



KODEKS POSLOVNE ETIKE

Pozdravna poruka menadžmenta

Drage kolege,

Kodeks etičkog i poslovnog ponašanja koji je u Vašim rukama predstavlja dokument koji uređuje etičke norme kompanije TEHNOGAMA d.o.o., u svim oblastima poslovanja. On sadrži naše vrednosti, korporativnu politiku i filozofiju predstavljenu praktičnim situacijama u kojima se svi mi možemo svakodnevno naći.

Dobra reputacija se stiče godinama i nema cenu, a može se uništiti trenutkom nepažnje i nekoretnim ponašanjem. Zbog toga je veoma važno da Kodeks etičkog i poslovnog ponašanja svi poštujemo kao osnovni zakon u kompaniji i da ga odgovorno i pravedno primenjujemo prema svima, jer je to jedini pravi put do uspeha ne samo u branši u kojoj naša kompanija posluje već i u oblasti poslovne etike, na koju posebno obraćamo pažnju

Kodeks koji je pred Vama predstavlja rezime bogate dugogodišnje prakse i procedura sastavljenih u jednom dokumentu. Kodeks daje smernice za obavljanje svakodnevni radnih aktivnosti koje su usklađene sa zakonskom regulativom, standardima, pravilnicima i našim vrednostima. Kodeksa se moraju pridržavati svi zaposleni na svim pozicijama. Od dobavljača, klijenata i eksternih podugovarača očekujemo da poštuju jednako visoke standarde u poslovanju.

Svrha kodeksa

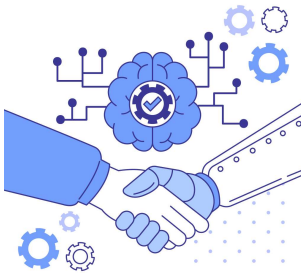
- Kodeks etičkog i poslovnog ponašanja predstavlja standarde odgovornog ponašanja koji se očekuju od svih zaposlenih.
- Vrednosti koje negujemo su: Poštenje i Fer odnos, Ispunjenje obećane i date reči, Kvalitetni odnosi kako unutar kompanije, tako i sa zainteresovanim stranama, Integritet, Nezavisno i kritičko razmišljanje i konstantno unapređivanje po svim segmentima i nivoima. Sve navedeno je ključno za ispunjenje ciljeva kompanije.
- Pod integritetom se smatra da uvek postupamo ispravno i pošteno. Mi smo otelotvorenje naših vrednosti i dobru reputaciju smo stekli dugogodišnjim delovanjem sa integritetom prema zaposlenima, klijentima, svim direktnim i indirektnim zainteresovanim stranama, ali i široj društvenoj zajednici.
- U TEHNOGAMI želimo da radimo ono što je ispravno, za sebe i kompaniju, a u tome nas usmerava Kodeks etičkog i poslovnog ponašanja zaposlenih.
- Kodeksom se definiše kako svi mi, zaposleni TEHNOGAME, treba da se ponašamo u svojoj ulozi predstavnika kompanije, koje su naše obaveze prema kompaniji, jednih prema drugima, prema dobavljačima i klijentima. Svi moramo poštovati važeće Zakone Republike Srbije i ostalih zemalja sa kojima poslujemo, moramo delovati pošteno na svim poljima i u svim poslovnim situacijama i biti odgovorni za svoje postupke.



Naše vrednosti

Integritet:

Postupamo sa poštenjem i integritetom, izbegavajući sukobe interesa.



Poštovanje:

Poštujemo naše kolege, klijente i zajednicu, ali i životnu sredinu, promovišući inkluzivno radno okruženje. Poštovanje podrazumeva uvažavanje različitih perspektiva i tretiranje svih sa dostojanstvom, bez obzira na njihovu pozadinu.



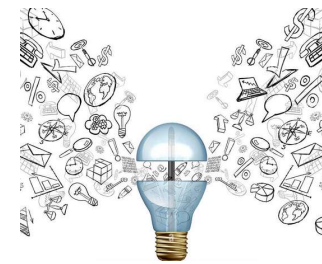
Timski rad:

Timski rad i otvorena komunikacija su ključni za naš uspeh. Saradnja znači raditi zajedno kroz različite sektore i nivoe kako bismo postigli zajedničke ciljeve i efikasno rešavali probleme.”



Inovacije:

Prioritet nam je kreativnost i rešenja usmerena ka budućnosti, podstičući zaposlene da istražuju nove ideje. Inovacija nas podstiče da stalno unapređujemo rad i prilagođavamo se novim izazovima, stvarajući okruženje u kojem su nove ideje dobrodošle.”



Fokus na kupca:

Trudimo se da premašimo očekivanja kupaca pružanjem izuzetnih usluga i kvalitetnih proizvoda. Fokus na kupca osigurava da ispunimo i premašimo potrebe kupaca pružanjem visokokvalitetnih proizvoda i pažljive usluge.



