

GEROJI VERSLO PRAKTIKA

Kaip „Vion“ vykdomė verslo veiklą



T +31 88 995 3555 | www.vionfood.com



TURINYS

MŪSŲ GENERALINIO DIREKTORIAUS PRANEŠIMAS	4	NUOSTATOS DĖL INFORMATORIAUS	25
ELGESIO KODEKSAS	7	1. Įvadas	26
1. Įvadas	8	2. Apie kokio tipo atvejus reikia pranešti pagal šias nuostatas?	27
2. Bendroji informacija	9	3. Kaip pranešti apie atvejį?	28
3. Teisės aktai	10	4. Tolesni veiksmai po pranešimo	29
4. Konkurencija	10	KĄ TURĖTUMĖTE ŽINOTI APIE INFORMACIJOS SAUGĄ, SUKČIAVIMĄ IR KIBERNETINIUS NUSIKALTIMUS	33
5. Gyvūnų gerovė	11	1. Įvadas	34
6. Maisto sauga ir produktų vientisumas	11	2. Dešimt „Vion“ įsakymų dėl kibernetinės ir informacijos saugos	35
7. Konfidenciali informacija ir asmens duomenų privatumas	12	3. Sustokite ir pagalvokite	37
8. Interesų konfliktas	13	4. Sukčiavimo pavyzdžiai	39
9. Dovanų gavimas ir siūlymas bei pramogos	14	5. Kibernetinių nusikaltimų pavyzdžiai	45
10. Bendrovės turtas ir ištekliai	15	6. Sukčiavimo grėsmės atpažinimas	47
11. Dokumentų vientisumas	16	7. Svarbiausi sukčiavimo prevencijos veiksmai	49
12. Kyšininkavimas / korupcija ir sandorių dokumentai	17	8. Ką daryti ir ko nedaryti susidūrus su sukčiavimu	51
13. Įnašai politinėms partijoms ir prekyba vertybiniais popieriais, pasinaudojant viešai neatskleista informacija	18	PRIEDAS	52
14. Darbuotojų santykiai	19	NUORODOS	57
15. Alkoholis ir narkotikai	20		
16. Komunikacija su trečiosiomis šalimis	20		
17. Pažeidimai	21		
18. Pranešimas apie netinkamą, neetišką arba neteisėtą elgesį	22		
19. Atitiktis	23		
20. Kitos gairės	23		



MŪSŲ GENERALINIO DIREKTORIAUS PRANEŠIMAS

Visi turime teisę į saugų, sveiką ir tvariai gaminamą maistą. Štai kodėl „Vion“ siekia suburti žmones, kurti ateityje veiksmingas baltymines grandines ir tiekti **„Food that Matters“**. Šio tikslo pagrindas – mūsų įmonės strategija **„Building Balanced Chains“**. Ja vadovaudamiesi siūlome būdus įvairioms su maistu susijusioms problemoms, su kuriomis mes kaip įmonė susiduriame greitai besikeičiančiame pasaulyje, spręsti.

„Vion“ bendrovėje taikome aiškias darbo taisykles. Todėl mūsų veikla pagrįsta mūsų pagrindinėmis vertybėmis – **„Sharp, Connected and Brave“**, kurios pamažu tampa visos bendrovės DNR dalimi. Mūsų gamybos vietose Nyderlanduose ir Vokietijoje dirba tūkstančiai darbuotojų iš daugiau nei 40 šalių. Gerbiame ir vertiname jų sunkų darbą ir stengiamės užtikrinti, kad jų darbo aplinka išliktų maloni ir saugi.

Mums kaip darbdaviams nepaprastai svarbu apsaugoti gerą „Vion“ reputaciją. Štai kodėl sąžiningumas ir etika yra svarbios mūsų bendrovės kultūros dalys. Visi prie to prisideda ir atsakingai laikosi „Vion“ taisyklių ir teisinių principų. Parengėme Gerosios verslo praktikos vadovą, kuriame šie principai paaiškinami visiems mūsų bendrovės darbuotojams, įskaitant ir dirbančiuosius pagal lankstų grafiką.

Vadovą sudaro šios dalys:

- Mūsų **Elgesio kodeksas**. Šiose gairėse paaiškinama, kaip kuo geriau atlikti savo darbą ir kaip kasdien darbe taikyti mūsų pagrindines vertybes. Dokumentas suskirstytas pagal 20 temų, kurios itin aktualios „Vion“ veikloje. Tais atvejais, kai pastebite šių principų neatitinkantį elgesį, skatiname apie tai pranešti. Esant poreikiui, galite pasinaudoti veiksminga „Vion“ pranešimų apie netinkamą elgesį politikos sistema. Tai būdas pranešti apie tokius atvejus be jokio pavojaus susilaukti keršto.
- Praktiniai pavyzdžiai **informacijos sauga** ir **sukčiavimo atvejai**.

Dirbdami „Vion“ gausite Gerosios verslo praktikos vadovą ir turėsite jį perskaityti ir suprasti. Prašau Jūsų visų vadovautis šiame vadove pateikiamų principų.

Ronald Lotgerink
Generalinis direktorius



ELGESIO KODEKSAS

1. ĮVADAS



„Vion“ yra parengusi pareiškimą apie savo misiją, kuriame išdėstytos svarbiausios vertybės ir verslo principai. Teisingas etiškas elgesys, nuoširdumas, patikimumas ir sąžiningumas – tai pagrindiniai „Vion“ principai. Jie įtvirtinti bendrovės kodekse – Elgesio kodekse (arba tiesiog – Kodekse). Kodeksas taikomas visiems „Vion Holding N.V.“ ir jos patrunuojamųjų bendrovių („Vion“ arba bendrovė) darbuotojams¹ visame pasaulyje.

Kodekse visiems „Vion“ dirbantiems žmonėms pateiktas aiškus pagrindinių principų rinkinys dėl sąžiningo ir etiško elgesio versle. Kodeksu reguliuojami mūsų verslo sprendimai ir veiksmai visoje bendrovėje. Jis taikomas ir bendrovėje vykdomai veiklai, ir darbuotojų elgesiui vykdam „Vion“ verslą. Šiomis taisyklėmis nustatyti minimalūs elgesio reikalavimai, jos nėra visa apimančios.

Vykdančiosios bendrovės vadovybė laisva nustatyti tikslesnes ir išsamesnes taisykles, negu pateiktos vietos įmonės Elgesio kodekse, jeigu šios taisyklės atitinka mūsų verslo bendruosius principus ir ypač šį Kodeksą ir jeigu jomis saugoma gera „Vion“ reputacija visame pasaulyje.

Vykdomojo komiteto ir kiekvienos vykdančiosios įmonės vadovo atsakomybė – užtikrinti, kad „Vion“ kodeksas būtų išplatintas visiems darbuotojams ir jie jo laikytųsi. Be to, „Vion“ laikosi nuomonės, kad laikytis šio Kodekso yra pirmos svarbos dalykas priimanant sprendimą, ar užmegzti bei tęsti santykius su subrangovais ir tiekėjais ir dalyvauti bendrose įmonėse.

Kodeksas, kurį priėmė valdyba, reguliariai peržiūrimas ir, jeigu reikia, pakeičiamas.

¹ Darbuotojas šiame Kodekse – tai visi „Vion“ darbuotojai, laikini darbuotojai ir „Vion“ laisvai samdomi darbuotojai bei darbuotojai, įdarbinti išorės šalių, atliekantys darbus „Vion“.

CODE

2. BENDROJI INFORMACIJA

Vykdomasis komitetas susilaiko nuo bet kokio elgesio, kuris galėtų pakenkti verslui kaip visumai. Jis užtikrina, kad darbuotojai taip pat susilaikytų nuo tokio netinkamo elgesio. Jis vengia bet kokio tikro arba galimo savo asmeninės veiklos ir verslo interesų konflikto.

Vykdomasis komitetas užtikrina, kad elgesys dėl išlaidų būtų teisingas. Pagrindinis principas – reikalaujamos išlaidos turi būti verslo pobūdžio.

Be to, Vykdomasis komitetas užtikrina, kad visi bendrovės vardu sudaromi sandoriai būtų tikslūs, tinkamai pagrįsti finansinėse ataskaitose laikantis ataskaitų teikimo vadovo ir kad jas tikrintų išorės auditoriai. Jeigu aptinkama nesutapimų arba įtariama, kad jų gali būti, pranešama tiesiogiai valdybai arba priežiūros valdybai.



3. TEISĖS AKTAI

„Vion“ įsipareigojusi laikytis visų galiojančių įstatymų ir reglamentų ir tikisi, kad visi darbuotojai laikysis šių įsipareigojimų ir taip pat laikysis tokių įstatymų ir reglamentų. Tai apima visus įstatymus ir reglamentus bet kurioje šalyje, kurioje įsikūręs darbuotojas ar kurioje jis ar ji veikia bendrovės vardu.



