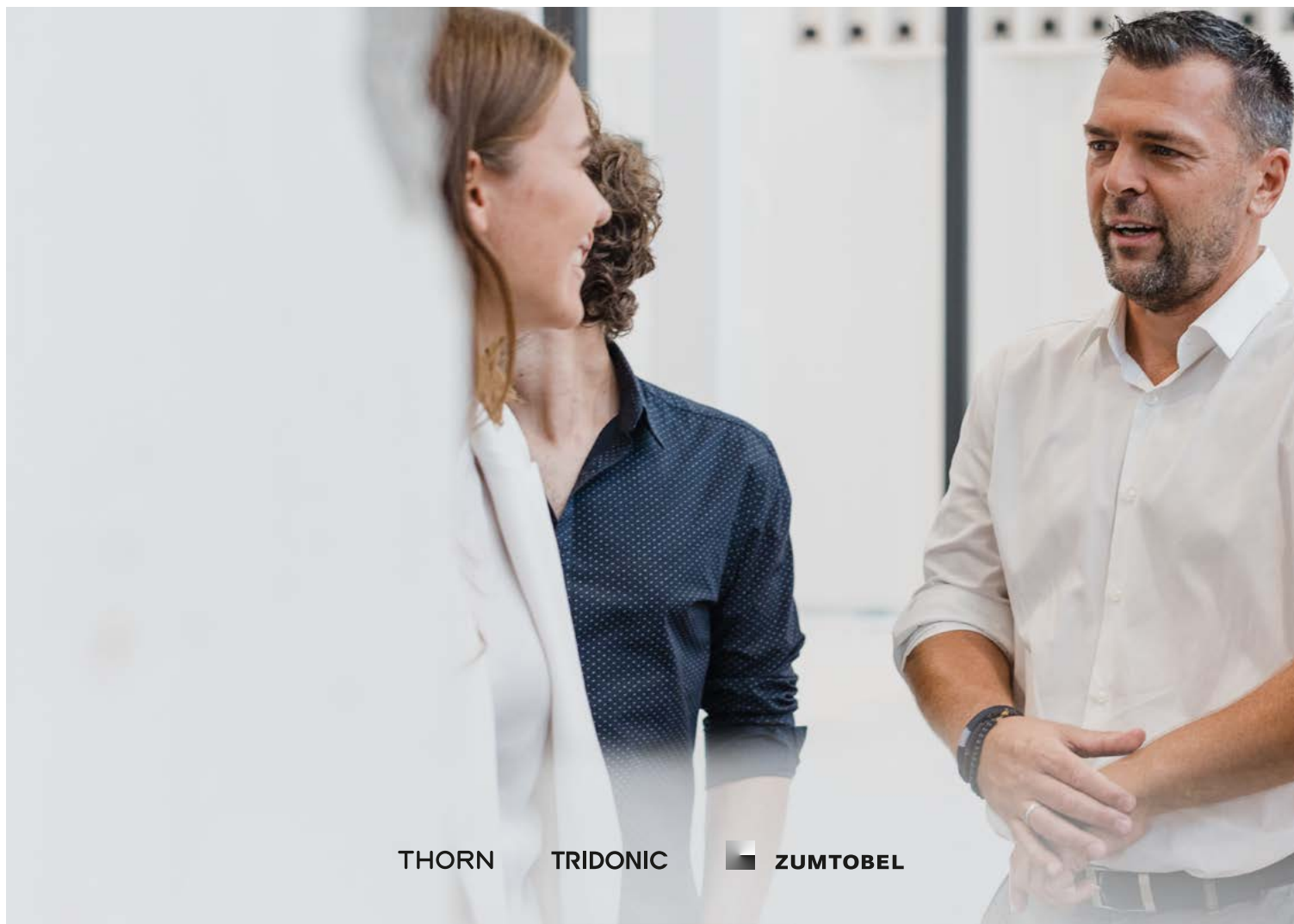


ZUMTOBEL Group

NAŠA ODGOVORNOST

KODEKS PONAŠANJA 2024

Standardi opisani u ovom Kodeksu ponašanja predstavljaju i obavezu i zaštitu u isto vreme.



THORN

TRIDONIC



ZUMTOBEL

	PREDGOVOR	01
	NAŠA ODGOVORNOST	02

01	OSNOVNI ZAHTEVI	03
	INDIVIDUALNA ODGOVORNOST	03
	RUKOVOĐENJE I PONAŠANJE NADREĐENIH	03
	ČETIRI PITANJA KAO BRZI TEST INTEGRITETA	04
	PONAŠANJE	
	PONAŠANJE U KONFLIKTNIM SITUACIJAMA:	04
	OSOBE ZA KONTAKT	
	USKLAĐENOST SA ZAKONIMA KAO OSNOVA	05
	POŠTOVANJE I PRAVIČNOST KAO TEMELJ	05
	NAŠEG SISTEMA VREDNOSTI	

02	POSLOVANJE SA POSLOVNIM PARTNERIMA	08
	I TREĆIM LICIMA	
	BORBA PROTIV KORUPCIJE, POKLONI I ZABAVA	08
	DONACIJE I SPONZORSTVA	09
	BORBA PROTIV PRANJA NOVCA	09
	KONTROLA IZVOZA	10
	POSLOVNI ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA	10
	FER KONKURENCIJA	11

03	IZBEGAVANJE SUKOBA INTERESA	12
-----------	------------------------------------	-----------

04	RUKOVANJE INFORMACIJAMA	14
	INSAJDERSKA TRGOVINA	14
	POSVEĆENOST ZAŠTITI I BEZBEDNOSTI PODATAKA	15
	ZAŠTITA POSLOVNE TAJNE – OBAVEZA POVERLJIVOSTI	16
	BEZBEDNOST INFORMACIJA	16
	DRUŠTVENE MREŽE I EKSTERNA KOMUNIKACIJA	17

05	KORIŠĆENJE IMOVINE KOMPANIJE	18
-----------	-------------------------------------	-----------

PREDGOVOR

Poštovane kolege,

Već više od 70 godina naša ambicija je da stvorimo inovativna rešenja za osvetljenje, komponente i usluge zasnovane na potrebama za naše klijente.

