasības.

Visiem *Linstow grupas* darbiniekiem ir pienākums neizpaust privātu un konfidenciālu informāciju par uzņēmumu un tā klientiem un/vai sadarbības partneriem, kas darbiniekam pieejama, veicot darba pienākumus. Konfidenciālu informāciju drīkst izpaust tikai un vienīgi, ja to prasa spēkā esošie tiesību akti. Konfidencialitātes pienākums paliek spēkā arī pēc darba attiecību izbeigšanas.

Konfidencialitātes pienākums attiecas arī uz citiem *Linstow grupas* darbiniekiem, kuri attiecīgo informāciju ir ieguvuši, bet tā nav nepieciešama tiešo darba pienākumu veikšanai.

Visiem darbiniekiem jāapzinās, ka konfidencialitātes pienākuma pārkāpumi gan darba līguma spēkā esamības laikā, gan pēc darba attiecību pārtraukšanas var radīt juridiskas sekas.

### 3.11. Information systems

Employees are obligated to treat all information, IT systems, software, and the Intranet in a responsible and professional manner. Information on *Linstow Group's* IT system is the property of *Linstow Group* and *Linstow Group* reserves the right to have access to all such information, where this is not limited by legislation, statutes, or agreement.

*Linstow Group's* computer equipment and other assets should not be used for any purposes other than those for which they are intended. Employees are responsible for safeguarding and using *Linstow Group's* assets in a responsible manner.

### 3.12. Confidential information

Information beyond general business-related knowledge and work experience that employee acquires in connection with performing his/her job-related tasks, must be considered confidential and be treated as such.

All employees of *Linstow Group* are obliged to keep secret of all private or confidential information about the company and its customers and/or business associates that employee become aware of performing job related tasks. The confidential information can be provided to third parties only in case that is foreseen in legislation in force. The duty of confidentiality applies also after termination of employment.

The duty of confidentiality also applies toward other employees of *Linstow Group* who acquired business related information, which is not necessary for performing direct job responsibilities.

All employees should be aware that breaches of the duty of confidentiality, both while employed and after termination of employment, may have legal consequences .

## 4. TIESĪBU AKTU PRASĪBU IEVĒROŠANA

### 4.1 Grāmatvedības dokumentu kārtošana un glabāšana

*Linstow grupas* uzņēmumiem ir jā sagatavo un jāsniedz grāmatvedības un finanšu informācija, kas ir patiesa, salīdzināma, savlaicīga, atbilstoša, saprotama un pilnīga. Konfidenciāla informācija jāglabā ar pienācīgu rūpību un atbilstoši noteiktajām prasībām.

*Linstow grupas* uzņēmumu finanšu pārskatu mērķis ir sniegt informāciju ar atbilstošu detalizāciju gan ārējiem, gan iekšējiem šīs informācijas lietotājiem, lai nodrošinātu nepieciešamo bāzi lēmumu pieņemšanai gan *Linstow grupas* uzņēmumiem, gan arī mūsu biznesa partneriem.

Visai finanšu informācijai un finanšu pārskatiem ir jāatbilst spēkā esošajiem statūtiem, tiesību un normatīvajiem aktiem un noteikumiem, attiecīgajiem standartiem un labākajai praksei.

### 4.2. Ziņošana par neatbilstībām un trauksmes celšana

*Linstow grupas* trauksmes celšanas un ziņošanas prakse paredz, ka **ikvienam** ir iespēja ziņot par **Ētikas vadlīniju** vai citu spēkā esošo tiesību aktu pārkāpumiem. *Linstow grupai* ir pieņemta prakse, kas nosaka ziņošanas kārtību un rīcību, pēc sniegtās informācijas saņemšanas.

Mēs sagaidām, ka *Linstow grupas* darbinieki vai sadarbības partneru pārstāvji, vai citas ieinteresētās personas ja saskaras vai novēro jebkādas **Ētikas vadlīniju** vai spēkā esošo tiesību aktu pārkāpumus, par to ziņo mutiski vai rakstiski, personificēti vai anonīmi.

