

	<b>KODEKSAS</b>	Leidimas 1
		2023-04-24
		PATVIRTINTA: 2023.04.24 valdybos sprendimu Parengė: Inga Barzdaitienė

## ŽŪK „PIENAS LT“ VERSLO VEIKLOS KODEKSAS

### 1. ĮVADAS

1.1 Šis verslo elgesio kodeksas padeda įgyvendinti ŽŪK „Pienas LT“ verslo principus, nustatant tam tikrus būtiniausius standartus sau ir savo verslo partneriams (verslo partneris tai – tiekėjas ar subrangovas). Verslo partnerio pareiga yra rūpintis, kad jų darbuotojai, tiekėjai ir subrangovai laikytųsi šio verslo partnerio kodekso. Priimdamas šį kodeksą, verslo partneris įsipareigoja, kad visoms esamoms ir būsimoms sutartims su ŽŪK „Pienas LT“ bus taikomos šio kodekso nuostatos.

### 2. ATITIKTIS REIKALAVIMAMS

2.1 Priimdamas šį kodeksą, ŽŪK „Pienas LT“, tiekėjas / verslo partneris / subrangovas sutinka laikytis toliau nurodytų teiginių, verslo partnerio šalyje galiojančių įstatymų ir kitų teisės aktų numatyta tvarka.

### 3. DARBO VIETOS APLINKA IR DARBO SĄLYGOS

3.1 ŽŪK „Pienas LT“ savo veikloje įdarbinimo srityje vadovaujasi visais nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, Jungtinių Tautų Visuotine žmogaus teisių deklaracija<sup>1</sup>, Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija<sup>2</sup>, Tarptautinės Darbo Organizacijos (TDO)<sup>3</sup> rekomendacijomis bei gerąja verslo praktika<sup>4</sup>. ŽŪK „Pienas LT“ aiškiai ir nedviprasmiškai įsipareigoja darbo santykių sferoje nustatyti darbo santykių iššūkius, užkirsti kelią galimiems pažeidimams, sumažinti pasekmes ir/ar kompensuoti, stebėti ir informuoti visus suinteresuotus asmenis.

3.2 Įdarbinimas yra laisvai pasirenkamas:

3.2.1 Netoleruojame prievartinio, privalomo ar nesavanoriško darbo.

3.2.2 Iš darbuotojų nėra reikalaujama palikti darbdaviui „užstatą“ ar asmens dokumentus, ir jie

## ŽŪK „PIENAS LT“ CODE OF BUSINESS CONDUCT

### 1. INTRODUCTION

1.1 This Code of Business Conduct helps to implement the business principles of ŽŪK „Pienas LT“ by setting certain minimum standards for itself and business partners (business partner is a supplier or subcontractor). It is the responsibility of the business partner to ensure that their employees, suppliers and subcontractors comply with this Business Partner Code. By acceptance of this Code, the business partner undertakes that all existing and future agreements with ŽŪK „Pienas LT“ will be subject to the provisions of this Code.

### 2. COMPLIANCE WITH REGULATIONS

2.1 By accepting this Code, ŽŪK „Pienas LT“, the Supplier / Business Partner / Subcontractor agrees to abide by the following statements in accordance with the laws and regulations in force in the Business Partner's country.

### 3. WORKPLACE ENVIRONMENT AND WORKING CONDITIONS

3.1 ŽŪK „Pienas LT“ in the sphere of employment is guided by all national and international legal acts, the United Nations Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Rights of the Child, the recommendations of International Labor Organization (ILO) and good business practices. ŽŪK „Pienas LT“ is clearly committed to identifying labor relations challenges in the sphere of labor relations, preventing possible violations, minimizing the consequences and/or compensating them, monitoring and informing all interested parties.

3.2 Employment is freely chosen:

3.2.1 We do not tolerate forced, compulsory or involuntary employment.

3.2.2 Employees are not required to leave a "deposit" or identity documents with their

<sup>1</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>

<sup>2</sup> <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19848>

<sup>3</sup> <https://www.ilo.org>

<sup>4</sup> <https://www.ethicaltrade.org/eti-base-code>

gali nevaržomai nutraukti darbo santykius su savo darbdaviu, apie tai pranešę jam prieš protingą laiką.

### 3.3 Asociacijų laisvė ir teisė į kolektyvines derybas:

3.3.1. Darbuotojai turi teisę prisijungti arba suformuoti pačių pasirinktą profesinę sąjungą ir kolektyviai derėtis.

3.3.2. Palankiai vertiname profesines sąjungas ir jų organizacinę veiklą.

3.3.3. Darbuotojų atstovai nėra diskriminuojami ir gali vykdyti savo atstovaujamas funkcijas įmonėje.

3.3.4. Kai asociacijų laisvė ir kolektyvinės derybos yra apribotos įstatymiškai, sudarome galimybes ir nekludome plėtoti alternatyvių priemonių nepriklausomoms ir laisvoms asociacijoms bei deryboms.

