

## INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMUS TEIKIMO TVARKA

### PROCEDURE ON THE REPORTING OF INFORMATION ON BREACHES

<p><b>Tikslas / The aim</b></p>	<p><b>Informacijos apie pažeidimus teikimo tvarka (toliau – Tvarka)</b> nustato informacijos apie „Integre Trans“ įmonių grupėje (UAB „Integre Trans“, Integre Trans GmbH, Integre France S.A.R.L., Integre Logistics S.A.R.L. ir Integre Trans Poland Sp. z.o.o., toliau – Integre Trans įmonės) galbūt rengiamus, daromus ar padarytus pažeidimus pateikimo, priėmimo, vertinimo ir sprendimo dėl pateiktos informacijos priėmimo tvarką.</p>	<p><b>Procedure on the Reporting of Information on Breaches (hereinafter the Procedure)</b> sets the procedure for the reporting of information about the potential breaches that may be prepared, already committed, or taking place, within the Integre Trans group of companies (Integre Trans UAB, Integre Trans GmbH, Integre France S.A.R.L., Integre Logistics S.A.R.L. and Integre Trans Poland Sp. z.o.o., hereinafter - Integre Trans companies).</p>
<p><b>Taikymo sritis / Scope of this document</b></p>	<p>Tvarka taikoma, kai:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaunama informacija apie pažeidimus vidiniu kanalu pagal šią Tvarką;</li> <li>2. Gaunama informacija apie pažeidimus vidiniu kanalu pagal Lygių galimybių, nediskriminavimo, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką.</li> </ol> <p>Integre Trans įmonėse veikiančiu vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu informaciją turi teisę pateikti asmuo, kurį su Integre Trans įmonėmis sieja ar siejo darbo santykiai, sutartiniai santykiai (konsultavimo, rangos, stažuotės, praktikos, savanorystės ir pan.) arba įdarbinimo ar kiti iki sutartiniai santykiai.</p>	<p>The Procedure applies when:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Information about breaches is received through an internal channel in accordance with this Procedure;</li> <li>2. Information about breaches is received through an internal channel in accordance with the Equal opportunity, non-discrimination, violence and harassment prevention policy.</li> </ol> <p>Integre Trans companies internal whistleblowing channel may be used for disclosing information about breaches by the person who is or has been in the employment or contractual relationship (advisory, contracting, internship, traineeship, volunteering, etc.) with the Integre Trans companies.</p>
<p><b>Įgyvendinimas / Implementation</b></p>	<p>Ši Tvarka peržiūrima ir atnaujinama 1 kartą į metus arba pagal poreikį.</p>	<p>This Procedure is reviewed and updated once a year or as needed.</p>

#### I. SPECIALIOSIOS SAŲOKOS / DEFINITIONS

<p><b>Informacija apie pažeidimą / Information on breaches</b></p>	<p>Integre Trans įmonių vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu asmens teikiama informacija apie pažeidimą.</p>	<p>Information provided by a person through the internal channel about actual or potential breaches which occurred or are very likely to occur in Integre Trans companies.</p>
<p><b>Pažeidimas / Breaches</b></p>	<p>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, įskaitant pažeidimus, susijusius su lyčių lygybe, tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija, smurtu, priekabiavimu darbo aplinkoje, apie kuriuos informaciją apie pažeidimą teikiantis asmuo sužino iš savo turimų ar turėtų darbo ar sutartinių santykių su Integre Trans įmonėmis arba įdarbinimo ar kitų iki sutartinių santykių metu.</p>	<p>A criminal offense, an administrative offense or a breach of employment obligations, as well as a serious breach of mandatory professional ethics or any other offense threatening or affecting the public interest, including offenses which may be committed, committed or committed within the group of undertakings, relating to gender equality, direct and indirect discrimination, violence, harassment in the working environment, of which the person reporting the violation becomes aware by virtue of his or her employment or contractual relationship with Integre Trans companies, or in the course of employment or other pre-contractual relationship.</p>

