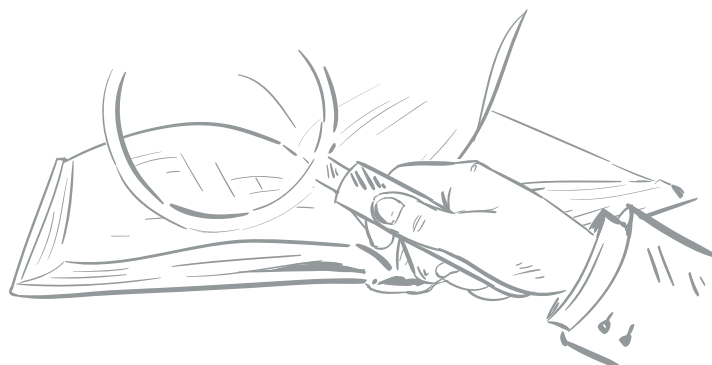


A. S. HOLDING

**КОДЕКС
ПОВЕДЕНИЯ**

Содержание

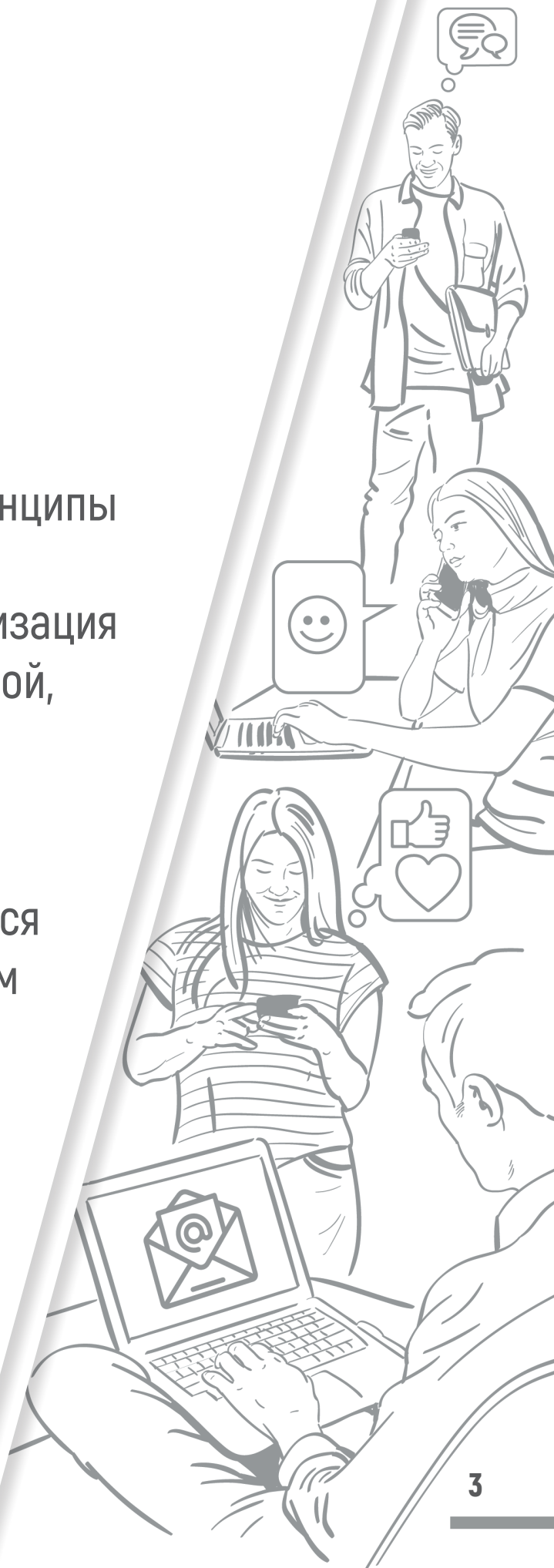
| | |
|---|----|
| 1. Введение | 3 |
| 2. Основные ценности | 4 |
| Видение A. S. Holding UAB | 5 |
| Миссия | 6 |
| 3. Кодекс поведения | 7 |
| Отношения с сотрудниками и коллегами | 7 |
| Обслуживание клиентов | 9 |
| Конфиденциальность | 9 |
| Безопасность | 9 |
| Защита окружающей среды | 9 |
| Предотвращение коррупции | 10 |
| Прозрачные закупки | 10 |
| Конфликт интересов | 10 |
| Сообщение о нарушениях | 11 |
| Политическая и общественная деятельность | 11 |
| Сообщество и заинтересованные стороны | 12 |
| Ответственность за соблюдение кодекса поведения | 13 |
| Обзор кодекса | 13 |
| Приложение №1 | 13 |



Введение

Данный Кодекс поведения устанавливает основные принципы и ценности, которыми руководствуется наша организация для обеспечения справедливой, ответственной и этичной деятельности.