SADRŽAJ

Strana

| | |
|----|---|
| 1 | Naslovna strana |
| 2 | Pozdravna poruka menadžmenta |
| 3 | Svrha kodeksa |
| 4 | Naše vrednosti |
| 5 | Sadržaj |
| 6 | 2- Opšte odredbe |
| 6 | 2.1 Primenjivost |
| 6 | 2.2 Prijavljivanje problema i neprikladnog ponašanja |
| 6 | 2.3 Kršenje Kodeksa |
| 7 | 3- Pravila ponašanja |
| 7 | 3.1 Fer poslovanje |
| 7 | 3.2 Doprinos |
| 8 | 3.3 Radno okruženje, različitost i inkluzija |
| 9 | 3.3 Radno okruženje, različitost i inkluzija (nastavak) |
| 10 | 3.4 Radni i životni prostor |
| 11 | 3.5 Zaštita životne sredine |
| 12 | 3.6 Bezbedan i zdrav rad |
| 13 | 3.7 Zaštita imovine i poslovnih podataka |
| 14 | 3.8 Zaštita od insajderske trgovine |
| 15 | 3.9 Zaštita podataka o ličnosti |

Strana

| | |
|----|--|
| 16 | 3.10 Etička trgovina |
| 17 | 3.11 Odgovoran marketing |
| 18 | 3.12 Sukob interesa |
| 19 | 3.13 Promocija jednakosti i prevencija diskriminacije i uznemiravanja na poslu |
| 20 | 3.14 Jednake mogućnosti za zapošljavanje |
| 21 | 3.15 Seksualno uznemiravanje |
| 22 | 3.16 Progon |
| 23 | 3.17 Sprečavanje mita i korupcije |
| 24 | 3.18 Odnosi sa korisnicima |
| 25 | 3.19 Fer konkurencija i sprečavanje monopola |
| 26 | 3.20 Odabir dobavljača |
| 26 | 3.21 Upravljanje lancem snabdevanja |
| 27 | 3.22 Finansijske informacije |
| 28 | 3.23 Donacije i sponzorstva |
| 29 | 3.24 Komunikacija sa zainteresovanim stranama |
| 30 | 3.25 Sprečavanje pranja novca; sprečavanje finansiranja terorizma |
| 31 | 4- Završne odredbe |
| 31 | 4.1 Usvajanje i distribucija |

2 | Opšte odredbe

2.1 PRIMENLJIVOST

Ovaj Kodeks poslovne etike („Kodeks“) definiše osnovna pravila za zaposlene, uključujući članove nadzornih i upravnih organa (zajedničkim imenom „zaposleni“) Kompanije.

Od trećih lica (konsultanata, dobavljača, itd.) koji nastupaju u ime Kompanije se očekuje da se pridržavaju principa i pravila koji su navedeni u Kodeksu.

Kodeks prati niz pravila za implementaciju koja definišu minimum standarda ponašanja, ali mogu da budu usvojene i dodatne mere.

Svi zaposleni su obavezni da znaju i poštuju ovaj Kodeks i druga interna akta relevantna za njihove konkretne zadatke i aktivnosti. Tehnogama primenjuje osnovne principe

korporativnog upravljanja: odgovornost, jednakost, nezavisnost i transparentnost.

Principi korporativnog upravljanja pomažu Tehnogami da bolje funkcioniše i da se donošenje odluka vrši na agilniji i adekvatniji način.

2.2 PRIJAVLJIVANJE PROBLEMA I NEPRIKLADNOG PONAŠANJA

Tehnogama podstiče zaposlene da prijave probleme u praksi ili aktivnosti koje smatraju faktičkim ili potencijalnim kršenjem zakona, Kodeksa i drugih internih akata.

Prijavljivanje se može učiniti lično ili anonimno, u pismenoj formi ili usmeno, i tretira se kao strogo poverljivo u skladu s zakonom i odredbama relevantnih internih pravila.

2.3 KRŠENJE KODEKSA

Kršenje Kodeksa od strane zaposlenih stvara rizik za poslovanje i reputaciju kompanije i može dovesti do disciplinskih mera u skladu sa važećim propisima.

Kršenja takođe mogu dovesti do određivanja odštete ili krivičnog gonjenja.



3 | Pravila ponašanja

3.1 FER POSLOVANJE

Kompanije posluje u skladu sa zakonima, internim pravilima i profesionalnom etikom.

Zaposleni se moraju ponašati pošteno i iskreno, moraju poštovati važeće propise, interna pravila i odredbe ovog Kodeksa. Od rukovodilaca se očekuje da svojim ponašanjem daju primer i da promovišu kulturu etike i poštovanja propisa.

Tehnogama posluje u skladu sa načelima dobre prakse usaglašenosti koja se sastoji od okvira pravila, propisa i praksi koje pratimo i primenjujemo.

3.2 DOPRINOS

Kompanije ima za cilj da doprinese privrednom i društvenom razvoju, koji je zasnovan na poštovanju osnovnih ljudskih i radnih prava, kao i zaštiti životne sredine. Kompanija Tehnogama promoviše kulturu održivosti kroz svoje sfere uticaja, posebno među svojim zaposlenima, klijentima i dobavljačima.

Zaposleni su, dakle, posvećeni:

- pomaganju kolegama da pruže što više,
- promovisanju razvoja i odavanju priznanja za lične doprinose uspehu organizacije,
- poboljšanju okolnosti u zajednicama u kojima posluje, uzimajući u obzir i ekološko, društveno i korporativno upravljanje,
- davanju doprinosa zaštiti životne sredine, promovisanje smanjenja uticaja delatnosti na životnu sredinu.



3 | Pravila ponašanja

3.3 RADNO OKRUŽENJE, RAZLIČITOST I INKLUZIJA

Kompanije obezbeđuje stimulatívno radno okruženje, bez bilo kog vida diskriminacije ili zlostavljanja. Raznolikost i inkluzija zaposlenih se promovíšu, u uverenju da saradnja između ljudi iz različitih kultura, veština, perspektiva i iskustava predstavlja osnov za privlačenje talenata i za omogućavanje poslovnog rasta i inovativnosti.

Zaposleni se jedni prema drugima ponašaju sa poštovanjem i izbegavaju postupke koji mogu povrediti tuđe dostojanstvo.