Naš uspeh u tome uglavnom je zasnovan na kombinovanoj stručnosti naših zaposlenih, našoj inovativnoj snazi i sjajnoj dugoročnoj saradnji koju smo uspostavili s našim partnerima širom sveta. Kontinuitet i usklađenost s pravnim i etičkim standardima važne su komponente tih održivih i poverljivih partnerstava.

Dokumentovali smo svoj društveni doprinos i svoje uverenje da predstavljamo održivo i odgovorno korporativno upravljanje dobrovoljnim pridruživanjem Inicijativi UN Global Compact. To je i motivacija i izazov za nas.

Principi navedeni u ovom Kodeksu ponašanja predstavljaju vodič i imaju za cilj da vam pomognu kao zaposlenima i kao delu Zumtobel Group da delujete s integritetom u svakoj poslovnoj situaciji i posebno da smanjite rizike za kompaniju¹.

Svako od nas je lično odgovoran za to da naši postupci budu u skladu sa ovim pravilima ponašanja i da se kršenja ne tolerišu prećutno. Postaje sve važnije da ovaj Kodeks ponašanja služi kao osnova za vaše svakodnevne radnje.

Sledeći principi ponašanja trebalo bi da nas vode u našim odnosima sa kolegama, klijentima, dobavljačima, poslovnim partnerima, akcionarima i javnim vlastima. Oni takođe služe prvenstveno da zaštite vas, kao i našu kompaniju i sve druge zainteresovane strane.

Takođe očekujemo da se naši poslovni partneri pridržavaju principa ovog Kodeksa ponašanja u ophođenju sa sopstvenim zaposlenima i poslovnim partnerima, kao i, posebno, kad postupaju sa zaposlenima u našoj kompaniji.

U slučaju bilo kakve nedoumice oko pojedinačnih pravila, vaš nadređeni bi trebalo da bude vaša prva tačka kontakta. Takođe ste dobrodošli da stupite u kontakti sa korporativnim koordinatorom za usklađenost sa propisima u bilo kom trenutku.

Hvala vam puno na podršci u primeni dole navedenih principa ponašanja.

Srdačan pozdrav,
Alfred Felder
generalni direktor, Zumtobel Group AG

¹ Oznake u bojama: **crna** = princip / perspektiva kompanije,

žuta = očekivanja koja se postavljaju pred zaposlene / menadžere / dobavljače

ZUMTOBEL GROUP

NAŠA ODGOVORNOST

Opšti principi ponašanja

**POŠTUJEMO LJUDSKA PRAVA
I OSUĐUJEMO SVE OBLIKE
DISKRIMINACIJE.**

**NAŠE PONAŠANJE OBELEŽAVAJU
POŠTOVANJE, POŠTENJE,
TRANSPARENTNOST I POUZDANOST.**

**UVEK DELUJEMO U NAJBOLJEM
INTERESU KOMPANIJE.**

POŠTUJEMO SVU IMOVINU.

**POŠTUJEMO VAŽEĆE ZAKONE
I INTERNE SMERNICE.**

**NE TOLERIŠEMO NIJEDAN OBLIK
KORUPCIJE I PRIJAVIĆEMO TAKVO
PONAŠANJE TREĆIH LICA.**

**POSVEĆENI SMO FER
KONKURENCIJI.**

**POSVEĆENI SMO ODRŽIVOSTI
I ZAŠTITI ŽIVOTNE SREDINE.**



Alfred Felder
generalni direktor
Zumtobel Group



Tomas Erat
šef finansija
Zumtobel Group



Bernard Mocko
glavni operativni direktor
Zumtobel Group



Markus Franc
glavni direktor za
digitalnu transformaciju,
Zumtobel Group



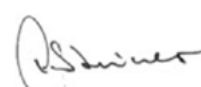
Hugo Roner
generalni direktor,
Tridonic



Aleksander Štiger
šef finansija,
Tridonic



Aleksander Jankovski
glavni operativni direktor,
Tridonic



Petra Štajner
SVP, opšti ljudski resursi



Thomas Ender
SVP, opšta prodaja,
Tridonic



Kristof Cimerman
SVP, opšta prodaja,
Tridonic



Miroslav Ardan
SVP, opšta kupovina,
Zumtobel Group



Stefan Hempel
viši direktor korporativni nadzor
i usklađenost sa propisima

01 OSNOVNI ZAHTEVI

Individualna odgovornost

Standardi ponašanja opisani u ovom Kodeksu obaveza su za sve zaposlene, ali istovremeno im je cilj i da ih zaštite.

Za dalje detalje i odgovore na konkretna pitanja, potrebno je konsultovati interne propise kompanije pomenute u tekstu i navedena odeljenja.

Od svih zaposlenih traži se da preispitaju svoje ponašanje na osnovu ovde navedenih pravila i da ih obavezno poštuju.

Od zaposlenih se traži da blagovremeno prijave povrede i opravdane sumnje. Kao opšte pravilo, nadređeni treba da bude prva tačka kontakta.

Rukovođenje i ponašanje nadređenih

Menadžeri treba da pružaju primer u primeni standarda ponašanja. Posebno se podstiču da aktivno pokažu integritet u svakodnevnim poslovnim aktivnostima i da informišu zaposlene u svojoj zoni odgovornosti o principima navedenim u ovom Kodeksu ponašanja.

