



***KODEKS***

***POSLOVNE ETIKE I PONAŠANJA***

## SADRŽAJ

### POGLAVLJE 1 - O NAMA

### POGLAVLJE 2 - CILJ I PRINCIPI ETIČKOG KODEKSA

### POGLAVLJE 3 - OPŠTE VREDNOSTI I ETIČKA NAČELA

### POGLAVLJE 4 – POSLOVNA ETIKA I KORPORATIVNA DRUŠTVENA ODGOVORNOST/KORPORATIVNA FILANTROPIJA

### POGLAVLJE 5 – KODEKS PONAŠANJA

#### 5.1. *Zabrana podmićivanja/Anti-korupcijska politika*

#### 5.2. *Položaj članova organa kompanije i trećih lica angažovanih na osnovu ugovora*

#### 5.3. *Zabrana sukob interesa*

#### 5.4. *Korporativna politika u borbi protiv korupcije*

##### 5.4.1. *Poslovni partneri*

##### 5.4.2. *Posrednici*

##### 5.4.3. *Kupci*

##### 5.4.4. *Dobavljači*

#### 5.5. *Politika davanja i primanja poklona*

#### 5.6. *Politika donatorstva i sponzorstva*

#### 5.7. *Zaštita slobodne konkurencije*

#### 5.8. *Zabrana angažovanja dečije radne snage*

#### 5.9. *Zaštita životne sredine*

### POGLAVLJE 6 – UNUTRAŠNJI ODNOSI U KOMPANIJI

#### 6.1. *Zabrana diskriminacije*

#### 6.2. *Pravo na zdrav radni prostor i usavršavanje*

#### 6.3. *Zabrana vršenja zlostavljanja na radu/Mobing*

#### 6.4. *Ostala prava zaposlenih iz radnog odnosa*

#### 6.5. *Poštovanje političkih prava zaposlenih*

#### 6.6. *Zaštita ličnih podataka zaposlenih*

#### 6.7. *Zabrana konkurencije*

#### 6.8. *Čuvanje poslovne tajne/poverljivih informacija i zaštita intelektualne svojine*

#### 6.9. *Zaštita uzbunjivača*

#### 6.10. *Zaštita imovine kompanije*

### POGLAVLJE 7 –

#### 7.1. *Preduzimanje mera u cilju primeni Kodeksa*

#### 7.2. *Obuka zaposlenih*

### POGLAVLJE 8

#### 8.1. *Zakonska regulativa*

#### 8.2. *Vođenje poslovnih knjiga, transparentnost plaćanja i finansijske mere*

### POGLAVLJE 9

#### 9.1. *Primena Kodeksa*

## **POGLAVLJE 1**

### **O NAMA**

Privredno društvo Medicin d.o.o Beograd osnovano je 1989. godine. Tokom 29 godina postojanja na tržištu Srbije i Crne Gore, bavi se zatupanjem inostranih kompanija na bazi zastupničkih i ekskluzivnih distributerskih ugovora. Medicin d.o.o je ekskluzivni distributer Ascensia Diabetes Care (nekadašnji Bayer Health Care – Diabetes Care) za teritoriju Srbije i Crne Gore.

Tokom svog dugogodišnjeg poslovanja, Medicin d.o.o. je imao i uspešnu saradnu sa kompanijama B.Braun Melsungen AG i Aesculap AG. Odlični poslovni rezultati i poslovni kontakti koje je kompanija Medicin ostvarila na tržištu Srbije plasirajući proizvode ovih proizvođača, omogućila je ovim kompanijama da pod imenom B.Braun Adria, samostalno posluju na tržištu Srbije od 2011. godine.

Dugogodišnji uspeh u radu i prisutnost na tržištu zasnovana je prvenstveno i isključivo na poslovanju u skladu sa zakonskim propisa, poštovanju društvenih i moralnih principa i standarda i ponašanju koje je u skladu sa principima „dobrog korporativnog građanina“ – filantropska odgovornost.

Danas je kompanija Medicin d.o.o jedna od vodećih snabdevača zdravstvenih ustanova i apoteka na teritoriji Srbije i Crne Gore. Vrhunskim kvalitetom robe i usluge, ispunjavanjem obaveza, obezbedili smo visok ugled u stručnim krugovima i poverenje korisnika.

Mišljenja smo da se poslovni uspeh u savremenom društvu ne zasniva samo na ekomonskom uspehu nego i na društvenim vrednostima koje naša kompanija stavlja u prvi plan a to su:

- Savesnost, poštenje i transparentnost u poslovanju,
- Poštovanje poslovnih partnera, dobavljača i kupaca,
- Poštovanje i zaštita zaposlenih,
- Poslovno ponašanje na radnom mesu i van njega.

Promene koje se velikom brzinom dešavaju na tržištu nameću vrlo zahtevne izazove, zato je za uspeh potrebna jasna i adekvatna strategija kakvu Medicin ima.

Zahvaljujući kvalitetnom timu i logistici odgovaramo na sve zahteve kupaca i uvek smo korak ispred.

*„ U toku svoje profesionalne karijere, moraćete da donesete mnoge odluke.  
Zbog tih odluka neke stvari ćete dobiti, a neke stvari će od vas uzeti – možda i vaš posao. Ipak, psotoji jedna stvar koju vam niko ne može oduzeti, sem ako to sami ne dozvolite – a to je vaš integritet.*

*(Carl Skooglund)*

## POGLAVLJE 2

### ***CILJ I PRINCIPI ETIČKOG KODESA***

Naš cilj je da kroz definisanje etičkih pravila i ponašanja stvorimo sliku i okruženje koje će na tržištu biti autentično i prepoznatljivo upravo zbog naših vrednosti, čime se obezbeđuje dugoročna konkurentska prednost na tržištu.

Kodeks predstavlja pravila i smernice koje nas obavezuju da poslovne aktivnosti obavljamo u duhu poslovnog morala, dobrih poslovnih običaja i načela savesnosti i poštenja.

Principi i pravila koja trebaju da nam budu vodilja u poslovnom svetu su:

- Profesionalno obavljanje poslovne delatnosti,
- Savesno, pošteno i potpuno preuzimanje i izvršavanje obaveza i odgovornosti,
- Obavljanje privredne delatnosti na način kojim se ne ugrožava profesionalni ugled,
- Korišćenje dopuštenih sredstva za postizanje poslovnih ciljeva,
- Izbegavanje sukoba između ličnih i interesa kompanije,
- Čuvanje poslovne tajne,
- Obavljanje poslovnih aktivnosti kojima se ne nanosi šteta kompaniji,
- Obavljanje poslovnih aktivnosti koje povećavaju vrednost kapitala kompanije,
- Uzdržavanje od korišćenja političkog uticaja ili pritiska radi ostvarivanja poslovnih ciljeva,
- Ostvarivanje poslovne saradnje sa drugim privrednim subjektima,
- Rešavanje sporova sa poslovnim partnerima putem pregovora ili posredovanja, uz nastojanje da se nastavi poslovna saradnja,
- Poštovanje prava intelektualne svojine,
- Obavljanje poslovne aktivnosti u skladu sa propisima o zaštiti ličnih podataka,
- Obavljanje poslovne aktivnosti u skladu sa propisima o zaštiti životne sredine,
- Poštovanje poslovne etike i raditi na daljoj afirmaciji morala u poslovnim odnosima.

