

# INTERESŲ KONFLIKTO VALDYMO POLITIKA

## I.BENDROJI DALIS

1. „Paysera LT“, UAB veikia kaip tarpusavio skolinimo platformos operatorius. Paysera atliekama veikla tam tikrais atvejais gali sukelti interesų konfliktą tarp Paysera, Paysera darbuotojų, su Paysera susijusių asmenų ir Klientų interesų, todėl Paysera savo veikloje vadovaujasi šia interesų konfliktų valdymo politika (toliau – Politika).
2. Ši Politika nustato principus, būdus ir instrumentus, kuriais Paysera naudojasi, siekdama išvengti situacijų, sukeliančių Interesų konfliktus, valdydama Interesų konfliktų sukeltų grėsmių rizikas, taip pat siekdama sumažinti galimo Darbuotojų piktnaudžiavimo ir korupcijos grėsmės riziką bei kitas rizikas, atsirandančias dėl galimo Darbuotojų nesąžiningumo ir nelojalumo grėsmės.
3. Aprašas taikomas visiems Paysera Darbuotojams, įskaitant valdymo bei priežiūros organų narius. Aprašas taikomas pagal civilines sutartis samdomiems asmenims, pasitelktiems konsultantams, tarpininkams ir kitiems asmenims, veikiantiems Paysera vardu, jeigu Paysera administracijos vadovas konkrečiu atveju nepriėmė priešingo sprendimo.
4. Šioje Politikoje naudojami apibrėžimai ir sąvokos:
  - 4.1. **Aplinka** - Darbuotojo ar pretendento užimti pareigas Paysera aplinka, kurios paveiktas asmuo gali kelti sunkiau suvaldomas grėsmes Paysera siekiams, konkuravimui rinkoje, reputacijai, klientų asmens duomenų ir lėšų saugumui, Paysera finansams, konfidencialiai informacijai, svarbiems vidaus procesams ar kitoms materialioms ir nematerialioms Paysera vertybėms, įskaitant bendražmogiškas ir etikos normas.
  - 4.2. **Darbuotojas** - Paysera darbuotojas, valdymo ar priežiūros organo narys, pagal civilines sutartis samdomas asmuo, konsultantas, tarpininkas ar bet kuris kitas asmuo, turintis teisę veikti Paysera vardu.
  - 4.3. **Deklaracija** - Darbuotojo ar kandidato užimti pareigas Paysera pildoma konfidenciali Darbuotojo (kandidato) nešališkumo ir interesų deklaracijos forma, kurioje asmuo savanoriškai nurodo prašomus pateikti savo ir sutuoktinio (sugyventinio, partnerio) asmens duomenis, duomenis apie Aplinką ir priklausomybes, kitą informaciją bei jo manymu esančias aplinkybes, galinčias sukelti Interesų konfliktus.
  - 4.4. **Interesų konfliktas** - tai situacija, kai skirtingų šalių interesai prieštarauja vieni kitiems, ir Darbuotojas turi rinktis tarp užimamų pareigų ir (ar) pavestų funkcijų vykdymo ir privataus savo ar trečiojo asmens intereso.

4.5. **Klientas** - Paysera identifikuotas fizinis ar juridinis asmuo, turintis Paysera sąskaitą ir (ar) gaunantis mokėjimų ar kitas Paysera teikiamas paslaugas.

## II. SĄLYGOS IR PRIELAIDOS INTERESŲ KONFLIKTUI KILTI

5. Interesų konfliktai gali kilti tarp Paysera įmonių, padalinių, vadovybės, Darbuotojų, susijusių asmenų ar bet kokio asmens, tiesiogiai ar netiesiogiai su jais susijusio kontrolės prasme, Paysera ir Kliento.