Rukovodioci su takođe dužni da obezbede poštovanje Kodeksa ponašanja u svojoj posebnoj oblasti odgovornosti i da nametnu odgovarajuće sankcije i korektivne mere za svako nedolično ponašanje, koje se utvrđuju od slučaja do slučaja. Deo ove odgovornosti jeste uspostavljanje odgovarajućih rutina kontrole i praćenja za glavne rizične oblasti navedene u ovom dokumentu.

Nadređenom će u ovom zadatku pružiti podršku odeljenja kompanije navedena u odgovarajućim odeljcima.

01 OSNOVNI ZAHTEVI

Četiri pitanja kao brzi test integriteta ponašanje

Nemoguće je unapred postaviti pravila koja će pokrivati svaku situaciju koja se može pojaviti u svakodnevnom poslovanju. Međutim, ovaj Kodeks ponašanja, dopunjen internim propisima kompanije, svakako predstavlja efikasan praktični vodič.

Sledeća pitanja mogu pomoći u donošenju odluka i delovati kao veza sa postojećim propisima:

1. Da li mi se čini ispravnim i etički opravdanim da se ponašam na ovaj način? Šta mi osećaj govori?
2. Da li su moji postupci u skladu sa zakonima i internim propisima kompanije?
3. Da se moji postupci javno saopšte, čak i nenamerno, da li bi bili razumljivi i opravdani sa stanovišta kompanije?
4. Može li se sprečiti nanošenje štete reputaciji Zumtobel Group?

U slučajevima kad se na bilo koje od gorenavedenih pitanja NE MOŽE odgovoriti odlučnim DA, zaposleni se pozivaju da se konsultuju s navedenom osobom za kontakt u odeljenju pre nego što reaguju, u zavisnosti od situacije.

Ponašanje u konfliktnim situacijama: Osobe za kontakt

Ako zaposleni nisu sigurni u pravne implikacije vlastitog ponašanja ili ako postoje bilo kakve naznake pravno sumnjive prakse u njihovom radnom okruženju, trebalo bi prvo da se obrate svojim nadređenima. Takođe mogu da traže savet stručnjaka iz pravnog odeljenja ili odeljenja za ljudske resurse (za pitanja iz oblasti radnog prava).

Ako zaposleni imaju dobar razlog da veruju da ovaj proces nije prikladan u određenom slučaju, oni takođe mogu direktno da se obrate koordinatoru za korporativnu usklađenost sa propisima Zumtobel Group ili šefu odeljenja za interne revizije, u najstrožem poverenju, putem adrese compliance@zumtobelgroup.com.

Druga opcija je da poverljivo i anonimno prijavite potencijalne nepravilnosti koristeći sistem za uzbunjivanje Zumtobel Group, kojem se može pristupiti preko veb-lokacije naše kompanije.

Nijedan zaposleni neće biti kažnjen ako izrazi svoju zabrinutost ili prijavi konkretne prekršaje u dobroj nameri.

Postoji mogućnost da nam se obratite u vezi sa svim temama objašnjenim u ovom Kodeksu ponašanja, kako za zaposlene Zumtobel Group tako i za sva spoljna lica kao što su klijenti ili dobavljači.

01 OSNOVNI ZAHTEVI

Usklađenost sa zakonima kao osnova

Poštovanje zakona i usaglašenost sa pravnim sistemom u zemlji u kojoj rade naši zaposleni osnovni su principi Zumtobel Group.

Uz pomoć internih propisa kompanije i obuke, nastojimo da u svim okolnostima izbegnemo kršenje zakona u posebno kritičnim oblastima. Stoga svi zaposleni moraju poštovati važeće smernice kompanije i statutarne odredbe pravnog sistema koji ih obavezuje.

Ozbiljna kršenja od strane zaposlenih mogu – nezavisno od bilo kakvih dodatnih zakonskih sankcija – dovesti do disciplinske mere zbog prekršaja ugovornih obaveza. Prilikom procene težine prekršaja u obzir će se uzeti faktori kao što su namera i grubi nemar, ali i nivo obučenosti.

Takođe očekujemo od naših poslovnih partnera da poštuju sve važeće zakonske i etičke okvire. Ako budemo obavješteni o kršenju zakonskih odredbi ili kršenju etičkih standarda od strane poslovnih partnera ili njihovih zaposlenih, to može da dovede do raskida poslovnog odnosa. Takođe, zadržavamo pravo da podnesemo zahteve za kompenzaciju i da preduzmemo druge pravne radnje.

Poštovanje i pravičnost kao temelji našeg sistema vrednosti

Zumtobel Group se pridržava osnovnih pravila ponašanja i poštovanja ljudskih prava kako bi osigurala da se prema zaposlenima ili poslovnim partnerima ne postupa nepravedno ili bez poštovanja. Zumtobel Group podržava i poštuje međunarodna ljudska prava, u skladu sa principima Međunarodne organizacije rada (eng. International Labor Organization, ILO). Smernice grupe (GP237) – Grundsatzklärung zu Menschenrechten der Zumtobel Group (Izjava o smernicama o ljudskim pravima u Zumtobel Group) – postavljaju principe i ciljeve za očuvanje ljudskih prava. Te smernice grupe naglašavaju našu snažnu posvećenost poštovanju i promovisanju ljudskih prava u poslovnim aktivnostima Zumtobel Group i takođe centralno objedinjuju, između ostalog, pitanja obuhvaćena Globalnim dogovorom UN, a koja se godinama praktikuju u kompaniji.