Rukovodioci moraju kreirati pristupačno okruženje u kojem se dobija podrška, gde se efektivno teži integritetu, poštovanju, saradnji, različitosti i inkluziji.

Pogledajte i dokument „Poslovník o radu”



3 | Pravila ponašanja



Odluke koje se tiču zaposlenih, uključujući regrutovanje, zapošljavanje, obuku, evaluaciju i napredovanje se zasnivaju isključivo na pojedinačnom učinku i zaslugama i na njih ne mogu uticati, na primer, rasa, etnička pripadnost, religija/uverenja, seksualna orijentacija, bračno stanje ili politički stav. Komunikacija prema zaposlenima treba da bude otvorena i poštena.

Kompanije podstiče razvoj individualnih sposobnosti i veština tako što obezbeđuje adekvatne stručne obuke kao dela šireg okvira razvoja zaposlenih. Kompanija svojim zaposlenima priznaje pravo na slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

Odlučno odbacuje sve vrste neregularnog rada ili eksploatacije, kao i sve vrste prinudnog ili prisilnog rada i dečijeg rada. Kompanije je protiv svih vrsta uznemiravanja, zlostavljanja i mobinga. Ne zaboravite da uvek možete tražiti podršku od svog rukovodioca i/ili Sektora za upravljanje ljudskim resursima ukoliko smatrate da su vaša prava ugrožena.

U skladu sa profesionalnim normama i opšteprihvaćenim vrednostima uređena su pravila oblačenja svih zaposlenih u kompaniji kao deo opšte poslovne kulture sa ciljem održavanja imidža kompanije.

3 | Pravila ponašanja

3.4 RADNI I ŽIVOTNI PROSTOR

Kompanije obezbeđuje zdrav, bezbedan i siguran radni prostor garantujući svojim zaposlenima fer radne uslove, obezbeđujući bezbedno i zdravo okruženje.

Oprema za rad se redovno kontroliše od nezavisnih i akreditovanih tela, kao i radni prostor, odn. ambijent.

Od zaposlenih se traži da izbegavaju ponašanja koja mogu ugroziti bilo čije zdravlje ili bezbednost.

Zaposleni podržavaju napore kompanije da zaštiti životnu sredinu i da svede uticaj svojih poslovnih aktivnosti na životnu sredinu na najmanju moguću meru.

Pogledajte i dokument „Politika životne sredine i bezbednosti i zdravlja na radu



3 | Pravila ponašanja

3.5 ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE

Mi aktivno uključujemo naše članove tima, poslovne partnere, klijente i druge u pronalaženje načina za smanjenje uticaja naših poslovnih aktivnosti na životnu sredinu sa ciljem napredovanja budućih generacija.

Odgovorno se ponašamo prema životnoj sredini u toku aktivnosti koje obavljamo u našim prostorijama, odabiru dobavljača i svim ostalim poslovnim aktivnostima.

Pridržavamo se svih zakona koji se odnose na životnu sredinu, kako na našoj lokaciji, tako i na lokacijama klijenata. Naši dobavljači, baš kao i mi koji:

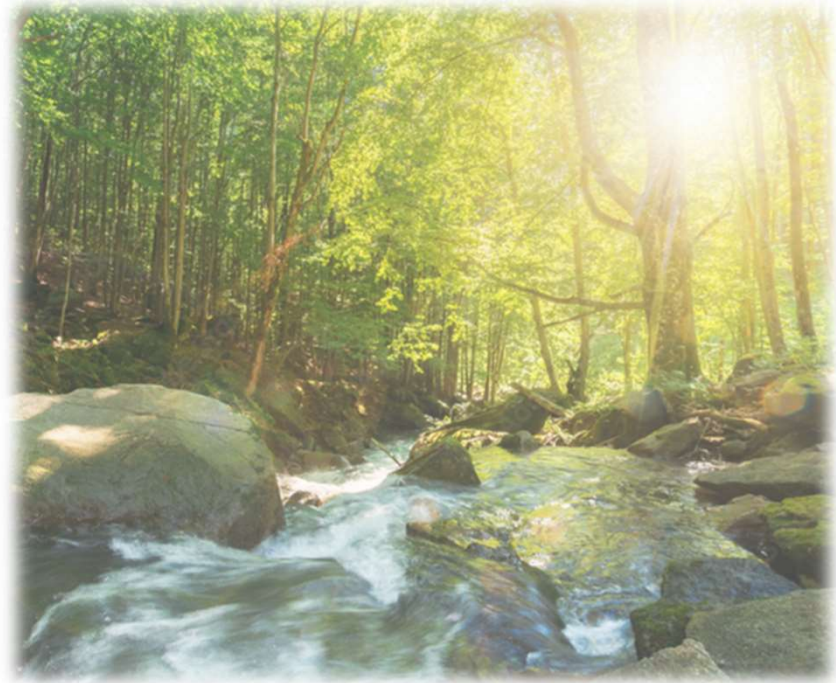
treba da poštuju pravila vezana za upravljanje otpadom i da preduzmu aktivnosti za smanjenje potrošnje vode, energije i drugih obnovljivih i neobnovljivih

resursa. Odgovorno prikupljamo podatke i izrađujemo izveštaje koji se odnose na posebne tokove otpada i insistiramo da svi podneti podaci budu kompletni i tačni.

Integritet, prilikom sačinjavanja kompanijskih saopštenja koja se odnose na životnu sredinu takođe predstavlja našu ultimativnu vrednost.

Posvećeni smo principima cirkularne ekonomije i jačanju koalicije odgovornih kompanija koje zastupaju napore za "zeleno poslovanje".