6. Interesų konflikto rizika atsiranda, kai Paysera, administracijos vadovas, su Paysera susiję trečiosios šalys ar Darbuotojas:

6.1. Gali turėti finansinės ar kitokios naudos arba siekia išvengti finansinių ar kitokių nuostolių Kliento, Darbuotojo, kito su Paysera susijusio subjekto ar pačios Paysera sąskaita;

6.2. Yra suinteresuotas teikiamų paslaugų rezultatais, atliekamais Kliento vardu, kurie skiriasi nuo Kliento interesų;

6.3. Verčiasi ta pačia veikla kaip ir Klientas, o Darbuotojas ar jam artimas asmuo – kaip ir Paysera;

6.4. Turi finansinių ar kitokių paskatų, dėl kurių siekia palaikyti vieno Kliento arba jų grupės interesus, nepaisydamas kito Kliento interesų;

6.5. Gauna iš asmens arba suteikia asmeniui, kuris gali būti ir Klientas, skatinimo priemonę (pinigus, prekę, paslaugas) už paslaugų teikimą Klientui.

7. Sritys, kur gali atsirasti interesų konfliktai:

7.1. Paysera strategijos formavimas ir strateginio vystymo planavimas;

7.2. Paysera kapitalo, investicijų ir finansų valdymas;

7.3. Paysera pajėgumų kūrimas, struktūros pokyčių įgyvendinimas;

7.4. Paysera kapitalo ir operacinės veiklos rizikų valdymas;

7.5. Atlygio Darbuotojams struktūros, privilegijų, skatinimo ir socialinės srities instrumentų nustatymas;

7.6. Paysera partnerio, franšizės gavėjo ar kito juridinio ar fizinio asmens, su kuriuo Paysera ketina bendradarbiauti ar jau bendradarbiauja, tyrimas siekiant nustatyti rizikas dėl subjekto patikimumo ir tinkamumo;

7.7. Kliento tyrimas tiek dėl verslo sėkmės prognozės, tiek dėl rizikų. Šie tyrimai nustato galimo pinigų plovimo (AML) ir terorizmo finansavimo (CTF) rizikas, bei rizikas, susijusias su netinkamu Kliento pažinimu (KYC) nustatymo;

7.8. Neteisminiai ir teisminiai ginčai;

7.9. Vidaus tyrimai dėl pažeidimų;

7.10. subjekto, pranešusio apie galimus pažeidimus ar nusikalstamą veiką, tapatybės konfidencialumo užtikrinimas;

7.11. Klientų aptarnavimas;

- 7.12.Klientų privatumo užtikrinimas;
- 7.13.Klientų operacijų konfidencialumo užtikrinimas;
- 7.14.Paysera Darbuotojų ir Klientų asmens duomenų apsauga;
- 7.15.Nuolaidų partneriams, franšizės gavėjams, Klientams ir kitiems subjektams suteikimas;
- 7.16.Paslaugų ir prekių įsigijimas Paysera;
- 7.17.Darbuotojų asmeniniai sandoriai (pvz., su Klientu);
- 7.18.Darbuotojų asmeninė prekyba finansinėmis priemonėmis;
- 7.19.Darbuotojų veikla, nesusijusi su darbu Paysera;

### **III. BŪDAI INTERESŲ KONFLIKTUI IŠVENGTI**

8. Paysera siekia atpažinti galimų Interesų konfliktų užuomazgas ir užkirsti kelią jiems bei susidaryti sąlygoms nusikalstamai veikai ir korupcinėms apraiškoms. Tuo tikslu Paysera vykdo kompleksines priemones:

- 8.1. įgyvendina korupcijos prevencijos politiką;
- 8.2. įgyvendina dovanų ir reprezentavimo politiką;
- 8.3. pažįsta savo Darbuotojo aplinką ir valdo su ja susijusias rizikas, vertindama Darbuotojo (kandidato) nešališkumo ir interesų Deklaracijas;
- 8.4. vertina priimamų ir priimtųjų į darbą Darbuotojų sąžiningumą ir lojalumą;
- 8.5. sudaro sąlygas pranešti apie pažeidimus Paysera, rūpinasi pranešėjų apsauga ir yra nustačiusi atlyginimo už informaciją apie pažeidimus skyrimo tvarką;
- 8.6. nustato vidaus taisykles ir procedūras, kurios padeda įvertinti Paysera būklę antikorupciniu, galimų Interesų konfliktų ir Darbuotojų patikimumo požiūriu;
- 8.7. įgyvendina tokius Interesų konfliktų prevencinius principus atskirose Paysera veiklos srityse:
  - 8.7.1. Paysera strategijos formavimas ir strateginio vystymo planavimas, kapitalo, investicijų ir finansų valdymas vykdomas atsižvelgiant į Paysera akcininkų susirinkime priimtus ir dokumentuotus sprendimus, valdybos ir Rizikų komiteto siūlymus;
  - 8.7.2. Paysera pajėgumų kūrimas ir struktūros pokyčių įgyvendinimas vykdomas pagal 8.7.1 p. minimus priimtus sprendimus;
  - 8.7.3. atlygio Darbuotojams struktūros, privilegijų, skatinimo ir socialinės srities instrumentų nustatymas vykdomas atsižvelgus į Paysera deklaruojamas vertybes ir vadovaujantis skaidrumo, atvirumo ir sąžiningumo principais;
  - 8.7.4. vykdant Paysera partnerio, franšizės gavėjo ar kito juridinio ar fizinio asmens, su kuriuo Paysera ketina bendradarbiauti ar jau bendradarbiauja, tyrimus siekiant nustatyti rizikas dėl subjekto patikimumo ir tinkamumo, tyrimo medžiaga yra peržiūrima

mažiausiai dar vieno asmens, o sprendimai priimami atsiribojus nuo išankstinių nuostatų ir įvertinus, ar sprendimas negalės būti vertinamas kaip neskaidrus dėl tyrėjams ar sprendimų priėmėjams iškilusio Interesų konflikto;

8.7.5. Vykdamas Kliento tyrimą tiek dėl verslo sėkmės prognozės, tiek dėl rizikų nustatymo, tyrimo medžiaga yra peržiūrima mažiausiai dar vieno asmens, o sprendimai priimami atsiribojus nuo išankstinių nuostatų ir įvertinus, ar sprendimas negalės būti vertinamas kaip neskaidrus dėl tyrėjams ar sprendimų priėmėjams iškilusio Interesų konflikto;

8.7.6. Darbuotojai, atstovaujantys Paysera dalyvaudami neteisminiuose ir teisminiuose ginčiuose (rengiantys ieškinius, nagrinėjantys ginčo medžiagą, dalyvaujantys teismo procesuose, veikiantys kaip ekspertai ar liudininkai ir pan.), privalo įvertinti, ar nėra Interesų konflikto ir, jam esant, nusišalinti nuo atstovavimo, o jei reikia – pranešti apie tai ikiteisminio tyrimo tyrėjui. Teisės skyriaus vadovas privalo patikrinti, ar teisėsaugos institucijose Paysera atstovaujantiems Darbuotojams nekyla Interesų konfliktas. Nustačius galimą Interesų konfliktą, apie tai turi būti informuotas Paysera administracijos vadovas, o atstovavimas deleguotas kitam Darbuotojui;

8.7.7. vidaus tyrimai dėl pažeidimų vykdomi taip, kad asmenys, kuriems gali kilti Interesų konfliktas, jame nedalyvautų. Asmenys, skiriantys Darbuotojus tyrimams atlikti, turi įsitikinti, kad Interesų konfliktas nekils;

8.7.8. subjekto, pranešusio apie galimus pažeidimus ar nusikalstamą veiką, tapatybės konfidencialumas turi būti užtikrinamas taip, kad asmuo, administruojantis tokią gautą informaciją, neturėtų paskatos atskleisti informacijos ar pranešėjo tapatybės kitiems asmenims, o esant Interesų konfliktui – informuotų apie iškilusį Interesų konfliktą savo vadovą, nusišalintų nuo tolimesnio darbo su pranešėju, jo pateikta informacija ir tyrimo vykdymo;

8.7.9. Klientus aptarnaujantys Darbuotojai privalo nusišalinti nuo tokių Klientų aptarnavimo, kai priimant sprendimus Kliento atžvilgiu pastarieji gali būti laikomi neskaidrūs ar diskriminuojantys kitus Klientus, pvz., dėl giminystės, artimos pažinties su Klientu, turint su Klientu kitų asmeninių ar verslo santykių, sandorių;