Usklađenost sa principima dužne pažnje

Da bi ispunila zahteve principa dužne pažnje, Zumtobel Group posvećena je poštovanju ljudskih prava i životne sredine duž čitavog lanca snabdevanja i vrednosti. Zumtobel Group i njeni poslovni partneri osiguravaju da se sprovode stalne analize rizika kako bi se obezbedila usklađenost sa obavezama principa dužne pažnje. Sledeće konvencije su relevantne za ovu svrhu.

01 OSNOVNI ZAHTEVI

Diskriminacija i poštenu uslovi rada

U skladu sa korporativnom politikom Zumtobel Group i zakonima i drugim propisima zemalja u kojima Zumtobel posluje, ne tolerišemo diskriminaciju na osnovu etičkog porekla, kulture, vere, godina, invaliditeta, boje kože, seksualne orijentacije, ideologije i pola, niti tolerišemo seksualno uznemiravanje ili druge lične napade na pojedince. Zumtobel Group je posvećena poštovanju propisa, jednakoj plati za muške, ženske i drugačije deklarirane radnike za rad jednake vrednosti. Odluke se donose isključivo na osnovu poslovno relevantnih kriterijuma kao što su podobnost, učinak i kompetentnost.

Dečji rad

Zumtobel Group ne toleriše nijedan oblik dečjeg rada. Konkretno, tu su propisi o minimalnom dobu za prijem u radni odnos, zabrani, kao i hitnim merama za eliminisanje dečjeg rada i Zumtobel Group je izričito posvećena svemu tome.

Prinudni rad

Zumtobel Group se protivi svakom obliku prinudnog i ropskog rada. Zumtobel zahteva od svojih poslovnih partnera da upoznaju i poštuju ove principe na isti način.

Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

Zumtobel Group poštuje slobodu udruživanja zaposlenih i pravo na kolektivno pregovaranje u skladu sa važećim zakonima i konvencijama MOR-a.

Bezbednost i zdravlje na radnom mestu

Zdravlje i integritet zaposlenih najveći su prioritet Zumtobel Group. Kao poslodavac, Zumtobel Group nastoji da svojim zaposlenima osigura bezbedno i zdravo radno okruženje i ne toleriše zloupotrebu droga ili alkohola. Zaposlenima Zumtobel Group zabranjeno je da poseduju, prodaju ili konzumiraju drogu u toku svog radnog odnosa.² Zumtobel Group preduzima sve zakonom propisane mere kako bi obezbedila da njeni zaposleni ne predstavljaju rizik za javnost u obavljanju svojih dužnosti.

Zaštita zaposlenih na radnom mestu i zaštita zdravlja zaposlenih (npr. spoljnih pružalaca usluga) obezbeđuju se u okviru držanih propisa, a proces poboljšanja uslova rada neprekidno se unapređuje.

Nadređeni i zaposleni se podstiču da se upoznaju i prate usaglašenost sa širokim skupom internih propisa kompanije i lokalnih zakona koji su prikupljeni na internoj mreži.

Osnovni propisi:

- Rukovanje opasnim materijama i zaštita životne sredine
- Uputstva na radnom mestu
- Planovi za vanredne situacije
- Prevencija nezgoda
- Prva pomoć

Uočeno loše ponašanje, nesreće i bolest morate odmah prijaviti svom nadređenom.

² Naravno, ovo se ne odnosi na lekove koje je prepisao lekar.
Odeljenje: Zdravlje i bezbednost na radnom mestu; Corporate Compliance

01 OSNOVNI ZAHTEVI

Održivost i životna sredina

Održivost je suštinska i važna tema za Zumtobel Group. U tom cilju, Zumtobel Group dokumentovala je svoj učinak na polju održivosti u skladu sa globalno primenjivim standardom izveštavanja GRI 2021 i objavila ga u izveštaju o održivosti, čime je osigurala sveobuhvatnu transparentnost za sve poslovne partnere.

Zaštita životne sredine čini suštinski deo integrisanog sistema upravljanja.

Koncept upravljanja životnom sredinom Zumtobel Group zasniva se na tri osnova:

- sertifikovani sistemi upravljanja zaštitom životne sredine i upravljanja energijom u skladu sa međunarodnim standardima ISO 14001 i ISO 50001,
- dosledno poštovanje unutrašnjih i spoljnih obaveza i
- smernice za zaštitu životne sredine i težnja za stalnim poboljšanjem ekološkog i energetskeg učinka kompanije.

Glavni ciljevi integrisanog sistema upravljanja jesu poboljšanje ekološkog učinka, ispunjavanje ekoloških ciljeva za smanjenje i izbegavanje uticaja na životnu sredinu, kao i poštovanje zakonskih, regulatornih i dobrovoljnih obaveza.

To uključuje konvencije o smanjenju uticaja na životnu sredinu koje treba uzeti u obzir u okviru koncepta dužne pažnje:

- Minamatska konvencija (smanjenje emisija i oslobađanja žive i teških metala, izbegavanje rizika po ljudsko zdravlje)
- Stokholmska konvencija (zaštita od opasnosti od hemikalija)
- Bazelska konvencija (opasni otpad i njihovo odlaganje)
- Roterdamska konvencija (međunarodna trgovina opasnim hemikalijama)
- Bečka konvencija (zaštita ozonskog omotača)

Politika za zaštitu životne sredine Zumtobel Group postavlja principe i ciljeve za zaštitu životne sredine.

Zumtobel Group ima za cilj da pokaže napore na polju održivosti ne samo u svojim poslovnim aktivnostima već i da razmotri, proširi i dalje razvije svoju posvećenost životnoj sredini i održivosti duž celog lanca vrednosti i da uključi svoje poslovne partnere i njihove zaposlene u svoju ekološku odgovornost. Poslovna strategija Zumtobel Group u skladu je sa Evropskim zelenim dogovorom. Svojom posvećenošću inicijativi SBTi, Zumtobel Group naglašava svoju nameru da postigne cilj globalnog zagrevanja od 1,5 °C. Primena i usklađenost sa propisima kontinuirano se održavaju uz pomoć plana tranzicije i kompanija ih neprekidno unapređuje, kao i svi njeni poslovni partneri.