### 3.4. Saugios darbo sąlygos:

3.4.1. Įmonėje užtikrinama saugi ir higieniška darbo aplinka, atsižvelgiant į esamas žinias apie įmonės vystomą pramonės šaką ir su ja susijusius specifinius pavojus. Imamės adekvačių veiksmų siekiant užkirsti kelią nelaimingiems atsitikimams ir žalai sveikatai darbe, susijusiai su darbu arba galinčiai atsirasti darbo metu, kuo labiau sumažinant darbo aplinkai būdingų pavojų priežastis.

3.4.2. Darbuotojai yra reguliariai apmokomi saugos ir sveikatos klausimais, ir toks mokymas yra kartojamas naujiems bei į naujas pareigas paskirtiems darbuotojams.

3.4.3. Darbuotojams suteikiama galimybė naudotis švariais tualetais, gauti geriamojo vandens ir, esant galimybės suteikiamos tinkamos sanitarinės būklės priemonės maistui laikyti.

3.4.4. Visos darbuotojų patalpos turi būti švarios, saugios ir tenkinti pagrindinius dirbančiųjų poreikius.

3.4.5. Įmonėje už sveikatą ir saugą yra atsakingas atstovas: darbuotojų saugos ir sveikatos/aplinkosaugos specialistas.

### 3.5 Vaikų darbas:

3.5.1. Įmonė netoleruoja vaikų išnaudojimo darbui.

3.5.2. Bet koks vaikų ir jaunimo iki 18 metų darbas galimas griežtai pagal Lietuvos Respublikos Darbo

employer and are free to terminate their employment relationship with their employer with reasonable notice.

3.3 Freedom of association and the right to collective bargaining:

3.3.1 Employees have the right to join or form a trade union of their choice and to bargain collectively.

3.3.2 We welcome trade unions and their organizational activities.

3.3.3 Employee representatives are not discriminated against and can exercise their representative functions within the company.

3.3.4 Where freedom of association and collective bargaining are restricted by law, we enable and do not impede the development of alternative means of independent and free association and bargaining.

### 3.4. Safe working conditions:

3.4.1 The company shall provide a safe and hygienic working environment, taking into account current knowledge of the industry in which the company operates and the specific hazards involved. We take adequate steps to prevent accidents and damage to health at work that are related to or may occur during work, minimizing the causes of hazards inherent in the working environment.

3.4.2 Employees shall receive regular safety and health training and such training shall be repeated for new employees and for those appointed to new positions.

3.4.3 Workers shall have access to clean toilets, drinking water and, where possible, adequate sanitary facilities for storing food.

3.4.4 All staff quarters shall be clean, safe and meet the basic needs of the staff.

3.4.5 The health and safety of the establishment shall be the responsibility of a representative: the Employee safety and health/environment specialist.

### 3.5 Child labor:

3.5.1 The Company does not tolerate the exploitation of children for labor.

3.5.2 Any work for children and young people under the age of 18 may be performed strictly in

kodekso reikalavimus bei atitinkamus TDO (ILO) standartus, turint vaiko, jo tėvų ir/ar įstatyminių globėjų, bei reikalingais atvejais vaiko teises užtikrinančių institucijų sutikimus ir rekomendacijas, prioritetą teikiant kokybišką mokymuisi ir ugdymui.

3.5.3. Vaikai ir jaunimas iki 18 metų neįdarbinami naktinėms pamainoms arba darbui pavojingomis sąlygomis.

### 3.6 Darbo užmokestis:

3.6.1. Įmonės mokamas darbo užmokestis ir priedai už standartinį darbo laiką yra ne mažesnis nei nustato nacionaliniai teisės aktai.

3.6.2. Visiems darbuotojams prieš pasirašant darbo sutartį teisės aktų nustatyta tvarka pateikiama raštiška ir suprantama informacija apie jų su darbo užmokesčiu susijusias darbo sąlygas ir išmokant darbo užmokestį yra prieinama informacija apie jų darbo užmokesčio sudedamąsias dalis už mokėjimo laikotarpį.

3.6.3. Įmonė netaiko darbo užmokesčio išskaitų kaip drausminės priemonės bei netaiko kitokios nacionaliniuose teisės aktuose nenumatytos darbo užmokesčio išskaitos be aiškiai išreikšto darbuotojo sutikimo. Visos drausminės nuobaudos turi būti protokoluojamos.

### 3.7 Darbo valandos:

3.7.1. Darbo valandos įmonėje atitinka nacionalinius įstatymus, tarptautinius darbo standartus ir neviršija jų reglamentuojamų darbo laiko, įskaitant viršvalandžius normų.