Odgovorno upravljamo otpadom trudeći se da u lancu ostvarimo 0% otpada gde god je to moguće.



3 | Pravila ponašanja

3.6 BEZBEDAN I ZDRAV RAD

Poslujemo u skladu sa svim zakonima i zahtevima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu i vodimo računa o bezbednosti i zdravlju naših zaposlenih.

Od članova tima se očekuje da poštuju sve zakonske regulative i procedure Tehnogame koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Budite uvek oprezni i poštuju procedure tokom rada nezavisno da li radite unutar ili van prostorija Tehnogame.

Članovi tima koji aktivnosti obavijaju van Tehnogame moraju poštovati procedure i pravila mesta na kojem rade, a koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Informišite sve one koji dolaze u Tehnogamu o zahtevima koji se odnose na bezbednost i zdravlje, uključujući posetioce, klijente, praktikante i podugovarače.

Odmah prijavite sve povrede na radnom mestu, bolesti i nebezbedne uslove rada svom rukovodiocu ili službi IMS-a ili generalnom direktoru.

Blagovremeno obaveštavanje može sprečiti povrede drugih.



3 | Pravila ponašanja

3.7 ZAŠTITA IMOVINE I POSLOVNIH PODATAKA

Materijalna i nematerijalna sredstva kompanije se moraju čuvati.

Materijalna sredstva kompanije, uključujući nekretnine, opremu i zalihe, moraju se zaštititi od oštećenja i zloupotrebe i moraju se koristiti samo u poslovne svrhe, osim uz odgovarajuću dozvolu.

Informacije u vezi sa poslovanjem, uključujući sve one koje su stečene tokom obavljanja zadataka u ime kompanije, se tretiraju kao poverljive i zaposleni ih otkrivaju samo ukoliko je to neophodno ili ako imaju konkretnu dozvolu. Ista pravila važe za svu dokumentaciju koja sadrži takve poverljive informacije. Intelektualna svojina (tj. ideje, proizvodi, metodologije, strategije, itd.) se mora zaštititi, ukoliko je potrebno i pomoću patenata, zaštitnog znaka i autorskih prava. Obaveza čuvanja intelektualne svojine kompanije se nastavlja i nakon što se završi radni odnos u kompaniji.

Svi poslovni podaci se moraju beležiti tačno i potpuno. Evidencija i dokumentacija moraju biti na raspolaganju i dostupne na zahtev organa ili ovlašćenih zaposlenih.

Evidencija i podaci, uključujući elektronske datoteke i email-ove, se moraju čuvati sve dok je to potrebno po važećim zakonima.

Falsifikovanje ili netačno menjanje bilo koje evidencije ili dokumenta je strogo zabranjeno. Mora se obratiti dodatna pažnja na uništavanje dokumentacije koja sadrži poverljive informacije.



3 | Pravila ponašanja

3.8 ZAŠTITA OD INSAJDELSKE TRGOVINE

Trgovanje na osnovu insajderskih informacija je protivzakonito, kao i davanje dojave drugima o insajderskim informacijama kako bi mogli da trguju na osnovu njih.

Sprovođenje je rigorozno, a kazne su stroge. Nastojimo da očuvamo reputaciju Tehnogame kao kompanije kojoj se može verovati da će uvek pošteno poslovati.

Kompanija poštuje sledeća pravila:

- Nikada ne trgujemo opremom kada posedujemo insajderske informacije bilo od naše kompanije ili bilo kog drugog entiteta;
- Nikada ne kupujemo ili prodajemo opremu dok unutrašnje informacije ne postanu opšte dostupne, a investitori nisu imali priliku da ponuđeno procene

Ne otkrivamo unutrašnje informacije nikome izvan naše kompanije, uključujući članove porodice, rođake ili prijatelje;

- Insajderske informacije delimo sa kolegama samo na osnovu „potrebe da znamo“;
- Vodimo računa da zaštitimo unutrašnje informacije od slučajnog otkrivanja;



3 | Pravila ponašanja

3.9 ZAŠTITA PODATAKA O LIČNOSTI

Podacima o ličnosti mora se rukovati u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka. Podatak o ličnosti je svaki podatak koji se odnosi na fizičko lice čiji je identitet određen ili odrediv, neposredno ili posredno, posebno na osnovu oznake identiteta, kao što je ime i identifikacioni broj, podatak o lokaciji, identifikatora u elektronskim komunikacionim mrežama ili jednog, odnosno više obeležja njegovog fizičkog, fiziološkog, genetskog, mentalnog, ekonomskog, kulturnog i društvenog identiteta.

Prikupljanje podataka o ličnosti se mora vršiti u skladu sa svrhom obrade podataka koja je konkretno određena, izričita, opravdana i zakonita. Podaci o ličnosti se moraju obrađivati zakonito, pošteno i transparentno u odnosu na lice na koje se podaci odnose i moraju se čuvati u obliku koji omogućava identifikaciju lica samo u roku koji je neophodan za ostvarivanje svrhe obrade. Podaci o ličnosti moraju se obrađivati na način koji obezbeđuje odgovarajuću zaštitu podataka o ličnosti, uključujući zaštitu od neovlašćene ili nezakonite obrade, kao i od slučajnog gubitka, uništenja ili oštećenja primenom odgovarajućih tehničkih, organizacionih i kadrovskih mera.

Uzimajući u obzir svrhu obrade, moraju se prikupiti samo neophodni podaci o ličnosti i preduzeti sve razumne mere kojima se obezbeđuje da se netačni podaci o ličnosti bez odlaganja izbrišu ili isprave.

