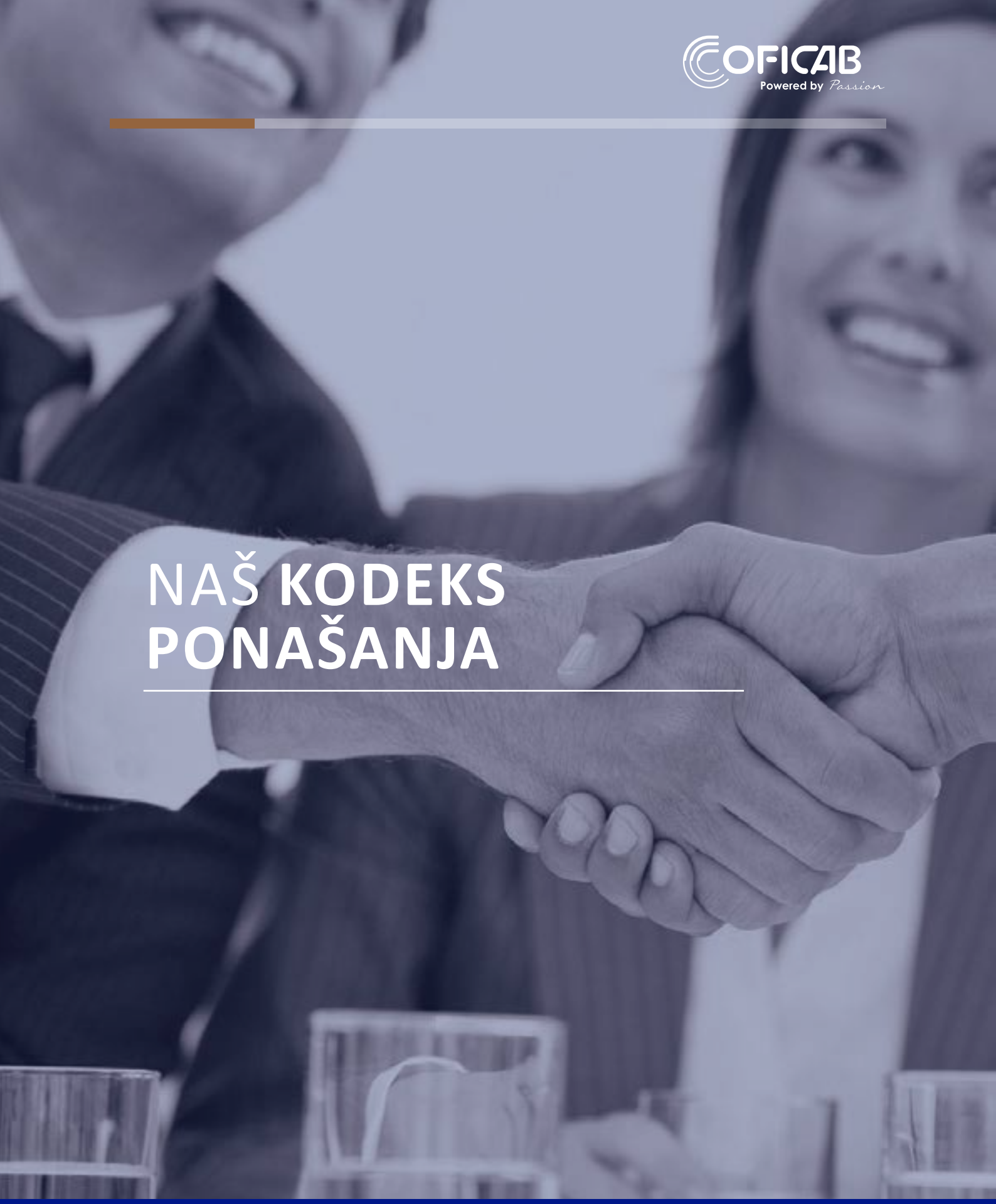

NAŠ KODEKS PONAŠANJA

SA ZADOVOLJSTVOM ŽELIMO DA PODELIMO SA VAMA NAŠU POSVEĆENOST ETICI, KOJA JE UJEDNO I ODRAZ KULTURE COFICAB-A.

SRPSKA VERZIJA

KODEKS PONAŠANJA

NAŠA POSVEĆENOST ETICI

COFICAB GROUP
TUNIS, TUNIS

STAND: DECEMBAR 2025.
VERZIJA: 03

PREGLED SADRŽAJA

REČ NAŠEG TOP MENADŽMENTA
Uvod
Kako koristiti COFICAB-ov Kodeks Ponašanja
Posledice kršenja COFICAB-ovog Kodeksa Ponašanja

1. RADNO OKRUŽENJE
1.1. Jednake mogućnosti
1.2. Tretman ljudi
1.3. Radno mesto bez nasilja i uznemiravanja
1.4. Ponašanje na radnom mestu
1.5. E-pošta
1.6. Zloupotreba alkohola i supstanci
1.7. Kodeks oblačenja
1.8. Korišćenje interneta
1.9. Imovina kompanije
1.10. Sloboda udruživanja
1.11. Dečiji rad i prinudni rad
1.12. Lični podaci

2. POSLOVNI INTEGRITET
2.1. Sukob interesa
2.2. Zabrana korupcije i mita
2.3. Pokloni i zabava
2.4. Otkrivanje informacija
2.5. Intelektualna svojina
2.6. Digitalna prisutnost
2.7. Pošteno poslovanje, oglašavanje i konkurencija
2.8. Revizije i istrage

