

INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMUS TEIKIMO TVARKOS APRAŠAS INTEGRE TRANS ĮMONIŲ GRUPĖJE

1. BENDROSIOS NUOSTATOS

1.1. Informacijos apie pažeidimus teikimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) skirtas Integre Trans įmonių grupės įmonėms – UAB „Integre Trans“, Integre Trans GmbH, Integre Trans France S.A.R.L., Integre Logistics S.A.R.L. ir Integre Trans Poland Sp. z.o.o. (toliau visos kartu vadinamos Integre Trans įmonės). Aprašas nustato informacijos apie Integre Trans įmonėse galbūt rengiamus, padarytus ar daromus pažeidimus pateikimo, pranešimų priėmimo, juose pateiktos informacijos apie pažeidimą vertinimo ir sprendimo dėl to priėmimo tvarką. Aprašo nuostatos taikomos informacijai darbuotojų teikiamai Integre Trans įmonėse veikiančiu vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu.

1.2. **Pažeidimas** — Integre Trans įmonėse galbūt rengiama, daroma ar padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar darbo pareigų pažeidimas, taip pat šiurkštus privalomų profesinės etikos normų pažeidimas ar kitas grėsmę viešajam interesui keliantis arba jį pažeidžiantis teisės pažeidimas, pažeidimai, susiję su lyčių lygybe, tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija, smurtu, priekabiavimu darbo aplinkoje, apie kuriuos pranešėjas sužino iš savo turimų ar turėtų darbo santykių arba sutartinių santykių su Integre Trans įmonių grupe. Informacija apie pažeidimus teikiama siekiant apsaugoti viešąjį interesą. Informacijos pateikimas siekiant apginti išskirtinai asmeninius interesus nelaikomas pranešimu.

1.3. Integre Trans įmonėse gauti pranešimai priimami, registruojami, nagrinėjami, pranešėjų apsaugos priemonės užtikrinamos vadovaujantis nacionaliniais teisės aktais.

DESCRIPTION OF THE WHISTLEBLOWING PROCEDURE IN THE “INTEGRE TRANS” GROUP OF COMPANIES

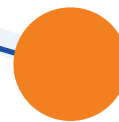
1. GENERAL PROVISIONS

1.1. Description of the whistleblowing procedure in the “Integre Trans” group of companies (hereinafter the Procedures) is intended for UAB “Integre Trans”, Integre Trans GmbH, Integre Trans France S.A.R.L., Integre Logistics S.A.R.L. and Integre Trans Poland Sp. z.o.o. (hereinafter Integre Trans companies). The Description of the whistleblowing procedure in the “Integre Trans” group of companies shall set forth the procedure for the disclosure of information about the potential wrongdoings being prepared, already committed or taking place, for accepting the reports thereon, for evaluating the information about a wrongdoing provided therein and for decision-making in regards thereto. The provisions of the Procedures shall apply to the information to be disclosed by the employees via Integre Trans companies internal whistleblowing channel.

1.2. A **wrongdoing** shall mean a potential criminal offence, administrative offence or disciplinary offence being prepared, taking place or already committed, including a gross violation of the binding regulations of professional ethics or another breach of law, which constitutes a threat to the public interest or which is in violation thereof, that the whistleblower have become aware of due to their current or past employment or contractual relationship with Integre Trans companies, also violations related to gender equality, direct or indirect discrimination, violence, harassment at work, of which the informant becomes aware from their existing or previous employment or contractual relationship with Integre Trans companies. Information about wrongdoings shall be disclosed in order to protect the public interest. Disclosure of information in order to protect purely personal interests shall not be considered whistleblowing.

1.3. The disclosures received by Integre Trans companies shall be accepted, recorded and investigated and the safeguards for the whistleblowers shall be ensured in accordance with national legislation.

1.4. Integre Trans companies’ internal whistleblowing channel may be used for disclosing information about wrongdoings by the person who is or has



1.4. Integre Trans įmonėse veikiančiu vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu informaciją turi teisę pateikti asmuo, kurį su Integre Trans įmone sieja ar siejo darbo santykiai arba sutartiniai santykiai (konsultavimo, rangos, stažuotės, praktikos, savanorystės ir pan.).

1.5. Integre Trans vadovas ir darbuotojai, kurie gauna, vertina, nagrinėja informaciją, susijusią su asmenimis ir (ar) Integre Trans įmonių darbuotojais, teikiančiais informaciją apie pažeidimus, privalo užtikrinti šių asmenų konfidencialumą, išskyrus įstatymuose nustatytus atvejus.

2. INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMUS PATEIKIMAS

2.1. Informacija apie pažeidimus pateikiama raštu laisva forma. Asmeniui, teikiančiam informaciją apie pažeidimą, rekomenduojama užpildyti Integre Trans įmonės patvirtintos formos pranešimą.

2.2. Informacija apie pažeidimus teikiama dėl:

2.2.1. pavojaus visuomenės saugumui ar sveikatai, asmens gyvybei ar sveikatai;

2.2.2. pavojaus aplinkai;

2.2.3. kliudymo arba neteisėto poveikio teisėsaugos institucijų atliekamiems tyrimams ar teismams vykdam teisingumą;

2.2.4. neteisėtos veiklos finansavimo;

2.2.5. neteisėto ar neskaidraus viešųjų lėšų ar turto naudojimo;

2.2.6. neteisėtu būdu įgyto turto;

2.2.7. korupcijos, pinigų plovimo, nesąžiningos konkurencijos;

2.2.8. padaryto pažeidimo padarinių slėpimo, trukdymo nustatyti padarinių mastą;

2.2.9. vaikų darbo;

2.2.10. priverstinio darbo;

2.2.11. tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos Integre Trans įmonėse dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ar šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos;

2.2.12. pažeidimo lyčių lygybės srityje;

been in the employment or contractual relationship (advisory, contracting, internship, traineeship, volunteering, etc.) with the Company.

1.5. Integre Trans manager and the employees, who receive, evaluate and investigate information relating to the persons and/or Integre Trans companies' employees disclosing information about wrongdoings, must ensure the confidentiality of such persons with the exceptions provided in the laws.

2. DISCLOSURE OF INFORMATION ABOUT WRONGDOINGS

2.1. Any information about wrongdoings shall be disclosed in writing in a free format. A person disclosing information about a wrongdoing is advised to complete a report thereof in the form prescribed by Integre Trans companies.

2.2. Information about wrongdoings shall be disclosed in relation to the following:

2.2.1. risk to public safety or health or a person's life or health;

2.2.2. environmental hazard;

2.2.3. obstruction or unlawful influence over the investigations carried out by law enforcement institutions or over the courts in the administration of justice;

2.2.4. financing of illegal activities;

2.2.5. illegal or non-transparent use of public funds or assets;

2.2.6. illegally acquired assets;

2.2.7. corruption, money laundering, unfair competition;

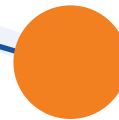
2.2.8. concealment of the implications of a committed wrongdoing or obstruction of the scope of implications being identified;

2.2.9. child labour;

2.2.10. forced labour;

2.2.11. direct or indirect discrimination in Integre Trans companies on the basis of gender, race, nationality, citizenship, language, social status, religion, beliefs or standpoints, age, sexual orientation, disability, ethnicity, health status, marital or family status, intention to have a child (children), membership in political parties and professional organisations or associations;

2.2.12. a violation in the area of gender equality;



2.2.13. suteikiamų nevienodų galimybių ir nevienodų darbo sąlygų dėl lyties, rasės, tautybės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, religijos, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikus);

2.2.14. bet kokios formos smurto (ilgalaikio, trumpalaikio) ar jo grėsmės, seksualinio ar žodinio priekabiavimo, persekiojimo ir fizinio smurto darbo aplinkoje, pertraukų metu, su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių, kitos socialinės veiklos metu, keliaujant į darbą/iš darbo, elektroninėje erdvėje bendraujant darbuotojams dėl rasės ar lyties, religinių įsitikinimų, šeimyninio statuso ar seksualinės orientacijos;

2.2.15. už tokį patį ir vienodos vertės darbą nemokamas vienodas darbo užmokestis;

2.2.16. konfidencialumo pažeidimų;

2.2.17. kitų pažeidimų.

2.3. Asmuo informaciją apie pažeidimą gali pateikti:

2.3.1. Integre Trans įmonėse per vidinį informacijos apie pažeidimus teikimo kanalą;

2.3.2. kompetentingai tos šalies institucijai tiesiogiai;

2.3.3. viešai.

2.4. Asmuo, teikiantis informaciją apie pažeidimą, pranešimą Integre Trans įmonėms teikia šiais būdais:

2.4.1. tiesiogiai atvykęs pas Integre Trans vadovą, adresu: Sporto g. 18, Vilnius, Lietuva;

2.4.2. pranešdamas Integre Trans įmonių elektroninio pašto adresu - pranesk@integretrans.lt.