Ovaj Kodeks je interni akt čija je primena obavezujuća za sve zaposlene. Povreda pravila ovog Kodeksa smatraće se svako postupanje suprotno njegovim odredbama kao i svako drugo ponašanje koje se, prema opštem uverenju koje vlada u poslovnom društvu, smatra povredom poslovne etike.

Zaštitu poslovne etike može zahtevati svako lice koje ima na Kodeksu zasnovan interes, lice koje učestvuje u prometu kao i svaki korisnik proizvoda, kupac i dobavljač.

## **POGLAVLJE 3**

### **OPŠTE VREDNOSTI I ETIČKA NAČELA**

Opšte vrednosti i etička načela usmeravaju korporativno ponašanje, podstiču ponašanje zasnovano na vrednostima a sprečavaju pojavu korupcije.

#### **a. Načelo lične odgovornosti**

Poslovne aktivnosti se obavljaju u skladu sa odredbama Kodeksa i svako odgovara za njegovu povredu kao i za prikrivanje neetičkog ponašanja drugih.

Veće ovlašćenje i diskreciona mogućnost odlučivanja rukovodstva i zaposlenog podrazumeva i veću odgovornost. Sprovođenje etičkog ponašanja zavisi od posvećenosti svih u kompaniji a naročito onih koji imaju moć odlučivanja i od kojih se očekuje da budu primer drugima u pogledu ponašanja.

U okviru svojih poslovnih aktivnosti, svako preuzima ličnu dogovornost za obavljanje svog posla.

#### **b. Načelo lojalnosti, vernosti i poverenja**

Kompanija odražava odnos uzajamnog poverenja sa svojim zaposlenima. Lojalnost znači da svaki zaposleni neće preduzimati radnje koje su suprotne interesima poslodavca i kompanije ili su nespojive sa službenim dužnostima.

Poverenje poslodavca i zaposlenih se zasniva na deljenju iste misije, poštovanu vrednosti i odredbi Kodeksa.

#### **c. Načelo zakonitosti poslovanja**

Etičko ponašanje u poslovnim aktivnostima mora da se zasniva na poštovanju zakona, drugih propisa, ugovora sa poslovnim partnerima i običajima.

Nije dozvoljeno podstrekavanje na nepoštovanje zakona i prikrivanje povreda zakona. Poslovanje mora biti usklađeno sa važećim zakonima i propisima, pravilima i običajima poslovanja.

#### **d. Načelo savesnosti i poštenja**

U zasnivanju poslovnih odnosa, obavljanju poslovnih aktivnosti i ostvarivanju prava i obaveza, zaposleni su dužni da se pridržavaju načela savesnosti i poštenja.

#### **e. Načelo poštovanja poslovnih partnera, krajnjeg korisnika i dobavljača**

Zaposleni su dužni da u poslovnim odnosima iskažu poštovanje i uvažavanje prema poslovnim partnerima, krajnjim korisnicima i dobavljačima.

#### **f. Načelo pravičnosti i transparentnosti**

Poštovanje ovog načela podrazumeva osiguranje da je ponašanje zaposlenih legitimno u pogledu oblika i suštine i u skladu sa važećim zakonskim propisima i internim procedurama.

#### **g. Načelo vođenja pregovora**

Poslovna etika nalaže da rukovodstvo i predstavnici kompanije upućuju ponude i pristupaju vođenju pregovora samo ako postoji istinska volja i namera da se zaključi ugovor. U svim drugim situacija odražava se neozbiljnost poslovnog ponašanja i narušava ugled kompanije.

#### **h. Načelo ugovorne forme u poslovnim odnosima**

Prilikom zaključenja ugovora sa poslovnim partnerima dužni smo da ugovorne odredbe sačinimo na način koji ne ostavlja sumnju u pogledu njihovog smisla i značenja. Ukoliko se ugovor zaključuje prema unapred pripremljenom ugovoru (tipski ugovor) ili je kada je ugovor na drugi način pripremljen i predložen od jedne ugovorne strane, nejasne odredbe tumače se u korist druge strane. Zabranjeni su fiktivni i simulovani ugovori jer ugovorni odnosi moraju odražavati predmet poslovnog odnosa.

#### **i. Načelo mirnog rešavanja sporova**

Kompanija i njeni zaposleni su dužni da u slučaju bilo kakvog spora pokažu spremnost da se nesporazum reši dogovorom, kako bi se poslovna saradnja nastavila.

*„Vrhunski kvalitet, razumna cena i dobra usluga  
samo predstavljaju ulaznicu na tržište.*

*Ipak, to vam nije dovoljno za pobjedu.*

*Morate nešto izmisliti, jer ćete u suprotnom umreti“.*

*(Tom Peters)*

## **POGLAVLJE 4**

### ***POSLOVNA ETIKA I***

#### ***KORPORATIVNA DRUŠTVENA ODGOVORNOST/KORPORATIVNA FILANTROPIJA***

Savremeno i uspešno poslovanje podrazumeva poštovanje osnovnih ljudskih vrednosti kao što su iskrenost, poverenje i poštenje te je ove vrednosti neophodno integrisanti u organizacionu kulturu kompanije.

Etika je skup moralnih pravila a moral se određuje kao sistem normi, nepisanih pravila i običaja koji usmeravaju ponašanje ljudi. Moral predstavlja svojevrstu procenu ljudskog ponašanja, dela i htenja kao pozitivnih i poželjnih ili negativnih i nepoželjnih.

Zato primenom etike u poslovanju usvajaju se i poštuju moralne vrednosti kao što su: poštovanje, poverenje, odgovornost, pravednost kao i sposobnost da se prizna načinjena greška i odgovornost u vezi sa njom.

Etičko ponašanje podrazumeva i izbegavanje problema i izazova koji nastaju kao posledica svakodnevnih poslovnih aktivnosti kao što su podmićivanje, obmanjivanje, prikriivanje informacija, lažno prikazivanje izveštaja, diskriminacija drugih u kompaniji.

Naša kompanija svoju korporativnu društvenu odgovornost zasniva na svesti i saznanju da svako preuzme odgovornost za ostvarenje zadatih ciljeva kroz poštovanje etike i morala. Samo društveno odgovorno ponašanje stvara minimalan rizik, maksimalnu korist, transparentnost u poslovanju a pozitivno utiče na finansijski rezultat kompanije.

Svojom društvenom odgovornošću uspeli smo da stvorimo reputaciju društveno odgovorne kompanije koja posluje u skladu sa propisima pa se od rukovodećeg kadra očekuje da potencira društveno odgovorno ponašanje i eliminiše negativne uticaje na kompaniju i okruženje.

Poseban značaj u ostvarenju korporativne društvene odgovornosti, ogleda se u različitim vidovima pomoći za edukacije u oblasti zdravlja u cilju unapređenja zdravlja i svesti ljudi o važnosti prevencije i mogućnostima samokontrole šećera u krvi kao jedne od najzastupljenijih bolesti današnjice.

Primenu ove društveno odgovorne aktivnosti sprovodimo i kroz poštovanje zakonskih i društvenih principa čiji je cilj zaštita životne sredine

Svoju korporativnu politiku u borbi protiv korupcije sprovodimo definisanim pravilima ponašanja u odnosu na poslovne partnere, posrednike, kupce i dobavljače a koja se sprovodi kroz primenu Kodeksa ponašanja. Ova politika podrazumeva da se etička i korporativna ponašanja uvek kada je to moguće, uvrste u ugovorne odredbe i na taj način postanu obavezujuća za sve strane, posebno odredbe Kodeksa koje se odnose na korupciju, primanje i davanje poklona.