3. ZDRAVLJE, BEZBEDNOST, ŽIVOTNA SREDINA I KORPORATIVNA DRUŠTVENA ODGOVORNOST
3.1. Zdravlje i bezbednost
3.2. Životna sredina
3.3. Korporativna društvena odgovornost

4. PROCES IZVEŠTAVANJA

5. RAZNO

REČ NAŠEG
TOP MENADŽMENTA

Hichem Elloumi
PREDSEDNIK I GLAVNI IZVRŠNI DIREKTOR

Hichem Elloumi

Dragi Kofikabijani,

COFICAB je izuzetno ponosan na svoje osnovne vrednosti koje čine DNK kompanije. **Strast, Etika, Posvećenost i Timski Rad** su ono što nas čini ponosnim da obavljamo naš posao - u prosperitetnom radnom okruženju; dok se sve naše zainteresovane strane oslanjaju na COFICAB kao na dugoročnog partnera od poverenja.

Ovi principi su temelj našeg održivog razvoja. Prateći ih, osiguravamo da operacije i poslovanje COFICAB-a poštuju najviše standarde poslovne etike i da se odvijaju uz međusobno poštovanje.

Stoga, sa zadovoljstvom delimo sa vama COFICAB-ov **KODEKS PONAŠANJA**, koji je ujedno i odraz kulture COFICAB-a. Cilj nam je da, kroz ovaj Kodeks Ponašanja, Kofikabijanima stavimo na raspolaganje sve moguće načine za prevazilaženje etičkih dilema, uz smernice i pomoć koja im može biti potrebna.

COFICAB-ov **KODEKS PONAŠANJA** je usvojen od strane COFICAB-a i odgovornost za njegovo poštovanje je na svima nama. Na taj način održavamo našu besprekornu reputaciju koja predstavlja osnovu našeg poslovanja.

Verujemo da smo uvek delovali sa integritetom, preuzimali odgovornost za rezultate i činili ispravnu stvar, čak i kada je to bilo teško. Stoga se oslanjamo na naš najvredniji resurs, naše ljude, da nastave da primerom pokazuju naša uverenja i vrednosti, u međusobnoj komunikaciji i u odnosu sa našim zainteresovanim stranama.

Aouatef Elloumi El Ghoul
PREDSEDNIK I GLAVNI IZVRŠNI DIREKTOR
SEPTEMBAR 1958 - NOVEMBAR 2017

Aouatef

UVOD

COFICAB-ov Kodeks Ponašanja - Code of Conduct („CoC“) je osmišljen da pruži, svakom od nas, smernice u vezi sa COFICAB-ovim standardima integriteta i usaglašenosti u našem poslovanju. Opisuje osnovna pravila etike koja se od nas, kao od jednog tima, očekuje da sledimo. Pored toga, pruža korisni resurs u slučajevima kada imamo pitanje ili zabrinutost o ispravnom ponašanju.

Kodeks Ponašanja se pridržava vrednosti Kompanije, a to su:

Poštovanje **etike**, **posvećenost** prevazilaženju očekivanja u obavljanju našeg posla, unapređenje uspeha kompanije oslanjajući se na **timski rad**, i **strast** da napravimo razliku, lično i profesionalno.

Svi imamo ličnu odgovornost da budemo upoznati i sledimo Kodeks Ponašanja i ostale politike, procedure i smernice Kompanije koje se odnose na naše radne obaveze u COFICAB-u. Neke od njih su pomenute u odgovarajućoj sekciji Kodeksa Ponašanja. Ostale možete pronaći u COFICAB-ovim Priručnicima za Politike i Procedure.

Moramo uvek poštovati, priznavati i pridržavati se Kodeksa Ponašanja. Ukoliko vam je potrebna pomoć u razumevanju Kodeksa Ponašanja ili određene politike, procedure ili smernice, ili načina na koji se one primenjuju na vaše poslovne odgovornosti, potražite smernice od relevantnih kontakata određenih u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja.

Kodeks Ponašanja se odnosi na sve zaposlene u COFICAB Grupi, na svim lokacijama gde je COFICAB prisutan. Ipak, zaposleni na menadžerskim pozicijama imaju posebnu dužnost da podstiču kulturu integriteta i usklađenosti. Stoga, nećemo kompromitovati naše standarde integriteta i poštovanja kako bismo postigli poslovne rezultate.

Kako Koristiti Kodeks Ponašanja

Kodeks Ponašanja je osmišljen da pomogne svim zaposlenima u COFICAB-u da se nose sa svakodnevnim etičkim temama. Svi zaposleni u COFICAB-u su u obavezi da pročitaju i razumeju Kodeks Ponašanja.

Kodeks ponašanja je organizovan u 4 sekcije. Sekcija 1 opisuje radno okruženje. Sekcija 2 postavlja specifične smernice ponašanja kako bi se postigao najviši nivo poslovnog integriteta. Sekcija 3 detaljno opisuje zaštitu zdravlja, bezbednosti, životne sredine i korporativne društvene odgovornosti. Na kraju, Sekcija 4 objašnjava proces izveštavanja.

Iako su napravljeni identični prevodi Kodeksa Ponašanja na lokalne jezike, originalna verzija na engleskom će ostati primarna.