8.7.10. Klientų privatumo ir Klientų operacijų konfidencialumo užtikrinimas turi būti vykdomas taip, kad Klientų ir jų operacijų duomenis pasiekiantys asmenys neturėtų paskatą atskleisti šios informacijos kitiems asmenims, o esant Interesų konfliktui – informuotų apie iškilusį Interesų konfliktą savo vadovą, kuris tolimesnį darbą organizuotų taip, kad būtų išvengta Interesų konflikto. Paysera griežtai riboja prieigą prie Klientų ir jų vykdomų operacijų informacijos, fiksuoja tokios informacijos pasiekimo faktus elektroninėmis priemonėmis, nustato prieigos prie tokios informacijos teises tik tiems asmenims, kuriems ją pasiekti yra būtina arba kurie ją pasiekia neišvengiamai dėl technologinių proceso ypatumų;

8.7.11. Paysera Darbuotojų ir Klientų asmens duomenų apsauga yra vykdoma teisės aktų nustatyta tvarka ir nuolat vertinama, ar tokią informaciją administruojantys asmenys neturi paskatą atskleisti šios informacijos kitiems asmenims;

8.7.12. nuolaidų partneriams, franšizės gavėjams, Klientams ir kitiems subjektams suteikimas yra vykdomas taip, kad siūlymus sprendimams teiktų ne vienas Darbuotojas, sprendimai, ypač dėl reikšmingų nuolaidų, būtų priimami ne vienašališkai ir sprendimo

priėmimo dalyvautų daugiau asmenų. Asmenys, siūlantys minėtus sprendimus ar juos priimančys, turi veikti skaidriai, o esant aplinkybėms, dėl kurių gali kilti Interesų konfliktas, nusišalinti nuo sprendimų priėmimo;

8.7.13. paslaugų ir prekių įsigijimas Paysera vykdomas taip, kad nebūtų galima įsigyti paslaugų ar prekių be rinkos analizės ir neieškant Paysera naudingiausio varianto. Asmenys, deleguojantys Darbuotojus atlikti įsigijimo procedūras, privalo patikrinti, ar šiems Darbuotojams nekyla Interesų konfliktas;

8.7.14. Darbuotojų asmeniniai sandoriai (pvz., su Klientu), Darbuotojų asmeninė prekyba finansinėmis priemonėmis ar kita nesusijusi su darbu Paysera veikla (pvz., darbas kitose įmonėse ir organizacijose, dalyvavimas renkamosiose pareigose asociacijose, bendrijose ir kitur) yra Paysera laikoma priimtina veikla tuo atveju, jei Darbuotojai tai deklaruoja (išskyrus dalyvavimą politinių partijų ar legalių religinių bendruomenių veikloje), o ši veikla nesukelia Paysera reputacinės žalos ir (ar) nemažina jos galimybių konkuruoti. Darbuotojui, kuris turi asmeninių sandorių su Klientu, neleidžiama siūlyti ir (ar) priimti sprendimų tokio Kliento atžvilgiu, asmeniškai vykdyti šio Kliento patikimumo ir kitų, išskirtinai su juo susijusių tyrimų.

9. Asmenys, kurių sprendimai gali būti vertinami kaip neskaidrūs dėl galimo Interesų konflikto, privalo atsiriboti (nusišalinti) nuo tyrimų, prekių ar paslaugų įsigijimo, kandidatų į pareigas Paysera vertinimo, sprendimų priėmimo ir kitų procedūrų, bei nedaryti įtakos procedūrų ar tyrimų eigai, išvadų formavimui bei sprendimų priėmimui.

10. Esant abejonėms, ar susidariusios aplinkybės gali sukelti Interesų konfliktą, laikoma, kad Interesų konfliktas iškyla.

