



Versija: 4  
Patvirtina AUGA group, AB Valdybos  
2026 m. kovo 24 d.

## **ŽMOGAUS TEISIŲ, LYGIŲ GALIMYBIŲ (ĮVAIROVĖS), NEDISKRIMINAVIMO, VAIKŲ IR PRIVERSTINIO DARBO POLITIKA**

### **1. BENDROSIOS NUOSTATOS**

- 1.1. Ši žmogaus teisių, lygių galimybių (įvairovės), nediskriminavimo, vaikų ir priverstinio darbo politika (**Politika**) yra taikoma AUGA group, AB (**Bendrovė**) ir visoms jos dukterinėms bendrovėms (**Grupė**).
- 1.2. Grupė gerbia žmogaus teises ir siekia užkirsti kelią jų pažeidimams. Grupė siekia kurti naudą klientams, darbuotojams, visuomenei ir kitoms suinteresuotosioms šalims, tad visose veiklos srityse ypač daug dėmesio skiria sąžiningai verslo praktikai, tinkamoms darbo sąlygoms, siekia laikytis svarbiausių tarptautinių žmogaus teisių principų.
- 1.3. Politikos tikslas – nustatyti žmogaus teisių puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo priemones Grupėje. Taip pat užtikrinti pagarbų, saugų ir įtraukiantį darbo aplinkos klimatą, kuriame visiems darbuotojams ir kandidatams į darbo vietas sudaromos vienodos galimybės nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių ar socialinės padėties.
- 1.4. Politika parengta vadovaujantis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Tarptautiniu pilietinių ir politinių teisių paktu, Jungtinių Tautų Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Jungtinių Tautų rezoliucija dėl verslo ir žmogaus teisių, pagrindinėmis Tarptautinės darbo organizacijos konvencijomis, kitais tarptautiniais ir Lietuvos Respublikos teisės aktais.

### **2. ŽMOGAUS TEISIŲ APSAUGA**

- 2.1. Grupė gerbia žmogaus teises, nustatytas Politikos 1.4 punkte nurodytuose teisės aktuose. Žmogaus teisių apsaugos principai yra taikomi ir užtikrinami visose veiklos srityse.
- 2.2. Grupės veikla grindžiama pagarbos žmogaus teisėms principu, kai pripažįstamas žmogaus teisių visuotinumumas, universalumas, nedalumas, rūpinamasi, kad veikla tiesiogiai ar netiesiogiai nepažeistų žmogaus teisių.
- 2.3. Sau taikomus žmogaus teisių apsaugos principus taikome visoms suinteresuotoms šalims. Siekiame neturėti verslo santykių su partneriais, kurie nesilaiko šioje Politikoje įtvirtintų principų. Mūsų partneriai, tiekėjai ir rangovai skatinami laikytis svarbiausių žmogaus teisių apsaugos standartų.

### **3. LYGIOS GALIMYBĖS (ĮVAIROVĖ) IR NEDISKRIMINAVIMAS**

- 3.1. Grupė laikosi ir įgyvendina Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose nustatytus lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Grupėje netoleruojame diskriminavimo, žeminimo, priekabiavimo ar įžeidinėjimų dėl darbuotojų lyties, amžiaus, tautybės, rasės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religinių ir politinių įsitikinimų ar pažiūrų bei kitokių asmeninių savybių. Grupė skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.
- 3.2. Grupėje draudžiama bet kokia diskriminacija dėl: lyties, rasės ar etninės kilmės, tautybės ar pilietybės, kalbos, religijos ar įsitikinimų, amžiaus, negalios, sveikatos būklės, seksualinės orientacijos, socialinės padėties, šeiminės padėties, narystės profesinėse sąjungose, politinių pažiūrų, ketinimo turėti vaikų, naudojimosi darbuotojo teisėmis pagal teisės aktus.