*Linstow grupai* ir stingra vēlme tikt informētai par jebkādiem pārkāpumiem, mēs aicinām ikvienu darbinieku, sadarbības partneri vai citas ieinteresētās personas sniegt informāciju un ziņot par to.

Ir pieejami vairāki ziņošanas veidi. *Linstow grupas* darbinieki var ziņot mutiski vai rakstiski savam tiešajam vadītājam vai personāla daļas atbildīgai personai. Darbinieki var informēt *Linstow grupas* uzņēmumu valdes locekļus vai sazināties ar *Linstow grupas* darbiniekiem, kas norādīti zemāk.

## 4. STATUTORY AND REGULATORY COMPLIANCE

### 4.1. Handling of accounting information

All *Linstow Group* companies must prepare and provide accounting and financial information that is true, comparable, timely, relevant, understandable, and complete. Confidential information must be handled with due care.

The purpose of financial reporting of *Linstow Group* companies is to communicate internally and externally to an appropriate degree of details, the necessary information for the basis of decisions making both internally and for our business associates.

All financial information and reporting must be in compliance with statutes, laws and regulations in force, relevant standards, and best practices.

### 4.2. Reporting on incompliance and whistleblowing

*Linstow Group* has the whistleblowing rules that foresee that **everyone** can report on any violation of **Ethical guidelines** or legislation in force, rules on how the blameworthy matters can be reported and how reporting is to be followed up.

If any of *Linstow Group* employees or representatives of any cooperation partners or other associates experience or observe any breaches of *Linstow Group Ethical guidelines* or legislation in force, you should report this orally or in writing, personally or anonymously.

*Linstow Group* has a strong willingness to be informed of any blameworthy matters and encourages each and every employee, business partners, suppliers, and other associates to report anything of this nature.

There are several ways of reporting. *Linstow Group* employees may report orally or in writing to their supervisor or HR responsible. Employees may seek advice or contact any of the Board Members from *Linstow Group* companies, or contact following *Linstow Group* employees as specified below:

Visi sadarbības partneri vai citas ieinteresētās personas, var izmantot tālāk norādītos ziņošanas kanālus.

**Frode Grønvold,**

mob. +371 29 26 96 11; tālr. +371 67 01 81 59,  
e-pasts: [frode.gronvold@linstow.lv](mailto:frode.gronvold@linstow.lv)

vai

**Elvīra Korsakova,**

mob. +371 29 47 99 02; tālr. +371 67 68 61 08,  
e-pasts: [elvira.korsakova@linstow.lv](mailto:elvira.korsakova@linstow.lv)

**Jānis Valdmanis,**

mob. +371 29 41 49 24; tālr. +371 67 01 81 00,  
e-pasts: [janis.valdmanis@linstow.lv](mailto:janis.valdmanis@linstow.lv)

vai šie Linstow AS (Linstow Baltic / *Linstow grupas* mātes uzņēmuma) darbinieki:

**Mai-Britt Wang,**

mob. +47 91 17 91 97; tālr. +47 23 11 96 07,  
e-pasts: [mbw@linstow.no](mailto:mbw@linstow.no); or

**Sverre A. Harnæs,**

Mob. +47 94 50 12 14, tālr. +47 23 11 96 16,  
e-pasts: [sah@linstow.no](mailto:sah@linstow.no)

vai

ziņot, izmantojot digitālo formu, ar norādīto saiti.

ZIŅOT par neatbilstību

(<https://www.linstowbaltic.lv/whistleblower-form-lv/>)

**Linstow grupa garantē, ka netiks veiktas nekādas represijas pret trauksmes cēlējiem, kuri būs ziņojuši par savām patiesajām bažām.**

All representatives of any cooperation partners or other associates may use whistleblowing channels as specified below.

