



**„ERGO“ IR JOS BENDROVIŲ DARBUOTOJŲ, AUKŠČIAUSIOJO LYGMENS
VADOVŲ IR VALDYBOS NARIŲ ELGESIO KODEKSAS**

Patvirtinta: ERGO draudimo grupės Baltijos šalyse Valdybos 2013 m. sausio 30 d. sprendimu

Turinys

Ižanga

- I Tikslas ir taikymo sritis
- II Bendrieji principai
- III Visuomenėje priimtinas elgesys
- IV Sąžiningumas/ visuomenės nuomonė
- V Interesų konfliktas
 - V.I Asmeninės naudos ir dovanų teikimas
 - V.II Asmeninės naudos ir dovanų priėmimas
 - V.III Piniginės dovanos valstybės pareigūnams
 - V.IV Kyšininkavimas ir korupcija
 - V.V Asmeninių ir profesinių interesų konflikto vengimas
- VI Konfidencialumas ir duomenų apsauga
- VII Informuotiems asmenims taikomos prekybos akcijomis taisyklės
- VIII Finansinių nusikaltimų ir pinigų plovimo prevencija bei finansinės sankcijos
- IX Konkurencija ir antimonopolinės taisyklės
- X Santykiai su verslo partneriais ir klientais
- XI Informacijos teisingumas ir komunikacija
- XII Bendrovės turto apsauga
- XIII Aplinkos apsauga
- XIV Labdara ir parama
- XV Kodekso įgyvendinimas ir pranešimų apie pažeidimus teikimo tvarka

Ižanga

ERGO ir jos įmonių grupės bendrovės – tai vienas didžiausių Vokietijos darbdavių. ERGO įmonėse, kurios veikia kitose šalyse, taip pat dirba daug darbuotojų. Šio Elgesio kodekso (toliau tekste – Kodeksas) paskirtis – pateikti visiems darbuotojams rekomendacijas apie tinkamas elgesio su savo kolegomis ir vadovais taisykles, apie tai, kaip palaikyti santykius su klientais, ir (kas taip pat svarbu), kaip bendrauti visuomenėje. Šio Kodekso tikslas – skatinti darbuotojus ir tuo pačiu – ERGO bendroves bei visą ERGO įmonių grupę sąžiningai elgtis.

Prieš įsigaliojant Kodeksui, su įmonių grupės Darbuotojų taryba buvo sudarytos atskiros bendradarbiavimo sutartys.

I Tikslas ir taikymo sritis

1. Šiame Kodekse išdėstytos svarbiausios visų *ERGO Versicherungsgruppe AG* (šiuo dokumente dar vadinama ERGO) bei jai priklausančių¹ antrinių įmonių (toliau tekste dar naudojamos sąvokos „ERGO bendrovės“ arba „ERGO įmonių grupė“) darbuotojų, aukščiausiojo lygmens vadovų ir vadovybės narių (toliau tekste visi kartu – darbuotojai) elgesio taisyklės ir principai.
2. Kodeksas taikomas visiems ERGO administracijos, tiesiogiai su klientais dirbantiems darbuotojams bei visiems dirbantiems ERGO bendrovių darbuotojams Vokietijoje ir kitose šalyse. Kodeksas taikomas ne tik ERGO draudimo bendrovių darbuotojams, bet ir kituose sektoriuose veiklą vykdančių ERGO bendrovių darbuotojams.
3. Atitinkamų ERGO bendrovių vadovai atsako už tai, kad jų vadovaujamose įmonėse būtų paskelbtas ir įgyvendintas Elgesio kodeksas (bei visi su juo susiję dokumentai ir bendradarbiavimo sutartys).
4. Kodekso privalo laikytis ir ERGO įmonių stebėtojų tarybų, konsultacinių komitetų, ar panašių organų nariai, arba ERGO atstovai, įeinantys į tokių organų sudėtį kitose įmonėse.
5. Šio Kodekso paskirtis – pateikti aiškia informaciją ir rekomendacijas darbuotojams apie pagrindinius teisės reikalavimus, kurių jie privalo laikytis dirbdami ERGO įmonių grupėje ir atskirose ERGO bendrovėse.
6. Jei atskirų skyrių arba bendrovių elgesio taisykles nustato specialios rekomendacijos, arba taisyklės, tokios taisyklės be apribojimų taikomos kartu su šiuo Kodeksu, nebent prieštarautų jo nuostatoms.