## **POGLAVLJE 5**

### **KODEKS PONAŠANJA**

Kodeks ponašanja definiše pravila ponašanja zaposlenih u obavljanju svakodnevnih poslovnih aktivnosti kao i u međusobnim odnosima zaposlenih. Kodeks ponašanja ne treba posmatrati samo kao sredstvo koji kompanija koristi u cilju sprečavanja neodgovornog i nelagalnog ponašanja zaposlenih nego i kao sredstvo kojim se podržava ugled kompanije radi stvaranja poverenja u odnosu na tržište i poslovne partnere.

#### **5.1. *Zabrana podmićivanja/Anti-korupcijska politika***

Kompanija zabranjuje bilo koji oblik davanja, nuđenja, stavljanja u izgled, obećanja ili prihvatanja novca, stvari, usluge, poklona veće vrednosti ili mogućnosti uticaja, bilo direktno ili indirektno sledećim licima:

- Javnim funkcionerima na međunarodnom, nacionalnom ili lokalnom nivou,
- Političkim partijama, zvaničnicima političkih stranaka ili kandidatima političkih partija,
- Direktorima, službenicima ili zaposlenima u državnim službama,
- Članovima njihove porodice.

Naš Krivični zakonik kao krivična dela propisuje sledeće radnje: primanje i davanje mita i trgovinu uticajem.

1. Mito predstavlja nuđenje, obećanje, davanje, odobravanje ili prihvatanje bilo koje neopravdane novčane koristi ili druge koristi, u cilju dobijanja ili zadržavanja poslova ili druge neprikladne koristi.

Mito često uključuje i isplatu provizije preko posrednika, podizvođača, konsultanata ili druge strane u cilju kanalisanja plaćanja državnim funkcionerima, njihovim bliskim rođacima ili prijateljima.

2. Mito može biti i iznuđeno ako se ono zahteva, bilo pod nekim oblikom pretnje ili ne, u slučaju da zahtev bude odbijen.
3. Trgovina uticajem podrazumeva zahtevanje ili primanje poklona ili druge koristi za sebe ili drugoga u cilju posredovanja da se izvrši ili ne izvrši neka radnja.

Naša kompanija se suprostavlja bilo kom ponašanju koje se može okarakterisati kao davanje ili primanje mita, pokušaj iznude ili nagovaranja ili trgovinu uticajem a zaposleni takve pokušaje moraju prijaviti rukovodstvu.

Prikrivanje gore navedenih koruptivnih radnji, izvora, raspolaganja, kretanja ili vlasništva nad imovinom koja je stečena na taj način je zabranjeno i kažnjivo.

#### **5.2. *Položaj članova organa kompanije i trećih lica angažovanih na osnovu ugovora***

Direktori, zakonski zastupnici i treća lica angažovana na osnovu ugovora, dužni su da postupaju u najboljem interesu kompanije da svoje poslove izvršavaju savesno i sa pažnjom dobrog privrednika.



Dužni su da prilikom donošenja odluka i obavljanja poslovnih aktivnosti svoju procenu zasnivaju na informacijama i mišljenjima zaposlenih iz drugog sektora ili odeljenja ukoliko im je takva informacija ili mišljenje potrebno.

U odnosu na gore navedene kao i treća lica kao što su konsultanti, špediterski službenici, advokati, računovođe ili slični posrednici, lica koja deluju u ime kompanije u vezi sa prodajom, pregovaranjem oko ugovora, dobijanje dozvola ili drugih ovlašćenja, kompanija kao osnovne odredbe pri ugovoranju sa ovim licima navodi:

- Da ne se ne angažuju niti tolerišu njihovo angažovanje u bilo kojim koruptivnim radnjama,
- Da njihove usluge ne koristimo kao kanal za koruptivu praksu,
- Da ih angažujemo samo u onoj meri koja je odgovarajuća za redovno obavljanje poslova,
- Da ne plaćamo više od zakonom propisane ili odgovarajuće naknade za njihove legitimne usluge.

### **5.3. Zabrana sukob interesa**

Sva lica u kompaniji dužna su da poverene poslove vrše tako da interes kompanije ne podrede privatnom.

Sukob interesa postoji kada zaposleni ili treća lica u izvršavanju svojih poslovnih dužnosti, koristeći svoj položaj, funkciju ili radno mesto, donosi odluke ili utiče na donošenje odluka, kojom sebi ili povezanim licima ostvaruje imovinsku ili neimovinsku korist, ne postupajući isključivo u najboljem interesu kompanije.

Zaposleni i treća lica su dužni da izbegavaju sukob interesa a naročito da ne koriste imovinu kompanije u ličnom interesu, da ne koriste poverljive informacije kompanije radi uvećanja lične imovine ili imovine drugih lica i da ne zloupotrebljavaju radno mesto u kompaniji za uvećanje lične imovine.

Svako angažovanje zaposlenih izvan kompanije može biti i može se obavljati samo van radnog vremena. Pri bilo kojem angažovanju u drugom profitabilnom privrednom društvu ili državnom organu, otvaranje sopstvene kompanije ili pružanje konsultantskih usluga ili funkcija člana upravnog odbora druge kompanije, mora se voditi računa da takav angažman ne dovede do sukoba interesa. Zaposleni je dužan da takvo angažovanje prijavi kompaniji uvek kada postoji sumnja ili nije sasvim jasno da takvim angažovanjem može doći u sukob interesa. Procenu toga će utvrditi rukovodstvo kompanije i dati saglasnost za takav angažman dok angažman u neprofitabilnim i humanitarnim organizacijama ne zahteva saglasnost.

Kompanija će uvek kada postoji opravdana sumnja o postojanju sukoba interesa, zahtevati da zaposleni, odnosno lice angažovano na osnovu ugovora, potpiše izjavu o nepostojanju bilo kakvog sukoba interesa.

Kompanija zauzima stav da bivše državne službenike koji su bili u situaciji da donose odluke ili utiču na donošenje odluka u interesu kompanije, neće angažovati u bilo kom svojstvu pre proteka 2 godine od dana prestanka obavljanja državne funkcije ili službe.

Ukoliko zaposleni ne prijavi takav angažman a dokaže se postojanje sukoba interesa, kompanija će u skladu sa Pravilnikom o radu i ovim Kodeksom, odlučiti o izricanju sankcije.

Svaki zaposleni je dužan da ukaže na postojanje sukoba interesa ili poslovnih aktivnosti koje mogu da dovedu do sukoba interesa.

## **5.4. Korporativna politika u borbi protiv korupcije**

### **5.4.1. Poslovni partneri**

U odnosu sa poslovnim partnerima bilo da je reč o zajedničkom ulaganju ili partnerima koji se nalaze u lancu prodaje, kompanija će uvek kada je to moguće kroz odredbe ugovora o međusobnim pravima i obavezama jasno definisati:

- Da očekuje da sve aktivnosti koje poslovni partner obavlja u ime kompanije budu u skladu sa njegovom politikom,
- Da će zaključiti pisani sporazum o antikorupcijskim politikama i obaveznosti njenog poštovanja,
- Da će kompanija suspendovati ili prekinuti poslovni odnos ukoliko dođe do saznanja i dokaza da je poslovni partner kršio odredbe važećeg zakona o borbi protiv korupcije,
- Da se sve naknade trećoj strani plaćaju isključivo preko računa iz zemlje sedišta ugovornih strana.