2.5. Jeigu asmuo, teikiantis informaciją apie pažeidimą, nesilaiko Integre Trans įmonių patvirtintos formos reikalavimų, pranešime būtina nurodyti, kad jis teikiamas nacionaliniais teisės aktais. Pranešime informaciją apie pažeidimą teikiantis asmuo nurodo: kas, kada, koku būdu ir kokį pažeidimą padarė, daro ar rengiasi padaryti ir pan., sužinojimo apie pažeidimą datą ir aplinkybes, savo vardą, pavardę, asmens kodą, darbovietę, kitus kontaktinius duomenis, jei įmanoma, pateikia bet kokius turimus dokumentus, duomenis ar informaciją, atskleidžiančią galimo pažeidimo požymius.

2.2.13. unequal possibilities and unequal working conditions on the basis of gender, race, nationality, social status, age, sexual orientation, disability, religion, beliefs or standpoints, or the intention to have a child (children);

2.2.14. any form of violence (long-term, short-term) or its threat, sexual or verbal harassment, victimization or abuse at work, during brake time, work-related trips, travels, trainings, events, other social activities, while traveling to/from work, online or while communicating directly between employees, on the basis of race, gender, religious beliefs, marital status or sexual orientation;

2.2.15. unequal pay for identical work or work of equal value;

2.2.16. confidentiality breaches;

2.2.17. other offences.

2.3. A person may disclose the information about a wrongdoing:

2.3.1. via Integre Trans companies' internal whistleblowing channel;

2.3.2. directly to the competent authority;

2.3.3. in public.

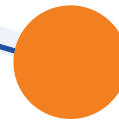
2.4. A person disclosing information about a wrongdoing shall submit a report thereof to the Company in the following ways:

2.4.1. directly on the arrival to see Integre Trans manager at the following address: Sporto str. 18, Vilnius, Lithuania;

2.4.2. by sending a report to Integre Trans companies' email at pranesk@integretrans.lt

2.5. If a person disclosing information about a wrongdoing does not follow the requirements of the form approved by Integre Trans companies, the report must state that it is being provided in accordance with the with national legislation. A person disclosing information about a wrongdoing shall provide the following in their report: who committed, is committing or is intending to commit a wrongdoing, when, how and the nature of the wrongdoing, etc., the date they learnt about the wrongdoing and the circumstances thereof, their forename, surname, personal number, employer and other contact details, and, where possible, shall provide any available documents, data or information outlining the elements of the potential wrongdoing.

2.6. When a person becomes aware of any sign of a potential or actual criminal offence, or when they experience discrimination on the basis of gender, race,



2.6. Kai asmeniui tampa žinomi galbūt daromos ar padarytos nusikalstamos veikos požymiai, ar patyrus diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, smurtą, priekabiavimą pranešimas pateikiamas tiesiogiai Integre Trans vadovui arba tos šalies atsakingai teisėsaugos institucijai.

2.7. Asmuo dėl pažeidimo turi kreiptis tiesiogiai į Integre Trans vadovą arba el.paštu pranesk@integretrans.lt, kai yra bent viena iš šių aplinkybių:

2.7.1. pažeidimas turi esminę reikšmę viešajam interesui;

2.7.2. būtina kuo skubiau užkirsti kelią pažeidimui ar jį nutraukti, nes gali atsirasti didelė žala;

2.7.3. vadovaujantys, su Bendrove darbo ar sutartiniais santykiais siejami asmenys patys galbūt daro ar yra padarę pažeidimus;

2.7.4. informacija apie pažeidimą buvo pateikta per vidinį informacijos apie pažeidimus teikimo kanalą, tačiau atsakymas nebuvo gautas arba nebuvo imtasi veiksmų reaguojant į pateiktą informaciją, arba priemonės, kurių buvo imtasi, buvo neveiksmingos;

2.7.5. yra pagrindas manyti, kad, pateikus informaciją apie pažeidimą vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu, pranešėjo anonimiškumas ar asmens konfidencialumas gali būti neužtikrintas arba bus siekiama pažeidimą, apie kurį pranešta, nuslėpti;

2.7.6. asmuo negali pasinaudoti vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu, nes jo su Bendrove nebesieja darbo ar kiti teisiniai santykiai;

2.7.7. dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės, orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

2.7.8. Dėl patirto psichologinio, fizinio smurto ar jo grėsmės, patyčių darbo vietoje, pertraukų metu, su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

2.7.9. priimant į darbą, netaikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos;

2.7.10. sudarytos nevienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo,

nationality, language, origin, social status, belief, attitude or standpoints, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion, violence, harassment, a notification shall be submitted directly to the manager of “Integre Trans” or a law enforcement authority in charge in that country.