02

RAD SA POSLOVNIM PARTNERIMA I TREĆIM LICIMA

Borba protiv korupcije, pokloni i zabava

Zumtobel Group nastoji da stekne i obezbedi konkurentsku prednost u odnosu na druge učesnike na tržištu. Te prednosti postizemo kroz kontinuirano unapređenje naših proizvoda i usluga. Strogo odbacujemo svaki oblik zabranjenog dogovora i korupcije.

Zaposlenima u Zumtobel Group strogo je zabranjeno obezbeđivanje nepravedne prednosti, sticanje novog posla ili nastavak postojećeg poslovanja sa trećim licima:

- direktno ili indirektno
- nešto od vrednosti
- nudeći ili obećavajući

To uključuje, na primer, prihvatanje gotovine ili sličnih beneficija u naturi (nakit ili plemeniti metali).

Posebnu uzdržanost u ovom pogledu treba primeniti u slučaju državnih službenika i drugih javnih funkcionera, čak i za poklone male vrednosti.

Zaposleni u Zumtobel Group ne smeju tražiti, prihvatati ni obećavati da će prihvatiti takve pogodnosti od poslovnih partnera.

U nekoliko zemalja odbijanje poklona od poslovnog partnera tumači se kao gruba neljubaznost.

U određenim okolnostima, takvo odbijanje može čak ugroziti poslovni odnos. Ukoliko dođe do takve situacije, zaposlenima se savetuje da se odmah obrate korporativnom koordinatoru za usklađenost sa propisima.

Smernice definišu obim u okviru kojeg je dozvoljeno prihvatanje pozivnica i malih poklona u cilju konsolidovanja normalnih poslovnih odnosa. Isto važi i za davanje pozivnica i malih poklona ljubaznosti poslovnim kontaktima.

Imenovanje poslovnih partnera (npr. agenata) koji deluju u ime Zumtobel Group podleže strogim prethodnim proverama (npr. provera prethodnog poslovnog ponašanja). Prilikom zaključivanja ugovora, od izvođača zahtevamo da nam dostavi izričitu pismenu potvrdu da u datoj oblasti postupa zakonito.

02

POSLOVANJE SA POSLOVNIM PARTNERIMA I TREĆIM LICIMA

Donacije i sponzorstva

Zumtobel Group pozdravlja uključivanje svojih zaposlenih u udruženja ili čak političke aktivnosti van posla. Takvo učešće se, međutim, mora odvijati u njihovo slobodno vreme i o njihovom trošku. Zumtobel Group ne daje nikakve donacije niti vrši druga plaćanja političkim strankama, političkim organizacijama ili njihovim predstavnicima.

Donacije dobrotvornim organizacijama ili sponzorstva dozvoljeni su u okviru važećih smernica kompanije. Mora se voditi računa kad vršite sponzorska plaćanja da novac neće imati nikakav direktan uticaj na buduće odluke koje donosi primalac (npr. izdavanje porudžbina) i da sve pogodnosti sponzorstva budu transparentne i potpuno dokumentovane (npr. suštinska vrednost koristi zauzvrat).

Odeljenja:
Group Communications i Global Marketing

Borba protiv pranja novca

Pranje novca vrše ljudi ili organizacije koji su uključeni u kriminalne aktivnosti, kao što su terorizam, trgovina drogom, mito ili iznuda i koji, ostvareno ili u pokušaju, krijumčare novac stečen tim aktivnostima u normalan finansijski i ekonomski promet kako bi izgledao kao legitiman prihod i nastoje da prikriju stvarno poreklo novca ili identitet vlasnika.

Zumtobel Group i njeni zaposleni u obavezi su da se striktno pridržavaju svih zakona kako bi sprečili pranje novca. Iz tog razloga stupamo u poslovne odnose samo sa renomiranim klijentima i poslovnim partnerima.

Sva odeljenja Zumtobel Group moraju da osiguraju da se ne prihvataju tokovi gotovine koji bi mogli biti povezani s kriminalnim aktivnostima. U slučaju sumnje, mora se izvršiti pažljivo ispitivanje svih strana uključenih u poslovnu transakciju. Isto važi i za neočekivana pristigla plaćanja koja se ne mogu direktno dodeliti određenoj poslovnoj transakciji. U okviru Zumtobel Group zabranjena je gotovinska prodaja, osim u nekoliko izuzetaka za koje je potrebno odobrenje.

Ako postoji bilo kakva sumnja ili indicija da je poslovni partner umešan u pranje novca ili druge nezakonite aktivnosti, potrebno je odmah se obratiti koordinatorskom odeljenju za korporativnu usklađenost sa propisima.

Odeljenja:
Corporate Accounting, Treasury i Corporate Compliance

02

POSLOVANJE SA POSLOVNIM PARTNERIMA I TREĆIM LICIMA

Kontrola izvoza

Kao kompanija koja posluje širom sveta, Zumtobel Group redovno je uključena u prekogranične transakcije.

Pre završetka poslovne transakcije, naši zaposleni su dužni da osiguraju

- da nam krajnji primalac i zemlja isporuke budu poznati i
- da nam je poznata krajnja upotreba isporučenih proizvoda.

Ovi detalji se proveravaju u odnosu na liste embarga / sankcija u uglavnom automatizovanom i centralizovanom procesu.