## II. INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMUS PATEIKIMAS

### 1. Informacija apie pažeidimus teikiama dėl:

- 1.1. pavojaus visuomenės saugumui ar sveikatai, asmens gyvybei ar sveikatai;
- 1.2. pavojaus aplinkai;
- 1.3. kliudymo arba neteisėto poveikio teisėsaugos institucijų atliekamiems tyrimams ar teismams vykdamam teisingumą;
- 1.4. neteisėtos veiklos finansavimo;
- 1.5. neteisėto ar neskaidraus viešųjų lėšų ar turto naudojimo;
- 1.6. neteisėtu būdu įgyto turto;
- 1.7. korupcijos, pinigų plovimo, nesąžiningos konkurencijos;
- 1.8. padaryto pažeidimo padarinių slėpimo, trukdymo nustatyti padarinių mastą;
- 1.9. vaikų darbo;
- 1.10. priverstinio darbo;
- 1.11. 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 šeiminių padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos ar kitų saugomų pagrindų;
- 1.12. pažeidimo lyčių lygybės srityje;
- 1.13. 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);
- 1.14. 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 ir pan.;
- 1.15. už tokį patį ir vienodos vertės darbą nemokamo vienodo darbo užmokesčio;
- 1.16. konfidencialumo pažeidimų;
- 1.17. kitų pažeidimų.

### 2. Asmuo informaciją apie pažeidimą Integre Trans įmonėse gali pateikti:

- 2.1. tiesiogiai Integre Trans įmonių vadovui adresu: **Sporto g. 18, Vilnius, Lietuva;**
- 2.2. elektroninio pašto adresu [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt);
- 2.3. užpildydamas internetinę anketą, skelbiamą Integre Trans įmonės interneto svetainėje

## II. REPORTING OF INFORMATION ON BREACHES

### 1. Information about breaches shall be reported in relation to the following:

- 1.1. risk to public safety or health or a person's life or health;
- 1.2. environmental hazard;
- 1.3. obstruction or unlawful influence over the investigations carried out by law enforcement institutions or over the courts in the administration of justice;
- 1.4. financing of illegal activities;
- 1.5. illegal or non-transparent use of public funds or assets;
- 1.6. illegally acquired assets;
- 1.7. corruption, money laundering, unfair competition;
- 1.8. concealment of the implications of a committed wrongdoing or obstruction of the scope of implications being identified;
- 1.9. child labour;
- 1.10. forced labour;
- 1.11. 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, or other protected grounds;
- 1.12. a violation in the area of gender equality;
- 1.13. 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);
- 1.14. 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, etc.;
- 1.15. unequal pay for identical work or work of equal value;
- 1.16. confidentiality breaches;
- 1.17. other offences.

### 2. A person reporting of information on breaches shall submit a report thereof to Integre Trans companies in the following ways:

- 2.1. directly to the Head of Integre Trans companies at the following address: **Sporto str. 18, Vilnius, Lithuania;**
- 2.2. by sending to email at [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt)
- 2.3. by filling out the online form published on Integre Trans companies website: <https://integretrans.com/report-of-wrongdoing/>

<https://integretrans.com/lt/uzpildykite-pazeidimo-forma/>

3. Informacija apie pažeidimus teikiama užpildant Integre Trans įmonės patvirtintą formą arba raštu laisva forma. Jeigu asmuo teikia informaciją apie pažeidimą laisva forma, jis nurodo: kas, kada, kokiū 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, taip pat pažymi, kad informacija apie pažeidimą teikiama vadovaujantis Tvarka.
4. Integre Trans įmonių vadovas gali nuspręsti nagrinėti ir anonimiškai pateiktą informaciją apie pažeidimus.