II Bendrieji principai

1. Pagrindinis principas, kurį taikome savo veiklai – laikytis kiekvienos jurisdikcijos, kurioje vykdomė savo ūkinę veiklą, įstatymų. Visi darbuotojai privalo laikytis mūsų ūkinės veiklos vykdymui taikomų įstatymais nustatytų ir priežiūros institucijų priimtų taisyklių. Ši nuostata taikoma ir vidaus instrukcijoms bei direktyvoms, su kuriomis darbuotojai yra supažindinami, taip pat bendradarbiavimo sutartims, kolektyvinėms sutartims bei saugos darbe taisyklėms. Kitas mūsų principas – vengti įsitraukti į tokius sandorius, kurie aiškiai siektų tas taisykles apeiti.

¹ Priklausančios įmonės – tai tokios įmonės, kurioms ERGO gali daryti tiesioginį arba netiesioginį kontroliuojantį poveikį.

2. Įstatymų nustatytų arba priežiūros institucijų priimtų taisyklių nesilaikymas arba šio Kodekso pažeidimas gali padaryti žalą ERGO ir atskirų ERGO bendrovių reputacijai. Be to, dėl tokių pažeidimų gali būti skirtos valstybės sankcijos (baudos, įsikišimas į mūsų ūkinę veiklą). Sąmoningas arba šiurkštus Kodekso pažeidimas gali būti prilygintas individualios darbuotojo darbo sutarties pažeidimui, todėl darbuotojui gali būti taikomos drausminės priemonės. Taikomos sankcijos turi būti nuoseklios ir proporcingos pažeidimo rimtumui.

III Visuomenėje priimtinas elgesys

1. Mūsų tikslas – puoselėjant visuomenėje priimtina ir atsakingą visų ERGO darbuotojų elgesį, skatinti ir išlaikyti pasitikėjimu bei partneryste grindžiamą mikroklimatą darbe.
2. Privalome gerbti kiekvieno asmens orumą, privatumą bei asmens teises.
3. Visi darbuotojai turi žinoti, kad jų pareiga – neleisti pasireikšti diskriminacijai (įskaitant netiesioginę) ar lygių galimybių pažeidimui dėl asmens rasės, etninės kilmės, lyties, religinių įsitikinimų, ideologijos, neįgalumo, amžiaus ar lytinės orientacijos, arba tiesiog pašalinti tokio elgesio apraiškas.

Netoleruojame priekabiavimo, kitų diskriminacijos formų, bet kokio pobūdžio įžeidinėjimų, prievartos ar grasinimo prievarta, arba bet kokių kitų visuomenėje nepriimtino elgesio apraiškų. Visais atvejais darbuotojai privalo užkirsti kelią tokiam elgesiui.

IV Sąžiningumas / visuomenės nuomonė

1. ERGO priklauso nuo klientų, darbuotojų, akcininkų, ir, svarbiausia, visuomenės pasitikėjimo. Tai privalo įsisąmoninti ir darbuotojai, vykdydami savo profesines pareigas. Todėl jie turi ne tik profesionaliai ir kruopščiai vykdyti savo oficialias pareigas, bet ir paisyti bei gerbti trečiųjų asmenų teises bei nevykdyti jokių diskriminacinių veiksmų, dėl kurių galėtų nukentėti ERGO reputacija visuomenės akyse. ERGO valdyba ir visų grandžių vadovai vaidina ypatingą vaidmenį demonstruodami darbuotojams tinkamo elgesio pavydį.
2. Būtina užtikrinti, kad šių principų būtų tinkamai laikomasi, taip pat ir planuojant bei organizuojant Bendrovės renginius, įskaitant oficialaus pobūdžio renginius. Bendrovėje vieningai sutariama, kad bet kokio oficialaus renginio metu turi būti skiriamas tinkamas dėmesys Bendrovės pagarbai ir reputacijai.

V Interesų konfliktas

Darbuotojai privalo vengti toliau aprašytų situacijų, kurios galėtų sukelti asmeninių ir bendrovės interesų konfliktą. Apie neišvengiamus asmeninių interesų konfliktus darbuotojai privalo pranešti savo tiesioginiams vadovams.² Jei atsirastų abejonių, šiuo klausimu reikėtų kreiptis į Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnybą.³

² Valdybos nariai turi pranešti stebėtojų tarybos pirmininkui, generaliniai direktoriai – direktorių valdybos pirmininkui arba partneriui (-iams).

³ Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnyba – tai paskirtasis asmuo arba struktūrinis padalinys, kuriam atitinkamoje bendrovėje pavesta vykdyti reikalavimų laikymosi užtikrinimo funkciją. Jei aptariamojoje bendrovėje tokio asmens ar padalinio nėra, rūpimu klausimu reikėtų konsultuotis su ERGO reikalavimų laikymosi užtikrinimo padaliniu.

V.I Asmeninės naudos ir dovanų teikimas

Darbuotojams draudžiama tiek siūlyti, tiek gauti nepateisinamus su jų profesine veikla susijusius paskatinimus. Verslo partneriams (pvz., klientams, tarpininkams, bendradarbiavimo partnerių atstovams) skirtos dovanos ir kvietimai savo dydžiu neturi peržengti padarumo ribų, ir negali būti neteisėta įtakos verslo sprendimams priemone. Sprendimai dėl dovanų arba kvietimų tinkamumo priimami atsižvelgiant į atitinkamoje šalyje nusistovėjusią verslo praktiką.⁴ Jei dovanos viršija nustatytą ribinę vertę⁵, o kvietimai į visuomeninius arba pramoginius renginius yra daugiau negu tik kvietimas verslo pietų, vadovaujantis minėtais principais, apie tai būtina pranešti savo tiesioginiam vadovui, ir gauti jo išankstinį sutikimą. Tokį susitarimą darbuotojas ir jo vadovas dokumentuoja ir užfiksuoja užpildydami **1 priede** nurodytą formą, prie kurios pagal galimybes turėtų būti pridedamas ir išlaidas patvirtinantis dokumentas.

V.II Asmeninės naudos ir dovanų priėmimas

Darbuotojams arba su jais susijusiems asmenims draudžiama priimti dovanas, kvietimus arba kitokius paskatinimus, kurie peržengia nusistovėjusios verslo praktikos ribas. Ir šiuo atveju sprendimas dėl tinkamumo priimamas atsižvelgiant į nusistovėjusią verslo praktiką. Darbuotojams leidžiama kartais priimti ne didesnės kaip 40 eurų vertės dovanėles (žr. 4 išnašą). Jei verslo ryšių labai tenka priimti dovanas, kurių vertė aiškiai didesnė už leidžiamą, tokias dovanas privaloma perduoti bendrovei, kuri visais atvejais tokias dovanas skirs labdarai. Bendrovė gali atsisakyti labdaringos dovanos, jei tai būtina dėl verslo santykių. Dovana turi būti eksponuojama bendrovės patalpose (arba dovanos gavėjo kabinete).

Be jokių išimčių draudžiama priimti tiesioginius finansinius paskatinimus. Apie visas kitas didesnės nei ribinės vertės dovanas privaloma pranešti tiesioginiam vadovui. Leidžiama priimti kvietimus į įprastus verslo pietus. Leidžiama priimti ir kvietimus į kitokius renginius (pvz., aiškiai pramoginio pobūdžio), jei jie atitinka nusistovėjusios verslo praktikos normas.

V.III Piniginės dovanos valstybės pareigūnams

Draudžiama duoti valstybės tarnautojams, politikams ir kitiems valstybės įstaigų atstovams tokias dovanas, piniginius paskatinimus arba kvietimus, kurie galėtų paveikti jų nepriklausomumą arba sąžiningumą.

Prieš teikiant dovanas šiai grupei priskiriamiems asmenims, būtina iš anksto pasitarti su Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnyba.

V.IV Kyšininkavimas ir korupcija

Visiems darbuotojams draudžiama siūlyti arba duoti kyšius. Sprendžiant klausimus su valstybės institucijomis arba valdžios įstaigomis, reikia būti ypač apdairiems, ir nežadėti arba neduoti jokių finansinių paskatinimų, kurie galėtų paveikti pareigūno ar kito valstybės tarnautojo sprendimą arba veiksmus.

V.V Privačių ir profesinių interesų konfliktų vengimas

Visi darbuotojai privalo užtikrinti, kad nekiltų jų privačių interesų ir ERGO arba jos bendrovių interesų konfliktas. Tai reiškia, kad būtina paisyti ERGO pagrindinės įmonės – Miuncheno

⁴ Galima laikyti, kad verslo praktika yra nusistovėjusi, jei pasitaikė keli panašūs atvejai, dėl kurių tiesioginis vadovas neprieštaravo.