Posebnu pažnju treba obratiti na prenos podataka preko državnih granica, uključujući i prenos između Kompanije i „ćerki“ kompanija. Generalno, pre prenošenja informacija, od zaposlenih se traži da potvrde koja ograničenja, ako ih ima, su predviđena zakonom, konsultujući se sa Sektorom za pravne poslove i Službenikom za zaštitu podataka o ličnosti u Tehnogami.

Pogledajte i Politiku "Upravljanja podacima o ličnosti".



3 | Pravila ponašanja

3.10 ETIČKA TRGOVINA

Tehnogama kao društveno odgovorna kompanija prihvata odgovornost da poštuje i promoviše standarde ljudskih prava u svemu što radi, ponašajući se etički i štiteći prava svih ljudi sa kojima saradujemo. Poštujemo sve važeće zakone i propise koji se odnose na međunarodnu trgovinu i društvene kriterijume u lancu snabdevanja.

Od izuzetne važnosti je da sagledamo sve aspekte našeg poslovanja, društveni i ekološki uticaj, ulaganja i kooperaciju sa etički motivisanim kupcima, dobavljačima i investitorima. Naša posvećenost etičkoj trgovini podrazumeva da želimo da uverimo naše korisnike da se prema svim učesnicima u lancu postupa sa dostojanstvom i poštovanjem, na bezbedan i pošten način.

Takođe, sa posebnom pažnjom vršimo odabir dobavljača tako da proizvodi i usluge koje kupujemo nisu na štetu radnika već da se poštuje širok spektar međunarodnih prava kao što su razumno radno vreme i pravo na nadoknadu, bezbednost i zdravlje na radu, transparentnost, efikasna zabrana rada dece, eliminacija svih oblika prinudnog i obaveznog rada, eliminacija diskriminacije u vezi sa zaposlenjem, sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje.



3 | Pravila ponašanja

3.11 ODGOVORAN MARKETING

Naš pristup poslovanju je definisan kroz odgovoran marketing koji promoviše etičke i društveno odgovorne prakse u svim aspektima marketinga. Osnovna ideja odgovornog marketinga naše kompanije je da se profit ne sme postizati na štetu potrošača, društva, životne sredine ili drugih relevantnih interesnih grupa. Trudimo se da to postignemo kroz promociju pozitivnih društvenih promena i kroz podršku različitim socijalnim pitanjima.



3 | Pravila ponašanja

3.12 SUKOB INTERESA

Zaposleni se mora ponašati u skladu sa interesima Kompanije. Sukob interesa se javlja kada je zaposleni uključen u lične aktivnosti i veze koje mogu uticati na njegovu/njenu sposobnost da nastupa u najboljem interesu Kompanije. Sukobi interesa nastaju kada mi, članovi naše porodice ili druge bliske osobe, mogu da steknu ličnu dobit kao posledicu našeg položaja u kompaniji ili pristupom poverljivim informacijama.

Pored toga, sukobi interesa mogu da zavise od obavljanja aktivnosti van kompanije, kada se takve aktivnosti nagrađuju od strane lica koja su ili se očekuje da stupe u vezu sa kompanijom. Od zaposlenih se očekuje da budu svesni potencijalnih sukoba koji mogu nastati u svakodnevnim poslovnim aktivnostima i moraju ih prijaviti rukovodiocu. Ako imaju bilo kakve nedoumice u vezi sa postojanjem sukoba interesa, treba da potraže razjašnjenje od rukovodioca i Sektora za pravne poslove. Generalno, sukobe interesa treba izbegavati, a ako se sukob ne može izbeći, on se mora kontrolisati tako da se izbegnu štete po Kompaniju.

Pogledajte i dokument „Pravilnik o radu“.



3 | Pravila ponašanja

3.13 PROMOCIJA JEDNAKOSTI I PREVENCIJA DISKRIMINACIJE I UZNEMIRAVANJA NA POSLU

Kompanija primenjuje ove principe na sve one koji traže posao u kompaniji, kao i na sve zaposlene, bez obzira na to da li se njihovo ponašanje odnosi na kolege ili osobe koje nisu direktno povezane sa Sagom (na primer, eksterni dobavljači, konsultanti ili klijenti).

Ponašanje koje je ovim putem zabranjeno smatra se neprihvatljivim na radnom mestu i svim drugim lokacijama vezanim za posao izvan radnog mesta, kao što su službena putovanja, poslovni sastanci i poslovni javni događaji. Tehnogama omogućava stvaranje okruženja poštovanja i dostojanstva unutar kompanije.

Svaki zaposlenj ima pravo da radi u profesionalnoj atmosferi koja promovira jednake mogućnosti u karijeri i isključuje nezakonite diskriminatorne prakse, uključujući zlostavljanje. Stoga, Tehnogama očekuje da će svaka interakcija unutar kompanije biti tretirana kao poslovni odnos, slobodan od diskriminacije, predrasuda i zlostavljanja.

Razlike u rodu, religiji ili godinama ne bi trebale i ne smeju biti osnov za isključivanje ili dodavanje osoba iz/na određenu grupu osoba određenog roda ili drugih karakteristika kako bi im se zabranilo učešće u poslovnim procesima ili javnim poslovima ili diskusijama.

Drugim rečima, zaposleni bi trebali da se suzdrže od diskriminacije ili pružanja nejednakih prava i mogućnosti kako bi izbegli optužbe za zlostavljanje.

Prilikom definisanja uslova posla, privilegija ili dodatnih pogodnosti, zakonodavstvo i politike

Tehnogame zabranjuju tretiranje ljudi na različite načine zavisno od njihovog roda ili drugih karakteristika zaštićenih zakonom.



