

TUV NORD Lietuva, UAB SKAIDRUMO POLITIKA

TUV NORD Lietuva, UAB yra TÜV NORD GROUP (toliau – Grupė) dalis ir savo veikloje vadovaujasi Grupės atitikties (Compliance) principais bei vidaus teisės aktais, įskaitant K-RL 2 „Compliance“, K-RL 7 „Donation and Sponsoring“ ir kitus su interesų konfliktų valdymu, dovanomis, svetingumu bei korupcijos prevencija susijusius Grupės dokumentus.

Ši Skaidrumo politika parengta atsižvelgiant į Grupės nustatytus elgesio ir atitikties standartus ir detalizuoja jų taikymą Bendrovės veikloje, užtikrinant suderinamumą su taikytiniais teisės aktais ir Grupės reikalavimais.

1. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Bendrovė	TUV NORD Lietuva, UAB.
Darbuotojas	asmuo, dirbantis Bendrovėje pagal darbo sutartį.
Dovana	bet kokia neatlygintina nauda (daiktai, paslaugos, svetingumas, nuolaidos ar kita vertė), susijusi su darbuotojo atliekamomis funkcijomis ar Bendrovės veikla.
Interesų konfliktas	situacija, kai darbuotojo privatūs interesai gali turėti įtakos jo sprendimų objektyvumui ar sudaryti tokios įtakos įspūdį.
Korupcija	piktnaudžiavimas pareigomis ar įgaliojimais siekiant asmeninės ar kitų asmenų naudos.
Privatūs interesai	darbuotojo ar su juo susijusių asmenų suinteresuotumas asmenine turtine ar neturtine nauda.
Veiklos partneriai	fiziniai ar juridiniai asmenys, su kuriais Bendrovė palaiko ar ketina palaikyti sutartinius santykius.
Parama	savanoriška finansinė ar kitokia nauda, teikiama be atlygio ir be tiesioginės ar netiesioginės grąžos.
Paramos projektai ir komunikacinė partnerystė	finansinė ar kitokia parama, teikiama siekiant teisėtos komunikacinės, reputacinės ar rinkodarinės naudos Bendrovei.

2. PASKIRTIS IR TAIKYMAS

2.1. Ši Skaidrumo politika (toliau – Politika) nustato Bendrovės veiklos principus ir elgesio standartus, kuriais siekiama užtikrinti skaidrią, sąžiningą ir korupcijai atsparią veiklą.

2.2. Politika yra Bendrovės vertybinės kultūros dalis ir taikoma visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų pareigų, darbo pobūdžio ar darbo vietos.

2.3. Bendrovė siekia, kad šios Politikos principų laikytųsi ir veiklos partneriai bei kitos suinteresuotos šalys.

3. PAGRINDINIAI SKAIDRUMO PRINCIPAI

3.1. Bendrovė savo veikloje vadovaujasi šiais principais:

3.1.1. Nulinė tolerancija korupcijai

Bendrovė netoleruoja jokios korupcijos formos – nei tiesioginės, nei netiesioginės. Draudžiami bet kokie veiksmai, kuriais siekiama asmeninės ar kitų asmenų naudos piktnaudžiaujant pareigomis ar įgaliojimais.

3.1.2. Sąžiningumas ir skaidrumas

Sprendimai priimami objektyviai, laikantis teisės aktų ir vidaus tvarkų. Bendrovės veikla grindžiama skaidrumu, atsakomybe ir profesionalumu.

3.1.3. Interesų konfliktų vengimas

Darbuotojai privalo vengti situacijų, galinčių sukelti interesų konfliktą. Kilus ar galint kilti interesų konfliktui, darbuotojas nedelsdamas informuoja tiesioginį vadovą ir nusišalina nuo sprendimų priėmimo.

3.1.4. Nepiktnaudžiavimas pareigomis

Draudžiama naudotis pareigomis ar tarnybine padėtimi asmeninei ar susijusių asmenų naudai gauti.

3.1.5. Atsakomybė už Bendrovės reputaciją

Kiekvienas darbuotojas savo elgesiu prisideda prie Bendrovės patikimumo ir reputacijos išsaugojimo.

3.1.6. Skaidrus bendradarbiavimas

Bendrovė bendradarbiauja tik su partneriais, kurie laikosi teisės aktų ir etiškos veiklos principų.