4. KONKURENCIJA

„Vion“ tiki stipria, bet sąžininga konkurencija ir palaiko atitinkamų konkurencijos įstatymų kūrimą. „Vion“ įmonės ir darbuotojai savo veiklą vykdo pagal sąžiningos konkurencijos principus ir galiojančius įstatymus bei reglamentus.



5. GYVŪNŲ GEROVĖ

Kas dieną dirbame su tūkstančiais gyvūnų. Visų darbuotojų pareiga – gerbti gyvūnų gerovę ir gyvūno vientisumą visoje mūsų veikloje, nuo transportavimo iki skerdyklos. Tikimės, kad kiekvienas asmuo mūsų veikloje sąžiningai prisims šį įsipareigojimą, taikys jį savo darbe ir aktyviai siūlys sprendimus netinkamo elgesio atvejais ar sugedus įrangai. „Vion“ nuolat vertina savo infrastruktūrą ir veiklą ir sistemingai investuoja į savo įrangą, darbuotojų mokymą bei taiko priežiūrą vaizdo kameromis stebėjimo ir mokymosi tikslais.

6. MAISTO SAUGA IR PRODUKTŲ VIENTISUMAS

Klientas iš „Vion“ tikisi sveiko ir saugaus maisto. Siekdama šio tikslo „Vion“ dirba laikydamosi bendrai priimtose „Vion“ rizikos veiksnių analizės ir svarbiųjų valdymo taškų (RVASVT) sistemos. Kiekvienas darbuotojas, dirbantis su „Vion“ produktais, privalo laikytis šių vidaus taisyklių ir turi būti tinkamai išmokytas, kad suprastų ir taikytų šias taisykles. Asmens higiena ir darbas pagal vidaus taisykles nepaprastai svarbus, tai apima ir tuos atvejus, kad, sunegalavus darbuotojui arba lankytojui, apie tai turi būti nedelsiant pranešta. Produkto vientisumas yra itin svarbus „Vion“. Klientai gali pasitikėti, kad „kas etiketėje, tas ir pakuotėje“.



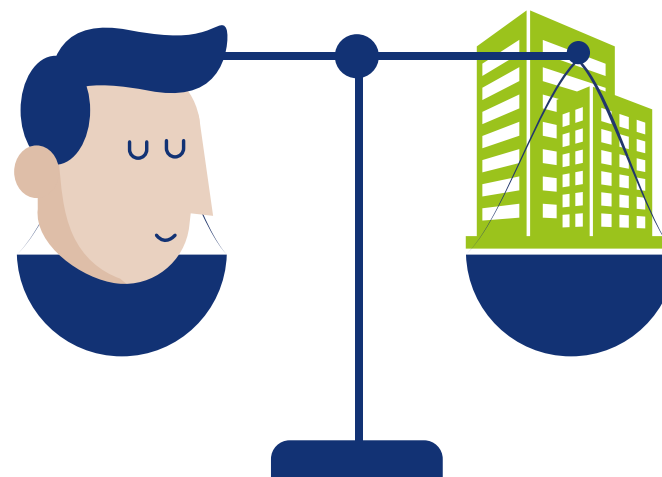
7. KONFIDENCIALI INFORMACIJA IR ASMENS DUOMENŲ PRIVATUMAS

Darbuotojai saugo visos bendrovės informacijos konfidencialumą ir neatskleidžia bendrovės informacijos trečiosioms šalims, negavę tam aiškaus savo tiesioginio vadovo sutikimo. Darbuotojų pareiga gerbti ir saugoti bendrovės informaciją, įskaitant kompiuteriuose ir kituose prietaisuose laikomą informaciją, ir neatskleisti bendrovės informacijos net po to, kai išeina iš darbo bendrovėje.

Saugome savo darbuotojų, tiekėjų ir klientų bei kitų asmenų, su kuriais turime verslo reikalų, asmens duomenų privatumą ir saugumą. Asmens duomenys gali būti naudojami tik teisėtai verslo veiklai vykdyti ir tik įstatymais leidžiamu mastu. Darbuotojai, įtariantys, kad buvo pažeistas bendrovės duomenų saugumas, privalo nedelsdami apie tai pranešti.

8. INTERESŲ KONFLIKTAS

Tikimasi, kad visi darbuotojai veiklą vykdys siekdami geriausių bendrovės interesų. Darbuotojai vengs bet kokio bendrovės interesų ir darbuotojo asmeninių interesų konflikto (įskaitant elgesį, kuris savaime nėra tikras interesų konfliktas, bet gali būti palaikytas interesų konfliktu). Ypač draudžiami tokie interesų konfliktai – tai verslo sandoriai bendrovės ir tiekėjų ir (arba) klientų, kuriuose darbuotojas ar bet kuris jo šeimos narys turi finansinių arba valdymo interesų, nebent dėl to aiškiai susitarė ir tam pritarė vietos arba aukštesnio lygio vadovybė, jeigu vietos vadovybė yra įsitraukusi. Apie bet kokią interesų konfliktą būtina nedelsiant pranešti tiesioginiam atitinkamo darbuotojo vadovui. Kilus abejonių darbuotojas turėtų aptarti šį klausimą su savo tiesioginiu vadovu.





9. DOVANŲ GAVIMAS IR SIŪLYMAS BEI PRAMOGOS

Pagrindinė taisyklė tokia, kad darbuotojas neturi priimti dovanų arba siūlomų pramogų, nei pats siūlyti dovanų arba pramogų tiekėjams, klientams ir kitiems asmenims, su kuriais bendrovė turi verslo santykių, kurių vertė viršija tokią sumą, kurią galima būtų laikyti įprastu mandagumu (daugiausia 50 EUR). Gryniesi pinigai niekada nepriimamai arba nesūlomi. Bendrovė pripažįsta, kad kai kuriose kultūrose verslo dovanos ir pramogos labai svarbios. Jeigu atsisakymas priimti dovaną galėtų pakenkti verslo santykiams, darbuotojas šiuo klausimu turėtų kreiptis į tiesioginį savo vadovą.

10. BENDROVĖS TURTAS IR IŠTEKLIAI

Kiekvienas darbuotojas atsakingas už tinkamą „Vion“ turto ir išteklių bei konfidencialios informacijos, kurią mums atskleidžia verslo partneriai, naudojimą, saugojimą ir išsaugojimą. Tai apima „Vion“ nekilnojamąjį turtą, turtą, nuosavybės teises, finansinius duomenis, komercines paslaptis, informaciją ir kitas „Vion“ teises. „Vion“ turtas ir ištekliai, taip pat galimybės turi būti naudojami siekiant „Vion“ tikslų, o ne asmeninės naudos. Asmuo, kuris mano, kad jam gali kilti interesų konfliktas, turėtų aptarti šį klausimą su savo tiesioginiu vadovu.



12. KYŠININKAVIMAS / KORUPCIJA IR SANDORIŲ DOKUMENTAI

„Vion“ konkuruoja sąžiningai savo gaminių ir paslaugų pranašumais. „Vion“ nepriimtinas kyšininkavimas jokia forma. Bet kokie asmeniniai mokėjimai arba kyšiai „Vion“ klientų ar tiekėjų įdarbintiems asmenims, vyriausybės ar reguliavimo tarnybų pareigūnams, taip pat kyšių priėmimas ir asmeniniai mokėjimai „Vion“ darbuotojams griežtai draudžiami. Net tokiose jurisdikcijose, kuriose panašus elgesys gali būti teisėtas, tai visiškai draudžiama pagal „Vion“ nuostatas. Tikime gero valdymo ir sąžiningo bei nešališko įstatymų vykdymo skatinimu. Todėl ir griežtai draudžiame teikti vertę turinčias dovanas, tiesiogiai ar netiesiogiai, vyriausybės pareigūnams, siekiant daryti poveikį jų sprendimams vykdant savo oficialias pareigas.

„Vion“ siekia atitikti aukščiausius skaidrumo ir atskaitomybės standartus visoje bendrovėje. Sandorių dokumentai turi būti tvarkomi tiksliai, išsamiai ir laiku pagal „Vion“ apskaitos principus. Neturėtų būti steigiami ar laikomi jokių dokumentuose neregistruotų lėšų ar turto.