3 | Pravila ponašanja

3.14 JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA ZAPOSŁJAVANJE

Kompanija pruža jednake mogućnosti zapošļavanja, bez diskriminacije ili uznemiravanja na osnovu rase, boje kože, vere, pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili izražavanja, starosti, invaliditeta, bračnog statusa, državljanstva, genetskih informacija ili drugih kvaliteta zaštićenih zakonom. Saga zabranjuje bilo kakvu takvu diskriminaciju ili uznemiravanje.

Iako Tehnogama ne prihvata starosnu diskriminaciju, **nikada ne koristimo dečiji rad i to je strogo zabranjeno u kompaniji.**



3 | Pravila ponašanja

3.15 SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE

Seksualno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju i nezakonito je. Seksualno uznemiravanje je u skladu sa Zakonom o radu definisano kao svako verbalno, neverbalno, ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje kao i zaposlenog, u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Tehnogama je definisala seksualno uznemiravanje kao nepoželjno i neprihvatljivo ponašanje.

Seksualno uznemiravanje može obuhvatiti niz suptilnih i otvorenih postupaka i može uključivati osobe istog ili različitog pola. Takvi postupci mogu uključivati neželjene seksualne napade ili zahteve za seksualne usluge; seksualno orijentisane šale, insinuacije i uvredljive komentare o telu pojedinca, njenom/njegovom seksualnom identitetu ili nedostacima; grimase, zviždanje ili dodirivanje; uvredljivi komentari, pogrдне reči ili gestikulacije; distribucija ambivalentnih predmeta ili slika koje nagoveštavaju seks, i drugi fizički, verbalni ili vizuelni nagoveštaji seksualne prirode.

ZERO
TOLERANCE
FOR SEXUAL ABUSE AND SEXUAL HARASSMENT

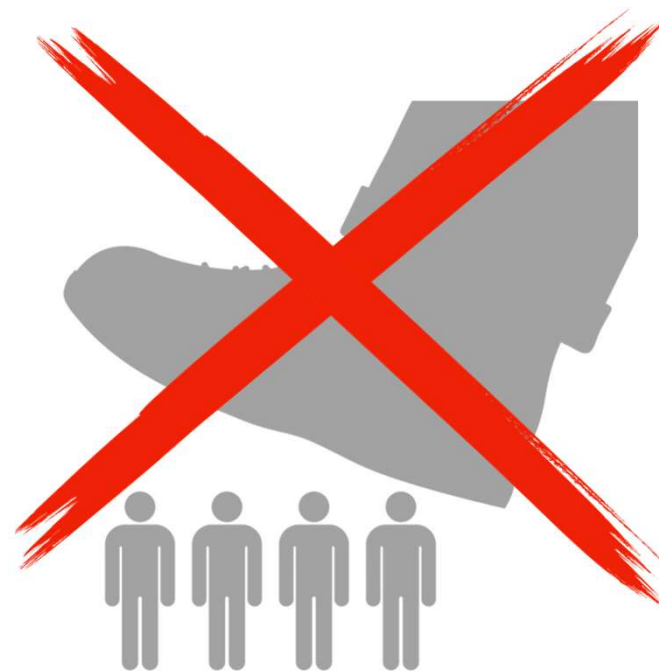
3 | Pravila ponašanja

3.16 PROGON

Progon se definiše kao verbalno, pisano ili fizičko ponašanje koje vređa pojedinca, pokazuje neprijateljstvo ili mržnju prema pojedincu zbog njegove rase, boje kože, vere, pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili izraza, nacionalnosti, dobi, invaliditeta, bračnog statusa, državljanstva, genetskih informacija ili drugih osobina zaštićenih zakonom. Odnosi se i na slično ponašanje prema članovima porodice, prijateljima i partnerima tog pojedinca, gde takvo ponašanje:

- ima za cilj ili rezultira stvaranjem zastrašujućeg, antagonističkog ili uvredljivog okruženja na radnom mestu;
- ima za cilj ili je rezultiralo nerazumnim mešanjem u rad pojedinca;
- U suprotnom, nepovoljno utiče na sposobnosti pojedinca na radnom mestu.

Progon uključuje uvredljive epitete, insinacije ili negativne stereotipe; pretnje, zastrašujuće ili neprijateljsko ponašanje, ponižavajuće šale; pisani ili grafički materijali koji omalovažavaju ili izražavaju neprijateljstvo prema pojedincu ili grupi pojedinaca i javno su dostupni na bilo kojoj platformi poslodavca ili distribuirani na radnom mestu tokom radnog ili neradnog vremena, koristeći opremu kompanije, e-mail, telefon (uključujući glasovnu poštu), SMS, društvene mreže i druge komunikacione kanale.



3 | Pravila ponašanja

3.17 SPREČAVANJE MITA I KORUPCIJE

Kompanija osuđuje i bori se protiv svih oblika mita i korupcije. Bilo koja vrsta korupcije, uključujući mito i iznudu, se ne toleriše. Stoga se zaposleni moraju uzdržavati od nuđenja li prihvatanja isplata, darova, reprezentacija ili drugih pogodnosti koje im ne pripadaju.

Uvek je zabranjeno obećati, dati ili primiti poklone u obliku gotovine ili ekvivalentnim načinima plaćanja, ili bilo koju drugu vrstu hartija od vrednosti. Pokloni, reprezentacije ili druge pogodnosti se mogu ponuditi ili prihvatiti jedino u vezi sa poslovnom aktivnošću i ako se smatra sitnicom ili prikladnom situacijom (tj. kada su razumni i u skladu sa lokalnim zakonima) i ne treba uobičajeno da premašuju EUR 50.