### III. INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMUS PRIĖMIMAS IR REGISTRAVIMAS

5. Informaciją apie pažeidimą, gautą el. pašto adresu [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt), priima ir užregistruoja Integre Trans įmonių vadovo įsakymu paskirtas atsakingas darbuotojas (toliau – **Atsakingas darbuotojas**). Jei asmuo informaciją apie pažeidimą pateikė tiesiogiai Integre Trans įmonių vadovui, vadovas perduoda šią informaciją registruoti Atsakingam darbuotojui.
6. Informacija apie pažeidimą, gauta kitu elektroninio pašto adresu nei [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt), neregistruojama ir nedelsiant persiunčiama Atsakingam darbuotojui elektroninio pašto adresu [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt). Toks gautas ir (ar) persiūstas elektroniniu paštu laiškas turi būti ištrintas nedelsiant – ne vėliau nei per 1 darbo dieną nuo persiuntimo elektroninio pašto adresu [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt) dienos.
7. Jeigu informacija apie pažeidimą gaunama paštu, dokumentų valdymo funkcijas atliekantis darbuotojas šios informacijos neregistruoja, o perduoda Atsakingam darbuotojui.

### IV. PATEIKTOS INFORMACIJOS APIE PAŽEIDIMĄ VERTINIMAS, SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS

8. Atsakingas darbuotojas vertina visus informacijos apie pažeidimus pateikimo atvejus.
9. Atsakingas darbuotojas, įvertinęs asmens, teikiančio informaciją apie pažeidimą, pateiktą informaciją, imasi šių veiksmų:
  - 9.1. Priima sprendimą nagrinėti pateiktą informaciją apie pažeidimą;
  - 9.2. Jei gauta informacija leidžia pagrįstai manyti, kad yra rengiama, daroma ar padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas arba kitas pažeidimas, 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, pateikusio informaciją

3. Information on breaches is provided on a form approved by Integre Trans companies or in free written form. A person disclosing information about a breach 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 violence, etc., the date they learnt about the breach 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 breach.
4. The Head of Integre Trans companies may also decide to handle anonymously submitted information about breaches.

### III. ACCEPTING AND RECORDING REPORTS ABOUT BREACHES

5. Information about a breach received at [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt) shall be received and recorded by a Responsible Employee designated by order of the Head of Integre Trans companies (hereinafter - **the Responsible Employee**). If the person has submitted the information directly to the Head of Integre Trans companies, he/she shall forward the information to the Responsible Employee for registration.
6. Information on the breaches received at an e-mail address other than [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt) shall not be registered and shall be forwarded immediately to the Responsible Employee at [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt). Such email received and/or forwarded must be deleted immediately and no later than 1 working day after the date of forwarding to [pranesk@integretrans.lt](mailto:pranesk@integretrans.lt)
7. If the information on the breaches is received by post, the information shall not be recorded by the employee performing the document management function and shall be forwarded to the Responsible Employee.

### IV. EVALUATION OF INFORMATION ON BREACHES AND DECISION-MAKING

8. The Responsible Employee shall evaluate all reports submitted.
9. Following the evaluation of the information provided by the person reporting information about a breach, the Responsible Employee shall take the following actions:
  - 9.1. Takes a decision to investigate the information submitted about the breach;
  - 9.2. 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 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