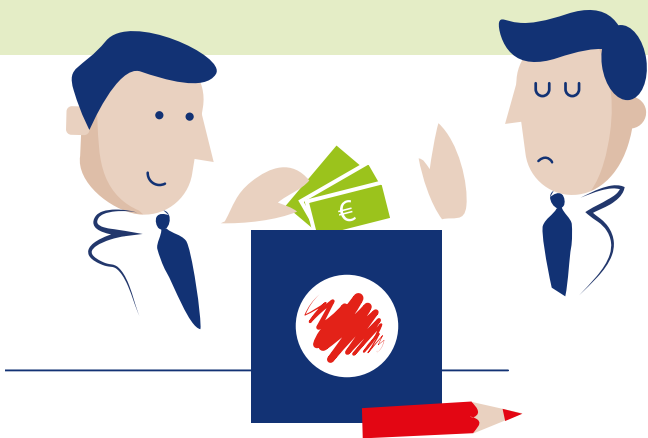
11. DOKUMENTŲ VIENTISUMAS

Iš „Vion“ dokumentų formuojamos patikimos ir tikslios ataskaitos vadovybei, akcininkams, kreditoriams, valdžios institucijoms ir kitiems. Todėl oficialūs „Vion“ verslo dokumentai turi būti tikslūs, sąžiningi ir išsamūs. „Vion“ nepalankiai vertina bet kokį mokėjimų slėpimą pervedant lėšas per trečiųjų šalių sąskaitas, pavyzdžiui, agentų arba konsultantų. Visi „Vion“ veiksmai turi atitikti vietos ir nacionalinius įstatymus bei reglamentus, susijusius su tiksliai ir išsamiai pateikiamomis finansinėmis ataskaitomis bei dokumentais.

13. ĮNAŠAI POLITINĖMS PARTIJOMS IR PREKYBA VERTYBINIAIS POPIERIAIS, PASINAUDOJANT VIEŠAI NEATSKLEISTA INFORMACIJA

„Vion“ pagrindinė nuostata tokia, kad lėšos ir išteklių negali būti naudojami politiniam kandidatui ar politinei partijai remti niekur pasaulyje. „Vion“ neremia politinių partijų ir nefinansuoja grupių, kurių veikla yra skatinti partijos interesus. Pagal „Vion“ nuostatas darbuotojams neleidžiama naudoti bet kokios „Vion“ įrangos arba išteklių politinėms kampanijoms, politiniam finansavimui ar partijos politiniams tikslams.

Nors „Vion“ ir nėra biržinė bendrovė, ji arba jos patrunuojamosios bendrovės gali sudaryti verslo sandorius su biržinėmis bendrovėmis arba svarstyti tokią galimybę. Bet kuris darbuotojas, kuriam žinoma apie bet kokį verslo sandorį ar galimą verslo sandorį su biržine bendrove, susilaiko nuo tos biržinės bendrovės akcijų pirkimų, pasirinkimo sandorių ar kitų vertybinių popierių tuo laikotarpiu, kai apie tokį verslo sandorį nežinoma viešai.



14. DARBUOTOJŲ SANTYKIAI

Bendrovėje geriami lygių galimybių ir pagarbos darbo vietoje principai. Darbuotojai nediskriminuojami dėl rasės, religijos, lyties, nacionalinės kilmės ar bet kuriuo kitu teisiškai draudžiamu pagrindu. Seksualinis priekabiavimas nepriimtinas.

15. ALKOHOLIS IR NARKOTIKAI

Pagrindinė taisyklė – vartoti alkoholį ir (arba) draudžiamus narkotikus „Vion“ patalpose, biuruose arba parduotuvėse draudžiama. Lygiai taip pat darbuotojams draudžiama būti biure arba parduotuvėje ir (arba) jie turi pasišalinti iš biuro arba parduotuvės, jeigu yra paveikti alkoholio ir (arba) narkotikų.



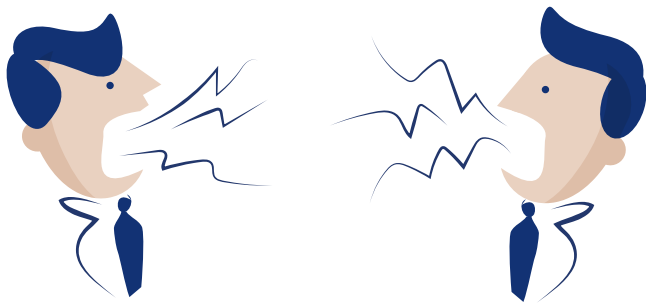
16. KOMUNIKACIJA SU TREČIOSIOMIS ŠALIMIS

Bendrauti su žiniasklaida, akcininkais, kreditoriais, pardavėjais ir kitomis trečiosiomis šalimis bendrovės vardu leidžiama tik įgaliotiems darbuotojams. Darbuotojai, kurie įgalioti bendrauti ar veikti bendrovės vardu, privalo laikytis savo įgaliojimais nustatytų ribų, jiems draudžiama imtis bet kokių veiksmų, kuriais šie įgaliojimai būtų viršyti arba apeiti.



17. PAŽEIDIMAI

Pažeidus šį kodeksą, atitinkamam darbuotojui gali būti taikomos drausminės priemonės. Bendrovė pasilieka teisę į tokius pažeidimus reaguoti taip, kaip, jos manymu, tinkama tomis aplinkybėmis.



18. PRANEŠIMAS APIE NETINKAMĄ, NEETIŠKĄ ARBA NETEISĖTĄ ELGESĮ

Siekiame ugdyti pasitikėjimu ir asmenine atsakomybe grįstą kultūrą. Tačiau darbuotojai „Vion“ gali susidurti su neetišku arba neteisėtu elgesiu. „Vion“ nori sukurti tokią aplinką, kurioje darbuotojai galėtų išreikšti bet kokį susirūpinimą, kurį jiems gali kelti neteisingas elgesys darbo vietoje. Esame įsipareigoję sudaryti saugią ir tinkamą galimybę sąžiningai pranešti apie tokį elgesį. Kiekvieno darbuotojo pareiga – pranešti apie tokius pažeidimus savo tiesioginiam vadovui arba aukštesnio rango vadovui, jeigu būtina, anonimiškai. Kiekviena „Vion“ vykdančioji bendrovė yra nustačiusi procedūras, kurios suteikia darbuotojams galimybę saugiai pranešti apie netinkamą elgesį. Kitos procedūros skirtos palengvinti bet kokio skundo veiksmingą tyrimą, kad, jeigu būtina, būtų imtasi taisomųjų veiksmų.



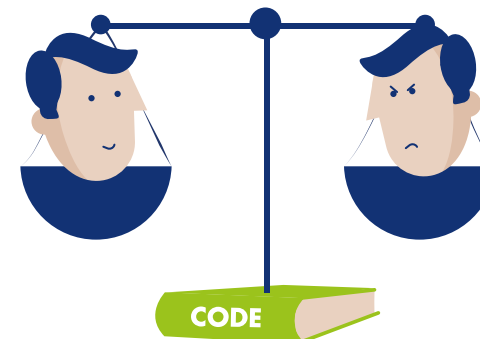
19. ATITIKTIS

Ataskaitos dėl atitikties šiam kodeksui yra neatsiejama pristatymo ketvirtinio laiško, kurį išleidžia vietos vadovybė, dalis ir yra įtrauktos į „Vion“ vidaus kontrolės sistemą. Atitikties procesų ir procedūrų auditą vykdo „Vion“ vidaus audito padalinys.



20. KITOS GAIRĖS

Šiame kodekse siekiama aptarti pagrindines etiško, kurio bendrovė tikisi iš savo darbuotojų, elgesio sritis. Kodekse neįmanoma aprėpti kiekvieno teisinio ar etinio klausimo, kuris gali kilti, kodeksas tam tikra tema gali nepateikti konkretaus atsakymo. Jeigu darbuotojui kiltų klausimų dėl kodekso arba jam prireiktų konsultacijos tam tikroje situacijoje, jis visuomet turėtų pasitarti su savo tiesioginiu vadovu, kuris imsis rimtai išnagrinėti šį atvejį. Be to, bet kuris darbuotojas gali kreiptis patarimo į savo vykdančiosios įmonės teisės ar žmogiškųjų išteklių departamentą arba į „Vion“ pagrindinio biuro teisės ir mokesčių arba grupės žmogiškųjų išteklių direktorių.





NUOSTATOS DĖL INFORMATORIAUS

1. ĮVADAS

„Vion Holding N.V.“ („Vion“ arba bendrovė) įsipareigojusi užtikrinti, kad „Vion“ ir jos vykdomasis komitetas, pareigūnai ir darbuotojai visada laikytųsi galiojančių įstatymų ir reglamentų, „Vion“ elgesio kodekso (kodekso), įgaliojimais nustatytų apribojimų, nustatytų „Vion“ įgaliojimų akte ir kitų bendrovės nuostatų.

„Vion“ nuostatomis dėl informatoriaus (toliau – nuostatos dėl informatoriaus) siekiama stiprinti atitiktį galiojantiems įstatymams, finansų valdymo sąžiningumo, maisto saugos ir gyvūnų gerovės, sveikos ir saugios darbo aplinkos bei veiksmingo bendrovės valdymo.