- 3.3. Grupė siekia, kad kolegialių organų ir pagrindinių vadovų pozicijose būtų užtikrinama įvairovė lyčių, amžiaus, etninės ar kultūrinės kilmės atžvilgiais. Grupės kolegialių organų ir pagrindinių vadovų sudėtyse turi būti siekiama užtikrinti jų narių požiūrių, saviraiškos, įgūdžių, profesinės patirties, žinių bei mąstymo įvairovės atžvilgiais. Bendrovėje siekiama, kad valdymo organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) valdymo organų narių pozicijų. Šis siekis negali būti suprantamas kaip kvota (t. y. taisyklė, kiek nepakankamai atstovaujamos lyties asmenų privalu paskirti į nurodytas pozicijas), o tik kaip įvairovės tikslas, kurio siekiama kandidatų nediskriminuojančiomis priemonėmis. Renkantis iš kandidatų į valdymo organus ar pagrindines vadovų pozicijas, kurių kvalifikacijos, tinkamumas užimti tam tikrą poziciją, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie pat, pirmenybė turi būti teikiama nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui.
- 3.4. Grupėje darbuotojų atrankos yra įgyvendinamas ir vykdomas remiantis objektyviais ir su darbo funkcijomis susijusiais kriterijais. Darbo skelbimai rengiami taip, kad būtų neutralūs ir nediskriminuojantys. Atrankos procese vertinami tik su darbo funkcijomis susiję kriterijai: profesinė kvalifikacija, darbo patirtis, kompetencijos, gebėjimas atlikti darbo funkcijas. Atrankos metu kandidatams negali būti užduodami klausimai apie: šeimines padėtį, planus turėti vaikų, religiją, politines pažiūras ir kitus su darbo funkcijomis nesusijusius asmens gyvenimo aspektus.
- 3.5. Darbuotojų veiklos rezultatai vertinami taikant vienodas procedūras ir aiškius, pamatuojamus ir (ar) apskaičiuojamus, patikimus ir nesunkiai patikrinamus darbuotojams žinomus kriterijus. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą turi būti mokamas toks pats atlyginimas. Darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas laikantis darbuotojo pareigybės lygiui nustatytą atlygio rėžio ribų ir vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo veiklos rezultatais (taikoma esamiems darbuotojams), gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi, žiniomis. Grupėje užtikrinamas vienodas atlyginimas už vienodos vertės darbą. Sprendimai dėl darbuotojų paaukštinimo ar karjeros galimybių grindžiami: profesinėmis kompetencijomis, darbo rezultatais ir profesiniu potencialu.
- 3.6. Pagal terminuotas darbo sutartis dirbantiems darbuotojams užtikrinamos lygiavertės darbo sąlygos, įskaitant darbo apmokėjimą, kaip ir darbuotojams, dirbantiems pagal neterminuotą darbo sutartį ir atliekantiems tą pačią ar panašią pagal kvalifikaciją ar gebėjimus darbo funkciją.
- 3.7. Visi Grupės darbuotojai turi teisę steigti ar burtis į savo pasirinktas asociacijas, kiek tai susiję su santykiais tarp darbdavio ir darbuotojų, ir vesti kolektyvines derybas. Grupė nepritaria drausminiams ar diskriminaciniams veiksams prieš darbuotojus, kurie pasirenka taikiai ir teisėtai steigti arba jungtis į asociacijas. Grupės darbuotojams draudžiama naudoti bet kokios rūšies bauginimus, siekiant trukdyti kitiems darbuotojams pasinaudoti teise burtis į asociacijas arba teise nepriklausyti jokiai asociacijai.
- 3.8. Kiekvienas Grupės darbuotojas yra skatinamas laikytis abipusės tolerancijos ir pagarbos žmogaus teisėms reikalavimų, vadovaujantis Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose bei šioje Politikoje numatytais principais.

#### **4. VAIKŲ IR PRIVERSTINIS DARBAS**

- 4.1. Grupė laikosi Lietuvos Respublikos ir tarptautiniuose teisės aktuose nustatytų draudimų ir apribojimų dėl vaikų ir priverstinio darbo.
- 4.2. Grupė neįdarbina asmenų, kurie yra jaunesni nei Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytas minimalus darbuotojo amžius.
- 4.3. Grupėje netaikomos jokios priverstinio darbo formos, įskaitant nelaisvanoriškus darbo santykius ar tam tikras jų sąlygas, susijusias su užstatų ar asmens dokumentų paėmimu, suvaržymu laisvai judėti. Grupė netoleruoja ir nepripusieda prie prekybos žmonėmis.

#### **5. POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR KONTROLĖS TVARKA**

- 5.1. Politika yra skelbiama viešai Grupės interneto svetainėje tam, kad su ja susipažinti ir jos laikytis galėtų kiekvienas Grupės verslo partneris, paslaugų teikėjai, konsultantai ir kiti tretieji asmenys su kuriais Grupės darbuotojai turi reikalų.
- 5.2. Grupė sudaro sąlygas informuoti apie Politikos pažeidimus bei gauti reikiamą su jos vykdymu susijusią informaciją kreipiantis į tiesioginį vadovą, Bendrovės Personalo departamento vadovą, Bendrovės vadovą

ar siunčiant elektroninį laišką į šiuo tikslu sukurtą pašto dėžutę [etika@auga.lt](mailto:etika@auga.lt). Grupė imasi visų priemonių, kad apie Politikos pažeidimus pranešančius asmenis apsaugotų nuo bet kokių neigiamų pasekmių – prie nurodytos pašto dėžutės prieigą turi tik Bendrovės Personalo departamento vadovas, kuris įsipareigoja neatskleisti pranešusių asmenų tapatybės darbuotojams ar kitiems tretiesiems asmenims.

- 5.3. Visi pranešimai apie galimus Politikos pažeidimus privalo būti tinkamai išnagrinėti Bendrovės Personalo departamento vadovo paskirtų asmenų.
- 5.4. Bendrovės Personalo departamento vadovas surenka apibendrintą informaciją apie pagal šią Politiką per praėjusius kalendorinius metus gautus pranešimus, paklausimus bei skundus ir parengia ataskaitą Bendrovės valdybai apie Politikos įgyvendinimą bei poreikį ją koreguoti (jei yra) bei pateikia ją svarstyti Bendrovės valdybai ne vėliau kaip iki atitinkamų metų Bendrovės eilinio visuotinio akcininkų susirinkimo.

## **6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

- 6.1. Šią politiką tvirtina ir, esant poreikiui, keičia Bendrovės valdyba.
- 6.2. Apie galimą poreikį koreguoti politiką bet kuris asmuo, paaiškindamas kilusį poreikį ir jo aplinkybes, praneša Bendrovės Personalo departamento vadovui, kuris apsvaustęs gautą pranešimą ir nusprendęs, kad korekcija būtų rekomenduotina, pateikia atitinkamas rekomendacijas Bendrovės valdybai.
- 6.3. Visi esami ir naujai priimami Grupės darbuotojai privalo susipažinti su Politika ir vykdyti jos reikalavimus.
- 6.4. Politika taikoma tiek, kiek neprieštarauja Lietuvos Respublikos įstatymams ir / ar kitiems galiojantiems teisės aktams.