

KODEKS PONAŠANJA I DRUŠTVENE ODGOVORNOSTI KOMPANIJE GRAFOSTIL 92



Odobrio: Direktor
Datum: 20.10.2025.

OPŠTE

Ovim Kodeksom ponašanja i društvene odgovornosti definišu se osnovni principi kojih se kompanija GRAFOSTIL 92 mora u potpunosti pridržavati, dok se o istim, dobavljači i njihovi kooperanti, kao i ostale zainteresovane strane kada sprovode poslovne aktivnosti sa kompanijom GRAFOSTIL 92, obaveštavaju na odgovarajući način.

Ovaj dokument je zasnovan na međunarodnim sporazumima poput Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, dečijim pravima i poslovnim principima, vodećim principima poslovanja i ljudskih prava UN-a, vodećim principima OECD-a, Globalnog dogovora UN-a, kao i konvencijama i preporukama Međunarodne organizacije rada koji su od suštinskog značaja za poboljšanje uslova rada u lancu nabavke.

NAMENA

U ovom Kodeksu navedeni su principi kojih se kompanija GRAFOSTIL 92 pridržava, i očekivanja za dobavljače sa kojima kompanija GRAFOSTIL 92 ima poslovnu saradnju, kao i ostale subjekte sa kojima ostvaruje poslovnu saradnju, a odnose se na sve zaposlene (stalne radnike, radnike na privremenom radu, radnike pod ugovorom ili radnike zaposlene preko agencije za zapošljavanje, kao i radnike migrante).

Odgovornost Dobavljača je da pruži informacije, edukuje i uloži sav napor da bi se osiguralo da njihovi zaposleni i podugovarači, upoznati sa principima navedenim u ovom Kodeksu.

Kompanija GRAFOSTIL 92 očekuje da se dobavljači pridržavaju svih primenjivih zakona i propisa. Takođe, kompanija GRAFOSTIL 92 zadržava pravo da putem internih ili eksternih mehanizama izvrši proveru pridržavanja principa ovog kodeksa. Upoznavanje sa Kodeksom je preduslov za sklapanje ugovora sa dobavljačem.

Potpisivanjem posebne Izjave, dobavljač se obavezuje da će svoje aktivnosti vršiti u skladu sa principima navedenim u Kodeksu.

PRINCIPI – LJUDSKA PRAVA (1 / 8)

Kompanija GRAFOSTIL 92 u svim svojim poslovnim aktivnostima poštuje sva ljudska prava, uključujući prava svih radnika, što očekuje i od svojih dobavljača i ostalih poslovnih subjekata sa kojima ima saradnju.

► Sloboda udruživanja i kolektivno pregovaranje

Zaposlenima je omogućeno slobodno formiranje udruženja zaposlenih po svom izboru, pristup istim i vođenje kolektivnih pregovore u skladu sa načelima nacionalnog zakonodavstva.

Nije dozvoljeno vršiti diskriminaciju zaposlenih na osnovu učešća u udruženjima zaposlenih, niti sprečavati predstavnike radnika da imaju pristup radnicima na radnom mestu ili da sa njima komuniciraju na druge načine.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (2/8)

► Prisilni rad

Nije dozvoljeno ni u kom slučaju korišćenje prisilnog rada ili na bilo koji drugi način uživanje koristi od istog. Pod prisilnim radom podrazumeva se bilo koji oblik ugovornog ropstva kao što je primena fizičkog kažnjavanja, zatvaranja, pretnji nasiljem kao metod uspostavljanja discipline ili kontrola kao što je zadržavanje ličnih dokumenata, pasoša, radnih dozvola ili kaucija zaposlenih kao uslov za zapošljavanje.

U slučaju da dobavljač angažuje radnike migrante ili zatvorenike u skladu sa zakonom, u obavezi je da obavesti kompaniju GRAFOSTIL 92 kako bi mogla da ima uvid u odgovarajuću dokumentaciju koju poseduje i vodi dobavljač.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (3/8)

► Prakse zapošljavanja

Radni uslovi ne smeju da dovode do nestabilnosti i društvenog ili ekonomskog ugrožavanja zaposlenih. Sve delatnosti moraju da se obavljaju na osnovu priznatih i dokumentovanih radnih ugovora koji su u skladu sa nacionalnim zakonima i propisima, običajima, praksom i međunarodnim radnim standardima, u zavisnosti od toga koji od njih pruža veću zaštitu.