Kompanija vodi evidenciju svih poslovnih partnera, podatke o registrovanoj delatnosti i sedištu poslovnog partnera, njihovim izdvojenim jedinicama, vrsti poslovnog odnosa i uslovima poslovnog angažmana, brojevima računa za plaćanje, odgovornim lica kod poslovnih partnera. Svi podaci su uvek dostupni bilo kom obliku revizije ili kontrole od strane nadležnih državnih organa pod uslovima poverljivosti ukoliko je to naglašeno u ugovornim odnosima.

Kompanija vodi računa o ugledu svojih poslovnih partnera i izbegava poslovanje sa onima koji su izloženi riziku od korupcije.

### **5.4.2. Posrednici**

Uključivanje posrednika između kompanije i državnih organa i institucija može predstavljati prostor za korupciju, pa su ovakve radnje našim krivičnim zakonikom predviđene kao krivično delo „trgovine uticajem“. Reč je krivičnom delu koje čine oni koji iskorišćavaju svoj odnos sa državnim službenikom u zamenu za novčanu naknadu, kako bi kod državnog službenika izdejstvovao vršenje radnje suprotno njegovim službenim dužnostima ili propust ili kažnjenje u postupanju njegove službe.

Kako bi se izbegla svaka mogućnost korupcije, zabranjeno je plaćanje ili obećanje posredniku osim za legitimnu uslugu, u iznosu koji ne prelazi tržišnu vrednost takve usluge i uz prateću dokumentaciju.

Pre angažovanja posrednika izvršiti proveru njegovog kredibiliteta a u kontaktu sa državnim organima i upravom uvek direktno kontaktirati.

### **5.4.3. Kupci**

U odnosu prema kupcima, kompanija se zalaže za poštovanje svakog kupca i teži da zadovolji njihove potrebe. Kompanija uvek uvažava kupca kao poslovnog partnera tako što:

- ne diskriminiše ih u pogledu vrste, kvaliteta, cene proizvoda ili količine,
- poštuje sve standarde koji se odnose na karakteristike proizvoda, bezbednost i zdravlje krajnjeg korisnika,
- precizno i jasno informiše krajnjeg korisnika o načinu upotrebe, roku trajanja, broju dozvole za promet proizvoda na tržištu Srbije, na proizvodu ističe sve potrebne podatke,

- ne preduzima aktivnosti kojima kod krajnjeg korisnika stvara lažnu predstavu o proizvodu,
- saraduje sa kupcima u pogledu reklamacije i prijave neželjenih efekata a putem elektronske pošte omogućava lako dostupan i efikasan postupak za njihovo podnošenje i rešavanje,
- vodi računa da proizvodi ne ugrožavaju životnu sredinu tako što poštuje zakonske propise o elektronskom otpadu,
- uvažava privatnost krajnjeg korisnika tako što poštuje Zakon o zaštiti ličnih podataka.

Obaveza kompanije prema kupcima i krajnjim korisnicima

Zabranjeno je:

- Odbijanje da se kupcu proda proizvod a kontinuirana isporuka je obavezna po Zakonu o medicinskim sredstvima,
- Uslovljavanje prodaje proizvoda pružanjem neke druge usluge,
- Obmanjivanje kupaca davanjem nepotpunih ili neistinitih informacija, prikrivanjem podataka o proizvodu ili bilo kakvim predstavljanjem kojima se kupci dovode u zabludu,
- Prodaja proizvoda bez upozorenja namoguće posledice,
- Reklamiranje sopstvenog proizvoda poređenjem sa konkurentskim proizvodima ili nanoseći povredu ugledu konkurenta,
- Reklamiranje proizvoda iskorišćavanjem dece i omladine ili kojima se povređuju nacionalna, verska i druga osećanja lične prirode.

#### **5.4.4. Dobavljači**

Kompanija je dužna da razvija kvalitetnu saradnju sa dobavljačima i da uredno ispunjava ugovorne obaveze. U odnosu sa dobavljačima kompanija uključuje i poštovanje stvarnih prava i intelektualne svojine, poverljivih informacija i ugleda dobavljača.

Kompanija izbegava rad sa proizvođačima i dobavljačima koji su poznati ili za koje postoji opravdana sumnja plaćanja mita.

#### **5.5. Politika davanja i primanja poklona**

Zaposleni u kompaniji su dužni da se pridržavaju ustanovljene procedure koja se odnosi na davanje i primanje poklona.

Poklon je novac, stvar, pravo i usluga izvršena bez odgovarajuće naknade i svaka druga korist koja je data državnom službeniku ili povezanom licu u vezi vršenja javne službe, klijentu ili zaposlenima kod klijenata, koji je moguće finansijski vrednovati.

Zaposleni ne smeju davati niti primati poklone, osim onih koji su dozvoljeni pozitivnim propisima a uobičajeni su u našoj poslovnoj praksi i smatraju se prigodnim i razumnim poklonom.

Zaposlenima je zabranjeno davanje ili primanje poklona veće vrednosti za koje se smatra da mogu uticati na donošenje odluke primaoca poklona odnosno koji predstavlja uslov za zaključenje posla ili dovodi poklonodavca u povoljniji položaj u odnosu na konkurente. Pokloni ne smeju biti iznuđeni niti da se daju previše često.

Ova zabrana se posebno odnosi na zdravstvene radnike zaposlene u državnim službama na pozicijama koje im daju mogućnost uticaja ili donošenja konačnih odluka. Pravilo je da se zdravstvenim radnicima ne nudi, niti daje bilo šta, što bi moglo uticati na njegovu odluku i navede ga da prepiše, ordinira, preporuči, nabavi ili posreduje u ovim radnjama a u cilju prodaje ili promovisanja naših proizvoda.

**Poklonom veće vrednosti** smatra se novac, stvar, pravo ili usluga, kao i svaka druga korist dobijena ili izvršena bez plaćanja odgovarajuće novčane naknade, uz naknadu po znatno nižoj ceni od tržišne ili bez odgovarajuće protivčinidbe.

Na osnovu Zakona o Agenciji za borbu protiv korupcije i Pravilnika o poklonima funkcionera, dozvoljeno je davanje prigodnih poklona državnim funkcionerima i službenicima, čija ukupna vrednost u jednoj kalendarskoj godini ne premašuje iznos od jedne prosečne mesečne zarade, bez poreza i doprinosa u Republici Srbiji.

Finansiranje učestvovanja državnih funkcionera i službenika na konferencijama, seminarima, edukativnim sastancima i sl. (putni troškovi, troškovi smeštaja, ishrane, kotizacije) ne smatra se poklonom, ukoliko pravno lice u kojem funkcioner ili službenik vrši javnu funkciju ne može doći u situaciju da odlučuje o pravu ili interesu privrednog subjekta koji finansira njegovo učestvovanje.

Prihvatanje ili pozivanje na ručak ili kog sličnog poziva predstavlja opšteprihvaćenu poslovnu praksu za koju se smatra da ne može uticati na donošenje odluke, te je dozvoljeno kao izraz ispoljavanja učtivosti prema poslovnim partnerima.