Relevantne rutine provera (ad hoc i redovne) detaljno su opisane u uputstvima za rad koja izdaje odeljenje za carinsku i izvoznju kontrolu. Ona takođe opisuju kako u potpunosti i ispravno popuniti otpremnu dokumentaciju za carinu.

Odeljenje:
Global Customs i Export Control

Poslovni odnosi sa dobavljačima

Od naših dobavljača zahtevamo da dele naš sistem vrednosti. Naš Kodeks ponašanja za poslovne partnere navodi očekivanja koja imamo od naših dobavljača i njihovih lanaca snabdevanja. Ovo su vrednosti za koje mi u Zumtobel Group očekujemo da će se poštovati kao nešto što se podrazumeva:

- usklađenost sa svim važećim zakonima,
- odbacivanje korupcije,
- poštovanje ljudskih prava zaposlenih,
- odbijanje bilo kog oblika prinudnog i dečjeg rada i poštovanje relevantnih zakona,
- odgovornost za zdravlje i bezbednost zaposlenih,
- usklađenost sa ekološkim zakonima i standardima,
- podržavanje slobode udruživanja i prava na kolektivno pregovaranje,
- suprotstavljanje svim oblicima korupcije, iznude i mita.

Ova pravila ponašanja će biti izdata i o njima će se razgovarati sa svakim potencijalnim novim dobavljačem. Poslovni odnos sa Zumtobel Group uspostaviće se tek kad dobavljač prihvati sadržaj Kodeksa ponašanja za poslovne partnere u pisanoj formi. Svi prekršaji na koje nam se skrene pažnja biće praćeni i, u slučaju ozbiljnih povreda, dovešće do raskida poslovnog odnosa.

Kodeks ponašanja za poslovne partnere
Odeljenje: Global Purchasing

02

POSLOVANJE SA POSLOVNIM PARTNERIMA I TREĆIM LICIMA

Fer konkurencija

Verujemo u konkurentnost naših proizvoda i usluga. Mi i naši kupci imamo koristi od fer konkurencije. Zumtobel Group ne učestvuje u kartelima i ne sklapa ugovore sa konkurentima koji krše odredbe antimonopolskog i zakona o konkurenciji. Ovo se posebno odnosi na sporazume koji se odnose na cene, podelu tržišta ili kupaca, napuštanje konkurencije i obim proizvodnje odnosno bilo koju drugu manipulaciju (npr. lažne ponude) tokom tendera.

Zaposleni u Zumtobel Group ne smeju da razmenjuju poverljive informacije sa konkurentima o cenama, predstojećim promenama cena, učešću na tenderima i odnosima sa kupcima i dobavljačima ili o našim proračunima ili planovima. Takođe se moraju izbegavati kontakti koji mogu stvoriti utisak o nedozvoljenim dogovorima ili sporazumima.

Zaposleni se takođe pozivaju da informacije o konkurentima dobijaju samo iz javno dostupnih izvora. Poverljive informacije prethodnih poslodavaca ne smeju se koristiti u okviru Zumtobel Group. Zaposleni u Zumtobel Group ne smeju prihvatiti ponude trećih lica u vezi sa gorenavedenim poverljivim informacijama.

Učešće na javnim tenderima strogo je regulisano zakonom i podleže izuzetno strogim formalnim uslovima, od inicijalnih preliminarnih rasprava do ispunjenja naloga.

Kao učesniku na ovakvim tenderima, Zumtobel Group od vitalnog je značaja da naši zaposleni budu upoznati s ovim zahtevima i da samo obučeni zaposleni imaju kontakt sa eksternim organima.

03 IZBEGAVANJE SUKOBA INTERESA

Lojalnost i delovanje u najboljem interesu kompanije osnovne su vrednosti za zaposlene u Zumtobel Group.

Do sukoba interesa dolazi ako zaposleni u svom radu za Zumtobel Group

- donesu poslovnu odluku radi lične koristi, a ne na osnovu interesa kompanije,
- posluju, u ime i za račun Zumtobel Group, sa kompanijama u koje su uključeni oni sami ili članovi njihove uže porodice odnosno njihov životni partner,
- vode kompaniju, imaju udeo u kompaniji ili rade za kompaniju koja je u konkurenciji sa Zumtobel Group ili je uključena u aktivnosti koje su konkurentne onima Zumtobel Group,
- bave se sporednim aktivnostima koje bi mogle da predstavljaju konkurentsku situaciju za Zumtobel Group,
- preuzimaju ili snose odgovornost, iz perspektive ljudskih resursa, za bliskog rođaka koji je takođe zaposlen u Zumtobel Group.

Zaposleni u Zumtobel Group dužni su da izbegavaju sve aktivnosti koje mogu dovesti do sukoba interesa. Ako zaposleni u Zumtobel Group imaju neke posebne porodične ili lične okolnosti (npr. sporedne aktivnosti) koje bi mogle uticati na odluke tokom obavljanja dužnosti, oni to moraju prijaviti svom nadređenom. Sporedne aktivnosti moraju uvek biti odobrene u pisanoj formi. Sporedne aktivnosti koje su u suprotnosti sa interesima Zumtobel Group neće biti dozvoljene.

Nadređeni su dužni da na odgovarajući način rešavaju čak i potencijalne sukobe interesa uz pomoć tehničkih i organizacionih mera. Za kupce postoje dodatna uputstva o ponašanju („Etička povelja za kupce“) u vezi sa tim, čije poznavanje mora biti potvrđeno u pisanoj formi.

**POŠTUJEMO LJUDSKA
PRAVA I OSUĐUJEMO SVE
OBLIKE DISKRIMINACIJE.**

**NAŠE PONAŠANJE
OBELEŽAVAJU
POŠTOVANJE, POŠTENJE,
TRANSPARENTNOST
I POUZDANOST.**

04 RUKOVANJE INFORMACIJAMA

Insajderska trgovina

Zumtobel Group AG kotiran je na bečkoj berzi i stoga se vodi brojnim propisima uvedenim prvenstveno radi zaštite i u interesu akcionara i finansijskog tržišta.