Kodeks Ponašanja je usklađen sa svim relevantnim zakonima i propisima. Zakoni i propisi mogu da se menjaju, i često se razlikuju od zemlje do zemlje. Ako se desi da lokalni zakon bude u suprotnosti sa Kodeksom Ponašanja, pridržavajte se lokalnog zakona. Ako lokalni običaj ili praksa bude u suprotnosti sa Kodeksom Ponašanja, pridržavajte se Kodeksa Ponašanja.

Razumemo da entitet ili region zaposlenih u COFICAB-u može imati politike i prakse koje od njih zahtevaju više nego što zahteva Kodeks Ponašanja. Isti slučaj može biti i sa lokalnim zakonom. U svim takvim slučajevima, zaposleni COFICAB-a moraju slediti strožiju politiku, praksu, ili zakon.

Tokom rada u COFICAB-u, zaposleni će se suočiti sa etičkim situacijama, za koje će im njihov zdrav razum, dobra procena, Kodeks Ponašanja, politike i procedure kompanije biti dovoljne da ih usmeravaju. Međutim, može se desiti da je zaposlenima, u nekim slučajevima, potrebna dodatna pomoć da donesu pravilnu odluku. U tim slučajevima, zaposleni u COFICAB-a imaju nekoliko kontakata, određenih u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja, na raspolaganju.

Svi označeni kontakti u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja treba, u svim svojim interakcijama, da služe kao uzori integriteta i usklađenosti. To, takođe, znači da treba da se pobrinu da se kolege za koje su odgovorni osećaju prijatno postavljajući pitanja i izražavajući zabrinutosti, bez straha od kažnjavanja, i da će sve zabrinutosti ili pitanja biti rešeni na profesionalan i pravovremen način.

Posledice Kršenja Kodeksa Ponašanja

COFICAB veoma ozbiljno shvata svoju posvećenost Kodeksu Ponašanja. Svi zaposleni COFICAB-a moraju razumeti da bilo kakvo kršenje Kodeksa Ponašanja može rezultirati ozbiljnim posledicama, uključujući disciplinske mere, poput otkaza, kao i moguće građansko ili krivično gonjenje.

Disciplinske mere mogu biti preduzete protiv zaposlenog koji je prekršio Kodeks Ponašanja, uključujući, ali ne ograničavajući se na:

- Bilo kog zaposlenog u COFICAB-u, čiji nedostatak nadzora, revnosti ili svesti o odredbama Kodeksa Ponašanja direktno ili indirektno doprinosi njegovom kršenju;
- Bilo kog zaposlenog COFICAB-a, koji odbija da sarađuje u istrazi prijavljenog mogućeg kršenja.

Svako potvrđeno kršenje Kodeksa Ponašanja imaće negativne posledice na moguće unapređenje i/ili bonuse, bez obzira na performanse zaposlenog. Unapređenja i bonusi su privilegija koja se pruža samo zaposlenima sa visokim učinkom koji predstavljaju primer COFICAB-ovih vrednosti na način koji je usklađen sa Kodeksom Ponašanja.

1.RADNO OKRUŽENJE

1 Jednake Mogućnosti

Čvrsto smo posvećeni pružanju jednakih mogučnosti u svim aspektima zaposlenja. Zapošljavamo, nagrađujemo i razvijamo naše ljude na osnovu zasluga, bez obzira na rasu, nacionalnost, veru, pol, godine, seksualnu orijentaciju, bračni status ili invaliditet. Cenimo naše ljude i tretiramo svakog ko radi za ili sa COFICAB-om pravično i bez diskriminacije.

Takođe cenimo naša različita iskustva, poreklo, etničku pripadnost, kulturnu orijentaciju i uverenja. Stoga promovišemo poštovanje i uzajamno korisne odnose sa kupcima, dobavljačima, zaposlenima, zajednicama i drugima.

2 Tretman Ljudi

COFICAB je čvrsto posvećen unapređenju standarda ljudskih prava kroz COFICAB-ovu **„Politiku ljudskih prava“**.

Stoga se od svih zaposlenih u COFICAB-u se očekuje da se pridržavaju vrednosti kompanije i da međusobno postupaju sa uzajamnim poštovanjem.

Svi zaposleni u COFICAB-u, kao i potencijalni zaposleni, tretiraju se jednako i nisu u nepovoljnom položaju zbog predrasuda ili pristrasnosti. To znači da je najbolja osoba za zaposlenje ili unapređenje ona koja zaslužuje poziciju na osnovu kvalifikacija, iskustva, znanja i pridržavanja vrednosti kompanije.

COFICAB nudi raznovrsno i inkluzivno radno okruženje koje vrednuje različitosti svih. Vrednuje i prihvata različita iskustva i pozadine koje postoje među svojim zaposlenima i prepoznaje pozitivne doprinose koje ovo donosi poslovnim ciljevima i uspehu Kompanije. Zaposleni COFICAB-a treba da poštuju lične vrednosti i kulturu drugih, koje mogu biti različite od njihovih.

Svi zaposleni u COFICAB-u imaju pravo i očekivanje da budu tretirani sa pravičnošću, dostojanstvom i poštovanjem na svojim radnim mestima, kako od menadžmenta, tako i od kolega. Kao deo ove kulture, od zaposlenih u COFICAB-u se očekuje da se obavežu i demonstriraju naše zajedničke vrednosti: etiku, timski rad, posvećenost i strast.

Od svih zaposlenih u COFICAB-u se očekuje da se obavežu da će tretirati kolege, kupce, dobavljače i zainteresovane strane u zajednici na kulturan i ljubazan način i da će težiti da održe fer i profesonalan imidž COFICAB-a.