#### **Pokloni male vrednosti**

Na osnovu Zakona o PDV, dozvoljeno je dati ili primiti poklon male vrednosti koji su izraz pažnje i opšteprihvaćeni su u našoj poslovnoj saradnji, koji ne utiču odnosno koji se ne čine da bi uticali na nezavisno rasuđivanje primaoca tog poklona ali da se takvi pokloni ne daju niti primaju često.

Poklonom male vrednosti u skladu sa Zakonom o porezu na dodatu vrednost, smata se svako dobro pojedinačne tržišne vrednosti manje od 2.000 dinara bez PDV, koja se daju povremeno poslovnim partnerima, potencijalnim poslovnim partnerima i predstavnicima poslovnih partnera.

#### **5.6. Politika donatorstva i sponzorstva**

Jedan od principa na kome se zasniva poslovanje naše kompanije je i korporativna filantropija. Ona podrazumeva društveno odgovornu aktivnost naše kompanije čijom primenom pomažemo finansijskim ili nefinansijskim sredstvima, zdravstvene, socijalne institucije kao i druge neprofitne organizacije ili udruženja.

Pored novčanih sredstava, kao filantropske resurse koristimo i nenovčane priloge kao što su proizvodi, davanje opreme na upotrebu, doniranje opreme i sl.

**Donacija** je davanje, poklanjanje novca ili stvari, pri čemu primalac donacije ne daje naknadu ili protivuslugu za primljeni polon.

Donaciju mora da je prati sledeća dokumentacija: pozivno pismo/molba za davanje donacije sa obrazloženjem, predmetom ili iznosom donacije, naše potvrdno pismo o prihvatanju donacije, odluka o donaciji ili ugovor o donaciji, uplata preko tekućeg računa u zemlji, potvrda primaoca donacije o

primljenom iznosu, vremenu primanja i dokazu da je donacija iskorišćena u svrhe za koje je data, za donacije u robi otpremnica/račun o doniranoj robi sa potpisom primaoca donacije.

Donacije mogu biti date za zdravstvene, obrazovne, naučne, humanitarne, zaštitu životne sredine i sportske namene, i u druge opšte korisne svrhe, pod uslovom da su izvršene pravnim licima, organizacijama, udruženjima ili ustanovama koje su registrovane za te namene i koja navedena davanja isključivo koriste za obavljanje registrovane delatnosti.

Donacije date u novcu udruženjima, društvima, organizacijama u iznosu do 100.000 dinara u jednoj kalendarskoj godini ne stvaraju poresku obavezu za primaoca, dok donacije date u iznosu većem od 100.000 dinara stvaraju poresku obavezu, osim ukoliko su ispunjeni svi uslovi za poresko oslobođenje i to:

- Da je poklonoprimac registrovano u skladu sa zakonom
- Da je poklonoprimac osnovan radi ostvarivanja opštekorisnog cilja i humanitarnih ciljeva,
- Da novac koji je primio služi isključivo za namene za koje je poklonoprimac osnovan tj. za ostvarivanje opštekorisnih ciljeva.

U skladu sa članom 182. i 187. Zakona o zdravstvenoj zaštiti, kompanija u vidu donacija a radi ostvarenja društveno korisnih ciljeva, može pomagati i kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika. Ove vrste donacije u cilju sprovođenja anti-korupcijske politike i poštovanja principa transparentnosti se daju zdravstvenim ustanovama, udruženjima i društvima zdravstvene struke, fakultetima, komorama zdravstvenih radnika, agencijama kao i drugim organima i organizacijama koje mogu sprovoditi postupak kontinuirane edukacije odnosno koje su akreditovane kao organizator akreditovanog programa od strane Zdravstvenog saveta kao i društvima zdravstvenih ranika i saradnika radi ostvarivanja edukacije njihovih članova. Kontinuirana edukacija podrazumeva:

- Aktivno i pasivno učešće na stručnim sastancima, kursevima i seminarima, simpozijumima i kongresima,
- Objavljivanje naučnih i stručnih članaka i publikacija
- Rešavanje testova odnosno kontinuirana edukacija u pismenoj ili elektronskoj formi,
- Studijski boravak,
- Usavršavanje u okviru posle diplomskih studija i zdravstvenih specijalizacija.

Donacije koje se daju u svrhu kontinuirane edukacije zdravstvenih radnika i zdravstvenih saradnika, daju se u visini stvarnih troškova edukacije a prema dokumentaciji koju dostavi akreditovani organizator (pozivno pismo za davanje donacije sa obrazloženjem i svrhom, troškovi kotizacije, smeštaja i ishrane odnosno kompletna agenda organizatora, odluka davaoca donacije ili ugovor o donaciji, potvrda primaoca donacije, potvrda o učestvovanju na akreditovom programu kontinuirane edukacije koja mora da sadrži podatke propisane članom 10. stav 4. Pravilnika o bližim uslovima za sprovođenje kontinuirane edukacije za zdravstvene radnike i zdravstvene saradnike.

**Sponzorstvo** se obavezno zasniva ugovorom o sponzorstvu, kojim se sponzor obavezuje da ustupi strani koju sponzorise određene proizvode ili usluge ili da uplati određeni novčani iznos, a sponzorisanu stranu se obavezuje da dopusti sponzoru korišćenje vlastite slike ili imena kako bi sponzor reklamirao svoj proizvod, uslugu odnosno da pruži sponzoru određene propagandne protivusluge.

Sve donacije i sponzorstva mora da prati dokumentacija koju zahtevaju poreski organi i važeći zakonski propisi kao i da se poštuje načelo transparentnosti u ovim poslovima.

Donacije i sponzorstva političkim partijama, njihovim predstavnicima, političkim kandidatima, njihovim bliskim rođacima i prijateljima nisu dozvoljene.

### **5.7. Zaštita slobodne konkurencije**

Kompanija je dužna da svoje poslovanje uskladi sa Zakonom o zaštiti konkurencije i poštuje propise o zabrani narušavanja slobodne konkurencije. Kompanija osuđuje i zabranjuje nekorektne oblike konkurentske utakmice pod kojima se podrazumevaju radnje kao što su: zloupotreba monopolskog položaja, damping, korupcija, neetičko pribavljanje informacija o konkurentima i širenje neistinitih informacija o konkurentima.

Kompanija zabranjuje nekorektne i protivne dobrim poslovnim običajima oblike saradnje na tržištu a naročito: dogovor o cenama, podeli tržišta, bojkotu kupaca, ograničavanje prodaje proizvoda ili bilo koji oblik tajnog sporazuma radi sticanja povlašćene tržišne pozicije.