„Vion“ savo verslą plėtoja vadovaudamasi sąžiningumo, garbingumo, vientisumo, pagarbos principais ir, atitinkamai, nori užtikrinti, kad visi „Vion“ darbuotojai turėtų galimybę pateikti informaciją pagal nuostatas dėl informatoriaus, nerizikuodami užsitraukti atsakomųjų veiksmų, ir kad visi pranešimai būtų konfidencialūs ir tinkamai ištirti.

Nuostatos dėl informatoriaus taikomos „Vion“ darbuotojams¹ ir jos veikiančioms bendrovėms visame pasaulyje.

Nuostatos dėl informatoriaus, kurias priėmė valdyba, reguliariai peržiūrimos ir, jeigu reikia, pakeičiamos.



1. Darbuotojas šiose nuostatose – tai bet koks asmuo, kuris dirba arba dirbo „Vion“, įskaitant asmenis, kurie dirba arba dirbo ne pagal darbo sutartį.

2. APIE KOKIO TIPO ATVEJUS REIKIA PRANEŠTI PAGAL ŠIAS NUOSTATAS?

Darbuotojo pranešimas apie įtariamus nuokrypius turi būti esminis, pateiktas sąžiningai ir susijęs su vienu iš šių elgesio klausimų:

1. Korumpuoto, nesąžiningo elgesio arba sukčiavimo apraiškos.
2. Kodekso, įgaliojimais nustatytų apribojimų arba bendrovės nuostatų pažeidimas (pažeidimo grėsmė).
3. Kriminaliniai veiksmai ar bet kokių galiojančių įstatymų arba reglamentų pažeidimas (pažeidimo grėsmė).
4. (Galimas) pavojus visuomenės arba darbuotojų sveikatai, saugai arba aplinkos saugumui.
5. Vagystė arba sukčiavimas „Vion“ atžvilgiu.
6. Vadovybės arba vadovybei ar vidaus ir išorės auditoriams arba viešajai institucijai tyčia pateikiama klaidinanti informacija arba tiesos neatitinkantys pareiškimai.
7. Netinkama buhalterinė apskaita, finansinių ataskaitų teikimo praktika arba vidaus kontrolė.
8. Piktnaudžiavimas savo įgaliojimais.
9. Elgesys, kuris kenkia „Vion“.
10. Tyčinis informacijos, susijusios su 1–9 punktuose nurodytais klausimais arba elgesiu slėpimas, naikinimas arba manipuliavimas ja.

3. KAIP PRANEŠTI APIE ATVEJĮ?

Pagal šias nuostatas darbuotojai gali pranešti apie įtariamus neatitikimus toliau nurodytais būdais.

3.1. Pirma galimybė: JŪSŲ VADOVAS

Darbuotojai skatinami pirmiausia pranešti savo tiesioginiam vadovui. Pranešti apie atitinkamus atvejus vadovybei – greičiausiai ir pageidautinas būdas, kaip elgtis atitinkamu atveju, išsiaiškinti nesusipratimus ir užtikrinti gerą, atvirą darbo aplinką. Jeigu reikia, jūsų vadovas įtrauks žmogiškųjų išteklių departamentą, kad šis pradėtų tirti pranešimą pagal šias nuostatas.

3.2. Antra galimybė: ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ DEPARTAMENTAS

Darbuotojas taip pat gali pranešti apie atvejį tiesiogiai žmogiškųjų išteklių departamentui arba konfidencialiam patarėjui¹, ypač jeigu:

1. jaučiate, kad šiuo klausimu netinkama kalbėtis su savo vadovu;
2. kalbėtis apie tai su savo vadovu jums nepatogu arba
3. anksčiau pranešėte apie šį atvejį ir manote, kad nebuvo imtasi jokių veiksmų.

3.3. Trečia galimybė: GENERALINIS ADMINISTRACIJOS DIREKTORIUS / GENERALINIS DIREKTORIUS / VYRIAUSIASIS FINANSININKAS / PIRMININKAS

Jeigu būtina, darbuotojas taip pat gali pranešti apie atvejus padalinio generaliniam administracijos direktoriui arba generaliniam direktoriui, arba priežiūros valdybos pirmininkui, visi nurodyti www.vionfood.com. Pirmininkui derėtų pranešti tik apie tariamus neatitikimus, į kuriuos įsitraukia valdybos nariai.

Pranešime, kuris pateiktas trimis pirmiau minėtais būdais, turi būti aiškiai nurodyta, kad šis pranešimas pateikiamas pagal nuostatas dėl informatoriaus. Taip visi įsitraukę asmenys supras, kad šiuo atveju taikomos nuostatų dėl informatoriaus taisyklės.

1. Konfidencialus patarėjas nuostatų dėl informatoriaus klausimais yra grupės žmogiškųjų išteklių direktorius, kaip nustatyta www.vionfood.com.

3.4. Ketvirta galimybė: KONFIDENCIALIŲ PRANEŠIMŲ LINIJA ARBA PRANEŠIMŲ SVETAINĖ

Darbuotojas taip pat turi galimybę pranešti apie atvejį naudodamasis „Vion“ išorine, nepriklausoma konfidencialių pranešimų linija arba konfidencialių pranešimų svetaine arba bet kuriuo atveju elgtis, kaip nurodyta toliau.

Darbuotojas gali pranešti apie atvejį arba elgesį pagal šias nuostatas per „Vion“ išorinę nepriklausomą konfidencialių pranešimų liniją arba svetainę, kurių operatorius yra „People Intouch“ („People Intouch SpeakUp“ telefonų sistemos ir svetainės kontaktinė informacija pateikta A priede). „People Intouch“ darbuotojai niekaip nesusiję su „Vion“ ir neturi su ja jokių ryšių. „People Intouch“ konfidencialių pranešimų linijos operatoriai yra kvalifikuoti ir patyrę specialistai, kurie dirba su informatoriais ir jiems rūpestį keliančiais klausimais. Skambinti galima bet kuriuo metu, 24 valandas per parą. Jeigu paskambinsite konfidencialių pranešimų linija, palikite žinutę savo gimtąja kalba. Taip pat galite palikti pranešimą (savo gimtąja kalba) konfidencialių pranešimų svetainėje.

Daugiau informacijos apie „SpeakUp“ telefonų sistemos ir svetainės paslaugas pateikta A priede.

4. TOLESNI VEIKSMAI PO PRANEŠIMO

4.1. Kas vyksta pateikus pranešimą?

Visi pranešimai pagal šias nuostatas bus tiriami siekiant gauti įrodymų, kurie arba patvirtintų, arba paneigtų informatoriaus pateiktą informaciją. Visi pranešimai bus nagrinėjami konfidencialiai. Konfidencialumo bus laikomasi didžiausiu galimu mastu, kiek įmanoma atliekant tinkamą pranešimo tyrimą ir pagal atitinkamos šalies (šalių) privatumą reguliuojančius įstatymus. Be to, darbuotojas turi galimybę nurodyti, kad šis pranešimas turėtų būti nagrinėjamas konfidencialiai. Veiksmai, kurių turi imtis vadovybė, gavusi pranešimą pagal šias nuostatas dėl informatoriaus, aprašyti B priede.

Kuo greičiau, kiek tai pagrįstai įmanoma, bet bent per 8 savaites atsakingas „Vion“ vadovas užbaigia pranešimo tyrimą ir praneša apie tai informatoriui (jeigu pranešimas pateiktas anonimiškai, tuomet praneša per svetainę / konfidencialių pranešimų liniją). Jeigu tyrimas nebaigiamas per 8 savaites, informatorius informuojamas apie pratęstą pabaigos terminą.

Taip pat galite gauti prašymą pateikti papildomą informaciją. Bet kuris asmuo, dėl kurio pateiktas pranešimas (jeigu jis nustatytas), bus informuotas apie pranešimą kuo greičiau, kiek tai praktiškai įmanoma, ir jam bus suteikta galimybė pateikti atsakymą.

Jeigu nustatoma, kad pranešimas klaidingas, tokia informacija patvirtinama dokumentais ir pažymima bet kokia neteisinga informacija. „Vion“ įsipareigojusi įgyvendinti bet kokio tyrimo nustatytą medžiagą ir rekomendacijas, siekdama atitaisyti bet kokį netinkamą elgesį, kiek tai praktiškai įmanoma konkrečiomis aplinkybėmis.