**Frode Grønvold,**

mob. +371 29 26 96 11; office +371 67 01 81 59,  
e-mail: [frode.gronvold@linstow.lv](mailto:frode.gronvold@linstow.lv)

or

**Elvira Korsakova,**

mob. +371 29 47 99 02; office +371 67 68 61 08,  
e-mail: [elvira.korsakova@linstow.lv](mailto:elvira.korsakova@linstow.lv)

**Janis Valdmanis,**

mob. +371 29 41 49 24; office +371 67 01 81 00,  
e-mail: [janis.valdmanis@linstow.lv](mailto:janis.valdmanis@linstow.lv)

or the following employees from Linstow AS (the parent company of Linstow Baltic / *Linstow Group*):

**Mai-Britt Wang,**

mob. +47 91 17 91 97; office +47 23 11 96 07,  
e-mail: [mbw@linstow.no](mailto:mbw@linstow.no); or

**Sverre A. Harnæs,**

mob +47 94 50 12 14; office +47 23 11 96 16,  
e-mail: [sah@linstow.no](mailto:sah@linstow.no)

or

report via digital form with link provided

R E P O R T non-compliance

(<https://www.linstowbaltic.lv/en/whistleblower-form-en/>)

**Linstow Group guarantee that will not carry out any reprisals against whistle-blowers who report their genuine concerns.**

## 5. SADARBĪBA AR PLAŠSAZIŅAS LĪDZEKĻIEM UN SABIEDRĪBU

Mūsu reputāciju lielā mērā ietekmē mūsu spēja konsekventi un profesionāli komunicēt ārpus uzņēmuma, tostarp ar plašsaziņas līdzekļiem. Tādēļ *Linstow grupas* mērķis ir rīkoties saskaņā ar atklātības, godīguma, precizitātes un punktualitātes principiem un būt pretimnākošiem attiecībās ar ieinteresētajām pusēm ārpus uzņēmuma un sabiedrībā kopumā.

Lai nodrošinātu saskaņotas informācijas sniegšanu ar *Linstow grupu* nesaistītām personām, visi jautājumi par uzņēmumu vai tā darbiniekiem ir novirzāmi uzņēmuma valdes priekšsēdētājam vai viņa pilnvarotajam pārstāvim.

## 6. IEPAZĪSTINĀŠANA AR ĒTIKAS PAMATNOSTĀDNĒM

Ar *Ētikas vadlīnijām* tiek iepazīstināti visi darbinieki, un tās ir katra *Linstow Baltic* un *Linstow Baltic* pārvaldīto uzņēmumu darbinieka darba līguma neatņemama sastāvdaļa.

*Ētikas vadlīnijas* tiek attiecinātas arī uz pagaidu darbiniekiem un algotiem konsultantiem. *Ētikas vadlīnijas* jāiekļauj kā pielikums visiem līgumiem ar visiem sadarbības partneriem.

Apstiprina *Linstow Baltic* valdes priekšsēdētājs  
Atjaunināts *Linstow Baltic* un piemērojams visos *Linstow grupas* uzņēmumos.

2023. gada 23. martā

## 5. RELATIONSHIP WITH MEDIA AND THE GENERAL PUBLIC

Our reputation is to a large degree influenced by our ability to communicate in a consistent and professional manner with external parties, including media. *Linstow Group* therefore is aiming to act in accordance with the principle of openness, honesty, accuracy, and punctuality and be accommodating in our relations with interested parties outside of the company and in society at large.

In order to ensure consistent communication toward external parties, enquiries about the company or its employees should be directed to the company's CEO, or the person authorized by the CEO.

## 6. DISTRIBUTION

The *Ethical Guidelines* are distributed to all employees and are part of the employment contracts of each employee of *Linstow Group* managed companies.

The *Ethical Guidelines* should also apply to temporary staff and hired consultants. The *Ethical Guidelines* should be included as appendix to all agreements with all cooperation partners.

Approved by *Linstow Baltic* Chairman of the Board  
Updated by *Linstow Baltic* and adopted in all *Linstow Group* companies.

23 March 2023