Zabranjeno je:

- prikupljanje informacija o konkurentima na nedozvoljen način kao što su zloupotrebe poverenja, podmićivanje zaposlenih u konkurentnim firmama, lažno predstavljanje i sl.
- Ugrožavati i vređati ugled konkurentske kuće objavljivanjem netačnih, neistinitih podataka o njemu, njegovim aktivnostima, proizvodima ili uslugama,
- Podražavanje proizvoda i usluga konkurentske kuće kojim se stvara ili može stvoriti zabuna na tržištu u pogledu porekla, kvaliteta, cena,
- Zloupotreba ekonomske moći u odnosu na druge konkurentske kuće (prinudi drugu stranu na uslove poslovanja koji su za nju manje povoljni, ne vršenje usluge po ugovorenoj ceni ili naknadno izmeni ugovorenu cenu, onemogućava druge da prodaju njegove proizvode, zahtev da se ne stupa u poslovne odnose sa drugim privrednim subjektima),
- Zaključivanje monopolskih sporazma kojima se narušava ili sprečava slobodna konkurencija kao što su sporazumi o podeli tržišta ili zatvaranju tržišta, sporazum o prodaji robe samo na određenom delu tržišta ili određenim kupcima, sporazum o cenama i drugi sporazumi koji dovode ili mogu dovesti do zloupotrebe monopolskog položaja,
- Zloupotrebljavati monopolski položaj tako da se obustavlja ili smanjuje prodaja, prisiljavanje na prihvatanje nekorektnih uslova u ugovorima, nametanje dodatnih uslova koji nisu u vezi sa osnovnim predmetom ugovora,
- Špekulativne radnje kojim se prikriva roba ili ograničava kako bi se prouzrokovao poremećaj na tržištu, uslovljavanje prodaje proizvoda, zaključivanje fiktivnih ugovora i sl.
- Ograničavanje tržišta.

Ne smeju se preduzimati radnje koje su u suprotnosti sa propisima o Zabrani neloyalne konkurencije kao što su:

- Reklamiranje, oglašavanje ili nuđenje robe navođenjem podataka ili izraza kojima se stvara ili može stvoriti zabluda o toj robi,
- Iznošenje neistina o drugoj konkurentske kući koje štete njegovom ugledu i poslovanju,

- Prodaja robe sa oznakam koje mogu stvoriti zabunu na tržištu u pogledu porekla, kvaliteta ili drugih svojstava robe,
- Prikrivanje mana ili nedostataka,
- Oglašavanje prividnog smanjenja cena,
- Pridobijanje kupaca ili korisnika davanjem ili obećanjem nagrade ili druge koristi ili pogodnosti čija vrednost prevazilazi uobičajene standarde.

### ***5.8. Zabrana angažovanja dečije radne snage***

Kompanija zabranjuje angažovanje dečije radne snage za obavljanje poslova.

U skladu sa Zakonom o radu kompanija može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ima najmanje 15 godina života uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje. Pored pismene saglasnosti roditelja, usvojioca ili staraoca obavezan i nalaz nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je maloletnik sposoban za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

### ***5.9. Zaštita životne sredine***

U okviru svoje delatnosti bitno je da se podstiče svest o značaju zaštite životne sredine što se obezbeđuje usavršavanjem procesa rada kao i popularizacijom zaštite životne sredine.

Kompanija u obavljanju svoje delatnosti ispunjava obaveze iz propisa o zaštiti životne sredine tako što primenjuje i sprovodi propisane standarde o zaštiti životne sredine, upotrebljava procese i tehnologije koje u manjoj meri ugrožavaju životnu sredinu, vodi računa o potrošnji sirovina i energije, klasifikaciji i količinama otpada i ove podatke dostavlja Ministarstvu zaštite životne sredine, predviđa eventualne posledice svojih poslovnih aktivnosti u odnosu na životnu sredinu i uvažava ih prilikom donošenja poslovnih odluka.

## **POGLAVLJE 6**

### **UNUTRAŠNJI ODNOSI U KOMPANIJU**

Kako bi se kompanija što bolje prilagodila tržišnim promenama i zahtevima društva, bitno je obezbediti pozitivan stav prema takvim promenama, otvorenost u komunikaciji, prihvatanje rizika i odgovornosti kao i edukaciju zaposlenih.

Negativan stav prema tržišnim promenama, inovativnosti, transparentnosti i ostlim savremenim zahtevima društva, neminovno vodi izopštenju iz tržišne utakmice.

*„ Ako se promene i novi poslovni trendovi ne budu dovoljno uvažavali, neuspeh je zagaranovan“.*

*(Peter Drucker)*

#### **6.1. Zabrana diskriminacije**

Odnosi među zaposlenima moraju da se zasnivaju na poštovanju ljudskog dostojanstva i uvažavanju ljudskih prava.

Svi zaposleni u kompaniji uživaju jednaka prava i ne mogu biti ograničeni u ostvarivanju svojih prava bez obzira na pol, rasu, boju kože, jezik, veroispovest, nacionalno ili socijalno poreklo, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama, imovno stanje ili drugi status.

#### **6.2. Pravo na zdrav radni prostor i usavršavanje**

Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu u skladu sa odgovarajućim propisima i u tom smislu obezbeđuje obuku zaposlenih.

Kompanija pruža mogućnost za stručno usavršavanje zaposlenih, obuku, evaluaciju rada i stvara podsticajne uslove za kreativan rad u skladu sa svojim mogućnostima.

Rukovodstvo kompanije mora da se fokusira na organizaciju koja će biti prilagodljiva, inovativna, pouzdana u kojoj postoji visok stepen uključenosti zaposlenih i razmena informacija.

Kod zaposlenih mora da se podstiče samosvest, samokontrola, motivacija i socijalne veštine koje su bitan faktor ostvarivanja poslovnih rezultata.

Rukovodeći kadar treba da motiviše svakog zaposlenog da preduzima inicijativu, obezbedi privrženost zaposlenih cilju kompanije, da izgrađuje pozitivan odnos sa zaposlenima, da vodi otvoren dijalog sa zaposlenima i donosi odluke zasnovane na ekonomskim kriterijumima poslovanja.

#### **6.3. Zabrana vršenja zlostavljanja na radu/Mobing**

Nije dozvoljen bilo kakav vid zlostavljanja na radu i u vezi sa radom. Kompanija u pogledu sprečavanja bilo kojeg oblika zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, primenjuje odredbe Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu i Pravilnika o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i



zaštitom od zlostavljanja na radu i u skladu sa zakonskim odredbama, zaposlene putem Obaveštenja o zabrani vršenja zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, upoznaje se radnjama koje se smatraju protivpravnim kao i sa načinom prijavljivanja ovakvih radnji i posledicama koje mogu nastupiti.

#### **6.4.Ostala prava zaposlenih iz radnog odnosa**

Pravo na zaradu, godišnji odmor i ostala prava, ne mogu biti manja i lošija od onih koja su propisana Zakonom o radu. Sva ostala prava zaposlenih detaljnije su regulisana su kroz Pravilnik o radu i Ugovor o radu.

#### **6.5.Poštovanje političkih prava zaposlenih**

Rukovodstvo kompanije i zaposleni imaju pravo da aktivno učestvuju u političkom životu, van radnog vremena i izvan radnog mesta.

Kompanija ni na koji način neće dozvoliti da se pritiskom ili obećanjem nagrade utiče na zaposlene da se učlane u političku partiju, da daju podršku nekom političkom kandidatu, da finansijski ili na bilo koji drugi način učestvuju u kampanji političke stranke, pokreta ili grupe.

Ostvarivanje prava na rad i drugih prava po osnovu rada ne sme se uslovljavati političkim angažmanom.

Strogo je zabranjeno koristiti položaj, funkciju ili imovinu kompanije radi pružanja političke podrške nekom kandidatu, političkoj stranci, pokretu ili grupi.

#### **6.6.Zaštita ličnih podataka zaposlenih**

Podaci o zaposlenima predstavljaju poverljive podatke i uživaju posebnu zaštitu. Podaci o zaposlenima mogu biti korišćeni samo u svrhu zasnivanja radnog odnosa i knjigovodstvenog obračuna zarada.