2.7. A person must contact the manager of “Integre Trans” directly or use the e-mail address - pranesk@integretrans.lt regarding a violation when at least one of the following circumstances exists:

2.7.1. a wrongdoing is of material importance to the public interest;

2.7.2. it is necessary to prevent the wrongdoing or terminate it as soon as possible because it can cause considerable damage;

2.7.3. senior management in employment or contractual relationship with Integre Trans companies are committing or have committed potential wrongdoings;

2.7.4. information about the wrongdoing has been disclosed via the internal whistleblowing channel, but no response was received or no actions were taken in response to the information disclosed, or the measures taken were ineffective;

2.7.5. there is reason to believe that should the information about the wrongdoing be disclosed via the internal whistleblowing channel the whistleblower’s anonymity or the person’s confidentiality may be compromised or efforts will be put to conceal the disclosed wrongdoing;

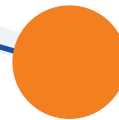
2.7.6. the person cannot use the internal whistleblowing channel because they are no longer in employment or other legal relationship with the Company;

2.7.7. direct or indirect discrimination, harassment or instruction to discriminate on the basis of gender, race, nationality, citizenship, language, origin, social status, belief, attitude or standpoints, age, sexual orientation, disability, ethnic origin or religion;

2.7.8. psychological, physical violence or its threat, bullying in the workplace, during break time, work-related trips, travels, trainings, events, during other social activities;

2.7.9. equal criteria and conditions of selection are not applied when hiring;

2.7.10. unequal working conditions are provided; unequal opportunities to improve one’s qualification, achieve professional improvement, requalify, or acquire practical work experience are provided; or equal incentives are provided;



persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;

2.7.11. naudojami nevienodi darbo vertinimo kriterijai ir atleidimo iš darbo kriterijai;

2.7.12. už tokį patį ir vienodos vertės darbą nemokamas vienodas darbo užmokestis;

2.7.13. nesiimama priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;

2.7.14. nesiimama tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

3. PRANEŠIMŲ PRIĖMIMAS IR REGISTRAVIMAS

3.1. Pranešimus priima ir užregistruoja Integre Trans vadovo įsakymu paskirtas atsakingas Integre Trans įmonės darbuotojas.

3.2. Pranešimas, gautas kitu elektroninio pašto adresu, nei nurodyta Aprašo 2.4.2 punkte, neregistruojamas ir nedelsiant persiunčiamas Integre Trans vadovo paskirtam atsakingam Integre Trans įmonės darbuotojui 2.4.2 punkte nurodytu elektroninio pašto adresu. Šis gautas ir (ar) persiustas elektroniniu paštu pranešimas turi būti ištrintas nedelsiant - ne vėliau nei per 1 darbo dieną nuo persiuntimo 2.4.2 punkte nurodytu elektroninio pašto adresu dienos.

3.3. Jeigu pranešimas gaunamas paštu dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas pranešimo neregistruoja, o perduoda Integre Trans vadovo paskirtam atsakingam Integre Trans įmonės darbuotojui.

2.7.11. unequal performance assessment or dismissal criteria are used;

2.7.12. equal pay is not paid for identical work or for work of equal value;

2.7.13. no measures are taken in order to prevent harassment, sexual harassment at work or the giving of instructions to discriminate, as well as victimization, hostile behaviour or negative consequences for an employee if they submit a complaint regarding discrimination or are involved in a case regarding discrimination;

2.7.14. proper measures are not taken in order to provide the conditions for the disabled to be hired, work, advance their career or learn, including proper adaptation of the premises if the employer's duties are not encumbered disproportionately as a result of such measures.

3. ACCEPTING AND RECORDING REPORTS

3.1. The reports shall be accepted and recorded by the responsible employee of Integre Trans companies appointed following an order of the Company manager.

3.2. A report received at an email other than the one referred to in paragraph 2.4.2 of the Procedures shall not be recorded and shall be forwarded, without delay, to the responsible employee of Integre Trans companies appointed by the Company manager, at the email provided in paragraph 2.4.2 herein. Any such report received and/or forwarded by email must be deleted, without delay, but not later than within 1 working day from forwarding it to the email referred to in paragraph 2.4.2 herein.