Кодекс поведения применяется ко всем компаниям, входящим в состав A. S. Holding UAB (см. Приложение №1).



ОСНОВНЫЕ ЦЕННОСТИ



СЕМЬЯ



Компании, входящие в состав A. S. Holding UAB, остаются семейной организацией.

Мы – большая международная, мультикультурная семья, работающая ради общих целей, руководствуясь едиными ценностями.

УВАЖЕНИЕ

Уважение является основой нашей организации. Мы принимаем наши различия и признаем взаимосвязь между нами. Вежливость, открытость и честность определяют наше общение. Мы уважаем каждого, с кем работаем, независимо от происхождения, пола, возраста или других характеристик. Мы всегда действуем справедливо и прозрачно с клиентами, партнерами и коллегами.



УСТОЙЧИВОСТЬ

Устойчивость – это приоритет во всем, что мы делаем. Мы внедряем устойчивые практики управления человеческими ресурсами и ответственно используем ресурсы, необходимые для наших процессов, применяя возобновляемые решения, где это возможно. Мы берем на себя ответственность за свои действия и решения.



МОТИВАЦИЯ

Наша ежедневная мотивация – это сотрудничество и удовлетворение потребностей клиентов. У нас есть видение: предоставлять глобальные услуги, обеспечивая наивысшее возможное качество. Мы постоянно ищем новые пути, празднуем успехи и извлекаем уроки из неудач, двигаясь вперед.