- apie pažeidimą, sutikimo ir apie tai informuoja šį asmenį;
- 9.3. Priima sprendimą nutraukti gautos informacijos apie pažeidimą nagrinėjimo procedūrą, jeigu:
- 9.3.1. Nustatoma, kad pateikta informacija apie pažeidimą neatitinka Tvarkos nuostatų ir ją teikiantis asmuo jos nepatiksina;
- 9.3.2. informacija apie pažeidimą grindžiama akivaizdžiai tikrovės neatitinkančia informacija;
- 9.3.3. pateikta informacija apie pažeidimą Integre Trans įmonėse jau yra išnagrinėta arba nagrinėjama.
10. Atsakingas darbuotojas per **10 darbo dienų** po informacijos apie pažeidimą gavimo raštu informuoja tokią informaciją pateikusį asmenį apie priimtą sprendimą dėl informacijos nagrinėjimo. Sprendimas nenagrinėti informacijos apie pažeidimą turi būti motyvuotas.
11. Nagrinėjant informaciją apie pažeidimus dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitu saugomu diskriminacijos pagrindu, dėl psichologinio smurto, informaciją apie pažeidimą teikiančiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.
12. Asmuo informaciją apie pažeidimą gali pateikti per **1 mėnesį** nuo galimo pažeidimo padarymo arba paaiškėjimo.
13. Informacija apie pažeidimą turi būti ištirta ir ją pateikusiam asmeniui atsakyta per **1 mėnesį** nuo informacijos apie pažeidimą gavimo dienos. Dėl aplinkybių sudėtingumo, informacijos apimties, galimo pažeidimo tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomus veiksmus (gauti dokumentus, paaiškinimus ir kt.) nurodytas terminas gali būti pratęsiamas iki 2 mėnesių apie tai raštu informuojant informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį.
14. Atsakingas 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. Nustatęs pažeidimo padarymo faktą, Atsakingas darbuotojas informuoja informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį apie pažeidimą padariusiems asmenims taikytą atsakomybę.
15. Asmuo, pateikęs informaciją apie pažeidimą, dėl jam galimo ar daromo neigiamo poveikio, susijusio su informacijos apie pažeidimą pateikimo faktu, gali konsultuotis su Atsakingu darbuotoju dėl savo teisių gynimo būdų ar priemonių.
- of the person disclosing the information about a breach and shall notify the person thereof;
- 9.3. Decides to terminate the procedure for the investigation of the information received on the breach if:
- 9.3.1. The information provided on the breach is found not to comply with the provisions of the Procedure and is not corrected by the person providing it;
- 9.3.2. the information about the breach is based on information that is factually incorrect;
- 9.3.3. the information about the breach has already been investigated or is being investigated within Integre Trans companies.
10. Within **10 working days** of receipt of the information about the breach, the Responsible Employee shall notify (in writing) the person, who provided the information, about the decision taken in relation to the investigation of the information. The decision not to investigate the information relating to the breach must be reasoned.
11. When investigating information about violations of discrimination based on sex, race, nationality, language, origin, social status, religion, beliefs or opinions, age, sexual orientation, disability, ethnic origin, religion or any other protected ground of discrimination, psychological violence, where the person reporting the violation has indicated circumstances the existence of direct or indirect discrimination, it is presumed that there has been direct or indirect discrimination, harassment, or an order to discriminate. The complainant has the obligation to prove that the principle of equal opportunities has not been infringed.
12. A person may submit information about breaches within **1 month** after the contested actions were committed or revealed.
13. The information about breach must be investigated, and the applicant answered within **1 month** from the date of receipt of the information. Due to the complexity of the circumstances, the scope of the information, the possible continuing duration of the breach, the necessity to perform additional actions (obtaining documents, explanations, etc.), the period may be extended by up to 2 months by informing in writing the person who submitted the information on the breach.
14. Following the completion of the investigation of the information about breach, the Responsible Employee shall inform, without delay and in writing, the person disclosing information about a breach 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 decision. In cases where a breach has been identified, the Responsible Employee informs the person disclosing information of the liability imposed on the wrongdoers.
15. A person disclosing information about breach may consult the Responsible Employee in relation to the potential or exerted adverse influence over them in connection with the information about breach being disclosed, on the legal remedies.

16. Jei informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo negavo atsakymo arba Integre Trans įmonėse 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.

## V. ATSAKINGAS DARBUOTOJAS

17. Integre Trans įmonių vadovas paskiria atsakingą Integre Trans įmonės darbuotoją, kuris administruoja vidinį kanalą. Atsakingu darbuotoju skiriamas asmuo, kurio reputacija ir kvalifikacija nekelia abejonių dėl jų galimybių tinkamai įgyvendinti Tvarkos nuostatas. Tvarkos reikalavimus įgyvendinančiam Atsakingam darbuotojui negali būti daromas poveikis ar kitaip trukdoma atlikti jam Tvarkoje priskirtas funkcijas.