⁵ Paprastai tokia ribinė vertė yra 40 eurų.

perdraudimo bendrovės (*Munich Reinsurance Company*) – interesų. Šiame kontekste privaloma laikytis tokių taisyklių:

- Sudaryti sutartis ir pateikti bendrovės užsakymus gali tik tam įgaliojimus turintys darbuotojai, ir tik laikydamiesi sutarčių sudarymo ir pirkimų tvarkos.

- Jei darbuotojų darbas antraeilėse pareigose gali turėti įtakos darbdavio interesams, apie tokį antraeilį darbą darbuotojas privalo pranešti savo tiesioginiam vadovui.⁶

Iškilus abejonėms bet kuris darbuotojas gali pasitarti su Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnyba.

VI Konfidencialumas ir duomenų apsauga

1. Darbuotojai privalo saugoti visų konfidencialaus pobūdžio ERGO įmonių grupės ir bendrovės reikalų bei visos iš klientų (verslo partnerių) gautos arba su jais susijusios konfidencialios informacijos slaptumą. Informacija laikoma konfidencialia, jei ji pažymėta konfidencialumo žyma, arba jei akivaizdu, kad jos turinyje yra bendrovės arba verslo paslapčių. Iškilus abejonėms galima pasitarti su tiesioginiu vadovu arba su Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnyba. Konfidencialioje informacijoje paprastai būna einamosios veiklos ir verslo paslapčių, neskelbtų ataskaitinių ir apskaitos duomenų.
2. Konfidencialią informaciją būtina apsaugoti taip, kad ji nebūtų atskleidžiama trečiosioms šalims. Netgi tais atvejais, kai tokia informacija apdorojama įmonės viduje, ir po to perduodama kitiems ERGO įmonių grupėje dirbantiems asmenims, privaloma laikytis bendrojo principo: konfidencialią informaciją galima perduoti tik tiems darbuotojams, kuriems jos reikia savo oficialioms užduotims atlikti (principas „reikia žinoti“).
3. Darbuotojai privalo laikytis duomenų apsaugos taisyklių ir užtikrinti, kad konfidencialūs duomenys, ypač asmens duomenys (pvz., duomenys apie sveikatos būklę) būtų apsaugoti taip, kad jų negalėtų pasiekti tretieji asmenys. Asmens duomenis galima rinkti, apdoroti ir naudoti tiek, kiek tai leidžia Vokietijos federalinis duomenų apsaugos įstatymas (arba lygiaverčiai atitinkamos šalies įstatymai), kiti galiojantys teisės aktai bei susijusios bendradarbiavimo sutartys. Iškilus abejonėms, darbuotojas privalo kreiptis į už duomenų apsaugą atsakingą bendrovės tarnybą. Visi darbuotojai privalo laikytis duomenų apsaugos taisyklių ir saugoti einamosios veiklos bei verslo paslapčių konfidencialumą.

VII Informuotiems asmenims taikomos prekybos akcijomis taisyklės

Informuotiems ERGO darbuotojams draudžiama įsitraukti į prekybą akcijomis. Draudžiama atskleisti pašaliniams asmenims įmonės vidaus informaciją, arba sudaryti galimybes su ja susipažinti, draudžiama tokiems pašaliniams asmenims teikti vidaus informacija grindžiamas rekomendacijas dėl investavimo. Išsamesnė informacija šiuo klausimu pateikta ERGO draudimo įmonių grupės rekomendacijose dėl reikalavimų laikymosi užtikrinimo.

⁶ Valdybos nariai turi gauti stebėtojų tarybos arba stebėtojų tarybos valdymo komiteto sutikimą; generaliniai direktoriai turi gauti stebėtojų tarybos arba partnerio (-ių) sutikimą.