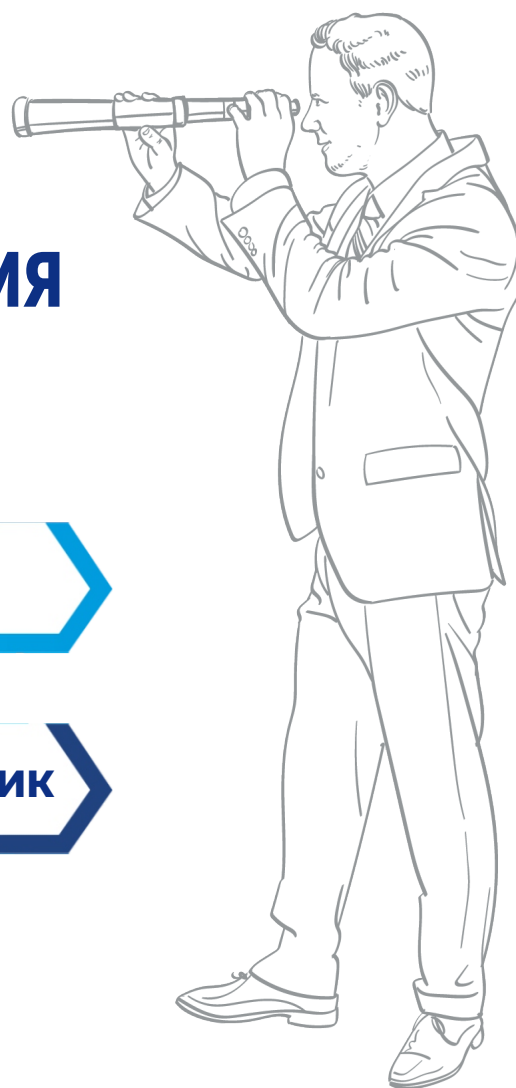
ПРОГРЕСС

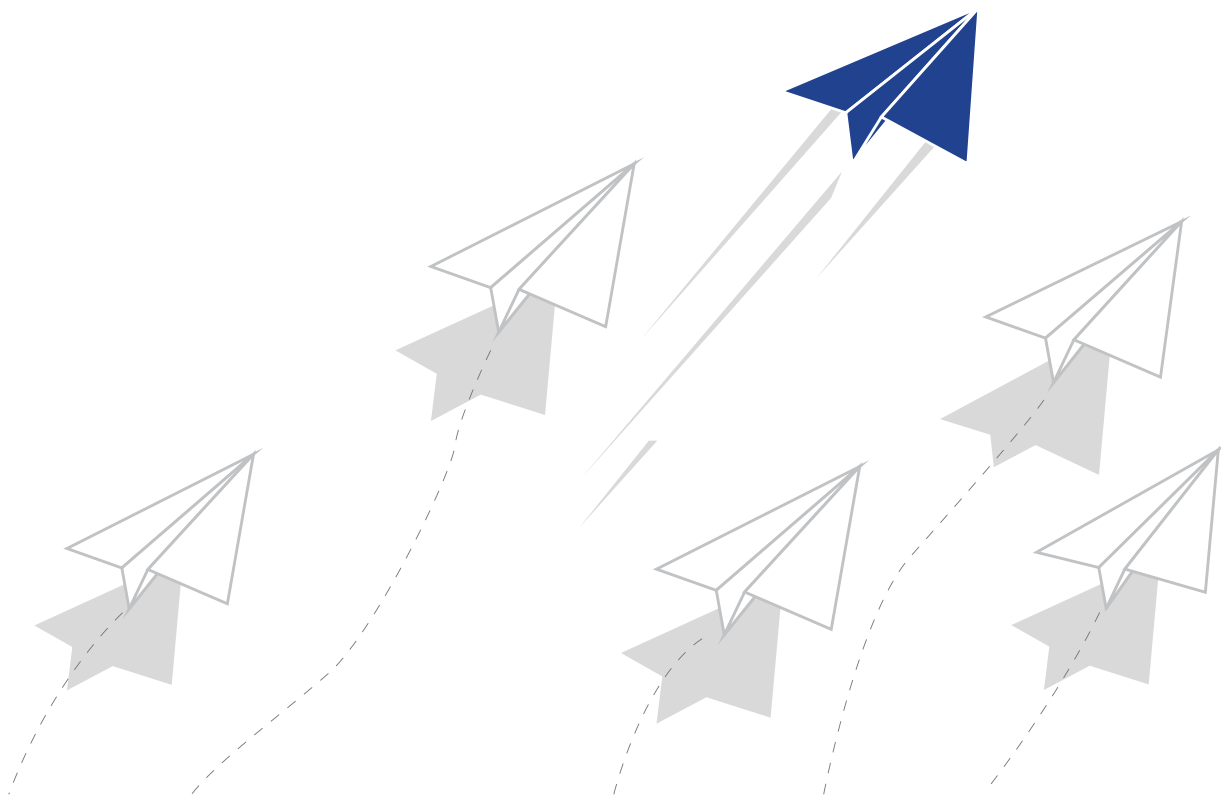
Прогресс – это наше общее стремление, которого мы добиваемся, следуя все более высоким стандартам. Мы стремимся к высшим профессиональным стандартам во всех областях нашей деятельности. Мы постоянно развиваем наши сервисные структуры и используем технологии как ключ к успеху во всех бизнес-процессах.

Видение A. S. Holding UAB

1. Мы – группа компаний, входящих в состав холдинга.
2. Мы являемся межконтинентальной логистической организацией, думающей глобально и действующей локально, предоставляющей широкий спектр услуг с основным акцентом на перевозки грузов по суше.
3. Мы инвестируем в рост, ориентированный на прибыль, и диверсификацию, стремясь к дальнейшей консолидации и расширению наших позиций на рынке с целью войти в ТОП-10 секторов, в которых мы работаем.
4. Наша организация имеет стабильную финансовую основу, поддерживаемую управлением затратами и развитием предоставляемых услуг.
5. Мы являемся привлекательным работодателем для профессионалов, которые ищут гибкость, возможности для роста и успех в компании среднего размера.
6. Мы цифровизируем и автоматизируем наши процессы, чтобы обеспечить их эффективность, результативность и прозрачность.