3.3. If a report is received by post, the employee that carries out document management functions shall not record the report but transfer it to the responsible employee of Integre Trans companies appointed by the Company manager.

4. PRANEŠIME PATEIKTOS INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMĄ VERTINIMAS, SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS

4.1. Atsakingas Integre Trans įmonės darbuotojas vertina visus pateiktus pranešimus.

4.2. Atsakingas Integre Trans įmonės darbuotojas, įvertinęs asmens, teikiančio informaciją apie pažeidimą, pranešime pateiktą informaciją, imasi šių veiksmų:

4.2.1. jei gauta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad yra rengiama, daroma ar padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas arba kitas pažeidimas, atsakingas Integre Trans įmonės darbuotojas nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per **2 darbo dienas** nuo informacijos gavimo dienos, persiunčia gautą informaciją apie galimus pažeidimus tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai be asmens, pateikusių informaciją apie pažeidimą, sutikimo ir apie tai informuoja šį asmenį;

4.2.2. per **10 darbo dienų** po informacijos apie pažeidimą gavimo raštu informuoja tokią informaciją pateikusį asmenį apie jo pateiktos informacijos nagrinėjimo eigą (numatytus ar atliktus nagrinėjimo veiksmus, jų pagrindimą), arba atsisakymą šią informaciją nagrinėti, arba priimtą sprendimą dėl informacijos nagrinėjimo. Sprendimas nenagrinėti informacijos apie pažeidimą turi būti motyvuotas.

4.3. Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, kad jis patyrė diskriminaciją, nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą arba seksualinį priekabiavimą, smurtą (įvairiomis jo formomis, kaip nepagrįsta nuolatinė kritika, pastoviai pasikartojantys riksmi, grasinimai, viešas žeminimas ar pan.) skundą galima pateikti per **10 darbo dienų** nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo.

4.4. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per **1 mėnesį** nuo skundo gavimo dienos.

4.5. Atsakingas Integre Trans įmonės darbuotojas, baigęs nagrinėti informaciją apie pažeidimą, nedelsdamas raštu informuoja informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį apie priimtą sprendimą, nagrinėjimo rezultatus ir veiksmus, kurių buvo imtasi ar planuojama imtis, nurodo priimto sprendimo apskundimo tvarką. Nustačius pažeidimo padarymo faktą, atsakingas Integre

4. EVALUATION OF INFORMATION DISCLOSED IN THE WHISTLEBLOWING REPORT AND DECISION-MAKING

4.1. The responsible employee of Integre Trans companies shall evaluate all reports submitted.

4.2. Following the evaluation of the information provided by the person disclosing information about a wrongdoing, the responsible employee of Integre Trans companies shall take the following actions:

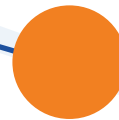
4.2.1. if the information received gives reason to believe that a criminal offence, an administrative offence or another offence is being prepared, taking place or has been committed, the responsible employee of Integre Trans companies shall forward, without delay but not later than within **2 working days** of the day the information was received, the received information about the potential offences to the body authorised to investigate such information, without the consent of the person disclosing the information about a wrongdoing and shall notify the person thereof;

4.2.2. within **10 working days** after the written information about the wrongdoing was received, notify the person disclosing the way in which the given information is handled (planned or performed actions, their justification), refusal to deal with given information, or the decision taken in relation to the investigation of the information. The decision not to investigate the information about a wrongdoing must be reasoned.

4.3. An employee considering that his equal opportunities have been violated, that he has experienced discrimination, instruction to discriminate, harassment or sexual harassment, violence (in all its types, such as unjustified long-term criticism, constantly repeated shouting, threats, public humiliation, etc.), a complaint can be submitted within **10 working days** after the contested actions were committed or revealed.

4.4. The complaint must be investigated, and the applicant answered within 1 month from the date of receipt of the complaint.

4.5. Following the completion of the investigation of the information about a wrongdoing, the responsible employee of Integre Trans companies shall inform, without delay and in writing, the person disclosing information about a wrongdoing of the decision taken, the outcome of the investigation and the actions taken or anticipated and shall detail the procedure for making an appeal against the



Trans įmonės darbuotojas informuoja informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį apie pažeidimą padariusiems asmenims taikytą atsakomybę.