Svi zaposleni u COFICAB-u rade zajedno, u duhu timskog rada, i teže da dostignu krajnji cilj, a to je uspeh COFICAB-a. Oni moraju biti vođeni na način koji podstiče timski rad umesto individualne koristi.

Svi zaposleni u COFICAB-u moraju da komuniciraju otvoreno i spremno dele iskustvo, resurse i mogućnosti.

Menadžeri COFICAB-a su u obavezi da stvore okruženje u kojem vlada energija i entuzijazam, dok neguju optimistične, pozitivne stavove o ljudima i njihovom radu, inspirišući tako svoje timove da se istaknu.

3 Radno Mesto Bez Nasilja i Uzmemiravanja

Osuđujemo svaki čin ili pretnju fizičkog ili psihološkog nasilja u našem radnom okruženju.

Politika COFICAB-a zabranjuje svaki oblik uznemiravanja na radnom mestu. Uznemiravanje je kada se neželjeno ponašanje javlja sa namerom ili efektom narušavanja dostojanstva osobe, i stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, pretećeg, degradirajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja.

Osobe koje se bave bilo kojim oblikom navedenih oblika nasilja, uznemiravanja, zlostavljanja, zastrašivanja i prinude mogu biti podvrgnute disciplinskoj meri, uključujući i prekidu radnog odnosa, kao i moguće krivično gonjenje.

Zaposleni u COFICAB-u moraju težiti kontinuiranom razvoju inovativnih i kreativnih rešenja i sprovođenju istih u delo.

Zaposleni u COFICAB-u će učiti tako što će kontinuirano razvijati i produbljivati svoja znanja o poslu i veštine svakog pojedinca unutar u Kompanije.

Zaposleni u COFICAB-u se obavezuju da osiguraju da njihova lična mišljenja i verovanja ne ometaju njihove profesionalne odnose i ne ugrožavaju, na bilo koji način, imidž COFICAB-a.

4 Ponašanje Na Radnom Mestu

Zaposleni u COFICAB-u su u obavezi da obavljaju posao koji im je dodeljen sa potrebnom revnošću, tačnošću i iskrenošću. Svi zaposleni u COFICAB-u moraju težiti izvrsnosti u postizanju ciljeva COFICAB-a i održavanju visokog standarda etičkog ponašanja i usaglašenosti sa zakonima, propisima, pravilima, politikama i procedurama COFICAB-a.

Zaposleni u COFICAB-u su posvećeni izgradnji i jačanju produktivnih, dugoročnih odnosa sa kupcima, dobavljačima, zainteresovanim stranama u zajednici i međusobno.

Zaposleni u COFICAB-u moraju uvek donositi odluke i preduzimati akcije, zasnovane na najboljim interesima Kompanije, zajednice, sebe, javne bezbednosti i zaštite životne sredine.

5 E-Pošta

Od zaposlenih u COFICAB-u se očekuje da odgovore na e-poštu brzo, na profesionalan i ljubazan način.

6 Zloupotreba Alkohola i Supstanci

Upotreba alkohola i supstanci ograničava našu sposobnost da sigurno obavljamo posao, stavljajući nas sve u opasnost. Iz tog razloga, primenjujemo politiku nulte tolerancije na upotrebu droge i alkohola na svim lokacijama na kojima je COFICAB prisutan. U toku radnog vremena, i na radnom mestu, trezvenost je obavezna.

1.RADNO OKRUŽENJE

7 Kodeks Oblačenja

COFICAB prepoznaje da su stilovi oblačenja stvar individualnog ukusa i neprestano se menjaju. Međutim, izgled zaposlenih u COFICAB-u mora odgovarati internacionalnom imidžu Kompanije i mora poštovati osetljivost svih zaposlenih. Stoga, COFICAB očekuje da svaki zaposleni koristi zdrav razum kako bi se pridržavao odgovarajuće odeće.

Zaposleni u COFICAB-u koji rade na proizvodnoj liniji treba uvek da koriste uniforme koje im je obezbedila Kompanija, i koje odgovaraju njihovoj poziciji.

COFICAB očekuje da svi zaposleni poštuju visoke standarde higijene, bez obzira na stil oblačenja koji su usvojili.

COFICAB zadržava pravo da podseti zaposlene na ovu politiku kada i ako to smatra potrebnim.

Kada ste u neudomici, preporučljivo usvojiti neutralan i pristojan kodeks oblačenja.

8 Korišćenje Interneta

Korišćenje interneta mora biti strogo profesionalno i u skladu sa internim pravilima.

Neprikladno korišćenje informacionih tehnologija može dovesti do neovlašćenog pristupa COFICAB-ovim mrežama i podacima, krađe poslovnih informacija, oštećenja softverskih sistema i curenja poverljivih informacija, što može dovesti do disciplinskih mera protiv zaposlenih koji su uključeni.

To znači, između ostalog, da zaposleni u COFICAB-u nikada ne smeju pristupati neprikladnim web stranicama ili slati druge neprikladne materijale dok su na poslu ili koristeći kompanijske uređaje. To uključuje, pre svega, web stranice i materijale koji se odnose na kockanje, one koji sadrže pornografiju ili seksualno eksplicitne materijale ili koji zagovaraju nasilje, ekstremne stavove ili građanske nerede.