Da bi se osiguralo da se učesnici na tržištu tretiraju ravnopravno, svaki zaposleni u Zumtobel Group dužan je da tretira kao poverljivu svaku specifičnu informaciju koja nije javna i koja bi mogla znatno uticati na berzansku ili tržišnu cenu akcija Zumtobel Group³ (insajderske informacije) ako bi bila objavljena. Trebalo bi pretpostaviti da se informacija može kvalifikovati kao da potencijalno može da utiče na berzu ili tržišnu cenu ako bi razuman investitor to smatrao verovatnim.

Primeri poverljivih informacija uključuju finansijske rezultate, nove proizvode, promene ključnih uloga, značajne ugovore i poslovne odnose, strateške planove, velike akvizicije porudžbina i detalje o poslovnom učinku koji još nisu objavljeni.

Ove nejavne informacije ne smeju se prosleđivati trećim licima unutar ili van Zumtobel Group osim ako je to neophodno u poslovne svrhe i ako su preduzete odgovarajuće mere za zaštitu poverljivosti informacija. Treća lica u ovom smislu takođe uključuju članove porodice ili životne partnere i prijatelje, kao i zaposlene u Zumtobel Group, koji nemaju saznanja o informacijama u kontekstu svog zaposlenja.

Ljudima koji imaju insajderske informacije, imaju pristup takvim informacijama ili slučajno steknu takve informacije kao rezultat svojih poslovnih aktivnosti za Zumtobel Group, zabranjeno je da te informacije koriste za kupovinu i prodaju akcija i drugih hartija od vrednosti u svoje ime ili za račun drugih.

Ova zabrana se takođe proširuje na preporuku ili uticanje na kupovinu ili prodaju hartija od vrednosti na osnovu insajderskih informacija. Takođe je zabranjeno neovlašćeno deljenje insajderskih informacija sa drugima ili omogućavanje pristupa takvim informacijama.

Informacije se kontinuirano javljaju u kontekstu projekata i svakodnevnih poslovnih aktivnosti koje treba procenjivati u smislu njihove insajderske relevantnosti. Ako ste u nedoumici, odeljenje za odnose sa investitorima mora biti direktna i prva tačka kontakta kako bi se izbeglo bilo kakvo nenamerno širenje informacija. Isto važi i za sumnje na prekršaje.

³ kao i sa derivatima i drugim neoverenim hartijama od vrednosti za ove akcije
Odeljenje: Investor Relations

04 RUKOVANJE INFORMACIJAMA

Posvećenost zaštiti i bezbednosti podataka

Zaštita ličnih podataka naših zaposlenih, klijenata i dobavljača za nas je glavni prioritet. Isto važi i za podatke kandidata za posao. Obrada tih podataka opsežno je regulisana zakonom, posebno u Evropi, a nedavno kroz Opštu uredbu o zaštiti podataka. Prema definiciji datoj u Opštoj uredbi EU o zaštiti podataka, „lični podaci“ obuhvataju sve informacije koje se odnose na identifikovano fizičko lice ili fizičko lice koje se može identifikovati. „Obrada“ u ovom kontekstu uključuje prikupljanje, snimanje, naručivanje, skladištenje, izmenu, pregledanje, korišćenje, objavljivanje, kombinovanje i brisanje takvih podataka.

Zaštita podataka i bezbednost podataka veoma su široki pojmovi i utiču na skoro sve oblasti kompanije. Zumtobel Group je svesna sve veće važnosti ovog pitanja, uključujući i buduće segmente poslovanja, i stoga ima stroge smernice za obezbeđenje usaglašenosti sa zakonskim propisima.

Zakonski propisi i njihovo tumačenje brzo se razvijaju i samo su donekle standardizovani. Skoro svaka zemlja ima svoje specifične propise i tumačenja. Stoga je odgovornost lokalne uprave da prati ovaj razvoj i da prilagodi propise tamo gde je to potrebno.

Praktični savet za zaposlene:

- Upoznajte se sa lokalnim zakonodavstvom (posebno ključnim definicijama) i internim smernicama kompanije i pridržavajte se ovih zahteva.
- Lične podatke treba obrađivati samo u posebne i zakonom dozvoljene svrhe.
- Osigurajte da su lica na koja se odnose podaci adekvatno informisana da postoji pravni osnov za obradu ličnih podataka.
- Zaštitite korišćene podatke (pogledajte odeljak „Bezbednost informacija“).
- Prikupite samo minimum podataka koji su potrebni za određenu svrhu.
- Odmah prijavite svako sumnjivo kršenje zaštite podataka / curenje podataka svom nadređenom radi dalje istrage i evaluacije zajedno sa odeljenjem za korporativnu usklađenost sa propisima.
- Ne čuvajte podatke duže nego što je potrebno u svrhu obrade.

Telefone i pristup nalogima e-pošte i internetu Zumtobel Group obezbeđuje u poslovne svrhe. Lična upotreba je dozvoljena u okviru interno definisanih okvira, ali ni pod kojim okolnostima ne sme štetiti interesima kompanije.

Očekujemo da naši zaposleni jasno identifikuju ličnu prepisku / datoteke i da ih potpuno uklone kad napuste kompaniju.