4. INTERESŲ KONFLIKTAI IR NEPIKTNAUDŽIAVIMAS PAREIGOMIS

- 4.1. Darbuotojai privalo vengti situacijų, kuriose jų asmeniniai ar su jais susijusių asmenų interesai gali turėti įtakos ar sudaryti įspūdį, kad turi įtakos tarnybinių sprendimų priėmimui.
- 4.2. Interesų konfliktas vertinamas ne tik pagal faktinį poveikį sprendimui, bet ir pagal tai, ar objektyviam stebėtojų galėtų susidaryti tokio poveikio įspūdis.
- 4.3. Kilus ar galint kilti interesų konfliktui, darbuotojas:
 - 4.3.1. nedelsdamas informuoja tiesioginį vadovą;
 - 4.3.2. nusišalina nuo sprendimų rengimo, svarstymo ar priėmimo;
 - 4.3.3. bendradarbiauja užtikrinant skaidrų situacijos įvertinimą.
- 4.4. Draudžiama naudotis pareigomis ar tarnybine padėtimi:
 - 4.4.1. asmeninei ar susijusių asmenų naudai gauti;
 - 4.4.2. darant įtaką kitiems darbuotojams ar institucijoms siekiant nepagrįstos naudos;
 - 4.4.3. proteguojant artimus ar susijusius asmenis (nepotizmas).
- 4.5. Sprendimų priėmimo procesas turi būti organizuojamas taip, kad bet kuriuo metu būtų galima pagrįsti sprendimo objektyvumą ir atsekamumą.
- 4.6. Darbo priemonės, finansiniai ir materialiniai ištekliai, taip pat konfidenciali informacija naudojami tik tarnybiniais tikslais.
- 4.7. Vadovai atsako už tai, kad jiems pavaldūs darbuotojai laiku nusišalintų nuo sprendimų, galinčių sukelti interesų konfliktą.

5. DOVANOS IR SVETINGUMAS

- 5.1. Bendrovė pripažįsta, kad verslo santykiuose gali būti įprasta keistis simbolinėmis dovanomis ar dalyvauti verslo susitikimuose, renginiuose ar kituose svetingumo formuose, tačiau tokie veiksmai visais atvejais turi atitikti skaidrumo, proporcingumo, teisėtumo ir reputacinės atsakomybės principus.
- 5.2. Draudžiama siūlyti ar priimti dovanas, kvietimus ar svetingumą, jeigu jie:
 - 5.2.1. skirti paveikti sprendimą arba sudaryti tokio poveikio įspūdį;
 - 5.2.2. susiję su vykstančiais pirkimais, konkursais, derybomis ar kitais sprendimų priėmimo procesais;
 - 5.2.3. gali sukelti interesų konflikto ar reputacinę riziką;
 - 5.2.4. pažeidžia teisės aktus ar Grupės atitikties (K-RL 2 „Compliance“) reikalavimus.
- 5.3. Bet kuriuo atveju draudžiama:
 - 5.3.1. reikalauti ar prašyti dovanų ar kitokios naudos;
 - 5.3.2. priimti ar teikti pinigų ar jų ekvivalentą (įskaitant paskolas, skolų atidėjimą, finansines paslaugas ar panašias naudas), nepriklausomai nuo jų vertės;
 - 5.3.3. priimti ar teikti prabangias, neproporcingas ar išskirtines dovanas ar kvietimus.
- 5.4. Gali būti leidžiamos tik tokios dovanos ar svetingumas, kurie:
 - 5.4.1. yra socialiai priimtini ir įprasti verslo praktikoje;
 - 5.4.2. yra simbolinio ar nedidelio pobūdžio;
 - 5.4.3. nėra susiję su konkrečiu sprendimu ar paslaugos suteikimu;
 - 5.4.4. nekelti interesų konflikto ar reputacinės rizikos.
- 5.5. Dovanų ir svetingumo vertinimas vykdomas vadovaujantis Grupės K-RL 2 „Compliance“ tvarkoje nustatytu proporcingumo ir „šviesoforo principu“:
„GREEN“ – leidžiami įprasti, simboliniai ir socialiai priimtini verslo gestai;
„YELLOW“ – veiksmai, kurie gali kelti abejonių dėl proporcingumo, interesų konflikto ar reputacinės rizikos ir kuriems būtinas išankstinis suderinimas bei dokumentavimas;

„RED“ – besąlygiškai draudžiami veiksmai (įskaitant pinigus ar jų ekvivalentą, prabangias ar neproporcingas dovanas, naudą siekiant paveikti sprendimus ar veiksmus, pažeidžiančius teisės aktus ar skaidrumo principą).