Zaposleni imaju pravo da na njihov zahtev budu obavešteni u koje svrhe se prikupljaju i koriste njihovi podaci. Podaci o zaposlenima ne mogu se dostavljati trećim licima osim za potrebe postupka koji se vodi pred nadležnim državnim organom i samo na osnovu službenog naloga.

Zaštita ličnih podataka zaposlenih se mora sprovoditi na način kako je to predviđeno Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.

Imajući u vidu da povreda prava na privatnost može da prouzrokuje materijalnu i nematerijalnu štetu, lice čije je ljudsko pravo na privatnost povređeno ima pravo da pokrene parnični postupak za nadoknadu štete.

#### **6.7.Zabrana konkurencije**

Zaposleni u kompaniji ne mogu za vreme trajanja radnog odnosa kao i u periodu od 2 godine po prestanku radnog odnosa, direktno ili indirektno biti angažovani u drugoj kompaniji konkurentske delatnosti, odnosno ne mogu obavljati poslove marketinga i prodaje proizvoda iz asortimana Diabetes Care, niti koristiti informacije, poslovne tajne i stečeni krug poslovnih partnera, osima ako za to dobiju pismenu saglasnost rukovodstva kompanije.

Zabrana konkurencije odnosi se na teritoriju Srbije i Crne Gore.

Zabrana naročito podrazumeva: zaposlenje, svojstvo ortaka, svojstvo akcionara ili člana društva, svojstvo zastupnika društva, ugovorno ovlašćenje za upravljanje poslovima konkurentskog društva.

Povreda zabrane sukoba interesa i zabrane konkurencije daje pravo kompaniji, pored prava na naknadu štete i pravo da se:

1. Poslovi koje zaposleno lice izvrši za svoj račun priznaju kao poslovi izvršeni za račun kompanije,
2. Svaki novčani iznos koji je ostvaren od poslova koji su obavljani za račun tog lica preda kompaniji,
3. Sva potraživanja koja proizlaze iz posla izvršenog za račun tog lica, ustupe kompaniji.

Odredbe o zabrani konkurencije se detaljnije regulišu ugovorom o radu kojim se utvrđuje i naknada štete na ime klauzule zabrane konkurencije.

### **6.8. Čuvanje poslovne tajne/poverljivih informacija i zaštita intelektualne svojine**

Zaposleni i druga lica koja po osnovu ugovora obavljaju delatnost u ime i za račun kompanije, dužni su da čuvaju poslovnu tajnu do koje su došli u vršenju posla.

Poslovnom tajnom smatra se svaka informacija ili podatak čije bi neovlašćeno otkrivanje trećim licima moglo naneti štetu interesima kompanije ili bi moglo koristiti konkurentima.

Pored standardnih oblika intelektualne svojine, kao što su patenti, žigovi i dizajn, kojima se štite proizvodi, procesi, usluge, brendovi i druga sredstva kompanije, posebnu pažnju treba posvetiti i nekim posebnim oblicima intelektualne svojine. U pitanju su poslovne tajne, „know-how“ i poverljive informacije. Ovi oblici sadrže važne izvore znanja u kompaniji, koji su posebno vredni za poslovanje kompanije. Know-how i poverljive informacije se ne štite standardnim pravima intelektualne svojine te ih je neophodno zaštititi pomoću ugovornih odredbi, restriktivnih klauzula ili sporazuma o čuvanju informacija.

Poverljive informacije i intelektualna svojina obuhvataju saznanja dok kojih se dođe u obavljanju poslovnih aktivnosti a koje se odnose na:

1. Pregovore, ugovore sa poslovnim partnerima, kupcima kao i drugim licima kao i na poslovne planove kompanije koji nisu poznati javnosti,
2. Poslovne transakcije koje su u toku ili predstoje,
3. Istraživanja, inovacije, know-how, patenti koji nisu zaštićeni,
4. Podatke o poslovnim partnerima, kupcima i zaposlenima,
5. Neobjavljene informacije o proizvodima,
6. Finansijska predviđanja kao i finansijski podaci,
7. Marketinški planovi,
8. Druge informacije koje mogu uticati na cenu proizvoda ili planirane akcije.

Prilikom zaključivanja ugovora sa poslovnim partnerima svaka poverljiva informacija koju damo ili primimo, definiše se ugovorom kao i sankcije za njeno otkrivanje.

Zaposleni u kompaniji su dužni da štite sve oblike poverljivih informacija i intelektualnu svojinu kompanije ali i da čuvaju poverljive informacije poslovnih partnera do kojih su došli u obavljanju

poslovnih aktivnosti u suprotnom odgovorni su za štetu prouzrokovanu kompaniji u pogledu otkrivanja poverljivih podataka.

Zaposleni i članovi njihovih porodica ne smeju koristiti poverljive informacije u poslovne mogućnosti u cilju pribavljanja materijalne ili nematerijalne koristi za sebe ili za povezana lica niti prikrivati informacije do kojih su došli a koje mogu biti od značaja za donošeje poslovnih odluka.

### **6.9. Zaštita uzbunjivača**

Kompanija u cilju zaštite lica koja prijave kršenje odredbi ovog Kodeksa, zakonskih propisa posebno onih koji se odnose na korupciju, ljudska prava, vršenje ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, obezbeđuje njihovu anonimnost, na način da se prijava vrši putem elektronske pošte licu koje je u kompaniji zaduženo za prijem ovakvih prijava.

Svaki zaposleni ima pravo i obavezu da prijavi moguću povrdu, opasnost ili drugi ozbiljan rizik koji bi mogao da šteti klijentima, kolegama, javnosti ili ugledu kompanije a da bude zaštićen od odmazde, diskriminacije ili sankcije zbog otkrivanja ovih aspekata o kolegi ili nadređenom.

Poštujući odredbe Zakonom o zaštiti uzbunjivača, zaposlenom se prilikom zaključenja ugovora o radu u pisanoj formi dostavlja Obaveštenje o pravima iz zakona o zaštiti uzbunjivača, putem kojeg se zaposleni upozna sa svojim pravima i zaštitom kao i o licu kome se ove prijave dostavljaju. Zaposleni neće snositi posledice, biti podvrgnut kritici ili diskriminatorskim merama ukoliko u dobroj nameri ukaže ili otkrije povrede ovog kodeksa od strane drugog zaposlenog ili odbije da učesvuje u takvim radnjama.

### **6.10. Zaštita imovine kompanije**

Očuvanje i uvećanje imovine kompanije je od odlučujućeg značaja za obezbeđenje urednog izvršavanja preuzetih obaveza ikvaliteta poslovanja.

Zaposleni u kompaniji i treća lica angažovana po osnovu ugovora, odgovorni su za očuvanje, uvećavanje i racionalno korišćenje imovine i stvari koje su mu poverene za obavljanje posla.

Protiv zaposlenog i trećeg lica koji namerno ili iz grube nepažnje nanese štetu imovini kompanije pokrenuće se odgovarajući postupak.

Lica koja prilikom vršenja radnih dužnosti koristi novac kompanije ili novac koji će mu biti naknađen, mora o tome da dostavi odgovarajuću dokumentaciju i račune.