VIII Finansinių nusikaltimų ir pinigų plovimo prevencija bei finansinės sankcijos

1. Visi darbuotojai privalo užtikrinti, kad ERGO įmonių grupė ir jos bendrovėmis, ypač draudikais, nebūtų pasinaudota neteisėtai veiklai vykdyti. Tokio pobūdžio klausimai yra išsamiai aprašyti ERGO kovos su sukčiavimu valdymo direktyvoje, kurioje ypač daug dėmesio skiriama sąvokai „sukčiavimas“, tvarkai, kurią reikia taikyti įtarus sukčiavimą, bei procesui, pagal kurį galima nustatyti, ar įvyko sukčiavimas.
2. Visi darbuotojai užtikrina, kad ERGO įmonių grupės bendrovėmis nebūtų galima pasinaudoti pinigų plovimo ar kitais neteisėtais (ypač teroristinės veiklos finansavimo) tikslais. Darbuotojai privalo laikytis įvestų prekybos ir finansinių sankcijų. Jei yra pagrindo įtarti, jog esama neteisėtų veiksmų, arba jei kyla abejonių dėl teisingo įstatymų taikymo ir jų nuostatų turinio bei dėl įvestų sankcijų, vadovaujantis Pinigų plovimo prevencijos įstatymu būtina nedelsiant pasitarti su atsakingu pareigūnu.

IX Konkurencijos ir antimonopolinės taisyklės

ERGO įmonių grupė ir jos bendrovės yra įsipareigojusios savo verslo tikslų siekti etiškomis ir teisine prasme nepriekaištingomis priemonėmis. Mes naudojame sąžiningus ir teisėtus konkurencijos būdus. Antimonopolinės taisyklės ir įstatymai dėl kartelių steigimo yra privalomi visiems mūsų darbuotojams. Išsamesnės taisyklės pateiktos rekomendacijose dėl antimonopolinių taisyklių laikymosi tvarkos.

X Santykiai su verslo partneriais ir klientais

Mūsų santykiai su verslo partneriais ir klientais privalo būti atviri ir sąžiningi. Mūsų siekis – suteikti savo draudimo klientams išsamią informaciją ir visapuses konsultacijas, kurios leistų jiems patiems priimti geriausiai jų interesus atitinkančius sprendimus. Esamų ir buvusių klientų skundus išnagrinėjame nedelsdami ir sąžiningai. Mes tinkamai valdome pinigus, kuriuos mums patikėjo klientai.

XI Informacijos teisingumas ir komunikacija

1. Visi duomenys ir ataskaitos, kurios naudojamos tiek bendrovės viduje, tiek ir išorinei komunikacijai, turi būti tikslios, išsamios ir teisingos. Ši nuostata ypač aktuali tada, kai kalbama apie bendrovės buhalterinę apskaitą ir sąskaitų tvarkymą, taip pat apie kitas ERGO ir jai priklausančių bendrovių verslo plėtrą bei finansinę padėtį atspindinčias ataskaitas.
2. Tik bendrovės vadovybė ar aiškiai įgalioti asmenys (pvz., atstovas spaudai ar ryšių su investuotojais specialistai) gali teikti oficialius komentarus žiniasklaidai arba bendrauti su žiniasklaidos atstovais ir akcininkais.

XII Bendrovės turto apsauga

1. ERGO įmonių grupės ir ERGO bendrovių turtas – tai ne vien tik materialus turtas, bet ir su ūkine veikla susijęs nematerialus turtas (intelektinė nuosavybė).

2. Kiekvieno darbuotojo pareiga – saugoti šį turtą, kurį galima naudoti tik numatytais tikslais. Draudžiama šį turtą panaudoti neteisėtiems siekiams įgyvendinti. Naudojantis bendrovės veiklos ištekliais (telefonu, kompiuteriu, interneto prieiga bei kitomis informacinėmis technologijomis) privaloma laikytis šio turto naudojimą reglamentuojančių ir kitų bendrovės taisyklių.
3. Įstatymais nustatytoje ir vidaus saugos (saugumo) taisyklėse (pvz., dėl sveikatos ir saugos darbe, duomenų apsaugos) bei pasirašytose bendradarbiavimo sutartyse yra nustatytos svarbios bendrovės turto apsaugos ir atsakomybės rizikos mažinimo iki minimumo taisyklės, kurių privalo laikytis visi darbuotojai (žr. 1.3 punktą dėl darbuotojų mokymo ir instruktavimo).