3.7.2. Bet kokie viršvalandžiai yra savanoriški ir proporcingi. Viršvalandinis darbas negali būti naudojamas vietoje nuolatinio darbo. Už viršvalandžius turi būti mokama didesniu valstybės numatytu įkainiu.

3.7.3. Dirbantiesiems suteikiamos nacionalinių teisės aktų numatytos išėginės dienos, atostogos ir poilsio laikas.

### 3.8 Diskriminacijos draudimas:

3.8.1. Įmonė netoleruoja rasinės, tautybės, religijos, amžiaus, neįgalumo, lyties, šeimyninės padėties, lytinės orientacijos, profesinės sąjungos narystės ar politinio požiūrio ar kitokios diskriminacijos įdarbinimo, darbo užmokesčio, mokymo, paaukštinimo, darbo santykių nutraukimo ar išėjimo į pensiją srityse.

accordance with the requirements of the Labor Code of the Republic of Lithuania and the relevant ILO standards, with the consent and guidance of the child, the child's parent(s) and/or legal guardian(s), and, where appropriate, the child's rights authorities, with a priority given to quality learning and education.

3.5.3 Children and young people under the age of 18 shall not be employed on night shifts or in hazardous conditions.

### 3.6 Wages:

3.6.1 The salary and allowances payable by the Company for standard hours of work shall not be less than those laid down by national legislation.

3.6.2 All employees shall be provided with written and comprehensible information on their terms and conditions of employment in accordance with the law before signing the contract of employment, and shall be provided with information on the components of their wages for the pay period at the time of payment of their wages.

3.6.3 The Company shall not apply payroll deductions as a disciplinary measure, nor shall it apply any other payroll deduction not provided for in national legislation, without the express consent of the employee. All disciplinary actions shall be recorded.

### 3.7 Working hours

3.7.1 Working hours in the Company shall be in accordance with national laws and international labor standards and shall be within the limits of the working time, including overtime, regulated by them.

3.7.2 Any overtime shall be voluntary and proportionate. Overtime shall not be used in lieu of regular work. Overtime shall be paid at the higher rate provided by the State.

3.7.3 Employees shall be entitled to the rest days, holidays and rest periods provided for by national legislation.

### 3.8 Non-discrimination:

3.8.1 The Company does not tolerate discrimination on the basis of race, nationality, religion, age, disability, gender, marital status, sexual orientation, trade union membership or political opinion, or any other discrimination in employment, pay, training, promotion, termination of employment or retirement.

### 3.9 Įprastiniai darbo santykiai

3.9.1. Visais atvejais vykdomas darbas įmonėje yra pagrįstas oficialiais darbo santykiais, kuriuos nustato nacionaliniai įstatymai ir praktika.

3.9.2. Nuolatiniai darbo santykiai su darbuotojais yra įmonės prioritetas ir negali būti apeinami reikalavimai, nustatyti darbo ar socialinės apsaugos įstatymais ir teisės aktais, sudarant rangos/ subrangos sutartis arba darbo namų sąlygomis susitarimus, o taip pat vykdant mokymų programas, kurios neturi tikro tikslo išmokyti įgūdžių ar suteikti nuolatinį darbą; taip pat šių įsipareigojimų įmonėje negali būti vengiama piktnaudžiaujant terminuotomis darbo sutartimis.

### 3.10 Šiurkštaus ir nehumaniško elgesio draudimas

3.10.1. Įmonėje draudžiamas fizinis smurtas ar drausminimas, grasinimas fiziniu smurtu, seksualinis ar kitoks priekabiavimas bei žodinis užgauliojimas ar bet kokios kitos įbauginimo formos.

## 4. APLINKOSAUGA

4.1 Veiklos vykdymo šalyje privaloma atsakingai laikytis galiojančių aplinkos apsaugos įstatymų.

## 5. DUOMENŲ SAUGA

5.1 Šalys gerbia ir saugo savo verslo partnerių konfidencialią informaciją ir įsipareigoja nesidalinti šia informacija su trečiosiomis šalimis be verslo partnerio leidimo.

## 6. GYVŪNŲ GEROVĖ

6.1 Asmenys, kurių veikla tiesiogiai siejama su gyvūninės kilmės produktų gamyba, įsipareigoja užtikrinti saugią, sveiką ir streso nekeliančią aplinką gyvūnams, jų tiekimo grandinėje. Turi būti laikomasi visų veiklos vykdymo šalyje galiojančių gyvūnų gerovės įstatymų ir teisės aktų.

### 3.9 Conventional employment relationships

3.9.1 In all cases, the work carried out within the enterprise is based on formal employment relationships established by national laws and practices.