Pokloni su neprikladni ako stvaraju utisak loše namere ili neprikladnog uticaja na poslovne odluke. Ista pravila važe za poklone, reprezentaciju ili druge pogodnosti koje se daju članovima porodice zaposlenih. Priroda poslovanja kompanije zahteva interakciju sa javnim funkcionerima, javnim ustanovama ili organima, predstavnicima političkih partija i sindikata. U takvim okolnostima, zaposleni se moraju uzdržavati od nuđenja ili primanja, direktno ili indirektno, bilo čega osim onog što je u vezi sa uobičajenim poslovnim aktivnostima i u skladu sa zakonom i uobičajenim lokalnim praksama.

Zaposleni moraju obavestiti rukovodioca o svakom pokušaju davanja ili primanja poklona, reprezentacija ili drugih pogodnosti koji nisu prikladni, a koji bi mogli stvoriti utisak neprikladnog uticaja na poslovne odluke.



3 | Pravila ponašanja

3.18 ODNOSI SA KORISNICIMA

Zadovoljstvo korisnika je ključni faktor u poslovnoj strategiji kompanije, jer omogućava Kompaniji da ojača i unapredi svoju leadersku poziciju. U odnosu sa korisnicima, od zaposlenih se traži da se ponašaju ispravno i časno, pošteno i profesionalno i da se uzdrže od obmanjivanja i zavaravanja.

Zaposleni moraju uvek da imaju u vidu najbolji interes korisnika, da pruže rešenja koja odgovaraju njihovim potrebama. Sukobi interesa se moraju izbeći, a ukoliko su neizbežni, moraju da se usmere ka cilju zaštite interesa klijenata.

Prilikom nuđenja proizvoda i usluga, zaposleni moraju davati samo one izjave koje odgovaraju činjenicama, koje su u potpunosti tačne i istinite.

Pomoć nakon prodaje se mora pružiti i mora biti lako dostupna.

Zadovoljstvo korisnika se mora konstantno pratiti.

Novi proizvodi i usluge se moraju razvijati u skladu sa korisnikovim rastućim potrebama i identifikovanim oblastima napredovanja. Prilikom predlaganja proizvoda i usluga našim korisnicima, od nas se očekuje da nastupamo u njihovom najboljem interesu, te da ih informišemo o svim relevantnim aspektima proizvoda i usluga koje se nude.

Pored toga, moramo obezbediti da korisnici budu pravilno obavestavani pre, tokom i nakon prodaje i da im se omogući slobodno podnošenje odštetnih zahteva i ulaganje reklamacija.



3 | Pravila ponašanja

3.19 FER KONKURENCIJA I SPREČAVANJE MONOPOLA

Kompanija je svesna osnovne uloge slobodne konkurencije u stvaranju novih poslovnih mogućnosti i boljih rezultata. Konkurencija se mora zasnivati na vrhunskim proizvodima i uslugama i na fer komercijalnim praksama. Zaposlenima je zabranjeno da diskredituju konkurente ili njihove proizvode ili usluge ili da manipulišu, taje ili prezentuju iskrivljeno stanovište realnosti u cilju sticanja nedozvoljene dobiti.

Pored toga, zabranjene su prakse i ponašanja koja imaju za cilj da ograniče slobodnu i fer konkurenciju. Zaposleni treba da budu svesni važećih zakona o zaštiti konkurencije i antimonopolskih propisa kada se bave konkurencijom, kako bi izbegli neprikladno ponašanje. U tom cilju, Sektor za pravna poslove mora biti konsultovane radi pojašnjenja lokalnih zakona i propisa. Sledeće prakse se smatraju anti-konkurentskim:

- svi sporazumi sa konkurencijom koji imaju za cilj podešavanje cena ili ograničavanje vrste ili količine proizvoda ili usluga koje se nude;
- svi sporazumi sa dobavljačima ili zastupnicima koji imaju za cilj ograničavanje fer konkurencije;
- razmena informacija sa konkurencijom o budućim strategijama u vezi sa proizvodima ili cenama.



3 | Pravila ponašanja

3.20 ODABIR DOBAVLJAČA

Kompanija obezbeđuje poštenje, transparentnost i iskrenost u odnosima sa dobavljačima.

Od zaposlenih se traži da se prilikom saradnje sa dobavljačima ponašaju pošteno, transparentno i iskreno i da izbegavaju situacije sukoba interesa. Dobavljači se redovno ocenjuju na internoj vendor listi. Donja granica prihvatljivosti je 3,5 (od max. 5)

Odabir dobavljača mora biti zasnovan isključivo na principima lojalne konkurencije i kvaliteta proizvoda i usluga koje se nude. Kvalitet proizvoda i usluga mora biti ocenjen prema međunarodnim etičkim kriterijumima u vezi sa radnim i ljudskim pravima, a u skladu sa uticajem metoda proizvodnje i isporuke na životnu sredinu.

3.21 UPRAVLJANJE LANCEM SNABDEVANJA

U informacionom dobu sve zahtevniji potrošači i jača konkurencija, utiču na razvoj novih mogućnosti i promene u domenu poslovnih procesa. Informaciono-komunikacione tehnologije neprekidno menjaju načine interakcije između proizvođača, dobavljača i potrošača, a oni svi zajedno čine takozvani lanac snabdevanja (supply chain).

