

# TRIMO

ARCHITECTURAL  
SOLUTIONS



TRIMO KODEKS PONAŠANJA

# Sadržaj

## **1. UVOD / 2**

### 1.1. CILJ / 2

## **2. ODGOVORNOSTI I OČEKIVANJA / 2**

### 2.1. ETIČKO PONAŠANJE U SVAKOM TRENUTKU / 2

### 2.2. POSTUPANJE U SKLADU SA PRAVILIMA / 2

### 2.3. TRIMO VREDNOSTI / 3

### 2.4. PRIJAVLJIVANJE SUMNJIVIH NEREGULARNOSTI / 3

### 2.5. SARADNJA SA ORGANIMA VLASTI / 4

## **3. DRUŠTVENI STANDARDI / 4**

### Ljudska prava / 4

#### a) POŠTENI USLOVI RADA / 4

##### 3.1. SIGURNOST ZAPOSLENJA / 4

##### 3.2. RADNO VREME / 4

##### 3.3. NAKNADA ZA PREKOVREMENI RAD ILI POSEBNO RADNO VREME / 4

##### 3.4. PRAVIČNA ISPLATA / 4

###### 3.4.1. ADEKVATNA NAKNADA / 4

###### 3.4.2. SOCIJALNA ZAŠTITA / 5

##### 3.5. DRUŠTVENI DIJALOG / 5

##### 3.6. SLOBODA UDRUŽIVANJA / 5

##### 3.7. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE / 5

##### 3.8. RAVNOTEŽA IZMEĐU ŽIVOTA I RADA / 5

##### 3.9. ZAŠTITA ZDRAVLJA I BEZBEDNOST NA RADU / 5

#### b) JEDNAK TRETMAN I MOGUĆNOSTI ZA SVE / 6

##### 3.10. ZABRANA DISKRIMINACIJE / 6

##### 3.11. RAVNOPRAVNOST POLOVA I JEDNAKA PLATA ZA RAD JEDNAKE VREDNOSTI / 6

##### 3.12. OBUKA I RAZVOJ VEŠTINA / 6

##### 3.13. ZAPOŠLJAVANJE I INKLUZIJA OSOBA SA INVALIDITETOM / 7

##### 3.14. ZABRANA NASILJA I UZNEMIRAVANJA / 7

#### c) OSTALA PRAVA IZ RADA / 7

##### 3.15. DEČJI RAD / 7

##### 3.16. PRINUDNI RAD / 7

##### 3.17. EKSTERNE ZAINTERESOVANE STRANE I LJUDSKA PRAVA / 7

##### 3.18. ZAŠTITA OD PRINUDNOG ISELJAVANJA I ODUZIMANJA ZEMLJIŠTA / 8

##### 3.19. ZAŠTITA TRIMO IMOVINE / 8

###### 3.19.1. EVIDENCIJE / 8

###### 3.19.2. UPOTREBA IMOVINE / 8

###### 3.19.3. UPOTREBA MOBILNIH TELEFONA I INTERNETA TOKOM RADNOG VREMENA / 8

###### 3.19.4. INTELEKTUALNA SVOJINA / 8

##### 3.20. POVERLJIVOST / 8

##### 3.21. ZAŠTITA PODATAKA / 9

##### 3.22. KOMUNIKACIJA / 9

###### 3.22.1. KOMUNIKACIJA SA KLIJENTIMA / 9

###### 3.22.2. INTERAKCIJE SA INVESTITORIMA, MEDIJIMA I OSTALIMA / 9

###### 3.22.3. KODEKS OBLAČENJA / 9

## **4. POSLOVNI ODNOSI / 9**

### 4.1. IZBEGAVANJE SUKOBIA INTERESA / 9

### 4.2. UPRAVLJANJE SUKOBIMA INTERESA / 10

### 4.3. FER KONKURENCIJA / 10

### 4.4. KORUPCIJA / 11

### 4.5. POKLONI, SPONZORSTVO / 11

### 4.6. PRANJE NOVCA / 11

### 4.7. USAGLAŠENOST SA TRGOVINSKIM PROPISIMA (IZVOZ I UVOZ) / 11

### 4.8. TRGOVINA POVLAŠĆENIM INFORMACIJAMA / 12

### 4.9. POLITIČKE AKTIVNOSTI / 12

### 4.11. ODGOVORNA NABAVKA / 12

### 4.12. ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA I KLIJENTIMA (PARTNERSKI LANCI SNABDEVANJA) / 12

## **5. ŽIVOTNA SREDINA / 13**

### 5.1. MATERIJALI I PROIZVODI / 13

### 5.2. POTROŠNJA ENERGIJE / 13

### 5.3. OTPAD / 13

### 5.4. VODA / 13

### 5.5. ZAGAĐENJE / 13

### 5.6. VEK TRAJANJA PROIZVODA / 13

## **6. SISTEM UZBUNJIVANJA / 13**

## **7. USAGLAŠENOST SA PROPISIMA / 14**

### 7.1. VAŽENJE / 14

### 7.2. STAV I ODGOVORNOST / 14

### 7.3. OBUKA I IZGRADNJA KAPACITETA / 14

### 7.4. SISTEM INTERNE KONTROLE / 14

### 7.5. PROVERE USAGLAŠENOSTI SA PROPISIMA / 14

### 7.6. KOREKTIVNE RADNJE / 14

### 7.7. POSLEDICE ODTUPANJA / 15

# 1. UVOD

## 1.1. CILJ

Cilj ovog dokumenta je da definiše standarde ponašanja pojedinca i poslovne prakse koji se zahtevaju od svih zaposlenih u Trimo Grupi. Dokument sadrži uputstva o odgovornom radu, etičkom ponašanju, ličnom integritetu i očuvanju Trimo vrednosti. Ovaj Kodeks ponašanja definiše visoke etičke standarde i zahteve za sve koji postupaju u ime Trimo Grupe.