Pre stupanja u radni odnos zaposlenima se moraju pružiti jasne informacije u vezi sa njihovim pravima, obavezama i uslovima rada, uključujući radno vreme, iznos zarade, pravo na odmor, pravo na otkaz radnog odnosa, zaštitu trudnica/porodilja i uslove plaćanja.

Treba težiti da se obezbede pristojni radne uslove koji takođe podržavaju radnike, i žene i muškarce, u njihovim ulogama roditelja ili staratelja, naročito kada su u pitanju migranti čija su deca ostala u njihovim mestima stanovanja.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (4/8)

► Dečiji rad i zaštita mladih

Dečiji rad je rad koji obavlja lice mlađe od 15 godina starosti, osim u slučaju kada lokalno zakonodavstvo predviđa višu minimalnu starosnu granicu, odnosno duže trajanje obaveznog školovanja - tada je merodavna viša starosna granica. Ukoliko je zakonska minimalna starosna granica u skladu sa izuzecima određenim Konvencijom Međunarodne organizacije rada (ILO) br.138 za zemlje u razvoju određena na 14 godina, merodavna je niža starosna granica.

Kao “mladi radnici” označavaju se zaposleni koji su stariji od dece u gore pomenutom smislu, ali su mlađi od 18 godina.

Nije dozvoljeno direktno ili indirektno koristiti ili odobravati dečiji rad u gore pomenutom smislu. Obaveza je da se u okviru procesa zapošljavanja ustanove pouzdani mehanizme određivanja starosti zaposlenih, koji, ni u kom slučaju, ne smeju dovesti do ponižavajućeg ili nedostojnog tretmana zaposlenih. Ovaj princip ima za cilj zaštitu dece od bilo kakvog oblika eksploatacije.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (5/8)

► Dečiji rad i zaštita mladih

Potrebno je obezbediti da mladi radnici, ukoliko su angažovani, ne obavljaju noćni rad i da na radnom mestu budu zaštićeni od uslova koji mogu ugroze njihovo zdravlje, bezbednost, moral, kao i fizički i psihički razvoj.

Potrebno je uspostaviti neophodne mehanizme zaštite, identifikacije i ublažavanja štete nanete mladim radnicima. Posebna pažnja se posvećuje tome da mladi radnici imaju pristup efikasnim mehanizmima žalbe i šemama/programima obuka vezanim za zaštitu na radu.

U slučaju da se prilikom redovnih mesečnih provera ustanovi da se neko od radnika mlađih od 18 godina infiltrirao među zaposlene ili je pak uočen od strane osbolja u okviru granica kompanija, prisupa se sledećem: vrši se razgovor sa istim radi verifikacije ličnih podataka i nastale situacije, dete se udaljava se poseda kompanije, kontaktiraju se nadležne službe i njegovi roditelji (u slučaju da je dete siroče, Grafostil 92 će mu ponuditi podršku psihologa kako bi se ublažile potencijale traume i stres prouzrokovani nastalom situacijom i podršku u školovanju koja je u skladu sa domaćim zakonodavstvom i pokušaće da dete reintegriše u obrazovni sistem. Nakon stečenih uslova može mu se ponuditi posao u kompaniji). U slučaju da su i roditelji nezaposlena lica, prilikom stupanja u kontakt sa njima, ponudiće im se posao u Grafostil 92 kako bi mogla da se prehrani porodica, ako je relevantno.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (6/8)

► Fer i pravedan tretman

Prilikom zapošljavanja, isplate zarada, dodatnog školovanja, napredovanja, prestanka radnog odnosa i uopšte, mora se sprečiti diskriminaciju odnosno ne sme se odobravati diskriminacija lica na osnovu rase, porekla, društvenog položaja, etničke ili nacionalne pripadnosti, religije, invaliditeta, seksualne orijentacije, članstva u udruženjima, političke pripadnosti, porodičnih obaveza i pola. Naročito radnici neće biti uznemiravani ili kažnjavani po bilo kom prethodno navedenom osnovu.

Pored toga, lični podaci zaposlenih moraju biti prikupljeni, korišćeni i zaštićeni sa odgovarajućim stepenom pažnje. Prikupljanje, korišćenje i zaštita ličnih podataka se mora realizovati u skladu sa zakonima i pravnim normama koje se tiču zaštite podataka.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (7/8)

► Radno vreme i dani odmora

Moraju se poštovati relevantni zahtevi zakona i standarda u pogledu radnog vremena.