XIII Aplinkos apsauga

ERGO ir jai priklausančios įmonės suvokia savo atsakomybę už gamtos apsaugą ir klimato kaitą. Darbuotojai privalo laikytis galiojančių įstatymais nustatytų aplinkos apsaugos taisyklių bei esamų aplinkos apsaugos instrukcijų. Taisyklės numato, kad vykdydama savo veiklą bendrovė ir jos darbuotojai privalo atsižvelgti į galimą savo sprendimų bei veiksmų poveikį aplinkai ir kartu stengtis išvengti neigiamo poveikio arba stengtis kaip galima labiau jį sumažinti.

XIV Labdara ir parama

1. Tais atvejais, kai ERGO bendrovės skiria labdarą⁷ ir teikia paramą, būtina užtikrinti, kad būtų laikomasi atitinkamos jurisdikcijos ir galiojančių vidaus taisyklių reikalavimų. Lėšos politinėms partijoms gali būti skiriamos tik pagal įstatymuose nustatytą tvarką, ir tik bendrovės vadovybei iš anksto leidus.
Visais kitais atvejais ERGO parama yra skiriama tik labdaros organizacijoms arba kitoms pelno nesiekiančioms įstaigoms.
2. Draudžiama atlikti kitokius ERGO mokėjimus ar įnešti įnašus, už kuriuos nebūtų numatytas tinkamas atlygis.

XV Kodekso įgyvendinimas ir pranešimų apie pažeidimus teikimas

1. Tam, kad darbuotojai galėtų laikytis Kodekse nustatytų elgesio taisyklių, visi vadovai užtikrina, kad jiems tiesiogiai pavaldūs darbuotojai susipažintų su Kodekso turiniu ir laikytųsi jiems taikomų elgesio taisyklių bei principų. Su Kodekso nuostatomis susijusias konsultacijas teikia ir į klausimus atsako Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnyba.
2. Darbuotojai, sužinoję apie aiškų įstatymų arba Kodekse nustatytų taisyklių pažeidimą, ypač apie kyšininkavimo, korupcijos, aplaidžios apskaitos ar panašių pažeidimų, kurie galėtų užtraukti baudžiamąją arba civilinę atsakomybę, atvejus, turėtų apie juos pranešti savo tiesioginiam vadovui, Vidaus audito skyriui arba Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnybai, o finansinių nusikaltimų arba panašių įstatymų pažeidimų atveju – ne bendrovėje dirbančiam ombudsmenui. Pranešimo teikimo ombudsmenui tvarka aprašyta **2 priede**. Ši tvarka neatmeta darbuotojų galimybės apie tokius pažeidimus pranešti kompetentingoms

⁷ Labdara – tai lėšos, kurios skiriamos siekiant paremti politinę, mokslinę ar labdarinę veiklą, pvz., arba kultūrinę iniciatyvas, kurios pripažįstamos ypač vertingomis.

valstybės įstaigoms ir priežiūros institucijoms. Pranešimai apie pažeidimus bus nagrinėjami konfidencialiai ir diskretiškai. Esant pagrįstam įtarimui dėl pažeidimo, Reikalavimų laikymąsi užtikrinanti tarnyba (arba kitas paskirtas skyrius) užtikrinusi gautos informacijos konfidencialumą įtarimui iširti gali pasitelkti ir Vidaus audito skyrių arba, priklausomai nuo atvejo, – už duomenų apsaugą, pinigų plovimo prevenciją atsakingus pareigūnus arba kitus kompetentingus asmenis. Darbuotojams, pranešusiems apie įtariamus pažeidimus jokia bausmė nebus taikoma, nebent jie iš anksto žinojo, kad informacija yra neteisinga, arba nesunkiai galėjo tai numanyti.

ERGO ir jos bendrovių darbuotojų, aukščiausiojo lygmens vadovų ir valdybų narių Elgesio kodekso (2011-04-12 versija) **1 priedas**

Pranešimo apie asmeninės naudos ir dovanų teikimą forma

Gerb. p. (vadovo vardas ir pavardė),

Planuoju:

įteikti dovaną, kurios vertė yra(>40,- EUR):

Dovanos apibūdinimas

padovanoti kvietimą, kurio vertė yra didesnė nei nurodymuose rekomenduojama įprastų verslo pietų vertė (pvz., įskaitant kvietimą į bendrovės arba pramoginį renginį) ir sudaro (EUR x vienam asmeniui, kurią viršijus reikia gauti sutikimą: išlaidos > 40,- EUR vienam asmeniui):

Kvietimo pobūdžio ir masto aprašymas

kuris bus skirtas arba kuriuo bus kviečiamas <gavėjas> ir todėl prašau jūsų sutikimo.