04 RUKOVANJE INFORMACIJAMA

Zaštita poslovne tajne – obaveza poverljivosti

Naši inovativni proizvodi i usluge deo su razloga iz kojeg smo u mogućnosti da uspešno steknemo konkurentske prednosti u odnosu na druge učesnike na tržištu. Trudimo se da zaštitimo svoju intelektualnu svojinu putem patenata, žigova, registrovanih dizajna i autorskih prava itd. i poštujemo opravdane zahteve za zaštitu trećih strana. Zaštita naše intelektualne svojine od otkrivanja i neovlašćenog pristupa od ključnog je značaja za dugoročan uspeh naše kompanije. Detalji o organizaciji i kapacitetima Zumtobel Group, cenama, prihodima, maržama i tržištima, informacije o proizvodnim, istraživačkim i razvojnim procesima, podaci iz sistema internog izveštavanja i podaci iz eksternih sistema izveštavanja koji još nisu objavljeni takođe su osetljivi i poverljivi. Isto važi i za poverljive ili informacije koje nisu javne od poslovnih partnera ili o njima, kao što su klijenti, dobavljači, konsultanti i druge treće strane.

Svi zaposleni su dužni da informacije koje pripadaju njihovom radnom mestu čuvaju bezbedno i zaštićene od neovlašćenog pristupa. Osetljive informacije koje proizilaze iz poslovnih transakcija moraju biti poverljive, a ove obaveze moraju da se pridržavaju svi zaposleni u Zumtobel Group i posle prestanka radnog odnosa. Očekujemo da naši poslovni partneri i formalno priznaju naše interese u zaštiti putem standardizovanih ugovora o neotkrivanju podataka. Zaposlenima je zabranjeno da prosleđuju informacije bez takvog ugovora.

Odeljenja:
IP Management, Legal i Corporate Compliance

Bezbednost informacija

Osiguravamo poštovanje odgovarajućeg IT bezbednosnog standarda kako bismo garantovali integritet, dostupnost i poverljivost ličnih podataka koji su nam povereni. Sa napretkom digitalizacije i znatnim porastom sajber-kriminala, postoji sve veća potreba za zaštitom u ovoj oblasti.

Zaposleni u Zumtobel Group:

- ne dele lozinke,
- osiguravaju da koriste portal koji radi u okviru mreže kompanije prilikom unosa korisničkog imena / lozinke,
- koriste samo odobrene aplikacije,
- upoznati su s uobičajenim vektorima napadima na polju sajber-kriminala (npr. „prevara generalnog direktora“, „pecanje“, lažiranje itd.),
- oprezni su i proveravaju identitet svojih kontakata, kao i verodostojnost dokumenata, posebno kad treba da obave poslovne transakcije i nema direktnog kontakta sa osobom u pitanju.

Ako sumnjate ili primetite bilo šta neobično, morate obavestiti menadžera za IT bezbednost Zumtobel Group.

Odeljenja:
Corporate IT i Corporate Compliance

04 RUKOVANJE INFORMACIJAMA

Društvene mreže i eksterna komunikacija

Zumtobel Group koristi društvene mreže za spoljnu komunikaciju. Negujemo svoj imidž i ugled u javnosti i činimo sve da ostavimo dosledan utisak na spoljni svet. U tom cilju, samo odabranim zaposlenima je dozvoljeno da komuniciraju u ime kompanije. Samo tim zaposlenima je dozvoljeno da objavljuju sadržaj na društvenim mrežama kompanije, da dodaju komentare, da uspostavljaju nove kanale kompanije ili da komentarišu finansijske rezultate, izgled kompanije, krizne situacije, transakcije spajanja i preuzimanja i razvoj akcija itd.

Od svih ostalih zaposlenih očekuje se da rade sledeće na društvenim mrežama (čak i pri privatnoj upotrebi):

- da pokažu lojalnost,
- da se uzdržavaju od otkrivanja bilo kakvih poverljivih informacija,
- da koriste svoj pravi identitet i jasno se identifikuju kao zaposleni kad komentarišu (npr. na forumima) pitanja u vezi sa Zumtobel Group,
- da dodaju odricanje od odgovornosti kad izražavaju mišljenje, navodeći da su to lični stavovi i da nisu zvanični komentar kompanije,
- da se pridržavaju sledećih osnovnih pravila kad daju komentare:
 - da izbegavaju emotivne reakcije,
 - da prihvataju različita mišljenja,
 - da baziraju odgovore na činjenicama i, ako imaju neke sumnje, da obaveste relevantno odeljenje umesto da odgovaraju lično.

05 KORIŠĆENJE IMOVINE KOMPANIJE

Fizičke kontrole pristupa od suštinskog su značaja za zaštitu kompanije i njenih zaposlenih. Postoje koncepti usmereni na lokaciju i specifični za određene zadatke koji se saopštavaju i nadgledaju.

Svi zaposleni moraju zaštititi imovinu koja pripada Zumtobel Group od oštećenja, gubitka ili zloupotrebe.

Korišćenje imovine kompanije u neposlovne svrhe, u principu, nije dozvoljeno. Izuzeci od ovog pravila moraju biti navedeni u pisanoj formi. Oprema kompanije se ni pod kojim okolnostima ne sme koristiti za prikupljanje ni prenošenje informacija koje podržavaju ili podstiču kriminalne aktivnosti ili imaju sadržaj koji je uvredljiv u svetlu kulturnog okruženja.

Pravila pristupa se moraju striktno poštovati, ne samo za spoljne posetioce, i svako uočeno kršenje mora biti prijavljeno.

Zaposlenima u Zumtobel Group nije dozvoljeno da koriste imovinu kompanije u lične svrhe, osim ako ne dobiju saglasnost nadređenog.

**NE TOLERIŠEMO NIKAKAV
OBLIK KORUPCIJE.**

**UVEK DELUJEMO
U NAJBOLJEM
INTERESU KOMPANIJE.**

POŠTUJEMO SVU IMOVINU.

**POSVEĆENI SMO
FER KONKURENCIJI.**