3.9.2 Permanent employment relationships with employees are a priority for the enterprise and may not be circumvented by requirements under labor or social security laws and regulations, by contracting/subcontracting or homeworking arrangements, or by training programs which have no real objective of teaching skills or providing permanent employment, nor may these obligations within the enterprise be avoided by the abuse of fixed-term employment contracts.

### 3.10. Prohibition of harsh and inhumane treatment

3.10.1 Physical violence or discipline, threats of physical violence, sexual or other forms of harassment and verbal abuse or any other form of intimidation are prohibited in the Company.

## 4. ENVIRONMENT

4.1 In the country of business activity it is mandatory to responsibly comply with applicable environmental protection laws and regulations.

## 5. INFORMATION PROTECTION

5.1 The Parties respect and protect the confidential information of its Business Partners and commits not to share of this information with third parties without the permission of the Business Partner.

## 6. RESPECT OF ANIMAL WELFARE

8.1 Subjects whose activities are directly related to the production of animal products are committed to ensuring a safe, healthy and minimally stressful environment for the animals in their supply chain. All animal welfare laws and regulations in force in the country where the activity takes place shall be complied with.

## 7. DOVANOS, MAISTAS IR PRAMOGOS

7.1 ŽŪK „Pienas LT“ teigiamai vertina svetingą bendravimą su verslo partneriais. Tai gali būti nedidelės dovanos (t. y. ne daugiau kaip 50 Eur), sveikinimai švenčių metu, verslo pietūs ar kelionės. Tačiau ŽŪK „Pienas LT“ netoleruoja bet kokios veiklos, kuri gali būti susieta su korupcija ar kyšininkavimu pavyzdžiui: labai brangios dovanos, piniginės dovanos, prabangios kelionės ir kt.

## 8. VERSLO VEIKLA IR GERA PRAKTIKA

8.1 ŽŪK „Pienas LT“ netoleruoja bet kokios formos kyšininkavimo ir/ar papirkimo, taip pat bet kokių prekybos poveikiu formų.

8.2 ŽŪK „Pienas LT“ laiko sąžiningą konkurenciją vienu iš esminių savo veiklos ir rinkos principu. Konkurencijos teisės aktai taikomi visiems verslo susitarimams, nepriklausomai nuo jų formos.

8.3 Viešųjų pirkimų veikla vykdoma griežtai vadovaujantis Lietuvos Respublikos viešųjų pirkimų įstatymu ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių pirkimų organizavimą ir vykdymą, bei lokalių teisės aktų reikalavimais.

8.4 Asmenys privalo vengti aplinkybių ir situacijų, kuomet jų privatūs interesai gali susikirsti su ŽŪK „Pienas LT“ interesais.

## 9. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

9.1 Verslo veiklos kodeksas skelbiamas viešai ŽŪK „Pienas LT“ interneto svetainėse <https://www.pienaslt.lt/> ir <https://www.baltmilk.eu/en/>

9.2 Pastebėjus ŽŪK „Pienas LT“ verslo veiklos kodekso pažeidimų ar bet kokių trūkumų, maloniai prašome pranešti el. paštu: **pranesk@pienaslt.eu**. Įsipareigojame užtikrinti konfidencialumą.

ŽŪK „Pienas LT“  
Generalinis direktorius  
Mantas Rudaitis

## 7. GIFTS, MEALS AND ENTERTAINMENT

7.1 ŽŪK „Pienas LT“ complies hospitable communication with Business Partners. These can be small gifts (i.e. a maximum of €50), holiday greetings, a business lunch or a trip. However, ŽŪK „Pienas LT“ does not tolerate any activity that shows lack of transparency which could be associated with corruption or bribery, for example: very expensive gifts, monetary gifts, luxury travel, etc.

## 8. BUSINESS BEHAVIOR AND GOOD PRACTICE

8.1 ŽŪK „Pienas LT“ does not tolerate any form of bribery and/or kickbacks, as well as any form of influence peddling.

8.2 ŽŪK „Pienas LT“ considers fair competition to be one of the fundamental principles of its business and market. Competition law applies to all business agreements, regardless of their form.

8.3 Public procurement activities shall be carried out strictly in accordance with the Public Procurement Law of the Republic of Lithuania and other legal acts regulating the organization and execution of procurement, as well as the requirements of the local legal acts.

8.4 Individuals must avoid circumstances and situations where their private interests may interfere with the interests of Pienas LT.

## 9. FINAL PROVISIONS

9.1 The Code of Business Conduct shall be made publicly available on the website of Pienas LT at <https://www.pienaslt.lt/> and <https://www.baltmilk.eu/en/>

9.2 If you notice any breaches of the Pienas LT Code of Business Conduct or any deficiencies, please notify us at the email **pranesk@pienaslt.eu**. We are committed to confidentiality.

AC BaltMilk  
CEO  
Mantas Rudaitis