## **POGLAVLJE 7**

### **7.1. Preduzimanje mera u cilju primeni Kodeksa**

Kompanija u svom svakodnevnom radu a u cilju primene Kodeksa, sprovodi mere putem kojih se pojava korupcije svodi na najmanju meru.

Jedna od mera je da su zaposleni u kompaniji u obavezi da izbegavaju samostalne sastanke sa državnim službenicima i da se kada je god to moguće pridržavaju tzv. „načela u četiri oka“ koje na takvim sastancima uključuje najmanje dva zaposlena naše kompanije kao i vođenje internih kratkih teza/zapisnika o sastanku, ukoliko to nije praksa u državnom organu. U poslovnoj praksi je uobičajeno da se zapisnik vodi i da dostavi drugoj strani, koja zatim može staviti primedbu na zapisnik ili isti dopuniti ako je nešto izostavljeno, čime se dokumentuju i prate iznete stvari u jednoj interakciji.

Pre sastanka sa državnim ili javnim službenikom, neophodno je da se upoznamo sa njegovim dužnostima i ovlašćenjima i kao i ko su njegovi nadređeni, kako bi smo znali koje podatke možemo da mu damo a koje ne ili da li uopšte ima pravo da izvrši uvid u poverljive podatke.

Druga mera koju kompanija sprovodi, gde god je to moguće, na osnovu broja raspoloživih zaposlenih i potrebnih specifičnih veština rada, sprovoditi rotaciju zaposlenih a posebno onih koji su više izloženi riziku od korupcije.

Ukoliko zbog malog broja zaposlenih i specifičnih profesija zaposlenih, nije moguće sprovesti rotaciju zaposlenih, sprovodiće se postupci što većeg zajedničkog učešća zaposlenih u poslovnim aktivnostima. Ovi postupci će se sprovoditi tako da su u jedan ili više poslova uključuju osobe sa različitim ovlašćenjima tako da nijedna osoba nema neograničena ovlašćenja i da je oslobođenja provere od strane druge osobe.

### **7.2. Obuka zaposlenih**

Obuka zaposlenih predstavlja jednu od najvažnijih mera za efikasno sprečavanje pojave korupcije.

Kompanija upravo u cilju stvaranja svesti o ponašanjima koja mogu dovesti do nelegalnih postupaka i kada ih neko nije svestan, sprovodi kontinuiranu obuku zaposlenih.

Da bi obuka zaposlenih imala značaja, kompanija svoju anti- korupcijsku politiku neprestano primenjuje i prati u svom radu. Da li se i u kojoj meri poštuje politika kuće utvrđuje se putem interne kontrole poštovanja propisanih procedura i dokumentacije. Svako kršenje propisanih procedura i ne obezbeđivanja potrebne dokumentacije, biće sankcionisano na način koji je predviđen ovim Kodeksom.

## **POGLAVLJE 8**

### ***8.1. Zakonska regulativa***

Primena Kodeksa ne utiče na primenu ostalih zakonskih propisa kojima je regulisano zakonito obavljanje delatnosti. Zakonska regulativa zajedno sa Kodeksom predstavljaju osnov poslovne politike naše kompanije.

Pravna služba kompanije je zadužena za praćenje i primenu važećih i obavezujućih zakonskih propisa. Primena pojedinih zakonskih propisa sprovodi se u celokupnoj kompaniji bez obzira koji je sektor u pitanju kao što su pravila o bezbednosti i zaštiti na radu, protivpožarna zaštita, pravila o zabrani vršenja zlostavljanja na radu, zaštita uzbunjivača, zaštita ličnih podataka, dok se određeni zakonski propisi mogu primenjivati samo u pojedinim sektorima kao što su finansije, logistika i dr...

Odgovornost lica za nepoštovanje Kodeksa postoji nezavisno od odgovornosti za nepoštovanje zakonskih propisa koji se na njih primenjuju.

### ***8.2. Vođenje poslovnih knjiga, transparentnost plaćanja i finansijske mere***

Kompanija vodi poslovne knjige i sastavlja finansijske izveštaje u skladu sa važećim zakonima. One moraju istinito i objektivno da prikazuju stanje imovine, kapitala, obaveza i rezultate poslovanja.

Sva davanja odnosno plaćanja posebno ona koja se smatraju osetljivim kao što su donacije, sponzorstva, kotizacije, edukacije i slično, vrše se preko tekućeg računa kompanije i moraju se pravilno, tačno i transparentno prikazati u računovodstvenim knjigama. Za sva plaćanja mora postojati dokumentacija koja prati ova plaćanja.

Kako ekonomske transakcije ne bi bile alat za vršenje koruptivnih radnji postupkom transakcije od početka do kraja nikada ne upravlja jedno lice u kompaniji tako da zaposleni koji vrši plaćanje ne odobrava takve rashode.

Sve transakcije moraju da imaju jasnu, razumljivu i legitimnu svrhu. Sva računovodstvena dokumentacija ne sme biti uništena pre roka koji je propisan zakonom o računovodstvu.

## **POGLAVLJE 9**

### **9.1. Primena Kodeksa**

Prilikom potpisivanja ugovora o radu ili drugog ugovora koji je osnov angažovanja, zaposleni i treća lica moraju biti upoznata sa obavezujućim karakterom ovog Kodeksa.

Svaki zaposleni ili treće lice koje je u nedoumici u vezi sa primenom ovog Kodeksa, treba da se obrati svom pretpostavljenom.

Rukovodstvo kompanije stara se o poštovanju Kodeksa i odgovorno je za njegovu primenu i tom cilju preduzimaju sledeće mere:

1. obezbeđuju da se zaposleni i lica angažovana po osnovu ugovora, upoznaju sa sadržinom Kodeksa i potpišu Izjavu o tome,
2. predizimaju mere kako bi pomenuta lica uskladila svoje ponašanje sa Kodeksom,
3. obezbeđuju da se svi propisani postupci i aktivnosti usklade sa odredbama Kodeksa.

Po podnošenju prijave o povredi odredaba Kodeksa, kršenju zakonskih propisa, ljudskih prava, vršenju ovlašćenja protivno svrsi zbog koje je povereno, lice imenovano za prijem ovakve prijave, istu dostavlja rukovodstvu kompanije. Rukovodstvo kompanije je u obavezi da u najkraćem roku a najkasnije u roku od 5 radnih dana rešava po prijavi. U slučaju da rukovodstvo kompanije ne postupi u navedenom roku, lice zaduženo za prijem ovakve prijave, u obavezi je da o istom obavesti osnivača/članove kompanije.

Ukoliko se utvrdi da je došlo do povrede odredaba Kodeksa, rukovodstvo kompanije će obrazovati Komisiju od tri člana koja će postupiti u skladu sa odredbama Pravilnika o disciplinskoj odgovornosti i proporcijalno ozbiljnosti učinjene povrede, primeniće se jedna od disciplinskih mera, počev od opomene kao mere koja se izriče za ne toliko ozbiljne povrede, preko delimčine ili potpune obustave zarade, premeštanje na niže radno mesto.

U slučaju težih povreda odredaba Kodeksa koje za posledicu imaju nastanak štete ili veće gubitke za kompaniju, može se izreći i otkaz ugovora o radu i naknadu štete, kao najviša sankcija, pa čak i podizanje tužbe protiv zaposlenog.

***Medinic export-import d.o.o Beograd***

***Ljiljana Belčević, direktor***