



# **Kodeks poslovne etike**

**Novembar 2009**

## SADRŽAJ

- 1. G4S kao dobar korporativni građanin**
  - 1.1. Ljudska prava
  - 1.2. Životna sredina
  - 1.3. Lokalne zajednice
  
- 2. Naši standardi poslovne prakse**
  - 2.1. Mito i korupcija
  - 2.2. Prilozi političkim strankama
  - 2.3. Odnos prema klijentima
  - 2.4. Interni dobavljači
  - 2.5. Spoljni dobavljači
  - 2.6. Konkurencija
  
- 3. Naš pristup korporacijskom upravljanju**
  - 3.1. Poštovanje zakona
  - 3.2. Računovodstveni standardi i izveštaji
  - 3.3. Eksterni izveštaji
  - 3.4. Pravila i procedure
  
- 4. Odnos prema zaposlenima**
  - 4.1. Zakonske odredbe i smernice
  - 4.2. ILO Deklaracija o osnovnim principima i pravima zaposlenih
  - 4.3. Uznemiravanje
  - 4.4. Jednake šanse
  - 4.5. Zdravlje & bezbednost
  - 4.6. Zapošljavanje
  - 4.7. Selekcija kandidata
  
- 5. Odnos zaposlenih prema G4S-u**
  - 5.1. Poverljive informacije
  - 5.2. Sukob interesa
  - 5.3. Društvene mreže
  
- 6. Realizacija**
  - 6.1. Pritužbe zaposlenih, prijave nepravilnosti i predlozi
  - 6.2. Nadgledanje poštovanja kodeksa
  - 6.3. Poštovanje kodeksa

## **1. G4S kao dobar korporativni građanin**

G4S ulaže sve napore kako bi ostvario status dobrog korporativnog građanina, vodeći računa o ekonomskim, društvenim i ekološkim uticajima svog poslovanja, trudeći se da maksimalno koristi pozitivne uticaje i da svede na minimum negativne uticaje svog globalnog poslovanja.

### **1.1. Ljudska prava**

G4S poštuje principe Opšte deklaracije o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija i posvećeni smo očuvanju tih principa u našoj politici, procedurama i praksi. Poštovanje ljudskih prava jeste i biće sastavni deo našeg poslovanja.

Nastojimo da poslujemo sa poslovnim partnerima čija je politika poslovanja u skladu sa našom politikom poštovanja ljudskih prava i etike. Sarađujemo sa klijentima tako da ugovorne obaveze ne narušavaju ljudska prava.

Preduzimamo potrebne mere kako bi poslovi koje obavljaju naši zaposleni bili u skladu sa međunarodno priznatim konvencijama o ljudskim pravima, istovremeno poštujući raznolikost lokalnih kultura širom različitih zemalja u kojima poslujemo.

### **1.2. Životna sredina**

Naše poslovanje je u skladu sa principima očuvanja životne sredine. Negativne uticaje na životnu sredinu svodimo na minimum putem regulacije otpada, emisije gasova iz vozila i potrošnje energije.

### **1.3. Lokalne zajednice**

G4S različitim sredstvima pomaže zajednice u kojima posluje, pokretač je dobrotvornih akcija, pokrovitelj različitih projekata i volonterske angažovanost svojih zaposlenih. Mi obavljamo naš posao poštujući dobrobit lokalnih zajednica, preduzimamo potrebne korake kako bi što manje narušavali njihov mir. Takođe potpomažemo zajednicu pružajući svima istu šansu za posao, efikasnu uslugu i proizvode.

## **2. Naši standardi poslovne prakse**

Poštujemo visoke etičke standarde u cilju očuvanja integriteta naših zaposlenih i našeg poslovanja.

### **2.1. Mito i korupcija**

G4S se odlučno bori protiv mita i korupcije u bilo kom obliku. Pokloni ili pozivi na zabavu se mogu ponuditi trećoj osobi samo ukoliko su u skladu sa poslovnom praksom prema klijentima, ukoliko su primerene vrednosti i ukoliko se ne mogu protumačiti kao povod za trgovinu. Ukoliko postoji sumnja, treba potražiti smernice od nadležnog RH menadzera, regionalnog finansijskog direktora ili regionalnog predsednika. Nikakvi finansijski, niti drugi povodi ne bi se trebalo davati trećem licu (organizaciji ili pojedincu kao članu organizacije) ni u kakvim okolnostima, uključujući tu i vladine organizacije i njihove predstavnike.

Prodaja proizvoda, pružanje usluga i nabavka od dobavljača su utemeljeni na kvalitetu, ceni, vrednosti i/ili za dobrobit Grupe, a ne na primanju ili davanju novca, poklona, usluga.