4.2. Kas vyksta pateikus pranešimą anonimiškai?

„Vion“ skatina savo darbuotojus pranešti apie bet kokius klausimus arba elgesį pagal šias nuostatas tiesiogiai ir atvirai. Jeigu nėra kitų galimybių, apie atvejus arba elgesį galima pranešti anonimiškai per „People Intouch“ konfidencialių pranešimų liniją arba svetainę. „Vion“ išnagrinės visus anoniminius pranešimus, tačiau prašome įsidėmėti, kad pranešus anonimiškai naudojantis viena iš 1–3 galimybių, nurodytų pirmiau pateiktame 3 skyriuje, gali kliudyti tyrimui arba jį apsunkinti ir gali būti neįmanoma imtis tinkamų veiksmų, nes gali būti neįmanoma su jumis susisiekti dėl papildomos informacijos.

4.3. Ar darbuotojas bus nubaustas už tai, kad pateikė pranešimą?

Joks darbuotojas, kuris sąžiningai pateikė pranešimą arba dalyvauja pranešimo tyrime (ir nustatyta, kad jis nėra įsitraukęs į atvejį apie kurį pranešta) nebus nubaustas ir neatsidurs nepalankioje padėtyje dėl savo dalyvavimo (pvz., nepatirs priekabiavimo, diskriminacijos, nebus atleistas iš darbo). Darbuotojas, kuris įsitikinęs, jog buvo nubaustas dėl darbuotojo statuso būdamas informatorius ar už dalyvavimą pranešimo tyrime, turėtų nedelsdamas pranešti apie tokį elgesį vienu iš šiose nuostatose nurodytų būdų. Darbuotojui arba vadovui, kuris, kaip buvo nustatyta, atleido darbuotoją, pažemino jo pareigas, diskriminavo ar taikė prieš informatorių dar kokius nors priešiškus veiksmus dėl to, kad tas darbuotojas yra informatorius arba dalyvavo tyrime, bus taikomos drausminimo priemonės, kurios gali apimti ir atleidimą.

4.4. Kas nutiks, jeigu informatorius tyčia pateikia klaidinantį pranešimą?

Nenorėdami atgrasyti darbuotojų nuo pranešimų teikimo svarbiais klausimais, pirmą kartą rekomenduojame darbuotojams įsitikinti, kiek tai įmanoma, kad pranešime pateikiami faktai yra tikslūs, išsamūs, iš pirmų rankų ir pateikti nešališkai (gerai įsisąmoninant bet kokį atskleisto informatoriaus šališkumą) ir nepraleidžiant svarbios informacijos. Jeigu nustatoma, kad darbuotojas elgiasi nesąžiningai arba kad darbuotojas tyčia pateikė klaidinantį pranešimą, darbuotojui gali būti taikomos drausminimo priemonės, kurios gali apimti ir atleidimą iš darbo.

4.5. Ką daryti vadovui, jeigu jam ar jai pateikiamas pranešimas?

Vadovas, kuriam tiesiogiai pateikiamas pranešimas pagal šias nuostatas dėl informatoriaus turi imtis šių nuostatų dėl informatoriaus B priede aprašytų veiksmų.



KĄ TURĖTUMĖTE ŽINOTI
APIE INFORMACIJOS SAUGĄ,
SUKČIAVIMĄ IR KIBERNETINIUS
NUSIKALTIMUS

1. ĮVADAS

Kasdienėje savo veikloje jums tenka susidurti su įvairaus pobūdžio rizika ir susitvarkyti su šiomis rizikomis yra jūsų įprasto darbo dalis. Nepaisant to, vis daugiau rizikos kelia konfidencialumo pažeidimai ir asmeninės informacijos praradimas dėl sukčiavimo ir kibernetinių nusikaltimų. Šiame skyriuje norėtume pateikti jums tam tikras gaires apie informacijos saugą ir specifinę riziką, kurią kelia įvairių kategorijų sukčiavimas ir kibernetiniai nusikaltimai.

Palaikant **informacijos saugą**, dėmesys telkiamas į tinkamą elgesį su konfidencialia ir asmenine informacija. **Sukčiavimas** apibrėžiamas kaip tyčinis, nesąžiningas veiksmas, kuriuo „Vion“ užsitraukia reguliavimo sankcijas arba kuriuo pažeidžiamos „Vion“ vidinės nuostatos bei standartai ir taip „Vion“ patiria finansinių nuostolių. **Kibernetinis nusikaltimas** – tai bet koks nusikaltimas ar kitoks pažeidimas, kurio vykdymą palengvina elektroninės komunikacijos priemonės arba informacinės sistemos arba jos naudojamos jam vykdyti, įskaitant ir bet kokį prietaisą arba internetą.

Kai kurie sukčiavimo, su kuriuo galite susidurti, pavyzdžiai galėtų būti grynųjų pinigų arba turto vagystė, neteisėti susitarimai su konkurentais arba tyčia pateikiama klaidinanti informacija. Toliau šiame skyriuje pateiksime įvairaus pobūdžio sukčiavimo ir kibernetinių nusikaltimų pavyzdžių, kurie buvo įvykę „Vion“, kad aptariamam klausimui suteiktume konkretumo, įskaitant ir pavyzdžius, kaip šie atvejai galėjo būti nustatyti ir ko išmokome iš šios patirties.

Skyriaus pabaigoje pateiksime tam tikras gaires, kaip atpažinti sukčiavimo grėsmę, ir nurodysime svarbiausius veiksmus, kurių galima imtis siekiant užkirsti sukčiavimui kelią.

2. DEŠIMT „VION“ ĮSAKYMŲ DĖL KIBERNETINĖS IR INFORMACIJOS SAUGOS

1. Užtikrinkite, kad būtų veiksminga prieigos kontrolė.
2. Venkite atverti nepažįstamas nuorodas ir įtartinus el. pašto pranešimus arba priedus.
3. Nepalikite konfidencialių dokumentų ir asmeninės informacijos neprižiūrimoje zonoje.
4. Būkite budrūs dėl saugos ir saugumo rizikos naršydami internete.
5. Tikrinkite bet kokius įtartinus arba nejprastus prašymus.
6. Gerbkite visų privatumą.
7. Nedelsdami praneškite „Vion“ informacijos valdymo ir technologijų pagalbos centrui, jeigu pametėte „Vion“ prietaisą arba jis buvo pavogtas.
8. Vadovaukitės sveiku protu.
9. Prieš darydami veiksmą SUSTOKITE ir PAGALVOKITE.
10. Informuokite informacijos valdymo ir technologijų pagalbos centrą apie bet kokią įtartiną veiklą (+31 88 99 53 911).



3. SUSTOKITE IR PAGALVOKITE

„Vion“ naudoja įvairių tipų apsauginę programinę įrangą, kad apsisaugotų nuo kuo daugiau problemų, susijusių su informacijos sauga ir kibernetiniais nusikaltimais. Deja, nepaisant šių techninių priemonių, negalime apsisaugoti nuo visų problemų. Jūs, būdamas „Vion“ programinės įrangos naudotojas, taip pat saugote mūsų skaitmeninius vartus. Galite imtis pirmųjų žingsnių, kad pasisaugotumėte nuo daugelio sukčiavimo bandymų ir užkirstumėte jiems kelią. Kaip? Tai paprasta: Sustokite ir pagalvokite! Iš karto nespauskite nuorodų ir neatverkite el. pašto pranešimų bei priedų nepagalvoję. Darant tai nesusimąščius, virusai gali užkrėsti mūsų sistemas arba gali būti paviešinta konfidenciali arba asmeninė informacija.

Pirma pagalvoję ir būdami budrūs įtarimą keliančiose situacijose galite užkirsti kelią daugeliui nepageidaujamų įvykių. Vertinkite tai kaip protinį veiksmą, kurį reikia atlikti prieš imantis savo kasdienės veiklos – ir, be abejo, atsidūrus įtarimą keliančiose situacijose. Taip elgdamiesi turėsite galimybę atpažinti riziką ir apsvarstyti teisingus veiksmus, pavyzdžiui, ištrinti įtartinus el. pašto pranešimus arba patikrinti juos informuojant apie tai informacijos valdymo ir technologijų pagalbos centrą. Išsiugdę tokį įprotį, galime apsiginkluoti prieš daugelį sukčiavimo formų.

4. SUKČIAVIMO PAVYZDŽIAI

1. PAVYZDYS – KARTELIO SUDARYMAS IR NETEISĖTI SUSITARIMAI DĖL KAINOS

„Vion“ buvo paskirta 3 mln. EUR bauda už kartelio sudarymą ir neteisėtą susitarimą dėl kainos

Susijusios pareigybės: direktoriai

Procesai, kuriems buvo padarytas poveikis: pardavimas ir gautinos sumos

Sukčiavimo tipas: neteisėtas susitarimas dėl kainos, kartelio sudarymas

Scenarijus

- 21 mėsos gamintojas rengdavo bendrus susitikimus viešbutyje, skirtus rinkos pokyčiams aptarti, ir sudarė neteisėtus susitarimus dėl kainos.
- Vieno iš „Vion“ padalinių atstovas mažiausiai kartą dalyvavo tokiame susitikime, todėl „Vion“ buvo apkaltinta karteliniais susitarimais.

