

**UAB „ID VILNIUS“ ETIKOS KODEKSAS****I. BENDROSIOS NUOSTATOS**

- 1.1. UAB „ID Vilnius“ (toliau – Bendrovė) etikos kodeksas (toliau – Etikos kodeksas) – pasižadėjimas ir dokumentas, apibendrinantis Bendrovės propaguojamas vertybes: kūrybiškumą ir inovatyvumą, patikimumą, komandinį darbą. Įsipareigojimas vadovautis Etikos kodeksu ir jame pateiktų taisyklių laikymasis yra viena esminių bendradarbiavimo ir darbo santykių sąlygų.
- 1.2. Bendrovė siekia, kad etiško elgesio nuostatas įgyvendintų ir Bendrovės tiekėjai bei partneriai, kaip numatyta viešai skelbiamame Tiekėjų etikos kodekse (<https://admin.vilniausplanas.lt/wp-content/uploads/2023/11/Tiekeju-etikos-kodeksas.pdf>).

**II. TARPUSAVIO SANTYKIAI BENDROVĖJE**

- 2.1. Darbuotojų santykiai ir asmeniniai įsipareigojimai:
  - 2.1.1. Bendrovės santykiai su darbuotojais yra pagrįsti ilgalaikiu bendradarbiavimu, abipuse pagarba, atvirumu ir įsipareigojimų vykdymu.
  - 2.1.2. Darbuotojai darbo metu privalo elgtis dalykiškai: būti korektiški, mandagūs, laikytis bendravimo etikos taisyklių bei elgtis taip, kad jų veiksmai nepakenktų Bendrovės dalykinei reputacijai.
  - 2.1.3. Bendrovėje netoleruojamas neigiamų emocijų demonstravimas, šmeižimas, balso kėlimas, psichologinė įtampa, įžeidinėjimai, asmens žeminimas, piktybiškas ar kitoks nekorektiškas elgesys.
  - 2.1.4. Ne darbo metu darbuotojai taip pat turi vengti bet kokių situacijų, kuriose jų netinkamas elgesys galėtų būti siejamas su Bendrove bei jos reputacija.
  - 2.1.5. Bendrovė tikisi, kad darbuotojai laikosi visų įstatymų, skirtų saugoti sveikatą ir aplinką, kad darbuotojai gauna visus reikiamus leidimus ir savo darbus atlieka griežtai laikydamiesi atitinkamų teisės aktų reikalavimų.
  - 2.1.6. Darbuotojai privalo būti lojalūs vieni kitiems ir bendradarbiauti. Lojalumas – tai pagalba, patarimas, atvirumas ir skaidrumas, bendraujant su vadovais ir kitais kolegomis, vadovų pavestų tikslų įgyvendinimas ir jų nurodymų laikymasis.
- 2.2. Bendrovė netoleruoja darbuotojų diskriminacijos dėl jų lyties, politinių, religinių, seksualinių ir asmeninių pažiūrų, bei šeimos ir (ar) sveikatos padėties ar būklės ir kt. Kriterijai, kuriais remiantis Bendrovė priima sprendimą dėl įdarbinimo, yra darbuotojo asmeninės savybės (sąžiningumas, padorumas, t. t.) ir jo darbinė kompetencija

**III. SANTYKIAI SU KITOMIS ORGANIZACIJOMIS, KLIENTAIS IR VISUOMENE**

- 3.1. Interesų konfliktas:



- 3.1.1. Mūsų veiksmai ir sprendimai grindžiami lojalumo Bendrovei principu. Vengiame interesų konflikto, kuris galėtų turėti įtakos nešališkam sprendimui ar darbui. Siekiame, kad interesų derinimo ir interesų konfliktų vengimo procesas būtų skaidrus, o aplinkybės, galinčios sukelti interesų konfliktus, žinomos kuo platesniam asmenų ratui, nepažeidžiant teisės aktų reikalavimų.
- 3.1.2. Visos konfliktinės su darbo santykiais susijusios situacijos Bendrovės viduje yra sprendžiamos nedelsiant ir ryžtingai. Bendrovė nedraudžia savo darbuotojams užsiimti veikla, kuri nedaro bei negali daryti neigiamos įtakos Bendrovės interesams ir darbuotojo darbinio funkcijų tinkamam atlikimui, tačiau darbuotojai turi raštu informuoti Bendrovę, jeigu jie turi kitų darbo santykių ar vykdo kitokios formos darbinę veiklą (įskaitant, individualią veiklą ir darbą visų teisinių formų juridiniuose asmenyse), galinčią turėti įtakos darbuotojo darbo laiko normai, viršvalandžiams, darbo proceso organizavimui, santykiams, interesų konfliktui su užsakovais ir/ar tiekėjais.
- 3.1.3. Siekiant išvengti interesų konflikto, Bendrovės darbuotojams draudžiama dirbti su tais pačiais projektais (bet kuriame projekto etape), su kuriais dirba Bendrovė (bet kuriame projekto etape) ir/ar kuriuos tvirtina, derina Vilniaus miesto savivaldybė, atstovaujant kitus juridinius asmenis ir/ar individualiai, o taip pat - naudoti darbo priemones (inventorių, programas, programinę įrangą ir pan.), su darbu Bendrovėje nesusijusioms kitoms savo veikloms.
- 3.1.4. Mūsų santykiai su klientais, partneriais, kitų institucijų atstovais yra grindžiami pagarba, sąžiningumu, profesionalumu, abipusiu pasitikėjimu, teisingumu, kliento interesų prioritetu, įsipareigojimų laikymusi, informavimu bei derybų prieš teisinius veiksmus pirmumu.
- 3.2. Papirkinėjimai, dėkingumo mokesčiai ir dovanos:
  - 3.2.1. Bendrovėje taikoma nulinė dovanų politika, kuri reiškia, kad Bendrovės darbuotojai, atlikdami savo darbinės funkcijas, neturi teisės nei tiesiogiai, nei netiesiogiai priimti, teikti dovanų, išskyrus Bendrovės dovanų politikoje, kuri skelbiama viešai ([www.idvilnius.lt](http://www.idvilnius.lt)), nustatytas išimtis.
  - 3.2.2. Bendrovės darbuotojai neturi suteikti klientams, partneriams, tiekėjams, valstybės, savivaldybės ar kitų įstaigų atstovams jokių paslėptų privilegijų.
  - 3.2.3. Bendrovės darbuotojas, kuris įtaria, jog jį bet kuris trečiasis asmuo (klientas, kolega ir pan.) stengiasi įtraukti ar juo pasinaudoti, sudarant neteisėtą sandorį, privalo nedelsiant apie tai pranešti Bendrovės direktoriui.
- 3.3. Visą informaciją apie savo veiklą Bendrovė atskleidžia vadovaudamasi Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatytais reikalavimais.
- 3.4. Bendrovės darbuotojai saugo konfidencialią su Bendrovės veikla bei jos partneriais, tiekėjais, klientais susijusią informaciją ir asmens duomenis, laikydamiesi Lietuvos Respublikos ir kitų teisės aktų reikalavimų.
- 3.5. Bendrovėje netoleruojamas bet kokios asmens garbė ir orumą žeminančios, taip pat bet kokios kitos neteisėtos informacijos naudojimas bei saugojimas Bendrovės patalpose esančiose ir/ar Bendrovei priklausančiose IT priemonėse bei duomenų kaupimo laikmenose.
- 3.6. Savo veikloje siekiame tausoti gamtos išteklius, žaliavas ir energiją, teisingai pasirinkti ir atsakingai pirkti bei naudoti produktus, atsakingai tvarkyti atliekas bei mažinti jų kiekį.

## IV. ETIKOS KODEKSO PAŽEIDIMAI

- 4.1. Etikos kodekso nuostatų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu ir už padarytą pažeidimą taikoma Lietuvos Respublikos įstatymuose ir Bendrovės vidaus teisės aktuose numatyta atsakomybė, įskaitant, atleidimą iš darbo.

- 4.2. Darbuotojai laikomi pažeidusiais Etikos Kodeksą, jei:
- 4.2.1. priėmė netinkamą sprendimą ar atliko kitokį veiksmą, sąmoningai pažeisdami šio Kodekso reikalavimus ar teisės aktus arba viršydami įgaliojimus;
  - 4.2.2. net ir nesant pagrindo kilti baudžiamajai ar kitai atsakomybei, yra pakankamai faktų, rodančių neatsparumą korupcijai, piktnaudžiavimą pareigomis ar viešų ir privačių interesų konfliktą;
  - 4.2.3. nors ir nenusižengė pats, tačiau toleravo kolegų neetišką elgesį ar neteisėtus veiksmus ir nesiėmė priemonių jiems nutraukti arba nepranešė apie juos.
- 4.3. Bendrovės darbuotojai, kiti fiziniai ir juridiniai asmenys, su kuriais Bendrovę sieja sutartiniai, bendradarbiavimo ar kitokio pobūdžio santykiai, taip pat visuomenės nariai kviečiami anonimiškai pranešti apie galimus Etikos kodekso pažeidimus el. paštu: [pranesk@idvilnius.lt](mailto:pranesk@idvilnius.lt). Visus pranešimus gauna Bendrovės teisės ir atitikties vadovas. Bendrovė garantuoja visišką konfidencialumą ir užtikrina bet kokių pranešančių asmenų duomenų anonimiškumą.
- 4.4. Etikos kodekso galimo pažeidimo tyrimą atlieka direktoriaus įsakymu sudaryta komisija. Komisija turi teisę susipažinti ir gauti visą su galimu pažeidimu susijusią informaciją ir/ar kviesti liudytojus tyrimo metu.
- 4.5. Sprendimą, ar darbuotojas yra pažeidęs Etikos kodeksą, priima Bendrovės direktorius, atsižvelgdamas į komisijos išvadą.

## **V. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

- 5.1. Etikos kodeksas tvirtinamas ir keičiamas Bendrovės valdybos sprendimu.
- 5.2. Etikos kodekso įgyvendinimo priežiūrą atlieka Bendrovės teisės ir atitikties vadovas ir Personalo vadovas.