

KODEKS PONAŠANJA BIBUS

1 Uvod

Vizija podružnica BIBUS Holding AG (skraćeno BIBUS Group) je da budu veoma poznati i etablirani dobavljači rješenja za industriju.

U skladu sa našim sloganom „Podržavamo vaš uspjeh“, naš cilj je da podržimo uspjeh naših kupaca i poslovnih partnera svim našim aktivnostima i odlukama. Uvjereni smo u kvalitet proizvoda, rješenja i sistema koje razvijamo, kao i u kompetentnost naših zaposlenih. Posvećeni smo ostvarivanju naših ciljeva uz poštovanje svih zakonskih i statutarnih propisa, zajedno sa važećim smjernicama Kodeksa ponašanja, koje su obavezne za sve zaposlene u BIBUS Group.

Ako se u zemlji u kojoj BIBUS Group posluje primjenjuju stroži zahtjevi od onih navedenih u ovom Kodeksu ponašanja, onda oni imaju prednost. Ako se u nekoj zemlji zahtijeva ili toleriše ponašanje ili poslovne prakse koje su u suprotnosti sa ovim Kodeksom ponašanja, onda se primjenjuje ovaj Kodeks ponašanja.

Naš Kodeks se zasniva na principima OECD-a za multinacionalne kompanije i Univerzalnoj deklaraciji Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima.

Međutim, čak ni ovaj Kodeks ne zamjenjuje upotrebu normalnog zdravog razuma. Očekujemo da naši zaposleni traže relevantne informacije ako se suoče sa temom koja nije posebno obrađena u ovim propisima.

Prilikom izbora naših dobavljača, kupaca i poslovnih partnera, očekujemo da poštuju i pridržavaju se našeg Kodeksa ponašanja u saradnji sa BIBUS grupom.

2 Ponašanje u poslovnom okruženju

2.1 Poštena konkurencija

Da bi se osigurala poštena konkurencija, BIBUS grupa i sve njene nacionalne kompanije poštuju zakone o konkurenciji i borbi protiv kartela na nacionalnom i međunarodnom nivou u svim svojim aktivnostima. Sve poslovne aktivnosti podliježu zakonskim odredbama kako u zemljama u kojima BIBUS grupa posluje, tako i u zemljama u kojima naše aktivnosti mogu imati uticaj. To znači da odbacujemo svaki oblik saradnje ili sporazuma sa konkurentima u obliku utvrđivanja cijena ili podjele tržišta u smislu kupaca, dobavljača, prodajnih područja ili segmenata. Naše poslovne prakse zabranjuju svaki bojkot određenih kupaca ili dobavljača, kao i svako iskorišćavanje dominantnog položaja na tržištu. Uspjeh na tržištu postizemo samo kroz efikasne proizvode i usluge i odbacujemo sva druga sredstva. Svim zaposlenima u BIBUS grupi je zabranjeno da sa konkurentima ili predstavnicima konkurenata razmjenjuju osjetljive podatke kao što su cijene, razvoj cijena i strategije popusta ili bilo koje druge informacije koje mogu uticati na ponašanje konkurencije.

Ne zaključujemo sporazume sa našim kupcima koji imaju za cilj ograničavanje konkurencije. Ovo posebno uključuje odbijanje sporazuma koji ograničavaju slobodu naših kupaca da određuju svoje prodajne cijene ili uslove prodaje i snabdijevanja, kao i sporazume o ekskluzivnosti ili obaveze jedinog dobavljača ukoliko su oni u suprotnosti sa zakonskim propisima.

Očekujemo iste standarde od naših poslovnih partnera i konkurenata.

2.2 Korporativni integritet

BIBUS grupa ne toleriše nikakav oblik korupcije, podmićivanja ili mita. Svim zaposlenima je strogo zabranjeno nuđenje, plaćanje ili primanje mita. Ovo uključuje sva plaćanja i radnje čija je jedina svrha uticanje na ponašanje treće strane.

U mnogim kulturama, pokloni i gostoprimstvo spadaju u učtivu društvenu interakciju; međutim, njihovo davanje i primanje podliježu osjetljivim ograničenjima. Njihova vrijednost mora biti prikladna i uobičajena u poslovanju, i ne smiju stavljati primaoca u obavezujući položaj, uticati na njegove/njene odluke ili ga/je nagrađivati za radnju ili odluku.

Ponašanje sa službenicima podliježe međunarodnim i nacionalnim zakonskim propisima i stoga zahtijeva poštovanje određenih principa. Gostoprimstvo i pokloni od službenika mogu se prihvatiti samo ako su u skladu sa ovim principima. Isto važi i za predstavljanje poklona i gostoprimstva službenicima.