Nustatymas

Anoniminis pranešimas apie kartelių sudarymą buvo pateiktas Vokietijos kovos su karteliais institucijai, taip pat kelių gamintojams (kurie iš pradžių dalyvavo kartelyje, bet paskui to galėjosi) bendradarbiaujant su institucijomis, Vokietijos kovos su karteliais institucija pradėjo tyrimą.

Grėsmės

- Konkurencinių santykių pokyčiai
- Padidėja pelnas už produktą
- Anoniminis pranešimas

IŠMOKTOS PAMOKOS

Konkrečios priemonės, kurių reikia imtis:

- Buvo parengtos nuostatos, kuriose nurodyta, kaip elgtis su mūsų konkurentais ir bet kokiais galimais neteisėtais susitarimais dėl kainos ir rinkos susitarimais



2. PAVYZDYS – PINIGŲ VAGYSTĖ

„Vion“ patalpose buvo pavogta daugiau negu 40 000 EUR grynujų pinigų

Susijusios pareigybės: finansininkai, mėsos parduotuvės darbuotojai

Procesai, kuriems buvo padarytas poveikis: grynieji pinigai ir banko operacijos

Sukčiavimo tipas: vagystė

Scenarijus

- „Vion“ patalpose buvo didelis kiekis grynujų pinigų, tai buvo mėsos parduotuvių pajamos.
- Ta grynujų pinigų suma nebuvo tinkamai saugoma, taip pat per savaitgalį nebuvo pritaikyta kitų tinkamų apsaugos priemonių.
- Savaitgalį grynuosius pinigus pavogė įsilaužėliai.

Nustatymas

Įsilaužimas buvo pastebėtas atidarius patalpą pirmąją darbo dieną (pirmadienį).

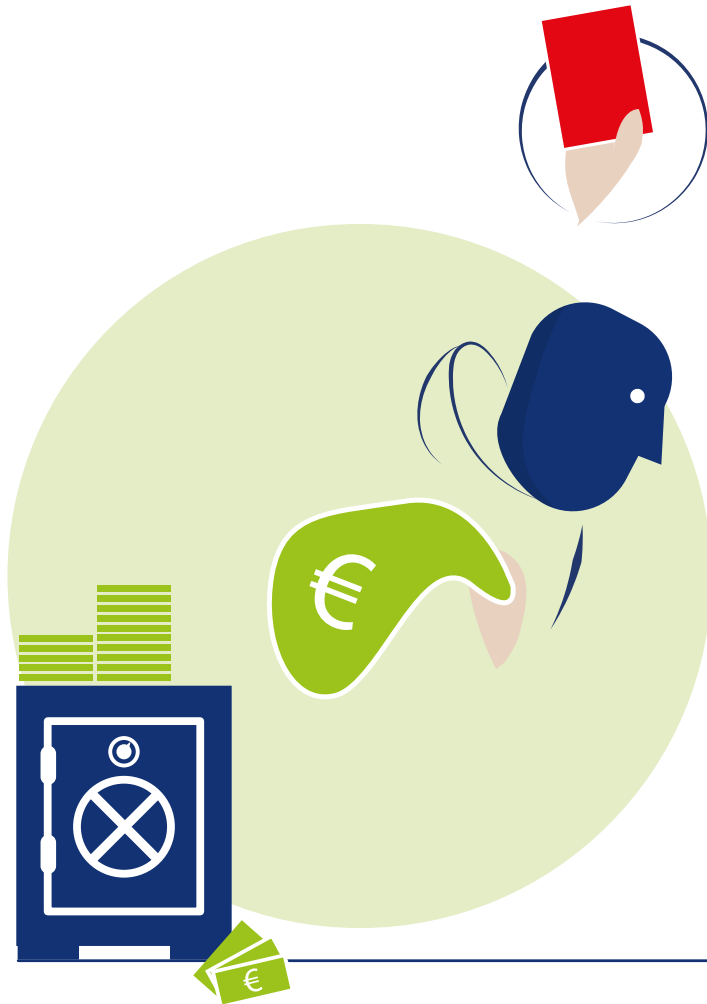
Grėsmės

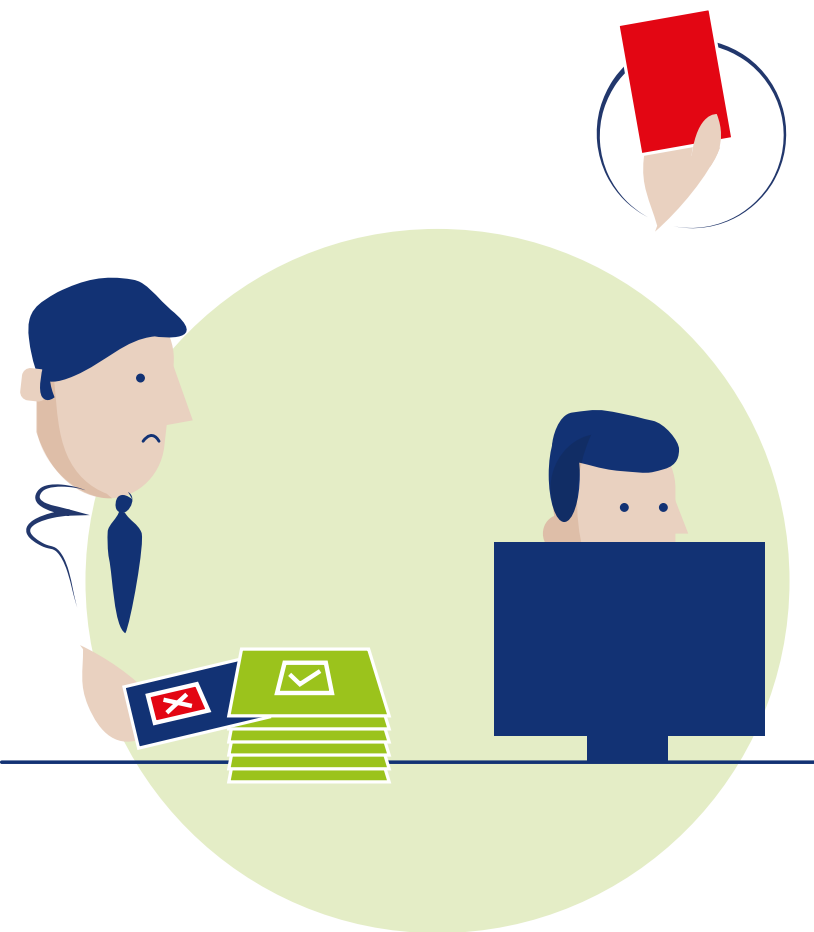
- Per savaitgalį buvo palikta didelė grynujų pinigų suma, tai neatitinka „Vion“ nuostatų dėl grynujų pinigų
- Nebuvo jokių seifų arba jų buvo nepakankamas skaičius tokiai sumai laikyti
- Trūko kitų tinkamų apsaugos priemonių apsisaugoti nuo įsilaužimo

IŠMOKTOS PAMOKOS

Įgyvendintos taisomosios priemonės:

- Pagal „Vion“ nuostatas dėl grynujų pinigų jų leidžiama laikyti tik ribotą sumą
- Gryniesiems pinigams laikyti suteikiami tinkami seifai





3. PAVYZDYS – SUKLASTOTOS SĄSKAITOS

Darbuotojas mėgino pavogti lėšas, pateikęs suklastotą sąskaitą.

Susijusios pareigybės: finansininkai

Procesai, kuriems padarytas poveikis: pirkimas ir kreditoriai

Sukčiavimo tipas: pasisavinimas

Scenarijus

- Buvęs darbuotojas, finansininkas, turėjo prieigą prie SAP tiekėjų pagrindinių duomenų.
- Bet to, tas darbuotojas buvo atsakingas ir už tiekėjų sąskaitų registravimą bei mokėjimus.
- SAP tiekėjų pagrindiniuose duomenyse buvo suklastota sąskaita vieno iš tikrųjų egzistuojančio tiekėjo vardu.
- Nebuvo taikoma jokių vidaus kontrolės procedūrų, kad būtų aptikti suklastoti mokėjimai.

Nustatymas

Per įprastinį mokesčių auditą metų pabaigoje buvo nustatyta, kad vienoje iš suklastotų sąskaitų buvo nurodytas abejotinas PVM tarifas, dėl to buvo pradėtas tolesnis vidinis tyrimas.