Od svakog zaposlenog u kompaniji Trimo se zahteva da poštuje dole navedena načela i da daje primer svojim kolegama na poslu, klijentima, akcionarima i drugim zainteresovanim stranama.

Naši poslovni partneri igraju važnu ulogu u ostvarivanju ovih ciljeva. Naša zajednička posvećenost etičkim vrednostima i održivim praksama je za dobrobit životne sredine i društva.

Takođe očekujemo da se svi poslovni partneri Trimo Grupe i drugi posrednici treća lica povezani sa poslovanjem Trimo Grupe pridržavaju svih zakona u relevantnoj jurisdikciji, kao i da poštuju ljudska prava i principe navedene u ovom Kodeksu ponašanja.

## 2. ODGOVORNOSTI I OČEKIVANJA

Svi zaposleni u kompaniji Trimo moraju u svakom trenutku primenjivati najviše standarde poštenja, objektivnosti i marljivosti u obavljanju svojih dužnosti i odgovornosti. Poštovanje i lojalnost moraju biti svojstveni svim njihovim postupcima. Svesno učešće u bilo kojoj nezakonitoj ili aktivnosti neusaglašenoj sa propisima, uključujući falsifikovanje, izostavljanje ili lažno predstavljanje činjenica ili brojki, je neprihvatljivo i rezultiraće disciplinskim sankcijama koje mogu, u određenim slučajevima, obuhvatiti i otpuštanje. Takve disciplinske sankcije neće dovesti u pitanje krivičnu ili građansku odgovornost.

### 2.1. ETIČKO PONAŠANJE U SVAKOM TRENUTKU

Kodeks ponašanja i njegov etos moraju biti ugrađeni u naš svakodnevni poslovni život i biti njegov sastavni deo. Odgovorni smo za svoje ponašanje i njegove posledice, kako za kompaniju Trimo, tako i za sebe.

Kodeks ponašanja je opšti dokument koji ne može da reši sve situacije sa kojima se zaposleni Trimo susreću. Svi zaposleni moraju da koriste svoju ličnu procenu kako bi izbegli svako ponašanje, bilo da je to čin ili propust,

koji bi se mogli shvatiti kao neprikladni. Tabela u nastavku će se koristiti kao podrška našoj proceni situacija i ponašanja u skladu sa pravilima:



### 2.2. POSTUPANJE U SKLADU SA PRAVILIMA

#### ZAKONITO, PONAŠANJE U SKLADU SA PROPISIMA, ODGOVORNO I POŠTENO PONAŠANJE

Postupanje u skladu sa međunarodnim konvencijama, slovenačkim i EU zakonodavstvom i drugim propisima u svim jurisdikcijama u kojima kompanija Trimo posluje je prioritet. Kompanija Trimo je posvećena poštovanju međunarodno priznatih ljudskih prava i društvenih standarda u svim oblastima u kojima Trimo kao organizacija ima uticaj, sa posebnim naglaskom na standarde i prakse opisane ovde, a koje se zasnivaju na Deset principa Ujedinjenih nacija, Globalnom dogovoru Ujedinjenih nacija, Međunarodnoj deklaraciji o ljudskim pravima, Deklaraciji MOR-a o osnovnim principima i pravima na radu i Vodećim principima UN-a o poslovanju i ljudskim pravima.

Ovaj Kodeks ponašanja je u skladu sa osam osnovnih konvencija Međunarodne organizacije rada i Vodećim principima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, kao i Međunarodnom poveljom o ljudskim pravima.