2.2.1 Prihvatanje ili zahtijevanje pogodnosti

Svim zaposlenima u BIBUS grupi je zabranjeno da koriste svoj položaj za sticanje lične koristi za sebe, treća lica ili svoje porodice.

Ukoliko im se ponudi gostoprimstvo i pokloni, naši zaposleni moraju razmotriti da li su prikladni i odbiti ih ako nisu u skladu sa našim standardima. Ukoliko zaposleni nisu sigurni u vezi sa ovim, moraju se konsultovati sa svojim pretpostavljenima.

Zaposleni mogu vršiti ili naređivati plaćanja samo po isporuci ili pružanju dogovorene robe ili usluga. Ova plaćanja moraju biti evidentirana uz primjenu ispravnih računovodstvenih principa i ne smiju izazivati sumnju u vezi sa plaćanjem mita.

2.2.2 Nuđenje i davanje pogodnosti

Svako poslovno gostoprimstvo koje zaposleni nude kupcima ili dobavljačima BIBUS grupe ili javnim službenicima mora biti prikladno i zakonski u skladu sa svojim obimom i učestalošću. Ne smije biti osmišljeno da bi se stekla zabranjena prednost. Ako su zaposleni BIBUS-a podstaknuti na podmićivanje ili ukoliko im se nudi podmićivanje, moraju odmah obavijestiti svog nadređenog. Prihvatanje novčanih poklona ili drugih oblika finansijskih koristi ili nezakonitih ili nemoralnih poklona i koristi je neprihvatljivo bez izuzetka.

Svim zaposlenima je zabranjeno da nude olakšavajuće isplate službenicima ili javnim službenicima. Osnova za ovo je Priručnik o integritetu Međunarodne privredne komore (ICC) za borbu protiv korupcije u poslovanju, u verziji iz 1998. godine.

2.3 Donacije i sponzorstvo

BIBUS grupa cijeni društvenu posvećenost kao dio svoje obaveze društvene odgovornosti. Za donacije i sponzorstvo moraju se poštovati određena pravila kako bi se izbjegao svaki utisak namjere za vršenje uticaja. Jasna dokumentacija mora učiniti korišćenje donacije potpuno transparentnim. Donacije se ne daju ni političkim strankama niti pojedincima. U slučaju sponzorstva, finansijska korist mora biti srazmjerna dogovorenoj recipročnoj akciji i to mora biti očigledno.

2.4 Izbor poslovnih partnera

BIBUS grupa bira poslovne partnere na osnovu ekonomskih kriterijuma. Zabranjeno je favorizovanje ili diskriminacija dobavljača na neobjektivnom nivou.

Saradnja zahtijeva dogovor o zajedničkim vrijednostima kako je definisano u Kodeksu ponašanja. Ukoliko poslovni partner ima svoj kodeks, provjeriće se njegova usklađenost sa istim principima. Ukoliko ga se ne pridržava, ovaj Kodeks ponašanja biće usvojen u ugovornim propisima.

3 Kultura liderstva

3.1 Kultura liderstva

Održivi uspjeh nije moguć bez najvažnijeg resursa BIBUS grupe; ljudskih resursa. Podstičemo naše zaposlene da djeluju na sopstvenu odgovornost i podržavamo njihovu posvećenost i učinak obukom i daljim usavršavanjem. Naše menadžersko osoblje funkcioniše kao uzori i očekujemo da se ponašaju u skladu sa Kodeksom ponašanja. Dobre odnose sa kolegama treba njegovati načinom koji izražava uvažavanje i pouzdanje, kao i društvenom kompetencijom i priznanjem učinka.

3.2 Ponašanje prema kolegama

BIBUS grupa pridaje veliki značaj kulturi dobrih odnosa između svojih zaposlenih. Očekujemo poštovanje, povjerenje, pouzdanost i međusobnu podršku u odnosima između kolega. Tako stvaramo klimu koja svakom zaposlenom pruža priliku da obavlja svoje zadatke i radi u skladu sa našim korporativnim ciljevima.

3.3 Poštenu i bezbjedni uslovi rada

U BIBUS grupi je glavni prioritet da naši zaposleni u svim zemljama rade u bezbjednim i zdravim uslovima. Minimalni standard je poštovanje važećih zakona o zdravlju i bezbjednosti. Proaktivno radimo na kontinuiranom poboljšanju naših politika zdravlja i bezbjednosti kako bismo našim zaposlenima ponudili atraktivna radna mesta.