Grėsmės

- Nekontriuojama prieiga prie SAP tiekėjų pagrindinių duomenų
- Įstaigoje nebuvo atskirtos pareigos skirtingoms finansinėms funkcijoms vykdyti
- Mokėjimo proceso vidaus kontrolės procedūrų stygius

IŠMOKTOS PAMOKOS

Įgyvendintos taisomosios priemonės:

- Atsakingas asmuo buvo atleistas
- Įstaigoje buvo įsteigtos atskirtos pareigos skirtingoms finansinėms funkcijoms vykdyti



5. KIBERNETINIŲ NUSIKALTIMŲ PAVYZDŽIAI

1. PAVYZDYS – DUOMENŲ VAGYSTĖS ELEKTRONINIAI LAIŠKAI

Skaitmeninių prisijungimo duomenų vagystė būsimai sukčiavimo veiklai vykdyti

Susijusios pareigybės: visi darbuotojai

Procesai, kuriems daromas poveikis: visos verslo funkcijos

Kibernetinio saugumo tipas: duomenų vagystės el. laiškų gavimas

Scenarijus

- Buvo gauti duomenų vagystės el. laiškai, kurie, kaip įtariama, buvo išsiųsti iš telekomunikacijos paslaugų tiekėjų Nyderlanduose.
- Darbuotojai el. paštu gavo sąskaitą, kurioje buvo įterpta nuoroda, kviečianti juos prisijungti prie savo asmeninio puslapio, kad peržiūrėtų sąskaitos informaciją.
- Taip padarius, darbuotojo naudotojo vardas ir slaptažodis kopijuojami ir naudojami tapatybės vagystei ir sukčiavimo veiklai vykdyti.

Nustatymas

Būtinasis asmeninis budrumas, taip pat žinoti, kad yra įtartina staiga gauti asmeninį laišką per bendrovės pašto paskyrą.

Grėsmės

- Neįprastų el. laiškų gavimas per bendrovės paskyrą
- El. pašto adresai iš siuntėjo yra su keistais vardais

IŠMOKTOS PAMOKOS

Konkrečios priemonės, kurių reikia imtis:

- Visi darbuotojai aktyviai informuojami apie kibernetinių nusikaltimų riziką, kai tokios kampanijos internete suaktyvėja.

2. PAVYZDYS – VIRUSO „RANSOMWARE“ ATAKOS

Neįmanoma pasiekti duomenų arba jie buvo prarasti vietiniame standžiajame diske arba bendrame tinkle, nes buvo užšifruoti

Susijusios pareigybės: finansininkai

Procesai, kuriems padarytas poveikis: finansų administravimas

Kibernetinio saugumo tipas: užkratas kriptografinė įranga, reikalaujančia išpirkos

Scenarijus

- Virusą užkrėtas priedas gaunamas el. paštu iš patikimo šaltinio, antivirusinė programa jo neaptinka.
- Atvėrus priedą virusas užšifruoja dalį dokumentų ir jie tampa nebesiekiami.

Nustatymas

Užkrėtus virusą kompiuterių sistema buvo užblokuota ir dokumentų atverti buvo neįmanoma. Iškylančiame lange buvo informuota, kad kompiuteris užgrobtas ir kad reikia susimokėti, kad galima būtų vėl gauti prieigą prie dokumentų.

Grėsmės

- El. pašto adrese iš siuntėjo buvo keistų vardų
- Buvo gauta neįprastų el. laiškų su priedais

IŠMOKTOS PAMOKOS

Konkrečios priemonės, kurių reikia imtis:

- Visi darbuotojai aktyviai informuojami apie kibernetinių nusikaltimų riziką, kai tokios kampanijos internete suaktyvėja.
- Reguliariai atnaujinamos antivirusinės programos.

6. SUKČIAVIMO GRĖSMĖS ATPAŽINIMAS

Norėdami atpažinti sukčiavimo grėsmes, būkite atidūs, jeigu darbuotojas:

- Užimdamas šioms nusikaltimams „jautrias“ pareigas dėl neaiškių priežasčių atsisako paaukštinimo
- Be paaiškinimo pakeičia savo gyvenimo būdą į tokį, kuris aiškiai viršija jo atlyginimo galimybes
- Sistemingai atsisako imti atostogas, užsibūna darbe iki vėlumos, dirba savaitgaliais, nors tam nėra būtinybės
- Pateko į interesų konflikto situaciją
- Netikėtai atsistatydina

Taip pat būkite budrūs šiais atvejais:

- Nepaaiškinamas inventoriaus trūkumas arba koregavimas
- Padidėjęs atliekų kiekis
- Perteklinis pirkimo skaičius
- Per daug kredito sumažinimo atvejų
- Žymus buhalterinio balanso padidėjimas arba sumažėjimas
- Trūksta grynųjų pinigų
- Nepagrįstos išlaidos arba kompensacijos



7. SVARBIAUSI SUKČIAVIMO PREVENCIJOS VEIKSMAI

Svarbiausi sukčiavimo prevencijos veiksmai, taikomi „Vion“, yra šie:

- Stiprinti etiško elgesio ir skaidrumo tradicijas
- Stiprios vidaus kontrolės priemonės
- Veiksminga kovos su sukčiavimu programa, pagrįsta atnaujintu sukčiavimo rizikos vertinimu

Šie svarbiausi veiksmai gali padėti užkirsti kelią sukčiavimui „Vion“:

1. Užtikrinti, kad vyriausiosios vadovybės pavyzdys būtų pavyzdinis, nes ji daro didžiulę įtaką darbuotojų elgesiui
2. Mokyti darbuotojus supratimo, kas priimtina ir kas nepriimtina
3. Skatinti vadovų pasiryžimą laikytis svarbiausių „Vion“ vertybių ir elgesio kodekso
4. Užtikrinti, kad visi darbuotojai žinotų apie „Vion“ nuostatas dėl informatoriaus
5. Užtikrinti, kad būtų formaliai priimtos atitinkamo procedūros ir procesai, apie juos būtų informuoti visi atitinkami darbuotojai ir kad jie būtų taikomi darbe.
6. Svarbiausio personalo mokymas apie vidaus kontrolės tikslus, naudą ir komponentus
7. Užtikrinti, kad atitinkamos pareigos būtų veiksmingai atskirtos (nesuteikiant prieigos netinkamai veiklai vykdyti)
8. Užtikrinti žmonių, užimančių jautrias pareigas, rotaciją (viešųjų pirkimų, grynųjų pinigų valdymo, inventoriaus valdymo, IT, pardavimo ir pan. sritys)
9. Užtikrinti, kad atlyginimas būtų grįstas rezultatais, kad būtų išvengta sukčiavimo veiksmų
10. Išnagrinėti kiekvieną pagrįstą įtarimą dėl sukčiavimo, imtis taisomųjų veiksmų ir inicijuoti vidinę komunikaciją dėl sankcijų

8. KĄ DARYTI IR KO NEDARYTI SUSIDŪRUS SU SUKČIAVIMU



Ką DARYTI

- Išnagrinėti kiekvieną įtarimą dėl sukčiavimo, siekiant įvertinti jo pagrįstumą ir jo poveikį bendrovei
- Pasikonsultuoti su teisės departamentu ar bet kuriuo kitu kontaktiniu asmeniu, nurodytu paskutiniame šio bukletu puslapyje, siekiant sužinoti, ką galima ir ko negalima padaryti, ypač dėl atitikties vietos reglamentams
- Bet kuriuo atveju įtraukti savo vadovus – ypatingais atvejais įtraukti savo vidaus audito direktorių arba bendrovės pirmininką
- Užtikrinti, kad būtų išsaugoti visi įmanomi įrodymai (popieriniai ir elektroniniai dokumentai, el. pašto pranešimai, vaizdo įrašai...)
- Tęsti atitinkamą tyrimą pagal vietos įstatymus ir fiksuoti dokumentuose visas tyrimo dalis
- Taikyti atitinkamas taisomąsias priemones
- Pagal mūsų hierarchijos principus nuspręsti dėl sankcijų už didelio masto sukčiavimą – vidinis sankcijų atskleidimas taip pat gali būti taikomas siekiant atgrasyti galimus sukčiautojus

Ko NEDARYTI

- Neignoruoti jokio įtarimo dėl sukčiavimo
- Neslėpti įtarimų dėl sukčiavimo ir atvejų, kuriuos derėtų aptarti su savo vadovais arba atskleisti grupės nariams
- Neatskleisti šaltinio, kuriuo buvo informuota apie įtarimus sukčiavimu, kad informatorius būtų apsaugotas nuo netinkamų kerštavimo veiksmų ar skubaus atleidimo iš darbo
- Nekalbėti apie įtarimus sukčiavimu su asmenimis, kurie įtariami sukčiavimu, prieš tai nesurinkus jų kaltės arba nekaltumo įrodymų
- Neatleisti įtariamo asmens ir netaikyti jam sankcijų, nesurinkus būtinų jo kaltės įrodymų
- Ypatingais atvejais nesiimti jokių veiksmų (ypač teisinių veiksmų ir nepildyti skundo) prieš tai nepasitarus su teisės departamentu