9 Imovina Kompanije

Štitimo imovinu COFICAB-a i osiguravamo njenu efikasnu upotrebu. Imovina COFICAB-a se mora koristiti isključivo za legitimne poslovne svrhe Kompanije. Upotreba imovine COFICAB-a u lične svrhe i/ili radi ostvarivanja lične koristi strogo je zabranjena.

10 Sloboda Udruživanja

Zaposleni u COFICAB-u imaju pravo na slobodu udruživanja u skladu sa relevantnim zakonodavstvom.

11 Dečiji Rad i Prinudni Rad

COFICAB ne odobrava niti zapošljava decu. U COFICAB-u nećemo zaposliti nijedno maloletno lice, niti koristiti prinudni rad, robovski rad ili slične oblike rada. Sav rad se obavlja dobrovoljno, a zaposleni imaju pravo da u svakom trenutku prekinu rad ili radni odnos.

12 Lični Podaci

COFICAB obrađuje podatke o ličnosti samo kada je to neophodno u legitimne poslovne svrhe i postupa u skladu sa važećim zakonima o zaštiti podataka u svakoj zemlji u kojoj posluje.

Podatke koristimo zakonito i u jasno definisane svrhe, prikupljamo samo minimum neophodnih podataka i čuvamo ih onoliko dugo koliko je potrebno. Takođe ih štitimo odgovarajućim bezbednosnim merama i ostajemo odgovorni za njihovu obradu.

Zaposleni koji imaju opravdan poslovni razlog mogu imati pristup podacima o ličnosti. Deljenje tih podataka sa trećim stranama zahteva odgovarajuće dogovore i mere zaštite.

Zaposleni su dužni da podatke o ličnosti obrađuju pažljivo, koristeći alate odobrene od strane COFICAB-a.

Svi zaposleni u COFICAB-u su takođe odgovorni za čuvanje poverljivosti svojih osetljivih ličnih podataka, kao i uslova i odredbi radnog odnosa, i takve informacije mogu otkriti samo ukoliko je to izričito zahtevano važećim zakonima, propisima ili internim politikama.

2. POSLOVNI INTEGRITET

1 Sukob Interesa

Od svih zaposlenih u COFICAB-u se očekuje da izbegavaju angažovanje u aktivnostima koje su u sukobu sa, ili izgledaju kao da su u sukobu sa, najboljim interesom COFICAB-a.

Sukob interesa obuhvata svaku situaciju u kojoj pružalac usluga, zaposleni, potencijalni zaposleni ili bilo koja zainteresovana strana ima aktuelni ili potencijalni interes, finansijski ili nefinansijski, koji može, u pružanju usluge COFICAB-u, uticati na objektivnu odluku.

Situacija sukoba interesa može nastati kada zaposleni ima interese (finansijske ili druge) koji mogu narušiti objektivnost, potencijalno utičući na interes COFICAB-a.

Primeri situacija koje mogu izazvati potencijalne sukobe interesa uključuju, ali nisu ograničeni na:

- Zaposleni u COFICAB-u, ili rođak, koji prima nepriličnu ličnu korist od treće strane kao rezultat svoje pozicije ili odnosa sa COFICAB-om,
- Zaposleni u COFICAB-u, ili rođak, prihvata lične poklone ili zabavu od postojećih ili potencijalnih konkurenata, klijenata, dobavljača, pružalaca usluga ili poslovnih partnera (osim u vezi sa uobičajenim aktivnostima razvoja poslovanja ili odnosa sa klijentima),
- Zaposleni u COFICAB-u, ili rođak, koji ima udeo, direktno ili indirektno, ili istovremeno radi kao zaposleni, konsultant ili član odbora (ili na ekvivalentnoj poziciji) kod COFICAB-ovog konkurenta, klijenta ili dobavljača,
- Zaposleni u COFICAB-u koji pokušava da utiče na odabir određenog dobavljača, gde on lično, ili rođak, ima finansijski interes od tog dobavljača. Poslovni odnosi sa rođacima i prijateljima mogu rezultirati sukob interesa, ili pojavu sukoba. Iz tog razloga, zaposleni u COFICAB-u nikada ne bi trebali biti umešani ili pokušavati da utiču na proces ponuda, pregovaranja ili ugovaranja između sebe, rođaka ili bliskog prijatelja i COFICAB-a. Ovo pravilo se primenjuje čak i u indirektnim situacijama, gde zaposleni u COFICAB-u, njegov rođak ili bliski prijatelj poseduje, ima direktno ili indirektno udeo, ili radi u ime druge kompanije sa kojom COFICAB sarađuje ili razmatra poslovne odnose,
- Zaposleni u COFICAB-u koji direktno ili indirektno nadgleda, ili radi pod supervizijom rođaka,
- Zaposleni u COFICAB-u i njegov rođak koji istovremeno rade u COFICAB-u.

Sukobi interesa nisu uvek očigledni. U slučaju sumnje, zaposleni u COFICAB-u treba da se konsultuju sa jednim od kontakata određenih u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja.

Brzo i potpuno otkrivanje je uvek odgovarajući prvi korak ka identifikovanju i rešavanju bilo kakvih potencijalnih problema sukoba interesa. Ako zaposleni u COFICAB-u primeti aktuelni ili potencijalni sukob interesa, dužan je da o tome obavesti jedan od kontakata određenih u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja.

Zaposleni u COFICAB-u moraju da prijave, pismeno, relevantnim kontaktima određenim u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja, svaki postojeći ili potencijalni sukob interesa, situaciju, u koji su uključeni. Neprijavljivanje bilo koje situacije sukoba interesa smatraće se kršenjem Kodeksa Ponašanja.