ВИДЕНИЕ И КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ



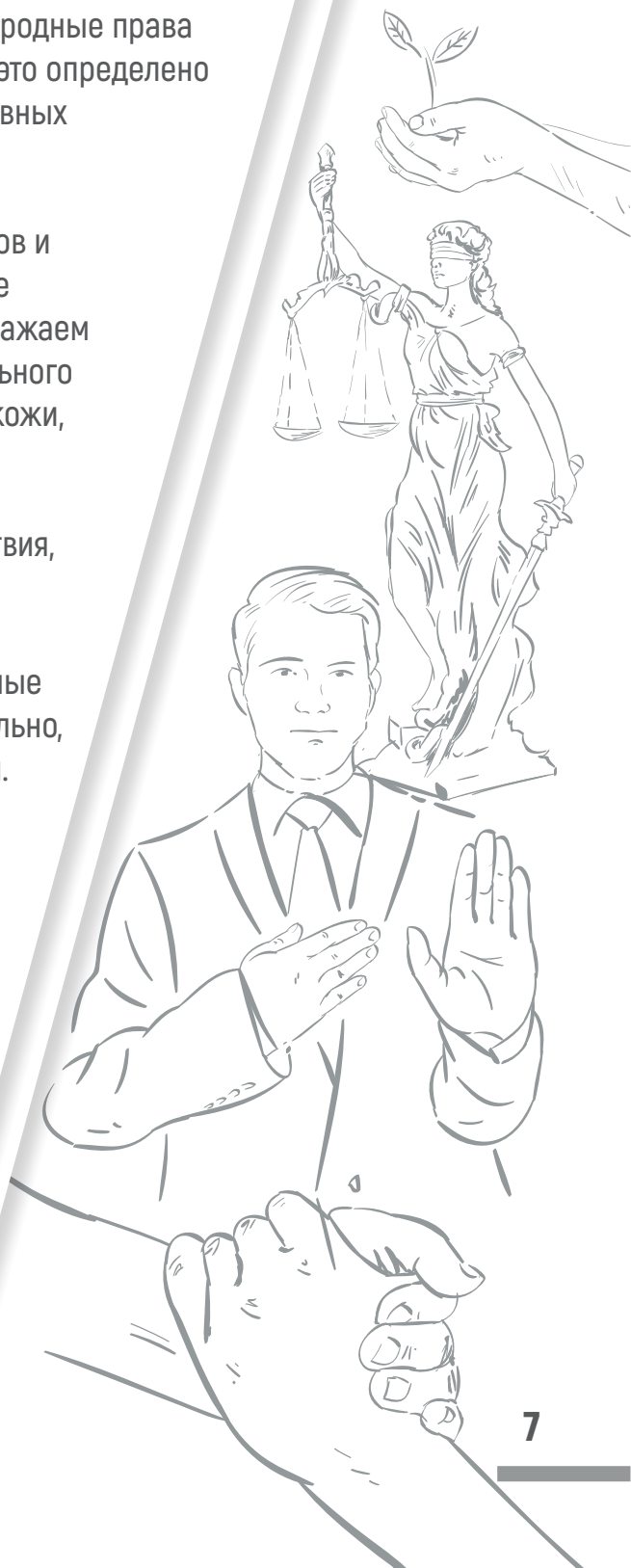


Миссия

Предоставлять широкий спектр логистических решений, адаптируясь к ритму наших клиентов.

3.1 Отношения с сотрудниками и коллегами

- **Равенство и разнообразие:** Мы поддерживаем международные права человека и уважаем достоинство всех сотрудников, как это определено в Декларации Организации Объединенных Наций и основных конвенциях Международной организации труда.
- Мы продвигаем равенство и разнообразие среди лидеров и сотрудников, обеспечивая справедливое и уважительное отношение на всех уровнях организации. Мы ценим и уважаем всех сотрудников, независимо от возраста, пола, социального статуса, расы, религии, сексуальной ориентации, цвета кожи, национальности, политических убеждений, физических ограничений или семейного положения. Мы не терпим никакой формы дискриминации и предпринимаем действия, когда она происходит.
- Лидеров призывают показывать пример, уважать основные права сотрудников, действовать справедливо и уважительно, предоставлять равные профессиональные возможности.
- Мы оцениваем сотрудников на основе их компетенции, активности и потенциала. Наша цель - создать рабочую атмосферу, в которой каждый будет уважаем, независимо от индивидуальных различий, способностей или личных качеств. Ни один сотрудник или кандидат не должен сталкиваться с дискриминацией по какой-либо причине.
- Мы действуем объективно, принимая решения на основе четких критериев оценки, таких как мнения экспертов или конкурентов и другие объективные факторы. Мы избегаем личных мнений и эмоций, чтобы обеспечить справедливость и беспристрастность.