A PRIEDAS

„SpeakUp“ telefonų sistemos ir tinklo paslaugų pranešimų teikimo kanalai

KONFIDENCIALIŲ PRANEŠIMŲ TELEFONAS

- **Telefonas** – darbuotojai gali skambinti konkrečios šalies „Freephone“ telefono linija ir palikti balso pranešimą savo pageidaujama kalba, kurią „Intouch“ vėliau transkribuos ir išvers
- **Svetainė** – darbuotojai taip pat gali prisijungti prie www.intouchfeedback.com/vion ir palikti pranešimą savo pageidaujama kalba

Telefonas – „Freephone“ telefono numeriai ir prieigos kodai pagal konkrečias šalis

Šalis	Kalbos	„Freephone“	Prieigos kodas
Bulgarija	Anglų, bulgarų	00800 115 4437	84684
Kinija	Anglų, mandarinų, Kantonų kinų kalba	10800 440 0163	84664
Danija	Anglų, danų	80 88 5812	84683
Prancūzija	Anglų, prancūzų	0800 918215	84666
Vokietija	Anglų, vokiečių, lenkų, rumunų, turkų	0800 180 0094	84667
Graikija	Anglų, graikų	00800 441 45224	84668
Vengrija	Anglų, vengrų	06 800 17858	84669
Italija	Anglų, italų	800 920034	84670
Nyderlandai	Anglų, olandų, lenkų, vokiečių, turkų	0800 024 9798	84660
Lenkija	Anglų, lenkų	00800 441 1617	84674
Portugalija	Anglų, portugalų	00800 10005647	84675
Rumunija	Anglų, rumunų	0800 894784	84676
Rusija	Anglų, rusų	810 800 2258 1044	84677
Slovėnija	Anglų, slovėnų	0800 80278	84678
Ispanija	Anglų, ispanų	900 811498	84679
Švedija	Anglų, švedų	0207 96145	84680
Šveicarija	Anglų, prancūzų, vokiečių	0800 56 1580	84685
Ukraina	Anglų, ukrainiečių	0800 503 577	84681

KONFIDENCIALIŲ PRANEŠIMŲ TELEFONAS

Internetas – prisijunkite prie www.intouchfeedback.com/vion

Šalis / vietovė	Kalbos	Prieigos kodas
Bulgarija	Anglų, prancūzų, vokiečių, italų, olandų, švedų, danų, ispanų, slovėnų, čekų, vengrų, bulgarų, latvių, lietuvių, lenkų, portugalų, rumunų, slovakų, valų, malajų, ukrainiečių, rusų, turkų, graikų, japonų, kinų ir arabų	84684
Kinija		84664
Danija		84683
Prancūzija		84666
Vokietija		84667
Graikija		84668
Vengrija		84669
Italija		84670
Nyderlandai		84660
Lenkija		84674
Portugalija		84675
Rumunija		84676
Rusija		84677
Slovėnija		84678
Ispanija		84679
Švedija		84680
Šveicarija		84685
Ukraina	84681	

B PRIEDAS

Nuostatos dėl informatoriaus – veiksmai gavus informatoriaus pranešimą

Veiksmai, kurių reikia imtis gavus informatoriaus pranešimą

<p>Per savo vadovą</p>	<p>pageidaujamas kelias</p>	<p>Vadovas / žmogiškųjų išteklių vadovas, kuriam pateikiamas pranešimas, turi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pranešti savo tiesioginiam vadovui (arba atitinkamai jo tiesioginiam vadovui) 2. Aptarti pranešimą su konfidencialiu patarėju <p>Konfidencialus patarėjas turi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Informuoti „Vion“ generalinį direktorių bendrovės sekretorių ir aptarti su jais tolesnius veiksmus 4. Informuoti apie tolesnius veiksmus direktorių / žmogiškųjų išteklių direktorių <p>Asmuo, kuris imsis tolesnių veiksmų, turi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Aptarti pranešimą su jį pateikusių asmeniu, jei būtina, gauti daugiau informacijos, užpildyti rašytinį šio pokalbio protokolą 6. Informuoti asmenį, dėl kurio pateiktas pranešimas (jeigu jis nustatytas), jeigu tai neklaido tyrimui ir netikėtina, kad sąžiningai apie atvejį pranešusiam darbuotojui dėl to kiltų nemalonumų 7. Pradėti tyrimą 8. Informuoti apie tyrimo rezultatus konfidencialų patarėją
<p>Per žmogiškųjų išteklių departamentą</p> <p>ARBA</p> <p>konfidencialų patarėją</p>	<ul style="list-style-type: none"> • jeigu netinkama / nepatogu aptarti su savo vadovu • jeigu jau buvo pranešta vadovui, bet nebuvo imtasi jokių veiksmų 	<p>Konfidencialus patarėjas turi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Informuoti apie rezultatus generalinį direktorių ir bendrovės sekretorių 10. Aptarti taikytinas priemones, kurias reikėtų taikyti dėl tyrimu nustatytų neatitikimų (jeigu nustatyta), ir priimti dėl jų sprendimą, kas apie jas praneš ir jas įgyvendins.
<p>Per padalinio generalinį administracijos direktorių vyriausiąjį finansininką / generalinį direktorių arba priežiūros valdybos pirmininką</p>	<p>„šis kelias visada galimas“</p> <p>Pastaba. Su pirmininku galima susisiekti per bendrovės sekretoriatą.</p> <p>Pastaba. Pranešimai, susiję su valdybos nariais, visada turėtų būti pateikti pirmininkui</p>	<p>Bendrovės sekretorius, kuris gauna pirmininkui skirtą pranešimą, nedelsdamas konfidencialiai apie tai informuoja pirmininką.</p> <p>Generalinis administracijos direktorius / generalinis direktorius / vyriausiasis finansininkas arba pirmininkas turi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jeigu reikia, paprašyti konfidencialaus patarėjo ištirti kaltinimus, taikyti 1–7 veiksmus, aprašytus kairiojoje skiltyje, ir apie tai informuoti. 2. Konfidencialus patarėjas (arba bendrovės sekretorius, atsižvelgiant į atvejį) praneša apie rezultatus generaliniam administracijos direktoriui / generaliniam direktoriui / vyriausiajam finansininkui arba pirmininkui. <ol style="list-style-type: none"> 3. Generalinis administracijos direktorius / generalinis direktorius / vyriausiasis finansininkas arba pirmininkas aptars taikytinas priemones, kurias reikėtų taikyti dėl tyrimu nustatytų neatitikimų (jeigu nustatyta) ir priimti dėl jų sprendimą, kas apie jas praneš ir jas įgyvendins 4. Šios priemonės apims ir sprendimą, kas informuos pranešimą pateikusį darbuotoją apie baigtą tyrimą arba tikėtiną jo pabaigos datą. Tai reikia padaryti bet koku atveju per 8 savaites po pranešimo pateikimo.
<p>Per „InTouch“ (telefonu arba internetu)</p> <p>Žr. A priedą</p>	<p>Įsidėmėtina, jeigu asmuo nori pranešimą pateikti anonimiškai.</p>	<p>„InTouch“:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asmuo, kuris nori pateikti pranešimą, palieka balso pranešimą paskambinęs konfidencialių pranešimų telefono linija arba rašytinį pranešimą konfidencialių pranešimų svetainėje 2. „InTouch“ pranešimą išvers (jeigu) ir kuo greičiau išsiųs jį konfidencialiam patarėjui <ol style="list-style-type: none"> 3. Konfidencialus patarėjas imsis 1, 3, 4, 6, 7, 9 ir 10 veiksmų, aprašytų pirmiau. Jeigu jam bus reikalinga daugiau informacijos iš darbuotojo, kuris pateikė pranešimą, jis paliks žinutę per „InTouch“. Šis pranešimas bus perduotas darbuotojui, kai jis paskambins kitą kartą arba prisijungs prie „InTouch“ konfidencialių pranešimų linijos arba interneto svetainės.

NUORODOS

Daugiau informacijos pateikta „Vion“ nuostatų rinkinyje:

- Elgesio kodeksas
- Nuostatos dėl informatoriaus
- Nuostatos dėl konkurencijos
- Bendrovės ataskaitos dėl socialinės atsakomybės
- Kitos nuostatos, formos ir procedūros

Nuostatų rinkinys – tai visų dabar „Vion“ galiojančių patvirtintų chartijų, nuostatų ir vadovų saugykla. Šiais dokumentais siekiama užtikrinti atitiktį išorės ir vidaus taisyklėms. Adresas: <http://qol.vionfood.local/>. Naudotojo vardas toks pat kaip srities naudotojo vardas.

Gerosios verslo praktikos vadovą galima rasti ir „VIONline“ bei „Vion“ svetainėje www.vionfood.com.