Od radnika se ne zahteva da radi više od 48 regularnih sati nedeljno. U jednoj radnoj nedelji mora se obezbediti najmanje jedan slobodan dan. Takođe, potrebno je garantovati svojim radnicima pravo na pauze za odmor svakog radnog dana. U posebnim slučajevima koje definiše Međunarodna organizacija rada, može se prekoračiti granica prethodno propisanog radnog vremena, kada je dozvoljen prekovremeni rad.

Prekovremeni rad treba da bude izuzetak, na dobrovoljnoj osnovi i plaća se po posebnoj ceni.

PRINCIPI - LJUDSKA PRAVA (8/8)

► Naknada za rad i doprinosi

Potrebno je slediti princip primerene naknade za rad kada se obezbeđuje naknada koja je dovoljna da obezbedi pristojan život, kao i na socijalna davanja koja su zakonom zagarantovana.

Od dobavljača se očekuje da će se uskladiti, najmanje, sa zaradama propisanim zakonom o minimalnoj zaradi u državi u kojoj posluju ili privrednim praksama date industrije odobrenim na osnovu kolektivnog pregovaranja, zavisno šta je veće.

Zarade treba da se isplaćuju na vreme, redovno i u potpunosti u nacionalnoj valuti. Zaposlenima mora biti obezbeđeno objašnjenje strukture naknade za rad i dodatnih davanja.

Odbici se mogu dozvoliti samo pod uslovom i u meri kako je to propisano zakonom ili utvrđeno kolektivnim ugovorom.

PRINCIPI – BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

Neophodno je obezbediti bezbedno, čisto i zdravo radno okruženje i preduzeti sve mere na sprečavanju nezgoda na radu, povreda ili bolesti radnika koji se javljaju na osnovu ili u vezi sa radom. Ove mere bi trebalo da smanje uzroke opasnosti koji se nalaze u radnom okruženju.

Ugroženi pojedinci kao što su mladi radnici, mlade majke i trudnice i osobe sa invaliditetom treba da imaju posebnu zaštitu.

Neophodno je obezbediti sistemi za utvrđivanje, procenu, izbegavanje i odgovor na potencijalna ugrožavanja zdravlja i bezbednosti radnika.

Potrebno je preduzeti napore na unapređenju zaštite zaposlenih u slučaju nezgoda, između ostalog i kroz sisteme obaveznog osiguranja.

PRINCIPI - BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

U okviru svoje odgovornosti potrebno je preduzeti sve odgovarajuće mere kako bi se obezbedila stabilnost i bezbednost objekata i opreme koja se koriste. Takođe, mora se poštovati pravo radnika da napusti prostor u slučaju neposredne opasnosti, a da za to ne traže posebnu dozvolu.

Aдекватnu medicinsku pomoć na radnom mestu i povezanim prostorima mora biti obezbeđena.

Takođe, radnicima je potrebno obezbediti pristup vodi za piće, bezbedne i čiste prostorije za ishranu i odmor, kao i čiste i bezbedne prostorije za pripremu i čuvanje životnih namirnica. Svim zaposlenima mora biti obezbeđena zakonom i Aktom propisana besplatna efikasna lična zaštitna oprema (LZO), ako je potrebno.

Toaleti i prostorije za ličnu higijenu moraju biti čisti i bezbedni i moraju zadovoljavati osnovne potrebe.

PRINCIPI - ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE

Potrebno je izvršiti identifikaciju aspekata i procenu uticaja svojih poslovnih operacija i aktivnosti na životnu sredinu, kao i ustanoviti efikasne smernice i postupke kojima se dokazuje odgovornost u pogledu zaštite životne sredine, i postarati se da prirodni resursi budu korišćeni na najefikasniji način.

Treba nastojati da se primenjuju adekvatne mere kako bi sprečili ili minimizirali neželjeni efekti na zajednicu, prirodne resurse i životnu sredinu u celini.

PRINCIPI – ETIČKO POSLOVNO PONAŠANJE

Zabranjeno je učestvovati u koruptivnim radnjama, ucenama ili malverzacijama bilo koje vrste, kao i davanju mita, uključujući (ne ograničavajući se samo na) obećavanje, nuđenje ili obezbeđivanje nedopuštenih finansijskih ili drugih koristi.

Potrebno je raspolagati relevantnim informacijama o svojoj poslovnoj aktivnosti, strukturi i radu, i prezentovati ih u skladu sa važećim propisima i primerima dobre prakse odgovarajuće branše.

Zabranjeno je učestvovati u falsifikovanju takvih informacija ili radnjama prevare u lancu nabavke.