Zaposleni ne smeju da primaju poklone, novac ili pozive na zabavu od trećeg lica bilo od organizacije ili od pojedinca kao člana organizacije ukoliko postoji opravdana sumnja da takav čin može uticati na poslovne transakcije. Pokloni, osim onih od manje vrednosti, se moraju vratiti. Ukoliko se u nekoj kulturi takav čin smatra uvredljivim, poklon se mora prijaviti kompaniji i ukoliko je prikladno, treba ga donirati u dobrotvorne svrhe.

### **2.2. Prilozi političkim strankama**

G4S ne daje nikakve priloge političkom strankama i ta politika bi trebalo da se primenjuje u svim zemljama u kojima posluje G4S. Jedini izuzetak čine zemlje u kojima je to zakonski naloženo, ili gde to predstavlja zakonsku, opšte prihvaćenu praksu. U takvim okolnostima, svaki prilog mora prethodno biti odobren od strane regionalnog predsednika.

S obzirom da je G4S kompanija sa ograničenom odgovornošću, mora postupati u skladu sa kompanijskim aktom. Svaka uplata na račun organizacija koje su politički aktivne u okviru Evropske Unije mora je prethodno prijaviti sekretaru kompanije G4S-a. Potrebno odobrenje je veoma teško dobiti, takođe zahteva dosta vremena i novca i verovatno neće biti odobreno ukoliko je planirana suma veća od propisane.

### **2.3. Odnos prema klijentima**

Uzajamno poverenje između G4S i njenih klijenata je od vitalne važnosti. Svi zaposleni bi trebalo da teže najkvalitenijom pružanju usluga pri čemu se poseban trud ulaže kako bi se ispunila očekivanja klijenata i predvidele eventualne promene u njihovim zahtevima.

## **2.4. Interni dobavljači**

Bilo koja poslovna transakcija između G4S filijala u cilju nabavke robe ili usluga mora se bazirati na principima 'samostalnog nastupanja'. Ovi principi se odnose na cene i druge ugovorene obaveze i moraju odgovarati svakoj strani.

## **2.5. Spoljni dobavljači**

Svi dobavljači imaju pravo na pravičan tretman i svi potencijalni dobavljači imaju istu šansu da posluju sa G4S-om. Naša je politika da dobavljače plaćamo na vreme u skladu sa dogovorenim uslovima. Postavljamo visoke standarde za naše dobavljače u skladu sa sopstvenim etičkim principima.

## **2.6. Konkurencija**

G4S će se uvek takmičiti energično, ali na fer i etički način pri čemu je uspeh utemeljen na principima vrednosti i pružanju usluga najvišeg kvaliteta i pri čemu konkurenti ne smeju biti tretirani sa omalovažavanjem. U kontaktu sa konkurencijom, zaposleni bi trebalo da izbegavaju razgovore o poverljivim informacijama, takođe se osuđuje bilo koji pokušaj da se na neprikladan način dodje do poslovnih tajni konkurenata ili bilo kojih drugih poverljivih informacija. Zaposleni ne smeju raspravljati o strategijama formiranja cena niti ulaziti u bilo koje poslove koji nisu u skladu sa zakonima koji se primenjuju na dati posao.

## **3. Naš pristup korporacijskom upravljanju**

G4S štiti interese kompanije poštujujući pravne i zakonske propise kao i pažljivim upravljanjem poslovnim rizicima.

### **3.1. Poslovanje u skladu sa zakonom**

G4S posluje u skladu sa svim važećim domaćim i međunarodnim zakonima i postupa u skladu sa lokalnim smernicama i odredbama, uključujući one koje se posebno odnose na našu delatnost.

Obaveza svih menadžera je da, putem neophodnih pravnih saveta i saveta eksperata, budu upoznati sa svim lokalnim zakonima i odredbama koje mogu uticati na polje rada u kojem posluju, uključujući poresku i monetarnu kontrolu.

### **3.2. Računovodstveni standardi i izveštaji**

Sva računovodstvena dokumentacija mora na jasan način definisati pravu prirodu poslovnih transakcija, sredstava i odgovornosti u skladu sa važećim zakonskim, računovodstvenim i pravnim propisima. Unos podataka ne sme biti neistinit, lažno prikazan, nepotpun ili zatajen.

Svi izveštaji prema Grupi moraju biti tačni i potpuni i u skladu sa računovodstvenom politikom i procedurama definisanim u finansijskim priručniku Grupe. Zaposleni ne smeju pod materijalnom odgovornošću davati neistinite iskaze ili svesno pogrešno predstavljati informacije o menadžmentu u cilju lične koristi ili iz bilo kog drugog razloga.