11. Darbuotojai, iškilus Interesų konfliktui nenusišalinę nuo tyrimų, prekių ar paslaugų įsigijimo, kandidatų į pareigas Paysera vertinimo, sprendimų priėmimo ir kitų veiksmų, arba nusišalinę darantys įtaką procedūrų ar tyrimų eigai, išvadų formavimui bei sprendimų priėmimui, laikomi šiurkščiai pažeidę Paysera skaidrios veiklos principus ir tai apibrėžiančius Paysera teisės aktus, todėl gali būti baudžiami griežtomis nuobaudomis įskaitant atleidimą iš darbo ir (ar) kitų Paysera ir Darbuotojo santykius nustatančių sutarčių nutraukimą.

#### **IV. SPECIALIOSIOS NUOSTATOS, SUSIJUSIOS SU INTERESŲ KONFLIKTŲ VALDYMU VYKDANT TARPUSAVIO SKOLINIMO PLATFORMOS VEIKLĄ**

12. Paysera vykdamas tarpusavio skolinimo platformos veiklą, atsižvelgiant į savo finansines galimybes ir poreikius, Klientų poreikius ir kitus veiksnius, Paysera gali pati suteikti dalį bendros tarpusavio skolinimo sumos gavėjui, jeigu Paysera gali teikti tokį finansavimą pagal taikytinus teisės aktus, ir yra tenkinamos šios sąlygos:

12.1. vartojimo kredito gavėjo kreditingumo vertinimo metu suteiktas nuo A iki E rizikos reitingas;

12.2. Po paraiškos gauti tarpusavio skolinimo lėšas pateikimo:

12.2.1. Paysera užtikrina, kad visiems finansuotojams būtų suteikiamos tokios pačios sąlygos investuoti platformoje, išskyrus kai finansuotojai naudojami automatinio investavimo įrankiu ir savo paskyroje platformoje nustato ir patvirtina automatinio investavimo kriterijus ir parametrus. Tokiu atveju finansuotojai įgyja pirmumo teisę finansuojant, kadangi jų pasiūlymai pateikiami automatiškai.

13. Paysera sprendimas pačiai teikti tarpusavio skolinimo sumą priimamas kiekvienu atveju individualiai, įvertinus vartojimo kredito sutarties sąlygas (pvz., suma, terminas, palūkanos) ir Klientų interesus, visais atvejais išviešinant paslaugų tinklalapyje informaciją apie Paysera suteiktą finansavimą (jo dalį).
14. Paysera bet kuriuo metu gali nuspręsti stabdyti tarpusavio skolinimo teikimą bet kuriam vartojimo kredito gavėjui arba keisti atsakingojo skolinimo ar kitus tarpusavio skolinimo teikimo kriterijus. Visais atvejais paslaugų teikimo sąlygos turi būti taikomos pagal iš anksto nustatytas taisykles, nediskriminuojant Klientų.
15. Paysera, vykdant personalo planavimo, valdymo ir motyvavimo veiklas bei procedūras, privalo užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų priklausomi išimtinai tik nuo sudarytų tarpusavio skolinimo sandorių skaičiaus, ar kitaip jų asmeniniai finansiniai interesai turėtų lemiamą poveikį teikiant tarpusavio skolinimo paslaugas.
16. Paysera techninėmis priemonėmis turi užtikrinti, kad tarpusavio skolinimo platforma nesuteiktų Paysera darbuotojams pirmumo teisės finansuoti projekto savininko prašomą suteikti vartojimo kredito gavėjo prašomą vartojimo kreditą vien tik dėl jų užimamų pareigų ar padėties, ir kitomis organizacinėmis priemonėmis užkirsti kelią šiems asmenims nesąžiningai naudotis savo išimtaine padėtimi ar tik jiems prieinama (nevieša) informacija apie vartojimo kredito gavėją.
17. Tais atvejais, kai Paysera darbuotojas, atsakingas už kredito gavėjo kreditingumo vertinimą, pats teikia tarpusavio skolinimo lėšas asmeniniais tikslais (t. y. nesusijusiais su Paysera finansiniais tikslais), šis asmuo turi apie savo veiksmus informuoti Paysera vadovą ir gauti leidimą (su sąlygomis ar be jų) tokiems sandoriams sudaryti.