4.6. Sprendimas nenagrinėti informacijos apie pažeidimą gali būti priimamas tik šiais atvejais:

4.6.1. pranešimas grindžiamas akivaizdžiai tikrovės neatitinkančia informacija;

4.6.2. asmuo į Integre Trans įmonę kreipiasi pakartotinai dėl tų pačių aplinkybių, kai prieš tai pateikta informacija apie pažeidimą šiame Apraše nustatyta tvarka buvo išnagrinėta ir dėl jos priimtas sprendimas.

4.7. Asmuo, pateikęs informaciją apie pažeidimą, dėl jam galimo ar daromo neigiamo poveikio, susijusio su informacijos apie pažeidimą pateikimo faktu, gali konsultuotis atsakingu Integre Trans įmonės darbuotoju dėl savo teisių gynimo būdų ar priemonių, taip pat, vadovaudamasis nacionaliniais teisės aktais, gali pranešimu kreiptis į kompetentingą instituciją dėl jo pripažinimo pranešėju.

4.8. Jei informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo negavo atsakymo arba Integre Trans įmonėje nebuvo imtasi veiksmų reaguojant į pateiktą informaciją, jis, vadovaudamasis nacionaliniais teisės aktais, turi teisę tiesiogiai kreiptis į kompetentingą tos šalies instituciją, kuri turi teisę spręsti tokio pobūdžio pažeidimus, ir pateikti nustatytos formos pranešimą apie pažeidimą.

5. ATSAKINGAS INTEGRE TRANS ĮMONĖS DARBUOTOJAS

5.1. Integre Trans vadovas paskiria atsakingą Integre Trans įmonės darbuotoją, kuris Integre Trans įmonėse administruoja vidinį kanalą. Atsakingu Integre Trans įmonės darbuotoju skiriamas asmuo, kurio reputacija ir kvalifikacija nekelia abejonių dėl jų galimybių tinkamai įgyvendinti Aprašo nuostatas. Aprašo reikalavimus įgyvendinančiam atsakingam Integre Trans įmonės darbuotojui negali būti daromas poveikis ar kitaip trukdoma atlikti jam šiame Apraše priskirtas funkcijas.

decision. In cases where a wrongdoing has been identified, the responsible employee Integre Trans companies shall inform the person disclosing information about the wrongdoing of the liability imposed on the wrongdoers.

4.6. A decision not to investigate the information about a wrongdoing may only be taken in the following cases:

4.6.1. the report is based on clearly false information;

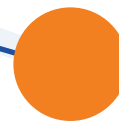
4.6.2. the person has contacted the Company in connection with the same set of circumstances, where the information about the wrongdoing had already been investigated following the procedure established in the present Description of the whistleblowing procedure in the “Integre Trans” group of companies and had a decision taken in connection therewith.

4.7. A person disclosing information about a wrongdoing may consult the responsible employee of Integre Trans companies in relation to the potential or exerted adverse influence over them in connection with the information about a wrongdoing being disclosed, on the legal remedies or means available to them, also, in accordance with national legislation, they may make an application, to the competent authority, for the whistleblower status to be awarded.

4.8. If the whistleblower did not receive a reply or if no actions were taken in an “Integre Trans” company regarding the submitted information, pursuant to national legislation, they have the right to directly contact a competent authority of that country which has the right to solve violations of such nature and to submit a whistleblowing report of a set form.

5. RESPONSIBLE EMPLOYEE IN INTEGRE TRANS COMPANIES

5.1. Integre Trans manager shall appoint a responsible person of Integre Trans companies that shall manage the internal channel in Integre Trans. A person whose reputation and qualifications are beyond doubt as regards their ability to implement the provisions of the Procedures in a proper manner shall be appointed the responsible employee of Integre Trans companies. The responsible employee of Integre Trans companies implementing the requirements of the Procedures may not be subject to any influence and may not be otherwise precluded from performing the functions provided in the present Procedure.



5.2. Atsakingas Integre Trans įmonių darbuotojas, įgyvendindamas Aprašo reikalavimus, atlieka šias funkcijas:

5.2.1. analizuoja ir tiria vidiniu kanalu gautą informaciją apie pažeidimus;

5.2.2. užtikrina vidiniu kanalu informaciją apie pažeidimą pateikusių asmenų konfidencialumą;

5.2.3. bendradarbiauja su Integre Trans įmonių darbuotojais, padaliniais, kompetentingomis institucijomis teikdamas ir (ar) gaudamas reikalingą informaciją;

5.2.4. renka ir kaupia nuasmenintus statistinius duomenis apie gautų pranešimų skaičių ir jų nagrinėjimo rezultatus;

5.2.5. atlieka kitas Apraše nustatytas funkcijas.