* Rođak se definiše kao član uže porodice, što uključuje vašeg supružnika (čak i ako ne živi sa vama); roditelje, babu, dedu, očuha, maćehu; decu, unuke i praunuke; braću i sestre; ujaka, ujnu, bratičinu, sestričinu, bratanca i sestrića; svekrvu i svekra; zeta i snaju; kao i bilo koju drugu osobu sa kojom živite u domaćinstvu.

2 Zabrana Korupcije i Mita

Od naših zaposlenih i zainteresovanih strana očekujemo nultu toleranciju prema korupciji, mitu, prevari i pranju novca.

Shodno tome, zaposleni u COFICAB-u ne smeju prihvatiti, davati, nuditi, odobriti niti obećati bilo kakvu korist ili vrednost kako bi stekli nepravednu prednost ili ostvarili ili zadržali posao.

Uopšteno, očekujemo da naši zaposleni i zainteresovane strane postupaju u skladu sa COFICAB-ovom „Politikom protiv mita i korupcije“, kao i svim važećim zakonima koji uređuju borbu protiv korupcije.

2. POSLOVNI INTEGRITET

3 | Pokloni i Zabava

Pokloni i zabava, u poslovnom okruženju, ponekad mogu biti prikladni za promociju dobrih poslovnih odnosa. Međutim, zaposleni u COFICAB-u mogu ponuditi ili prihvatiti poklone i zabavu od trećih lica, uključujući, ali ne ograničavajući se na aktuelnog ili potencijalnog konkurenta, dobavljača, kupca, pod uslovom da su u skladu sa COFICAB-ovom „Politikom protiv mita i korupcije“.

- Pokloni i zabava ne smeju premašiti iznose definisane važećim zakonima i moraju ostati u okvirima etičkih poslovnih praksi.
- Dati i primljeni pokloni i zabava nikada ne smeju dovesti zaposlenog u poziciju gde može uticati na njegovu objektivnost.

Od zaposlenih u COFICAB-u se očekuje da uvek uzmu u obzir kontekst, prirodu i nameru poklona ili zabave prilikom određivanja šta je prikladno, razumno i opravdano.

Ako zaposleni u COFICAB-u ima bilo kakva pitanja u vezi sa poklonom koji je dao ili primio, ohrabrujemo ga da obrati relevantnim kontaktima koji su navedeni u Sekciji 4 Kodeksa Ponašanja.

2. POSLOVNI INTEGRITET

4 Otkrivanje Informacija

Sve informacije COFICAB-a, uključujući (ali ne ograničavajući se na) sve informacije koje se odnose na bilo koji aspekt COFICAB-ovog poslovanja, posebno informacije koje nisu poznate COFICAB-ovim aktuelnim ili potencijalnim konkurentima, ili su COFICAB-ove vlasničke informacije, bilo tehničke prirode, ili druge, izumi, procesi, sistemi, metode, formule, uređaji, patenti, patentne primene, žigovi, intelektualna svojina, instrumenti, materijali, proizvodi, obrasci, kompilacije, programi, tehnike, sekvence, dizajn, istraživačke i razvojne aktivnosti i planovi, specifikacije, računarski programi, izvorni kodovi, maskirani radovi, autorska dela, troškovi proizvodnje, cene ili drugi finansijski podaci, obim prodaje, metode promocije, marketinški planovi, spiskovi sa imenima ili vrstom kupaca i/ili osoblja, spiskovi dobavljača, informacije o ljudskim resursima, poslovni planovi, poslovne prilike ili finansijski izveštaji, sve informacije koje, zbog okolnosti koje okružuju otkrivanje, trebaju da budu tretirane kao poverljive, smatraju se poverljivim informacijama, osim ako drugačije nije dogovoreno sa Pravnom službom.

Niže navedeni opšti koraci, uključujući, ali ne ograničavajući se na sledeće, trebalo bi da budu preduzeti radi zaštite poverljivih informacija:

- Zaposleni u COFICAB-u moraju čuvati računare, mobilne telefone i prenosive uređaje bezbedno.
- Zaposleni u COFICAB-u moraju da zaštite poverljive informacije na prenosivim uređajima, ili medijima, gde je to moguće.
- Zaposleni u COFICAB-u moraju osigurati da se poverljive informacije ne ostavljaju bez nadzora da ih bilo ko vidi.
- Zaposleni u COFICAB-u moraju biti oprezni kada razgovaraju o COFICAB-ovom poslovanju, ili kada koriste svoje telefone ili računare na javnim mestima.
- Zaposleni u COFICAB-u moraju osigurati da se bezbednost informacija formalno pregleda pre implementacije novih tehničkih rešenja ili eksternih sistema.
- Zaposleni u COFICAB-u moraju zatražiti potpis Ugovora o Poverljivosti od dobavljača, konsultanata i svih drugih zainteresovanih strana sa kojima će se razmenjivati poverljive informacije u svrhu partnerstva.
- Zaposleni u COFICAB-u moraju zabraniti posetiocima fotografisanje unutar COFICAB objekata bez prethodne autorizacije od strane rukovodstva.

Svi zaposleni u COFICAB-u moraju čuvati sve poverljive informacije u strogoj tajnosti i ne smeju, direktno ili indirektno, ili radi sticanja koristi, otkrivati, fotografisati, koristiti, kopirati, objavljivati, sažimati, koristiti izvan dogovorenog cilja, uništavati, brisati ili uklanjati sa prostora COFICAB-a bilo koje poverljive informacije, osim ako ne dobiju pismenu saglasnost Pravne službe i/ili rukovodstva entiteta.