## **V. PRIIMAMŲ IR PRIIMTŲ Į DARBĄ DARBUOTOJŲ APLINKOS, SAŽINGUMO IR LOJALUMO VERTINIMAS**

18. Paysera yra suinteresuota, kad Darbuotojai būtų ne tik geri savo srities specialistai, bet kartu būtų sąžiningi ir lojalūs savo organizacijai.
19. Korupcinis elgesys neįmanomas be žmogaus valios ir jo sąmoningų veiksmų, todėl siekiant sumažinti Darbuotojų piktnaudžiavimo ir korupcijos grėsmės Paysera riziką, riziką, atsirandančią dėl Darbuotojų nesąžiningumo ir nelojalumo, bei užkardyti interesų konfliktus, Paysera kruopščiai ir atsakingai vykdo Darbuotojų atranką, kurios metu patikrinamos ne vien tik kandidato kompetencijos, žinios ir profesiniai gebėjimai, tačiau ir asmeninės savybės bei kandidato aplinka.
20. Šios Politikos nurodytais tikslais Paysera periodiškai vertina ir Darbuotojų aplinką bei valdo vertinimo metu nustatytų grėsmių rizikas.
21. Išrinkti potencialūs kandidatai Darbuotojų atrankos metu ir Paysera Darbuotojai privalo užpildyti Deklaraciją. Deklaracijos administravimo tvarka, susipažinimo su ja teisės ir pareigos bei joje pateiktos informacijos konfidencialumo užtikrinimo priemonės nustatytos Paysera Darbuotojo (kandidato) nešališkumo ir interesų deklaracijos administravimo tvarkos apraše.
22. Neužpildyta Deklaracija yra nevieša ir laikoma Paysera neskelbtinu dokumentu. Užpildyta Deklaracija yra Paysera teisėtiems interesams užtikrinti skirtas konfidencialus dokumentas, kuris žymimas konfidencialumo žyma. Užpildyta Deklaracija turi asmens duomenų, todėl saugoma atsižvelgiant ir į asmens duomenų apsaugą reglamentuojančių teisės aktų reikalavimus.
23. Griežtai draudžiama Deklaracijos turinį (t. y. Paysera konfidencialią informaciją ir specialiuosius asmens duomenis) viešinti.

24. Kandidatų ir Darbuotojų sąžiningumui ir lojalumui įvertinti bei galimiems Interesų konfliktams nustatyti Paysera naudoja teisėtą kompleksinę priemonę, pvz.: informacijos viešuosiuose šaltiniuose ir viešai skelbiamos informacijos socialiniuose tinkluose peržiūra, gyvenimo aprašyme (CV) pateiktų biografijos faktų nagrinėjimas, pateiktos informacijos (įskaitant pateikiamos Deklaracijoje) teisingumo vertinimas, profesinių gebėjimų ir psichologinių testų rezultatų nagrinėjimas, interviu, kitų asmenų (pvz., kolegų, buvusių bendradarbių) nuomonės apie asmenį vertinimas, elgsenos darbo ir laisvalaikio aplinkose vertinimas, sprendimų priėmimo įvairiose situacijose stebėsena ir pan.

25. Kandidatų ir Darbuotojų sąžiningumo ir lojalumo vertinimas bei korupcinių apraiškų ar galimų Interesų konfliktų aptikimas yra jautrus, ypatingų pastangų ir didelės atsakomybės reikalaujantis darbas, todėl dalis šio darbo metodų, informacijos šaltinių ir vertinimą atliekančių asmenų yra neatskleidžiami.

26. Vertinant kandidatų ir Darbuotojų sąžiningumą ir lojalumą, visuomet atsižvelgiama, kad Paysera pasiekusi informacija apie asmenį gali būti klaidinga, melaginga ar subjektyvi, todėl pastaroji turėtų būti patikrinta teisėtais būdais gavus papildomos informacijos iš kitų šaltinių, pačio asmens ar jo aplinkos.