Osiguravamo da su svi zaposleni upoznati sa propisima o zdravlju i bezbjednosti BIBUS grupe i da ih poštuju. U skladištima i radionicama nošenje odgovarajuće zaštitne opreme je obavezno. Svi zaposleni su dužni da odgovorno obavljaju svoj posao. Nadređeni su odgovorni da osiguraju da njihovi zaposleni poznaju propise i da postupaju u skladu sa njima. Štaviše, njihove dužnosti uključuju prepoznavanje potrebe za dodatnom obukom i pokretanje takve obuke ako je potrebno.

3.4 Sprječavanje sukoba interesa

Zaposleni u BIBUS grupi moraju izbjegavati situacije koje stvaraju sukob između interesa kompanije i njihovih ličnih interesa. Iz tog razloga, dužni su da svom nadređenom prijave sopstveno ili učešće članova bliske porodice u kompanijama koje nisu kotirane na berzi, a koje bi moglo dovesti do sukoba

interesa sa poslovnim aktivnostima BIBUS grupe. Ovo je osmišljeno kako bi se osiguralo da poslovne odluke nisu pod uticajem lične koristi.

3.5 Zaštita imovine BIBUS-a

Dio svakodnevnog rada svakog zaposlenog je objektivna procjena rizika. Prema internom sistemu upravljanja rizicima, zaposleni moraju da ispituju i prijave postojeće rizike. Svrha sistema upravljanja rizicima je zaštita materijalne i nematerijalne imovine BIBUS grupe.

Intelektualna svojina

Svaki kontakt sa intelektualnom svojinom kao što su patenti, stručnost, poslovne ideje i poslovne procedure, bez obzira da li pripadaju BIBUS grupi, poslovnom partneru ili kupcu, zahtijeva zaštitu i povjerljivost intelektualne svojine. Svaki zaposleni je odgovoran za korišćenje otkrivenih informacija isključivo u legitimne poslovne svrhe. Komunikacija o takvim informacijama može se odvijati samo sa licima čije je poznavanje istih neophodno za njihove poslovne aktivnosti i za poslovanje kompanije. Posebna pažnja je obavezna na lokacijama kao što su javni prevoz, aerodromi, restorani ili hoteli, gdje postoji opasnost da treća lica čuju ili vide informacije.

Korišćenje povjerljivih informacija u lične svrhe je zabranjeno. Ove obaveze ostaju na snazi čak i nakon prestanka radnog odnosa.

Zaštita podataka

BIBUS grupa prikuplja, obrađuje ili koristi podatke o zaposlenima, dobavljačima, kupcima ili drugim poslovnim partnerima koji podliježu zakonu o zaštiti podataka samo ako je to legitimno u skladu sa relevantnim propisima o zaštiti podataka ili ako je pogođena strana dala saglasnost za to.

3.6 Rad sa društvenim medijima

Mreže društvenih medija zauzele su važno mjesto u našem društvu i nude nam uzbudljivu platformu za međusobnu razmjenu i u našem profesionalnom okruženju. Povezujemo se sa našim kupcima, dijelimo članke, komentarišemo sadržaj i tako postajemo ambasadori brenda BIBUS. Ovo je odlična prilika za BIBUS grupu, jer povećava sopstveni doseg. Digitalni mediji čine prelazak iz profesionalnog u privatni život fluidnijim za naše zaposlene.

Zahvaljujući transparentnosti stvorenoj na ovaj način, moguće je da se privatne izjave povežu sa BIBUS grupom. Stoga se od naših zaposlenih zahtijeva da se ponašaju u digitalnom okruženju kao što bi se ponašali u stvarnom životu.

Svako je odgovoran za svoj doprinos i svoje postupke na internetu. Poštovanje je osnova naših postupaka i ne diskreditujemo konkurente ili sopstvenu kompaniju, već podstičemo objektivnu argumentaciju i diskusiju. Uzdržavamo se od djelovanja i reagovanja u žaru trenutka jer to može imati ozbiljne posledice.

U našim izjavama i ponašanju pratimo smjernice Kodeksa ponašanja BIBUS grupe, kao i važeće zakone, takođe uzimajući u obzir autorska prava.

BIBUS je zaštićeno ime brenda, iz tog razloga našim zaposlenima nije dozvoljeno da ga koriste u svom ličnom profilu. Isto važi i za upotrebu zvaničnih logotipa i slika u ličnim profilima.

Naši zaposleni mogu da dodaju BIBUS kao poslodavca na svoje lične profile i, uz saglasnost dotičnih lica, objave svoje fotografije i fotografije kolega na poslu.

U slučaju da zaposleni nije siguran da li da objavi doprinos na društvenim mrežama, neposredni rukovodilac služi kao kontakt osoba za dobijanje drugog mišljenja.

4 Zaposleni i društvo

4.1 Usklađenost sa ljudskim pravima

BIBUS grupa je posvećena poštovanju ljudskih prava zaposlenih i svih osoba na koje utiču aktivnosti BIBUS grupe. Zaposlenima je garantovana bezbjednost i bezopasnost u radnom okruženju.