5.3. Atsakingas Integre Trans įmonių darbuotojas, vykdydamas jam priskirtas funkcijas, turi teisę:

5.3.1. gauti reikalingą informaciją ir duomenis iš jam nepavaldžių Integre Trans įmonių darbuotojų, padalinių;

5.3.2. tirdamas vidiniu kanalu gautą informaciją apie pažeidimą priimti su tyrimo atlikimu susijusius sprendimus, kurie yra privalomi visiems Integre Trans įmonių darbuotojams ir padaliniais.

5.4. Informacija apie paskirtą atsakingą Integre Trans įmonių darbuotoją, jo kontaktus, taip pat apie informacijos apie pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo Bendrovėje procedūrą skelbiama Integre Trans įmonių vidiniame intranete.

6. KONFIDENCIALUMO UŽTIKRINIMAS

6.1. Atsakingas Integre Trans įmonių darbuotojas nuo pranešimo gavimo momento užtikrina, kad gauta informacija apie pažeidimą ir su tuo susiję duomenys būtų laikomi saugiai ir su jais galėtų susipažinti tik tokia teisė turintis informaciją apie pažeidimą nagrinėjantys asmenys.

6.2. Darbuotojams, patyrusiems pažeidimus, numatytus šio Aprašo 2.2.10 – 2.2.14 d. yra siūloma pasinaudoti nemokamos psichologinės pagalbos paslaugomis emocinės paramos linijos numeriu 1809 (Lietuvoje), 0 800 858 858 (Prancūzijoje), 116 123 (Vokietijoje), 116123 (Lenkijoje).

5.2. When implementing the requirements of the Procedures, the responsible employee of Integre Trans companies shall carry out the below functions:

5.2.1. analyse and investigate the information about wrongdoings received via the internal channel;

5.2.2. ensure the confidentiality for the person disclosing information about a wrongdoing via the internal channel;

5.2.3. cooperate with the Company's employees, departments and competent authorities providing and/or receiving the necessary information;

5.2.4. collect and store anonymised statistics about the number of the reports received and the outcome of their investigation;

5.2.5. perform other functions set forth in the Procedures.

5.3. When undertaking the functions attributable to them, the responsible employee of Integre Trans companies shall have the right to:

5.3.1. obtain the necessary information and data from the Company's employees and departments other than those subordinate to them;

5.3.2. when investigating the information about a wrongdoing received via the internal channel, take decisions relating to the investigation, which shall be binding on all of the Company's employees and departments.

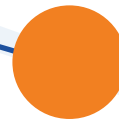
5.4. The information about the appointed responsible employee of Integre Trans companies, their contacts as well as about the procedure for disclosing and investigating information about wrongdoings shall be published on Integre Trans companies' intranet.

6. ENSURING CONFIDENTIALITY

6.1. The responsible employee of Integre Trans companies shall ensure, from the moment the report is received, that the information about a wrongdoing received and any data associated with it, are kept securely and only authorised persons investigating the wrongdoing have access thereto.

6.2. Employees who have experienced violations provided in p. 2.2.10 – 2.2.14. of this document, are advised to ask for free psychological assistance at the emotional support line number 1809 (Lithuania), 0 800 858 858 (France), 116 123 (Germany), 116123 (Poland).

6.3. Confidentiality shall be ensured regardless of the outcome of the investigation of the information about a wrongdoing received.



6.3. Konfidencialumas užtikrinamas nepaisant gautos informacijos apie pažeidimą tyrimo rezultatų.

6.4. Konfidencialumo užtikrinti nebūtina, kai to raštu prašo informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo arba jei jo pateikta informacija yra žinomai melaginga.

6.5. Asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, duomenų ir kitos informacijos pateikimas ikiteisminio tyrimo ar kitoms pažeidimus tiriančioms kompetentingoms institucijoms, neatskleidžiant šių duomenų Integre Trans įmonėse, nelaikomas konfidencialumo pažeidimu. Atsakingas Integre Trans įmonių darbuotojas, vidiniu kanalu gavęs informaciją apie pažeidimą, ją pateikusiam asmeniui pageidaujant nedelsdamas raštu informuoja šį asmenį apie tokios informacijos gavimo faktą.

7. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

7.1. Prieš asmenį, pateikusį informaciją apie pažeidimą, dėl tokios informacijos pateikimo nuo šios informacijos pateikimo dienos draudžiama imtis neigiamo poveikio priemonių: atleisti jį iš darbo, perkelti į žemesnes pareigas ar kitą darbo vietą, bauginti, priekabiauoti, diskriminuoti, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, sumažinti darbo užmokestį, pakeisti darbo laiką, kelti abejones dėl kompetencijos, perduoti neigiamą informaciją apie jį tretiesiems asmenims arba taikyti bet kokias kitas neigiamo poveikio priemones.

7.2. Draudžiama daryti neigiamą poveikį ir asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, šeimos nariams, dirbantiems Integre Trans įmonėse arba kitame su Integre Trans įmonėmis subordinaciniais ryšiais susijusiame juridiniame asmenyje, kuriame asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, šeimos narys dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo gali patirti neigiamų padarinių.

7.3. Asmeniui dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo neatsiranda jokia sutartinė ar deliktinė atsakomybė, taip pat atsakomybė dėl garbės ir orumo įžeidimo, dėl šmeižto, jeigu, nacionaliniais teisės aktais ir šio Aprašo nustatyta tvarka teikdamas informaciją apie pažeidimą, jis pagrįstai manė, kad teikia teisingą informaciją.

7.4. Asmuo už žalą, atsiradusią dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo, atsako tik tokiu atveju, jei įrodoma, kad asmuo negalėjo pagrįstai manyti,

6.4. Confidentiality shall not be required where the person disclosing information about a wrongdoing requests so in writing or where the information disclosed by them is known to be false.

6.5. The provision of details and other information about the person disclosing information about a wrongdoing to pre-trial investigation or other competent authorities investigating offences, without disclosing these details within Integre Trans companies, shall not be considered a breach of confidentiality. Upon receiving information about a wrongdoing via the internal channel, the responsible employee of Integre Trans companies shall, provided the disclosing person requests so, notify the person, without delay and in writing, of the fact that such information has been received.

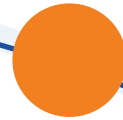
7. FINAL PROVISIONS

7.1. It shall be prohibited to take any of the following adverse measures against the person disclosing information from the date of the disclosure of the information: to dismiss them from work, to demote or transfer them to another job, to intimidate, harass, discriminate against or threaten them, to restrict their career opportunities, to cut their salary, to change their working time arrangements, to cast doubt on the competence, to share adverse information about them with third parties or to invoke any other adverse measures.

7.2. It shall also be prohibited to cause adverse effect on the family members of the person disclosing information about a wrongdoing, who work for Integre Trans companies or for another legal person, which is subordinate to the Company, where a family member of the person disclosing information about a wrongdoing may suffer detriment as a result of the disclosure of information about a wrongdoing.

7.3. The person shall not suffer, as a result of the disclosure of information about a wrongdoing, any contractual or non-contractual (delictual) liability, including any liability for defamation or libel, where, disclosing the information about a wrongdoing under the national legislation and the present Procedures, they reasonably believed that they were disclosing true information.

7.4. The person shall be held liable for the damage caused by the disclosure of information about a wrongdoing only in the event where it has been proved that the person could not reasonably believe



kad jo teikiama informacija yra teisinga. Žinomai melagingą informaciją pateikęs arba komercinę paslaptį atskleidęs asmuo atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

7.5. Šis Aprašas įsigalioja nuo jo patvirtinimo dienos ir gali būti keičiamas ar papildomas Integre Trans vadovo įsakymu.

7.6. Atsakingas Integre Trans įmonių darbuotojas, kuris Integre Trans įmonėse administruoja vidinį kanalą, su šiuo Aprašu supažindinamas pasirašytinai, o kiti Integre Trans įmonės darbuotojai su Aprašu pasirašytinai susipažįsta paskelbus jį Integre Trans įmonių vidiniame tinkle.

that the information to be disclosed was correct. A person who has disclosed the information known to be false or a commercial secret shall be held liable in accordance with the procedure established in the legislation.

7.5. The present Procedures shall enter into force from the date it was approved and may be modified or supplemented by an order of the Company manager.

7.6. The responsible employee of Integre Trans companies, who manages the internal channel in the Company, shall be made familiar with the present Procedures against their signed acknowledgement, whereas other employees of the Company shall make themselves aware of the Procedures, against their signed acknowledgement, when it is published on Integre Trans companies' intranet.

TVIRTINU:

Dokumento versija Nr. 4

Direktorė Žana Kel 2022 12 21

APPROVED BY:

Document version No 4

Žana Kel, Director 21/12/2022