Svi zaposleni u COFICAB-u moraju čuvati poverljivim vlasničke informacije COFICAB-ovih kupaca, dobavljača, konsultanata, akcionara, zaposlenih, podnosioca prijava i druge lica u istoj meri kao što to čine sa poverljivim informacijama COFICAB-a.

5 Intelektualna Svojina

Naša je dužnost da čuvamo intelektualnu svojinu COFICAB-a i poštujemo intelektualnu svojinu trećih strana.

Svi radovi, programi, radovi, zapisi, podaci, beleške, crteži, fajlovi, dokumenta, uzorci, uređaji, proizvodi, rešenja, oprema i drugi materijali, uključujući kopije u bilo kom obliku i prevode na bilo koji drugi jezik, koji se odnose na poslovanje COFICAB-a, a koje zaposleni poseduje ili kreira tokom perioda radnog odnosa u COFICAB-u, bez obzira da li su poverljivi ili ne, isključiva su i jedinstvena svojina COFICAB-a.

Svi izumi, ideje, dizajni, kola, šeme, formule, algoritmi, poslovne tajne, autorska dela, razvoji, procesi, aplikacije, tehnike, unapređenja i povezana znanja, koja proizlaze iz radnog odnosa, obavljeni od strane zaposlenog COFICAB-a, ili za COFICAB, samostalno ili sa drugim licima, u ime COFICAB-a ili iz pristupa poverljivim informacijama ili imovine COFICAB-a, ili koje zaposleni može inače stvoriti u obavljanju svoje usluge, u bilo koje vreme tokom radnog odnosa u COFICAB-u, bez obzira da li su podobni za patentiranje, za zaštitu autorskim pravima ili kvalifikovani za bilo koji oblik zaštite, i sva prava prevoda povezana sa tim (zajednički „Izumi i Radovi“) biće svojina COFICAB-a.

Pre nego što se intelektualna svojina može deliti sa trećim licima, potrebna je autorizacija i odgovarajuća pravna dokumentacija. Ako zaposleni u COFICAB-u treba da podeli intelektualnu svojinu sa poslovnim partnerom ili trećim licem, ili ako treće lice razvija intelektualnu svojinu za COFICAB, zaposleni u COFICAB-u treba da kontaktira Odeljenje za Pravne Poslove radi sastavljanja i pregleda partnerskih ugovora i ugovora o neotkrivanju, ili za savete.

Važno je poštovati intelektualnu svojinu drugih onako kako poštujemo svoju. Intelektualna svojina trećih lica nikada ne sme biti dobijena na neispravan način ili korišćena bez odgovarajuće licence ili odobrenja.

2. POSLOVNI INTEGRITET

6 | Digitalna Prisutnost

Bilo kakav postojeći sadržaj, na bilo kom digitalnom mediju, koji se odnosi na COFICAB mora biti prijavljen odeljenju Komunikacija. Bilo kakav novi sadržaj ne sme biti komuniciran bez odobrenja odeljenja za Komunikacije.

7 | Pošteno Poslovanje, Oglašavanje i Konkurencija

D a bi COFICAB mogao da se takmiči zakonito i sa integritetom, u potpunosti se pridržavamo Zakona o Konkurenciji koji važe u zemljama u kojima COFICAB posluje. Ako se Zakoni o Konkurenciji primenjuju na radno mesto zaposlenog u COFICAB-u, zaposleni ga mora poznavati i uvek poštovati.

8 | Revizije i Istrage

Svi delimo odgovornost da sarađujemo sa eksternim i internim revizijama i istragama. To znači da moramo pružiti revizorima i istražiteljima informacije na koje imaju pravo, i očuvati poverljivost istrage.

Pored toga, nikada ne smemo pokušavati da ometamo ili nepravilno utičemo na njihov pregled. Odbijanje saradnje sa internom ili istragom Vlade može rezultirati disciplinskom merom.

Ako zaposleni u COFICAB-u ima bilo kakva pitanja o informacijama koje revizor ili istražitelj zahteva i na koje ima pravo, trebalo bi da se obrati Odeljenju za Korporativne Poslove ili Korporativnom Odeljenju za Reviziju za eksterne revizije i istrage.

Ako dođe do istrage Vlade, rukovodstvo mora što pre kontaktirati Odeljenje za Korporativne Poslove, Korporativno Interno Odeljenje za Reviziju i korporativnog rukovodioca ciljanog odeljenja pre nastavka.

3. ZDRAVLJE, BEZBEDNOST, ŽIVOTNA SREDINA I KORPORATIVNA DRUŠTVENA ODGOVORNOST

ZDRAVLJE I BEZBEDNOST

Bezbednost je naš prioritet. Težimo da obezbedimo bezbedno radno okruženje za naše zaposlene, naše izvođače radova i sve koji dolaze u kontakt sa COFICAB-om. Postižemo ovaj cilj tako što se trudimo da obezbedimo integritet svih postrojenja i opreme, i pružamo obuku kako bismo zaštitili naše ljude, kako na lokaciji, tako i u kancelarijama.

Težimo ostvarenju cilja „Nula Povreda“. Svi zaposleni u COFICAB-u treba da budu svesni rizika i da preduzmu neophodne mere da ih spreče.