Обучение и развитие: Мы предоставляем равные возможности для профессионального роста. Мы инвестируем в обучение сотрудников и профессиональное развитие.

Условия труда: Мы обеспечиваем безопасные и здоровые условия труда для каждого сотрудника, предотвращаем травмы на рабочем месте и профессиональные заболевания, а также формируем культуру безопасности и личной ответственности.



3.2 Обслуживание клиентов

Мы предоставляем высококачественные услуги, ориентированные на потребности и ожидания клиентов.

- **Уважение и равенство:** Сотрудников призывают относиться ко всем клиентам с уважением, независимо от их социального статуса, национальности, расы, пола, языка, возраста, политических взглядов, религиозных убеждений или других личных качеств.
- **Объективность:** Сотрудников призывают действовать объективно, без предвзятости, предоставлять информацию, которая помогает клиентам принимать наилучшие решения.
- **Конфиденциальность:** Сотрудники обеспечивают конфиденциальность информации клиентов.
- **Профессионализм:** Сотрудники действуют профессионально, без предвзятости, выслушивают обе стороны в конфликтах и ищут наиболее объективное решение.

3.3 Конфиденциальность

Мы обеспечиваем конфиденциальность информации о сотрудниках, клиентах и партнерах.

Мы соблюдаем политику и руководящие принципы GDPR и применяем правила, которые защищают собранные личные данные от несанкционированного копирования, повреждения, неправильного использования, кражи, раскрытия или доступа без должного разрешения.

3.4 Безопасность

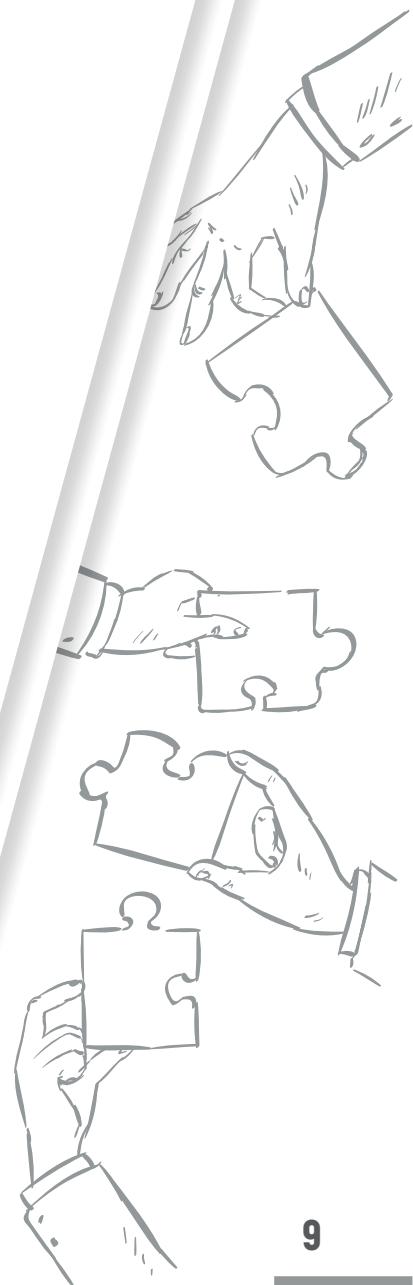
Мы соблюдаем все требования безопасности и стандарты для защиты наших сотрудников и клиентов. Мы привержены обеспечению безопасности цепочки поставок, эффективно интегрируя методы управления цепочкой поставок и меры безопасности в наши бизнес-процессы для борьбы с угрозами, такими как терроризм, пиратство, кражи и незаконные пересечения границ. Мы анализируем рискованные факторы на всех рабочих местах и выявляем проблемные зоны, где проводилась оценка рисков. Мы также планируем меры и действия по управлению рисками для предотвращения несчастных случаев и инцидентов на работе.

3.5 Защита окружающей среды

Мы привержены сохранению и защите окружающей среды, в которой мы работаем. Наша цель – минимизировать воздействие на окружающую среду и продвигать устойчивое развитие во всех видах деятельности.