5.6. „YELLOW“ kategorijai priskiriami atvejai gali būti vykdomi tik gavus išankstinį suderinimą su Bendrovės Administravimo padaliniu. Toks sprendimas turi būti dokumentuojamas taip, kad būtų užtikrintas jo atsekamumas.

5.7. Jei darbuotojui kyla abejonių dėl dovanos ar kvietimo tinkamumo, jis privalo iš anksto kreiptis į tiesioginį vadovą ar Administravimo padalinio vadovą.

5.8. Bendrovė tikisi, kad jos veiklos partneriai laikysis šių principų ir nesiūlys darbuotojams dovanų ar kitokios naudos, kuri galėtų būti vertinama kaip netinkama įtaka ar interesų konflikto rizika.

6. PARAMA IR POLITINIS NEUTRALUMAS

6.1. Bendrovė laikosi politinio neutralumo principo ir neteikia finansinės ar kitokios paramos politinėms partijoms, politinėms kampanijoms, kandidatams ar su jais susijusioms organizacijoms.

6.2. Parama ar (ir) Paramos projektai (Komunikacinė partnerystė) gali būti skiriami tik tuo atveju, jei:

6.2.1. projektas ar organizacija turi aiškią socialinę, regioninę arba su Bendrovės veiklos sritimis susijusią pridėtinę vertę;

6.2.2. sprendimas yra pagrįstas, dokumentuotas ir atsekamas;

6.2.3. nėra interesų konflikto ar sprendimų įtakos rizikos;

6.2.4. gavėjas yra teisėtai veikiantis juridinis asmuo ar kita teisės aktų nustatyta forma veikianti organizacija, turinti teisę priimti paramą.

6.3. Parama ar rėmimas negali būti naudojami kaip priemonė netiesiogiai paveikti verslo sprendimus, derybas, pirkimus ar kitus su Bendrovės veikla susijusius procesus.

6.4. Paramos ir rėmimo sprendimai priimami laikantis Bendrovės vidaus sprendimų priėmimo tvarkos ir, kai taikoma, Grupės nustatytų reikalavimų.

6.5. Jei paramos ar rėmimo vertė viršija Grupės nustatytas ribas, apie tai informuojama ir veikiama pagal Grupės nustatytą tvarką.

6.6. Visos paramos ir rėmimo išlaidos turi būti tinkamai apskaitytos ir dokumentuotos, užtikrinant jų skaidrumą ir atsekamumą.

7. PRANEŠIMAI APIE PAŽEIDIMUS IR APSAUGA

7.1. Bendrovė skatina darbuotojus ir kitus asmenis būti neabejingais ir pranešti apie galimus šios Politikos pažeidimus per Bendrovės vidinį ir/ar išorinį pranešimų kanalus (informacija apie juos skelbiama Bendrovės interneto svetainėje).

7.2. Pranešimų kanalų administravimą ir gautų pranešimų vertinimą vykdo Bendrovės vadovo įgaliotas kompetentingas asmuo, užtikrinant konfidencialumą, objektyvumą ir nepriklausomumą.

7.3. Bendrovė netoleruoja jokio tiesioginio ar netiesioginio spaudimo, diskriminacijos, keršto ar kitų neigiamų pasekmių asmenims, sąžiningai pranešusiems apie galimus pažeidimus.

7.4. Pranešėjams užtikrinama apsauga teisės aktų nustatyta tvarka, įskaitant konfidencialumo ir duomenų apsaugos garantijas.

7.5. Nustačius galimos nusikalstamos veikos požymius, informacija perduodama kompetentingoms institucijoms teisės aktų nustatyta tvarka.

8. ATSAKOMYBĖ IR ĮGYVENDINIMAS

8.1. Politikos įgyvendinimą koordinuoja Bendrovės Administravimo padalinys, užtikrindamas nuoseklų jos taikymą praktikoje.

8.2. Vadovai savo elgesiu rodo skaidrumo principų laikymosi pavyzdį ir prisideda prie skaidrumo kultūros formavimo Bendrovėje.

8.3. Darbuotojai atsakingi už šios Politikos laikymąsi ir korupcijos rizikų atpažinimą savo veiklos srityje.

8.4. Politikos pažeidimai gali užtraukti drausminę, civilinę ar baudžiamąją atsakomybę teisės aktų nustatyta tvarka.

8.5. Politika peržiūrima periodiškai arba pasikeitus teisės aktų ar Grupės reikalavimams.