Dječiji rad

BIBUS grupa strogo odbacuje dječiji rad. Zaštita djece od ekonomske eksploatacije je od najveće važnosti. Dozvoljena minimalna starost za zaposlenje je u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada (MOR). Pravilnik MOR 138 precizira da je minimalna starost za dozvoljeno zaposlenje ili rad 15 godina; u zemljama navedenim u članu 2.4 konvencije, to je 14 godina. Minimalna starost za opasan rad je 18 godina u svim zemljama.

Prisilni rad

Prisilni rad i fizičke disciplinske mere su podjednako zabranjeni. Radno vrijeme se određuje u skladu sa lokalnim zakonima.

Diskriminacija i uznemiravanje

Tolerancija i međusobno poštovanje su važni aspekti naše saradnje na međunarodnom nivou sa ljudima različitih kultura, nacionalnosti i religija. Strogo zabranjujemo diskriminaciju ili uznemiravanje, posebno seksualno uznemiravanje. Odbacujemo i favorizovanje i diskriminaciju zaposlenih ili poslovnih partnera zbog pola, religije, članstva u sindikatima ili političkim strankama, porodične situacije, starosti, invaliditeta ili etničkog porijekla.

Naknade i beneficije socijalnog osiguranja

Naknade i beneficije socijalnog osiguranja koje isplaćuje BIBUS grupa u skladu su sa prihodima od zaposlenja specifičnim za industriju i lokalno uobičajenim dohodcima. Bez obzira na pol, zaposleni dobijaju jednaku platu za jednak rad.

4.2 Zaštita životne sredine i efikasnost resursa

Ekološka kompatibilnost i ušteda resursa su važni kriterijumi u poslovnim aktivnostima BIBUS grupe. Sve aktivnosti se sprovode uzimajući u obzir zakone i propise zemalja u kojima poslujemo, kao i u skladu sa međunarodnim sporazumima i standardima u vezi sa neophodnošću zaštite životne sredine.

Kontinuirana optimizacija naše potrošnje materijala i energije i efikasno korišćenje resursa osmišljeni su kako bi se izbjegli negativni uticaji na našu životnu sredinu. Sve lokacije BIBUS grupe su dužne da ispunjavaju zakonske propise o zaštiti životne sredine.

Takođe primjenjujemo iste visoke standarde pri izboru naših dobavljača.

4.3 Porezi

Preuzimamo našu odgovornost da blagovremeno plaćamo dospjele poreze i na taj način doprinosimo javnim finansijama zemalja u kojima posluje. Svi zaposleni u BIBUS grupi imaju dužnost da obezbijede da njihove poslovne aktivnosti budu u skladu sa fiskalnim zakonima i propisima zemalja u kojima su aktivni. Odgovorni zaposleni u odgovarajućim zemljama su upoznati sa zakonskim propisima i shodno tome ih se pridržavaju. Primjenjujemo sistem upravljanja rizicima kako bismo utvrdili i procenili finansijske, nadzorne i rizike po reputaciju.

5 Sprovođenje Kodeksa ponašanja

Svi zaposleni i menadžeri u BIBUS grupi, bez obzira na njihovu lokaciju, obavezni su da se u svojim svakodnevnim poslovnim aktivnostima i odlukama pridržavaju principa navedenih u ovom Kodeksu. Menadžeri su odgovorni za sprovođenje i nadzor poštovanja Kodeksa ponašanja na svim nivoima u okviru svojih oblasti odgovornosti. Zbog svoje funkcije uzora, menadžeri moraju aktivno da demonstriraju poštovanje ovog Kodeksa. Svi zaposleni imaju dužnost da prijave svako kršenje Kodeksa ponašanja. Takav izvještaj ne smije imati negativan ili diskriminatorni efekat na zaposlenog. Prekršaji i kršenja će povlačiti disciplinske i pravne mjere i mogu rezultirati raskidom ugovora o radu. Centralna kancelarija redovno provjerava poštovanje Kodeksa ponašanja u nacionalnim kompanijama BIBUS grupe. Ukoliko se otkriju odstupanja, preduzimaju se odgovarajuće korektivne mjere.

Ukoliko imaju bilo kakva pitanja o tumačenju ili poštovanju Kodeksa ponašanja, zaposleni mogu kontaktirati svog neposrednog nadređenog, kontakt osobu imenovanu u kompaniji za ovu svrhu ili direktno BIBUS HOLDING AG, Marizu D'Elju (del@bibus.ch). Svi izvještaji se tretiraju sa strogom poverljivošću.

Fehraltorf, 28. Novembar 2023.