Для достижения этой цели мы:

- Соблюдаем экологические законы и нормативные акты.
- Используем экологически чистые транспортные решения, такие как грузовики на биодизельном топливе, для сокращения выбросов CO₂.
- **Оптимизация маршрутов:** Планируем эффективные маршруты для сокращения расхода топлива и объема выбросов.



- **Эффективное использование ресурсов:** Ответственно используем энергию, воду и другие ресурсы, чтобы минимизировать отходы.
- **Устойчивые практики:** Внедряем устойчивые практики в цепочках поставок и на складах.
- **Образование:** Обучаем и поощряем сотрудников следовать экологическим принципам и участвовать в инициативных проектах.
- **Сотрудничество:** Работаем с партнерами и клиентами для достижения общих целей по защите окружающей среды и продвижению устойчивых практик.

3.6 Предотвращение коррупции

- Мы категорически против любой формы взяточничества или коррупции.
- Мы не терпим прямой или косвенной коррупции и строго запрещаем коррупционные действия.
- Строго запрещается сотрудникам организации прямо или косвенно принимать, предлагать, получать или обещать взятки или подарки, а также принимать взятки или подарки от третьих лиц, которые могут повлиять на принятие решений.
- Мы не терпим случаев злоупотребления должностными полномочиями или превышения полномочий, предоставленных Компанией.
- Мы не принимаем деловые соглашения, которые способствуют выплатам высокопрофильным государственным чиновникам с целью ускорения процедур.
- Всем сотрудникам запрещается делать или принимать платежи, которые могут повлиять на деловые соглашения.
- Все случаи получения подарков или гостеприимства должны быть прозрачными и задокументированными. Сотрудники должны сообщать о любых полученных подарках или предложениях гостеприимства своим руководителям или в отдел кадров.
- Некоторые небольшие подарки, такие как рекламные сувениры или предметы символической ценности, могут быть приемлемыми, если они не нарушают политику компании и не предназначены для влияния на принятие решений.

3.7 Прозрачные закупки

- Мы выбираем поставщиков на основе наиболее экономически выгодных предложений при справедливых и недискриминационных условиях, обеспечивая прозрачность в контрактах и их исполнении.
- Во всех случаях мы принимаем немедленные меры, если через внутренние контрольные механизмы или другие меры мы выявляем, что поведение третьих лиц, поставляющих товары или услуги компании, нарушает антикоррупционную политику организации и процедуры государственных закупок.

3.8 Конфликт интересов

- Деловые сделки проводятся таким образом, чтобы наилучшим образом соответствовать интересам организации. Ни физическое, ни юридическое лицо, которое имеет какие-либо отношения с сотрудником, не может использовать недобросовестные действия в отношении компании, используя контакты с сотрудниками или их должностные полномочия.
- Мы избегаем ситуаций, которые могут привести к конфликту между обязанностями сотрудника, связанными с компанией, и его личными интересами. Каждый сотрудник избегает обстоятельств, которые могут нанести ущерб репутации компании или другим материальным и нематериальным интересам компании.

- Участие в деятельности конкурирующей компании (включая инвестиции в такую компанию или финансовое участие) разрешается только с письменного согласия руководителя организации.
- Все ситуации, связанные с конфликтом интересов в организации, решаются немедленно и решительно. Организация не запрещает сотрудникам заниматься деятельностью, которая не мешает интересам организации или надлежащему выполнению должностных обязанностей сотрудника. Чтобы избежать конфликта интересов, сотрудник должен письменно уведомить об этом до начала такой деятельности.
- Организация не терпит случаев злоупотребления полномочиями, связанными с внутренними документами или полномочиями, предоставленными компанией.
- Рабочие инструменты и финансовые или материальные ресурсы, предоставленные организацией, используются исключительно в соответствии с внутренними правилами компании и другими соответствующими документами. Сотрудники обязаны защищать активы организации и вмешиваться при необходимости, чтобы предотвратить незаконное использование активов, ущерб или другие незаконные действия.
- Сотрудникам запрещается участвовать в деловых сделках между организацией и поставщиком или клиентом, если у них могут быть прямые или косвенные личные, финансовые или другие интересы.