### **3.3. Eksterni izveštaji**

Određena dokumentacija o poslovanju G4S-a je dostupna nadzornim organima ili vladinim organizacijama. Moraju se preduzeti sve mere da tražena dokumentacija bude tačna, jasna i na vreme prosleđena. Rukovodioci prethodno moraju biti upoznati sa svim osetljivim informacijama iz traženih dokumenata.

Izjave za štampu takođe moraju biti tačne i jasne. Svi zahtevi od strane medija se moraju uputiti PR menadžeru kompanije i izjave mogu davati samo imenovani govornici.

G4S će na svojoj internet prezentaciji i u svojim godišnjim izveštajima objaviti informacije o poslovanju od interesa za akcionare. Objavljivanje informacija o G4S-u je u skladu sa primenljivim zakonima i berzanskim propisima

### **3.4. Principi i procedure**

G4S je svestan da svaki posao nosi rizik. Menadžment je odgovoran za sprovođenje principa i procedura u cilju kontrole rizika. Zaposleni moraju biti upoznati sa rizikom u domenu svog poslovanja i moraju se ophoditi u skladu sa principima i procedurama kako bi kontrolisali te rizike.

## **4. Odnos prema zaposlenima**

U cilju najbolje optimizacije kapaciteta pojedinaca i posla, G4S zapošljava, na svim nivoima, najbolje ljude i stvara sredinu u kojoj oni najbolje doprinose uspehu Grupe. U cilju postizanja radne sredine u kojoj dominiraju timsku duh i posvećenost vrednostima i ciljevima Grupe, svaki zaposleni je tretiran pravično i dostojanstveno, sa poštovanjem.

### **4.1. Zakonske odredbe**

Naš odnos prema zaposlenima je regulisan u skladu sa državnim zakonskim odredbama i obaveze poslodavca prema zaposlenome definisane u zakonu o radu i zakonu o socijalnom i zdravstvenom osiguranju se moraju poštovati.

### **4.2. ILO Deklaracija o osnovnim principima i pravima zaposlenih**

G4S podržava četiri osnova principa ILO Deklaracije. Iz toga sledi da ćemo, u skladu sa lokalnim zakonodavstvom i praksom, poštovati slobodu udruživanja i pravo kolektivnog pregovaranja, mogućnost slobodnog biranja zaposlenja bez primene nasilja i eksploatacije dečijeg rada, da nećemo nikoga diskriminisati na osnovu polne, rasne, verske, kulturne, seksualne opredeljenosti ili invalidnosti.

### **4.3. Uznemiravanje**

Uznemiravanje se može definisati kao neželjeno ponašanje, koje osoba nalazi zastrašujućim, uznemiravajućim, sramotnim, ponižavajućim ili uvredljivim. Ponašanje definisano kao uznemiravanje (rasno, seksualno ili bilo koje druge vrste) prema bilo kom zaposlenom je neprihvatljivo. Ukoliko zaposleni veruje da je bio uznemiravan treba o tome obavestiti nadležnog HR menadžera koji će

dalje stvar ispitati bez odlaganja, nepristrasno i u poverenju.

#### **4.4. Jednake šanse**

Mi vrednujemo svakog zaposlenog na osnovu njegovih poslovnih dostignuća i mogućnost napredovanja je podjednaka sa svakog i određuje se na osnovu rada zaposlenog, sposobnosti i truda. Podržavamo razvijanje potencijala zaposlenih i mogućnost napredovanja u karijeri.

#### **4.5. Zdravlje & bezbednost**

G4S kao najviši prioritet postavlja unapređenje zdravlja i bezbednosti zaposlenih na radu. Posebna pažnja se obraća na konstatne provere efikasnosti naših metoda u cilju najbolje zaštite zaposlenih na visoko rizičnim poslovima.

#### **4.6. Zapošljavanje**

Cilj kompanije je da sa zaposlenima ostvari dugoročne poslovne odnose. Radno vreme i doprinosi zaposlenih su u skladu sa Republike Srbije i korporativnim standardima poslovanja.

#### **4.7. Selekcija kandidata**

Da bi zaštitili interese naših zaposlenih i naših klijenata, kao i zbog same prirode posla, G4S je postavila oštre kriterijume i metode pri selekciji kandidata.

### **5. Odnos zaposlenih prema G4S-u**

Zaposleni moraju izbegavati situacije koje mogu dovesti do neadekvatnog vršenja posla, čak i ako nije prekršen ovaj kodeks ili ako dotična situacija nije definisana posebnih zakonima ili odredbama.

#### **5.1. Poverljive informacije**

Zaposleni ne smeju koristiti poverljive informacije do kojih su došli pri obavljanju svog posla za ostvarenje lične koristi, niti smeju iznasti takve informacije trećem licu u toku svog zaposlenja, kao ni po prestanku rada u kompaniji. Poverljiva informacija je illi informacija posebno definisana kao poverljiva ili je usled okolnosti očigledno da je poverljiva.