Dovana arba kvietimas įteikiamas toliau nurodyta proga ir (arba) toliau nurodytais pagrindais:

Progos arba pagrindų aprašymas

Dabartiniai verslo santykiai su dovanos gavėju (kviečiama šalimi) yra tokie:

Verslo ryšių statuso apibūdinimas, pvz., nurodyti, ar tie santykiai yra nuolatiniai, ar planuojama juos apsvarstyti iš naujo, išplėtoti arba nutraukti.

_____, data _____

Vieta

Darbuotojo vardas ir pavardė, bendrovės padalinio pavadinimas

Prašyčiau šią formą pasirašyti ir man grąžinti (tai reikštų jūsų sutikimą) arba savo sutikimą patvirtinti el. paštu.

Patvirtinta

_____, data _____

Vieta

Vadovo vardas ir pavardė, parašas

Bendrovės padalinio pavadinimas

ERGO ir jos bendrovių darbuotojų, aukščiausiojo lygmens vadovų ir valdybų narių Elgesio kodekso (2011-04-12 versija) **2 priedas**

Pranešimo apie pažeidimus teikimo ombudsmenui tvarka

I Prielaidos

Pranešimo apie pažeidimus teikimo ombudsmenui tvarka – tai nepaprastai svarbi priemonė, padedanti išaiškinti finansinius nusikaltimus. Ombudsmenas, kuris yra ne bendrovės darbuotojas ir nepriklausomas asmuo, į kurį galima kreiptis, ateityje taps (greta kitų vidaus institucijų, kurioms galima pranešti apie pažeidimus, t. y. Audito skyriaus, Reikalavimų laikymosi užtikrinimo tarnybos, darbuotojo vadovo, *inter alia* – darbuotojų sąjungos) dar vienu papildomu tašku, kur darbuotojai galės konfidencialiai pranešti apie įstatymų pažeidimus ir, jei pageidauja, anonimiškai pranešti bendrovei (ypač finansinių nusikaltimų atvejais).

Ombudsmeno pareiga – tam tikru būdu apsaugoti pateiktos informacijos ir informuojančio asmens konfidencialumą. Įtarimų apie galimus pažeidimus atveju ombudsmenas tampa darbuotojo patikėtiniu. Kiekvieną atvejį, apie kurį jam buvo pranešta, ombudsmenas patikrins asmeninio pokalbio su pranešusiu asmeniu metu. Tokia asmeninė diskusija kartu bus ir apsaugos nuo demaskavimo priemonė.

ERGO kovos su kyšininkavimu valdymą ombudsmenas remia taip, kaip numatyta 2008 m. vasario 20 d. pagrindinėje direktyvoje. Priimtoji direktyva padeda ne tik atskleisti finansinius nusikaltimus, bet ir atlikti tokią galutinę analizę, kuri leistų užtikrinti finansinių nusikaltimų prevenciją.

Kalbant konkrečiai, tai reiškia:

- pranešimų teikimo tvarka siekiama atskleisti tokius pažeidimus, kuriuose būtų nusikalstamų veiksmų prieš bendrovės interesus požymių;
- į pareikštus nepagrįstus ar anoniminius įtarimus nekreipiama dėmesio;
- kai nebereikia asmens duomenų, jie pašalinami.

II Proceso aprašymas

Visi ERGO įmonių grupės darbuotojai gali bet kuriuo metu įvairiomis tinkamomis ir įprastomis komunikacijos priemonėmis (telefonu, el. paštu, nusiųsdami laišką paštu) kreiptis į ombudsmeną.

Jei ombudsmenui bus pranešta tiesiogiai, asmeninio pokalbio metu jis išsiaiškins su atitinkamu atveju susijusias aplinkybes, garantuos konfidencialumą ir pasiteiraus, ar darbuotojas pageidauja, kad jo tapatybė ir su aptariamoju atveju susijusios aplinkybės būtų atskleistos ERGO. Jei darbuotojas pageidauja, kad jo tapatybė ir (arba) su aptariamoju atveju susijusios aplinkybės būtų atskleistos ERGO, ombudsmenas trumpame pranešime užregistruos darbuotojo nustatytus faktus bei visas iš to išplaukiančias rekomendacijas dėl tolesnio tyrimo. Toks pranešimas bus laikomas saugioje duomenų saugojimo patalpoje, kuri yra prieinama tik ombudsmenui ir trims ERGO paskirtiesiems asmenims: vienam ERGO Teisės departamento atstovui, vienam Vidaus audito skyriaus atstovui ir vienam bendrovės darbuotojų sąjungos atstovui. Gali būti paskirtas kiekvieną iš minėtų darbuotojų pavaduojantis asmuo, kuris duomenis gali pasiekti tik tada, kai turi įgaliojimus pavaduoti.