3.9 Сообщение о нарушениях

- Сотрудников призывают сообщать о любых нарушениях кодекса этики или законов, которые они замечают или подозревают. Лица, сообщающие о нарушениях (освещающие), гарантируют защиту от любых негативных реакций или санкций из-за их сообщения.
- Все клиенты компании и лица, сообщающие о нарушениях, обрабатываются справедливо, без предвзятости, личных пристрастий или дискриминации, независимо от их происхождения, пола, возраста, религии, национальности, инвалидности или других характеристик.
- Все сообщения о нарушениях обрабатываются конфиденциально и профессионально в соответствии с установленными процедурами.
- Ответственные сотрудники обеспечивают защиту всех данных, связанных с анонимной службой для сообщений о нарушениях, от несанкционированного доступа, раскрытия или неправильного использования. Все данные обрабатываются в строгом соответствии с требованиями защиты данных.
- Сотрудники могут сообщать о нарушениях в соответствии с "Процедурой предоставления информации о нарушениях", которая доступна в системе Sauga.lt. Если эта процедура не применяется к сотруднику, нарушения можно сообщать по электронной почте: personalas@hegelmann.com.

3.10 Политическая и общественная деятельность

Организация уважает право сотрудников вступать в профсоюз, создавать его или становиться его членом, не боясь мести, запугивания или преследования. Когда сотрудники представляются законно признанным профсоюзом, Организация стремится установить конструктивный диалог и вести переговоры добросовестно с их свободно выбранными представителями. Опыт Организации показал, что открытое общение и пространство, где сотрудники могут выражать свои опасения, отзывы и идеи, способствуют улучшению производительности, продуктов, процессов и безопасности, что поддерживает непрерывный рост и процветание всех заинтересованных сторон, включая сотрудников.

Сотрудники свободны в участии в политической и общественной деятельности, баллотироваться на выборах, проводить избирательные кампании, собирать средства или иным образом способствовать деятельности любой организации или партии. Однако такая деятельность является отдельной от их профессиональных обязанностей и ответственности и не мешает надлежащему выполнению их прямых обязанностей в рамках Организации.

3.11 Сообщество и заинтересованные стороны

Мы считаем следующими нашими заинтересованными сторонами: акционеров, сотрудников, сообщества/соседей, подрядчиков, производителей/поставщиков/продавцов/партнеров. Мы признаем, что сообщества, в которых мы работаем, являются неотъемлемой частью нас, и что каждый заинтересованный субъект принадлежит к числу взаимосвязанных сообществ. Мы взаимодействуем с заинтересованными сторонами, которые ценят честность, прозрачность, справедливость и уважение ко всем людям.

Мы общаемся с нашими сообществами по вопросам, которые важны для них, в частности, по вопросам, связанным с правами человека. Мы обращаем внимание на мнения и взгляды сотрудников, поощряем диалог и считаем, что проблемы, касающиеся местного сообщества, лучше всего решаются совместными усилиями.

04

Ответственность за соблюдение Кодекса поведения

Все сотрудники и работодатели компании **A. S. Holding UAB** обязаны соблюдать настоящий Кодекс поведения. Нарушения могут повлечь за собой дисциплинарные меры, включая прекращение трудовых отношений.

Пересмотр Кодекса

Этот Кодекс поведения будет регулярно пересматриваться и обновляться, чтобы обеспечить соответствие ценностям компании и юридическим требованиям.

Доступность Кодекса поведения

Сотрудники всегда могут получить доступ к Кодексу поведения через следующие платформы:

- Официальный сайт компании.
- Система Sauga.lt.
- Внутренний интранет компании.

Этот доступ гарантирует, что все сотрудники имеют возможность легко получить доступ и использовать Кодекс поведения в своей повседневной работе.

Приложение №1

| | |
|----------------------------------|-------------------------------|
| UAB Hegelmann transporte | UAB HGFS |
| UAB Hegelmann Autotransporte | UAB HT Trucks and Parts |
| UAB Hegelmann Special Transporte | UAB HT Ferry Service |
| UAB Hegelmann Logistics | UAB Transkelta |
| UAB Hegelmann Rental | UAB Ivetra ir Ko |
| UAB Express Heroes | UAB Aerogeodezijos institutas |
| UAB Legal experts | UAB Trans compass |
| UADBB HBrokers | UAB Express Heroes Logistics |
| UAB Hegelmann Multimodal | UAB Notus trans |
| UAB HG Intermodal | UAB HGF PRO |



Džiūkionis
Vytautas Arlauskas