Kompanija stremi ka savremenom pristupu upravljanja lancem snabdevanja, permanentnoj analizi ključnih aspekata lanca snabdevanja, analizi faktora koji utiču na lanac snabdevanja, kao i eventualnu potrebu za redefinisanjem koncepta upravljanja lancem snabdevanja.

Savremenim sistemom upravljanja lancem snabdevanja se ostvaruju efikasne interakcije u lancu i unapređuju performanse procesa, funkcija, organizacije i celokupnog lanca snabdevanja. Naš krajnji cilj je konstantno podizanje kvaliteta usluga, uspostavljanje efikasnosti i povećanje produktivnosti, a samim tim i mogućnost znatnog smanjenja ukupnih troškova.



3 | Pravila ponašanja

3.22 FINANSIJSKE INFORMACIJE

Kompletne i precizne finansijske informacije su osnovno sredstvo kojim se svim zainteresovanim stranama omogućava donošenje informisanih odluka u njihovim odnosima sa Kompanijom. Finansijski izveštaji moraju biti tačni, fer, potpuni i u strogoj saglasnosti sa računovodstvenim standardima na lokalnom nivou.

Zaposleni moraju rukovati finansijskim podacima pošteno i tačno, čuvati detaljne i neizmenjene finansijske podatke u formatu koji se može povratiti tokom perioda koji je određen za čuvanje.

Falsifikati i neovlašćene izmene evidencija ili dokumentacije su zabranjeni i nikada ne mogu biti opravdani.

Od rukovodilaca se očekuje da promovišu kulturu interne kontrole finansijskog izveštavanja.

Finansijski izveštaji i druge informacije moraju biti razumljivi i javno dostupni u skladu sa važećim lokalnim zakonom.



3 | Pravila ponašanja

3.23 DONACIJE I SPONZORSTVA

Kao odgovoran član društva i u okviru zakonskih i finansijskih mogućnosti, Kompanija Tehnogama podržava obrazovanje, nauku, društvene i ekološke inicijative putem donacija finansijskih sredstava i materijala.

Donacije finansijskih sredstava i materijala se ne daju pojedincima, na privatne bankovne račune, političkim partijama ili organizacijama blisko povezanim sa političkim partijama. Ovo se takođe odnosi na organizacije koje bi mogle da nanesu štetu interesima ili ugledu Tehnogame.

Sve sponzorske aktivnosti zahtevaju odgovarajuću očiglednu komunikaciju i marketinške usluge od strane partnera u sponzorstvu i sprovode se transparentno.

Za sve navedene aktivnosti se potpisuju ugovori koji se čuvaju u arhivi.



3 | Pravila ponašanja

3.24 KOMUNIKACIJA SA ZAINTERESOVANIM STRANAMA

Kompanija podržava transparentnost tržišta, tako što obezbeđuje pažljivo upravljanje u komunikacijama sa medijima i javnošću.

Sve informacije koje se šalju zainteresovanim stranama u kompaniji moraju biti otvorene, pravovremene i tačne.

Odnosima sa medijima i organima upravljaju isključivo posebno određene funkcije u okviru Kompanije.

Zaposleni se moraju uzdržavati od davanja tim licima informacija o Kompaniji, osim ako su za to ovlašćeni. Od zaposlenih se traži da se uzdrže od javnog komentarisanja glasina o Kompaniji, ukoliko nisu potvrđene iz zvaničnih izvora.

Postavljanje informacija na društvene mreže, kao što su LinkedIn®, Facebook®, Instagram®, itd. znače širenje podataka široj javnosti.

Stoga moramo biti veoma obazrivi prilikom otkrivanja informacija o Kompaniji i kada koristimo sajtove društvenih mreža.



3 | Pravila ponašanja

3.25 SPREČAVANJE PRANJA NOVCA, SPREČAVANJE FINANSIRANJA TERORIZMA

Kompanija se obavezala na borbu protiv pranja novca i finansiranja terorizma, nepoštovanje zakona i na suprotstavljanje svakom postupku koji bi mogao biti usmeren na podržavanje finansijskog kriminala u okviru svog delokruga poslovanja.

Kao njeni zaposleni ne smemo pomagati niti sarađivati sa bilo kojim korisnikom ili propustiti da prijavimo ako imamo dovoljno razloga za sumnju nadležnima bilo koju neuobičajenu radnju koja se može povezati sa pranjem novca i finansiranjem terorizma.



4 | Završne odredbe

4.1 USVAJANJE I DISTRIBUCIJA

Ovo je prva verzija Kodeksa poslovne etike i kao takva je 07.03.2024. odobrena od strane Direktora kompanije Tehnogama, a sačinjen od strane menadžmenta zaduženog da prati sprovođenje i podstiče širenje svesti o primeni odredbi Kodeksa.

Kako bi bio lako pristupačan i javno dostupan, Kodeks je objavljen na veb sajtu www.tehnogama.com i sačuvan u internom E-registratoru, u vrsti dokumenta 024. "Procedure za obavljanje rada u društvu"

Kako bi bilo sigurno da se Kodeks pravilno razume i efikasno primenjuje, moraju se organizovati uvodne obuke i godišnji programi obnavljanja znanja.

Sva pitanja o Kodeksu i njegovoj primeni zaposleni mogu da upute direktoru kompanije, pravniku kompanije ili predstavniku Sektora za kvalitet.

Kompanija će nastaviti sa konstantnim unapređenjem kako svakog pojedinačnog učesnika u procesima, tako i sveukupnih performansi, a svaka sledeća inicijativa za poboljšanje i unapređenje, biće dodata novom verzijom postojećem Kodeksu i iste će biti distribuirane zaposlenima, ali i svim zainteresovanim stranama.