Termin “poverljiva informacija” ne uključuje javne informacije ili infomacije koje je zakonski obavezno učiniti dostupnim.

#### **5.2. Sukob interesa**

Svaki zaposleni je obavezan da izbegava poslovne, finansijske ili neke druge direktne ili indirektno aktivnosti ili odnose koji su u sukobu sa interesima kompanije, ili koji mogu dovesti do podeljene lojalnosti prema kompaniji. Bilo koja ativnost koja može predstavljati takav sukob interesa se mora odmah prekinuti, osim ukoliko, nakon što je o tome obavešten nadležni menadzment, nije utvrđeno da ta aktivnost nije neetička ili neprihvatljiva, ne ugrožava integritet i ne šteti reputaciji i imenu kompanije.

### 5.3. Društvene mreže

Od zaposlenih koji imaju nalog na društvenim mrežama na veb sajtovima ili pripadaju nekoj grupi koja se povezuje sa, ili pominje, G4S se očekuje da se ponašaju na načine koji su u skladu sa vrednostima i politikom G4S-a. Zaposleni moraju voditi računa da se kompanija ne izlaže pravnom ili reputacionom riziku kao i da se ne narušava sigurnost i bezbednost zaposlenih i klijenata. Kompanijski logo, fotografije, slike, video snimci kolega, zaposlenih koji nose G4S uniformu, poslovnih prostorija, kompanijske zgrade ili objekata ne mogu se koristiti ni pod kojim okolnostima, osim ukoliko to kompanija ne odobri. Pogrdani ili uvredljivi komentari u vezi sa G4S-om i / ili bilo kojim od njenih zaposlenih, kolegama, partnerima, klijentima ili saradnicima nikada ne bi trebalo da budu objavljeni na bilo kojoj društvenoj mreži i lični blogovi moraju imati napisanu jasnu izjavu o ograničenoj odgovornosti u kojoj se navodi da su izneti stavovi mišljenje autora, i da ne predstavlja stav kompanije.

## 6. Primena

Kodeks poslovne etike mora biti usvojen od strane svih kompanija kao minimum standarda i mora biti dostupan svim višim menadžerima. Biće objavljen na globalnom intranetu i biće sastavni deo budućih ugovora o radu gde je to primenljivo. Njegovo sprovođenje će se nadgledati. Kodeks poslovne etike će se revidirati jednom godišnje. G4S kompanije koje već imaju objavljen svoj kodeks poslovne etike moraju ga uskladiti sa principima Grupe.

### 6.1. Pritužbe zaposlenih, prijave nepravilnosti i predlozi

Kompanija će pažljivo proučiti konstruktivne predloge zaposlenih, i objektivno proučiti sve njihove osnovane sumnje i pritužbe. Takve pritužbe čine prevara, lažno predstavljanje, krađa, uznemiravanje, diskriminacija i nepoštovanje odredbi, zakonodavstva, politike firme i procedura.

Sve sumnje se moraju ispitati nepristrasno na način koji štiti prava zaposlenog. Zaposleni koji gaji sumnju o potencijalnom neetičkom ponašanju kolega treba prvo da konsultuje lokalnog HR menadžera ili finansijskog direktora. Zaposleni može ostati anoniman ukoliko to želi. Da bi se sačuvala poverljivost, zaposleni ne bi trebalo da diskutuju o takvim sumnjama sa ostalim kolegama ili trećim licem, osim ukoliko nije tako zakonski naloženo.

Ukoliko zaposleni nije zadovoljan odgovorom na iskazane sumnje ili je u pitanju veoma ozbiljna i osetljiva stvar, on/ona može kontaktirati direktora interne revizije na nivou Grupe u skladu sa politikom o prijavama nepravilnosti objavljenoj na globalnom intranetu ili na poseban broj telefona +44 (0) 1293 554411) i elektronsku adresu (gdoc@g4s.com) koji su dostupni zaposlenima.

### 6.2 Kontrola poštovanja kodeksa

Mi redovno nadgledamo poštovanje etičkih normi koristeći izveštaje sektora koji se bavi prijavama nepravilnosti, interne/eksterne revizije i tekućih izveštaja menadžmenta.

### **6.3. Poštovanje kodeksa**

Uzimajući u obzir da je cilj G4S-a da održi visok nivo etičkih standarda u svom poslovanju, bilo kakva praksa koja nije u skladu sa principima i politikom Grupe se neće tolerisati. Strogo poštovanje ovog kodeksa i politike kompanije je preduslov za zaposlenje u Grupi. Bilo kakvo kršenje ovog kodeksa poslovne etike, namerno ili izazvano nepažnjom od strane zaposlenog, za sobom vuče disciplinske mere i ukoliko je potrebno, pokretanje sudskog postupka.