27. Paaiškėjus, kad kandidatas, siekdamas užimti pareigas Paysera, ar Darbuotojas pateikė melagingus duomenis (pvz., suklastotus dokumentus, melagingą gyvenimo aprašymą) ar nuslėpė reikšmingą informaciją, pvz., duomenis apie sveikatos būklę, teistumą, galimus interesų konfliktus, korupcijos apraiškas, priklausomumą nusikalstamam susivienijimui, kad slapta vykdo kitų užduotis ir valią, galimą ar esamą šantažą kandidato ar Darbuotojo atžvilgiu, jo vykdomą arba jam žinomą Paysera vykdomą nusikalstamą veiką ar kt., dėl ko Paysera negalėjo tinkamai įvertinti iš to kylančių rizikų arba galėjo pažeisti ar pažeidę įstatymus, arba patyrė turtinių ar neturtinių žalių, arba dėl to kandidatas ar Darbuotojas prarado pasitikėjimą, Paysera administracijos vadovo pavedimu ir jo dėl konkretaus atvejo nustatyta forma atliekamas tyrimas, kuriam pasibaigus administracijos vadovas priima sprendimą dėl tolesnių Paysera ir kandidato ar Darbuotojo santykių (pvz., kandidato nepriimti į pareigas, Darbuotojui skirti administracinę nuobaudą, esant galimybei pasiūlyti kitas, su mažesne rizika susijusias laikinas ar nuolatines pareigas arba nutraukti su juo darbo ar kitas sutartis).

28. Apie kandidato ar Darbuotojo nesąžiningumą ir nelojalumą Paysera atžvilgiu ar tai, kad kandidatas ar Darbuotojas prarado pasitikėjimą, sprendžia išskirtinai Paysera administracijos vadovas, įvertinęs visas faktines aplinkybes ir jam pateiktą medžiagą. Joks kitas Paysera Darbuotojas negali viešai skleisti teiginių dėl vieno ar kito kandidato ar Darbuotojo nesąžiningumo ar nelojalumo Paysera, nebent konkrečiu atveju Darbuotojui skelbti apie tai yra leista.

29. Paysera laikomasi principo, kad kandidatui ar Darbuotojui jo atžvilgiu priimto sprendimo motyvai paprastai yra neatskleidžiami. Sprendimą, ar atskleisti motyvus, priima tik Paysera administracijos vadovas.

30. Darbuotojas, nesutinkantis su priimtu sprendimu, turi teisę nurodydamas arba nenurodydamas papildomą informaciją prašyti Paysera administracijos vadovo paaiškinti sprendimo motyvus.

31. Jei Darbuotojas turi informacijos ar įtarimų, kad kitas Darbuotojas gali būti nesąžiningas ar nelojalus Paysera, yra galimai šantažuojamas arba šantažuoja kitus, jo veiksmuose yra korupcinių apraiškų, nusikalstamos ar kitokios Paysera, kitiems asmenims ar viešajam interesui žalingos veikos požymių, turimą informaciją ir įtarimus gali pranešti Paysera numatytu pranešimų apie pažeidimus teikimo kanalu, kaip tai numatyta Paysera Informacijos apie pažeidimus teikimo, pranešėjų apsaugos ir atlyginimo už informaciją apie pažeidimus skyrimo tvarkos apraše (Whistleblowing Policy), savo vadovui arba kitam Darbuotojui, kuriuo jis pasitiki ir kuris padėtų teisėtai patikrinti įtarimus ir (ar) užkardyti galimai žalingą, neteisėtą veiką.

## **VI. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

32. Ši Politika turi būti peržiūrima kartu su kitais korupcijos ir nusikalstamos veikos prevenciją reglamentuojančiais Paysera teisės aktais.

33. Asmenys, nesilaikantys Politikos principų ir (ar) pavišinę šioje Politikoje apibrėžtą Paysera konfidencialią informaciją ar asmens specialiuosius duomenis, atsako teisės aktų nustatyta tvarka.

34. Politika ne rečiau kaip vieną kartą per 2 (dvejus) metus peržiūrima ir, esant reikalui, atnaujinama.