18. Atsakingas darbuotojas, įgyvendindamas Tvarkos reikalavimus, atlieka šias funkcijas:

- 18.1. Analizuoja ir tiria vidiniu kanalu gautą informaciją apie pažeidimus;
- 18.2. Užtikrina vidiniu kanalu informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens konfidencialumą;
- 18.3. Bendradarbiauja su Integre Trans įmonių darbuotojais, padaliniais, kompetentingomis institucijomis teikdamas ir (ar) gaudamas reikalingą informaciją;
- 18.4. Renka ir kaupia nuasmenintus statistinius duomenis apie gautų pranešimų skaičių ir jų nagrinėjimo rezultatus;
- 18.5. Atlieka kitas Tvarkoje nustatytas funkcijas.
- 18.6. Atsakingas darbuotojas, vykdydamas jam priskirtas funkcijas, turi teisę:
- 18.7. Gauti reikalingą informaciją ir duomenis iš jam nepavaldžių Integre Trans įmonių darbuotojų, padalinių;
- 18.8. Tirdamas vidiniu kanalu gautą informaciją apie pažeidimą, priimti su tyrimo atlikimu susijusius sprendimus, kurie yra privalomi visiems Integre Trans įmonių darbuotojams ir padaliniams.

19. Informacija apie pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo Integre Trans įmonėse procedūrą skelbiama Integre Trans įmonių vidiniame tinkle.

## VI. KONFIDENCIALUMO UŽTIKRINIMAS

20. Atsakingas darbuotojas nuo informacijos apie pažeidimą gavimo momento užtikrina, kad ši informacija ir su tuo susiję duomenys būtų laikomi saugiai ir su jais galėtų susipažinti tik tokią teisę turintys informaciją apie pažeidimą nagrinėjantys asmenys.

16. If a person who provided the information about breach did not receive a reply or if no actions were taken 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.

## V. RESPONSIBLE EMPLOYEE

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

18. When implementing the requirements of the Procedure, the Responsible Employee shall carry out the below functions:

- 18.1. analyse and investigate the information about a breach received via the internal channel;
- 18.2. ensure the confidentiality for the person disclosing information about a breach via the internal channel;
- 18.3. cooperate with the Company's employees, departments and competent authorities providing and/or receiving the necessary information;
- 18.4. collect and store anonymised statistics about the number of the reports received and the outcome of their investigation;
- 18.5. perform other functions set forth in the Procedure.
- 18.6. When undertaking the functions attributable to them, the Responsible Employee shall have the right to:
- 18.7. obtain the necessary information and data from the Company's employees and departments other than those subordinate to them;
- 18.8. when investigating the information about a breach received via the internal channel, take decisions relating to the investigation, which shall be binding on all of the Company's employees and departments.

19. The information about the procedure for disclosing and investigating information about breaches shall be published on Integre Trans companies' intranet.

## VI. ENSURING CONFIDENTIALITY

20. The Responsible Employee shall ensure, from the moment the report is received, that the information about a breach received and any data associated with it, are kept securely and only authorised persons investigating the breach have access thereto.



- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>21. Konfidencialumas užtikrinamas nepaisant gautos informacijos apie pažeidimą tyrimo rezultatų.</p> <p>22. Konfidencialumo užtikrinti nebūtina, kai to raštu prašo informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo arba jei jo pateikta informacija yra žinomai melaginga.</p> <p>23. 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 darbuotojas, vidiniu kanalu gavęs informaciją apie pažeidimą, ją pateikusiam asmeniui pageidaujant nedelsdamas raštu informuoja šį asmenį apie tokios informacijos gavimo faktą.</p> <p>24. Integre Trans įmonių 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.</p> | <p>21. Confidentiality shall be ensured regardless of the outcome of the investigation of the information about a breach received.</p> <p>22. Confidentiality shall not be required where the person disclosing information about a breach requests so in writing or where the information disclosed by them is known to be false.</p> <p>23. The provision of details and other information about the person disclosing information about a breach 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 breach via the internal channel, the Responsible Employee shall, provided the disclosing person requests so, notify the person, without delay and in writing, of the fact that such information has been received.</p> <p>24. 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 breaches, must ensure the confidentiality of such persons with the exceptions provided in the laws.</p> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## VII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. 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, persekioti, bauginti, priekabauti, 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.
26. Esant poreikiui ar informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui paprašius, jam gali būti suteikiama pagalba (galimybė pasinaudoti specialistų paslaugomis, darbuotojo perkėlimas į kitą darbo vietą ir kt.). Darbuotojams, patyrusiems pažeidimus, numatytus Tvarkos 1.11. – 1.15. punktuose yra siūloma pasinaudoti nemokamomis psichologinės pagalbos paslaugomis skambinant emocinės paramos linijomis.
27. 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.
28. Asmeniui dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo neatsiranda jokia sutartinė ar deliktinė atsakomybė, taip pat atsakomybė dėl garbės ir orumo įžeidimo, dėl šmeižto, jeigu pagal nacionalinius teisės aktus ir Tvarką teikdamas informaciją apie pažeidimą jis pagrįstai manė, kad teikia teisingą informaciją.

## VII. FINAL PROVISIONS

25. 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.
26. If necessary or requested, the person who has provided information about the breach may be provided with assistance (access to specialist services, reassignment, etc.). Employees who have been affected by the breaches referred to in points 1.11 to 1.15 of the Procedure shall be offered free psychological support through the Emotional Support Line.
27. It shall also be prohibited to cause adverse effect on the family members of the person disclosing information about a breach, 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 breach may suffer detriment as a result of the disclosure of information about a breach.
28. The person shall not suffer, as a result of the disclosure of information about a breach, any contractual or non-contractual (delictual) liability, including any liability for defamation or libel, where, disclosing the information about a breach under the national legislation and the present Procedure, they

29. Asmuo už žalą, atsiradusią dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo, atsako tik tokiu atveju, jei įrodoma, kad asmuo negalėjo pagrįstai manyti, kad jo teikiama informacija yra teisinga. Žinomai melagingą informaciją pateikęs arba komercinę paslaptį atskleidęs asmuo atsako teisės aktų nustatyta tvarka.
30. Tvarka įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos ir gali būti keičiama ar papildoma Integre Trans įmonių vadovo įsakymu.
31. Atsakingas darbuotojas, kuris Integre Trans įmonėse administruoja vidinį kanalą, su Tvarka supažindinamas pasirašytinai, o kiti Integre Trans įmonių darbuotojai su Tvarka pasirašytinai susipažįsta paskelbus ją Integre Trans įmonių vidinėje sistemoje.
32. Informacija apie pažeidimus saugoma ne trumpiau kaip penkerius metus nuo paskutinio priimto sprendimo nagrinėjant šią informaciją.

#### **VIII. Klausimai**

33. Jei susidūrėte arba turite abejonų dėl šio dokumento, abejojate, kaip elgtis tam tikroje situacijoje, ar turite nusiskundimų, susijusių su šio Kodekso vykdymu, patartina kreiptis į savo kontaktinį asmenį arba elektroniniu adresu: [info@integre.lt](mailto:info@integre.lt)

reasonably believed that they were disclosing true information.

29. The person shall be held liable for the damage caused by the disclosure of information about a breach only in the event where it has been proved that the person could not reasonably believe 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.
30. The present Procedure shall enter into force from the date it was approved and may be modified or supplemented by an order of the Company manager.
31. The Responsible Employee, who manages the internal channel in the Company, shall be made familiar with the present Procedure against their signed acknowledgement, whereas other employees of the Company shall make themselves aware of the Procedure, against their signed acknowledgement, when it is published on Integre Trans companies' system.
32. Information on breaches shall be stored for at least five years from the last decision taken on the information.

#### **VIII. Questions**

33. If you have any questions regarding this document, doubts about how to act in a specific situation, or have complaints related to the implementation of this Code, make sure to speak to your contact person or send an e-mail to: [info@integre.lt](mailto:info@integre.lt)