Visi paskirtieji darbuotojai privalo griežtai laikytis konfidencialumo. Gavę pranešimą, jie tarpusavyje susitaria, kas toliau tirs tą atvejį. Tolesnis tyrimas gali būti atliekamas ERGO, o esant reikalui – padedant išoriniams tyrimo paslaugų teikėjams.

Ombudsmenas privalo laikytis įsipareigojimo išsaugoti konfidencialumą panašiai kaip advokatas ar gydytojas. Kitais aspektais ombudsmenui taikoma liudytojo teisė atsisakyti duoti parodymus ir nepriklausomiems apskaitos specialistams (bei juos pavaduojantiems atstovams) taikomas atskyrimas taip, kaip numatyta Vokietijos Baudžiamojo proceso kodekso 53 ir 53a straipsniuose.

Jei koku nors individualiu atveju prireikia, kad informuojantis asmuo pateiktų papildomos informacijos, ją pateikti paprašys ombudsmenas, kuris dar kartą susisieks su pranešusiu asmeniu.

Kalbant apie atsakingų darbuotojų sąjungos atstovų informavimą pačioje pradžioje, tokiu atveju taikoma *ERGO Versicherungsgruppe* įmonių grupės sutartis su darbuotojų sąjunga dėl darbuotojų elgesio taisyklių (3.1 straipsnis dėl darbuotojų sąjungos narių informavimo) bei pagrindinė įmonių grupės sutartis su darbuotojų sąjunga dėl informavimo ir komunikacijos tvarkos (7.3.2 straipsnis dėl vidaus audito atliekamo vertinimo).

Duomenys turi būti saugomi kaip galima trumpiau, t. y. kai tik iškelto tikslu duomenų nebereikia, jie pašalinami atsižvelgiant į įstatymuose numatytą tokių duomenų saugojimo trukmę.

Ombudsmeno asmens ir kontaktiniai duomenys

ERGO įmonių grupei paskirtas ombudsmenas:

Dipl.-Kfm. Markus Brinkmann

Ponas M. Brinkmann yra atestuotas kyšininkavimo atvejų tyrėjas. Jis yra *BDO Deutsche Warentreuhand Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft* [sertifikuota audito bendrovė] Vidaus audito ir sąžiningumo tyrimo paslaugų departamento vadovas.

Į ombudsmeną galima kreiptis telefonu, el. paštu arba išsiunčiant laišką standartiniu paštu.

Ombudsmeno adresas:

p. Dipl.-Kfm. Markus Brinkmann
BDO Deutsche Warentreuhand AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Ferdinandstrasse 59
20095 Hamburgas

Asmeniškai susisiekti telefonu galima pirmadieniais – penktadieniais nuo 9.00 iki 19.00 val. šia nemokama telefono linija:

0800-6645895

Tuo atveju, jei ombudsmeno nebūtų ilgesnį laikotarpį (pvz., dėl atostogų arba ligos), skambučiai bus nukreipiami jo pavaduotojui.

Ne darbo valandomis arba tuo atveju, jei su ombudsmenu arba jį pavaduojančiu asmeniu negalima susisiekti asmeniškai, darbuotojai gali savo pranešimą įrašyti į ombudsmeno balso paštą.

Be to, su ombudsmenu galima susisiekti el. paštu:

Ombudsmann.ergo@bdo.de

Skambučiai iš toliau nurodytų šalių darbuotojams nemokamais numeriais:

Kanada:	866-65 65 14 5
JK:	0808-23 89 57 7
Kinija (Pekinas ir Šanchajus)	Pekinas: 10-800-712-2617 Šanchajus: 10-800-120-2617
Lenkija:	00-800-12 13 62 9

Iš kitų šalių Ombudsmenui galima skambinti numeriu 0049-40 33 47 53 74 35.