Informacije o zdravlju i bezbednosti moraju biti jasno istaknute na objektima.

Svi zaposleni u COFICAB-u treba da poštuju EHS standarde i da nose zaštitnu odeću i opremu, gde je to naznačeno, u skladu sa EHS politikom.

ŽIVOTNA SREDINA

Radimo u strogoj saglasnosti sa najvišim ekološkim standardima kako bismo umanjili naš uticaj na životnu sredinu i nastavili da dostižemo naš cilj „Nula Povreda“.

COFICAB upravlja svojim uticajem na životnu sredinu i promoviše kontinuirano unapređenje kroz svoje Politike Životne Sredine, standarda, procedura, smernica, obuke i alata za upravljanje životnom sredinom, zdravljem i bezbednošću (EHS).

DRUŠTVENA ODGOVORNOST

Cilj nam je da pružimo pozitivan i održiv doprinos zajednicama u kojima poslujemo. Prioritet dajemo obrazovanju, brizi o deci i ekološkim akcijama.

Ne podržavamo organizacije koje diskriminišu na osnovu vere, pola, seksualne orijentacije, invaliditeta ili nacionalnosti.

4. PROCES IZVEŠTAVANJA

Nepoštovanje Kodeksa Ponašanja može imati ozbiljne posledice. Posledice mogu uključivati disciplinske mere, uključujući i otkaz, kao i moguće građanske ili krivične postupke.

Sumnje u kršenje Kodeksa Ponašanja mogu biti prijavljene. COFICAB će sve prijave tretirati poverljivo, u skladu sa zakonom i kompanijskom politikom. Na osnovu navedenog, COFICAB će proceniti potrebu za sprovođenjem temeljne istrage.

COFICAB neće tolerisati bilo kakav oblik odmazde protiv bilo koga ko je u dobroj nameri prijavio trenutno ili potencijalno nedoličnog ponašanje. Svaki vid odmazde protiv osobe koja je iznela zabrinutost, zbog etike i usklađenosti, biće predmet disciplinske mere, a moguće i otkaza.

Odmazda se može definisati kao bilo koja negativna akcija preduzeta protiv osobe koja je, u dobroj nameri, prijavila stvarno ili potencijalno nedolično ponašanje.

Podnošenje prijave u „dobroj nameri“ znači da je prijava iskrena i potpuna prema najboljem saznanju i namerama zaposlenog.

Ako bilo koji zaposleni u COFICAB-u pretrpi čin odmazde, trebalo bi da prijavi svoje zabrinutosti.

4. PROCES IZVEŠTAVANJA

Za dodatna pojašnjenja Kodeksa Ponašanja, izjavu o sukobu interesa i prijavu kršenja Kodeksa Ponašanja, možete se obratiti:

	DODATNO POJAŠNJENJE KODEKSA PONAŠANJA	IZJAVA O POKLONIMA I ZABAVI	IZJAVA O SUKOBU INTERESA	IZJAVA O SUKOBU INTERESA
LINIJSKOM MENADŽERU I/ILI FUNKCIONALNOM MENADŽERU AKO JE NA RASPOLAGANJU	SAVET	ODOBRENJE		PRIJAVA KRŠENJA
LOKALNOM HR MENADŽERU	SAVET			PRIJAVA KRŠENJA
LOKALNOM SAVETNIKU ZA ETIKU	SAVET			
KORPORATIVNOM TIMU ZA USAGLAŠENOST	SAVET	SAVET	SAVET	PRIJAVA KRŠENJA
CORPORATE COMPLIANCE SHAREPOINT > GIFTS AND ENTERTAINMENT DISCLOSURE, ILI SLANJEM E-POŠTE NA: COMPLIANCE@COFICAB.COM		DEKLARACIJA		
CORPORATE COMPLIANCE SHAREPOINT > CONFLICT OF INTEREST DISCLOSURE REGISTER ILI SLANJEM E-POŠTE NA: COMPLIANCE@COFICAB.COM			DEKLARACIJA	
COMPLIANCE@COFICAB.COM	SAVET	DEKLARACIJA	DEKLARACIJA	PRIJAVA KRŠENJA
Coficab S.A CORPORATE LEGAL AND COMPLIANCE DEPARTMENT **ADRESA:**232 AVENUE DU 18 JANVIER 1952, 1095 SIDI HASSINE, TUNIS				PRIJAVA KRŠENJA

Što se tiče prijavljivanja kršenja Kodeksa Ponašanja, zaposleni se oslanja na svoj sud kako bi odabrao odgovarajući komunikacioni kanal u skladu sa stepenom ozbiljnosti kršenja.

5. RAZNO

Periodično, izmene Kodeksa Ponašanja biće podnete na pregled i odobrenje Top Menadžmentu kompanije. Sve promene u Kodeksu Ponašanja biće ubrzo saopštene zaposlenima u COFICAB-u.

U slučaju da jedna ili više odredbi sadržanih u Kodeksu Ponašanja postanu potpuno ili delimično nevažeće, nelegalne ili neizvršive u bilo kom pogledu prema važećem zakonu, validnost, legalnost i izvršivost preostalih odredbi u Kodeksu Ponašanja na bilo koji način neće biti pogođena ili narušena. Svaka odredba koja je potpuno ili delimično nevažeća, nelegalna ili neizvršiva biće zamenjena odredbom koja najbolje zadovoljava svrhu zamenjenih odredbi; isto važi i u slučaju propusta.

COFICAB
Powered by Passion

WWW.COFICAB.COM