#### Eksterni resursi:

- ☞ [Deset principa Globalnog dogovora Ujedinjenih nacija](#)
- ☞ [Međunarodna deklaracija o ljudskim pravima](#)
- ☞ [Deklaracija MOR-a o osnovnim principima i pravima na radu](#)
- ☞ [Smernice OECD-a za multinacionalne kompanije](#)
- ☞ [Vodeći principi UN o poslovanju i ljudskim pravima \(UNGP\)](#)

## Osnovne konvencije MOR:

☞ Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948. (br. 87)

☞ Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949 (br. 98)

☞ Konvencija o prinudnom radu, 1930 (br. 29)

☞ Konvencija o ukidanju prinudnog rada, 1957. (br. 105)

☞ Konvencija o minimalnoj starosnoj dobi, 1973. (br. 138)

☞ Konvencija o najgorim oblicima dečijeg rada, 1999. (br. 182)

☞ Konvencija o jednakim naknadama, 1951. (br. 100)

☞ Konvencija o diskriminaciji (zapošljavanje i zanimanje), 1958. (br. 111)

Tamo gde se nacionalni zakon i ovi međunarodni standardi ljudskih prava razlikuju, mi ćemo postupati u skladu sa standardom koji je viši. U slučaju sukoba između ovog Kodeksa ponašanja i ovih zakona, propisa, pravila, odnosno međunarodnih ljudskih prava, uvek ćemo primenjivati one koji su stroži. U slučaju sukoba između ovog Kodeksa ponašanja i zakona, uvek ćemo postupati u skladu sa zakonom i nastojati da poštuemo međunarodno priznata ljudska prava u najvećoj mogućoj meri. Ukoliko se pojave bilo kakva pitanja ili ako postoji bilo kakav sukob između Kodeksa ponašanja i drugih smernica ili direktiva, zaposleni se podstiču da se obrate Odeljenju za pravne poslove za uputstva.

## 2.3. TRIMO VREDNOSTI

Vrednosti su od suštinskog značaja za svaku zdravu organizaciju. Te vrednosti će negovati svaki zaposleni u kompaniji Trimo u svim situacijama. U nedostatku dobrih pravnih smernica, naše vrednosti će voditi sve naše procese, poslovne prakse i komunikacije.

• **INOVACIJA:** stvaramo ideje i transformišemo ih u nove proizvode, procese, pristupe, modele, usluge i tehnologije. Na ovaj način obezbeđujemo bolju vrednost za klijenta. Fokusirani smo i kontinuirano učimo i razvijamo se kako bismo bili u stanju da obezbedimo stalne inovacije.

- Kreativno razmišljamo i realizujemo najmanje jedno poboljšanje godišnje.
- Kontinuirano se razvijamo, kako profesionalno tako i lično.

• **PARTNERSTVO:** Gradimo dugoročne odnose sa kolegama i poslovnim partnerima. Cilj nam je da budemo partner i da pomognemo u svakoj situaciji. Ovaj odnos nam daje energiju i moć. Negujemo uzajamno poverenje i pružamo podršku.

- Pokazujemo poštovanje prema svim kolegama, poslovnim partnerima i Kompaniji.

- Razmenjujemo znanja i iskustva sa svojim kolegama.

- Gradimo partnerske odnose sa kolegama i poslovnim partnerima.

- **ODGOVORNOST:** Preuzimamo punu odgovornost za svoj rad, postupke, ponašanje i mišljenje. Odgovorno postavljamo, prihvatamo i izvršavamo zadatke i tu odgovornost primenjujemo na svoj odnos sa životnom sredinom.

- Preuzimamo ličnu odgovornost kako za svoj, tako i za uspeh naše kompanije.

- Iskreni smo.

- Ponosni smo što smo deo Trimo tima i što zajedno stvaramo održivi razvoj.

- **POVERENJE:** Poverenje počinje pozitivnom mišlju koju nosimo u sebi. Počinjemo od poverenja u sebe, zatim u svoje kolege, zatim u uspeh Kompanije, a zatim u potencijal da zajedno razvijemo dobra rešenja. Kada imamo poverenje jedni u druge, jaki smo.

- Verujemo sebi, svojim kolegama i poslovnim partnerima.

- **POUZDANOST:** Održavamo svoja obećanja i svoje projektne ideje pretvaramo u dela. Naše kolege i poslovni partneri mogu da se oslone na nas da ćemo održati reč.

- Pouzdani smo – naša reč se računa. Naša obećanja treba da imaju istu težinu kao i ugovori u pisanoj formi. Međutim, obećanja moraju biti jasno saopštena i obe strane imaju obavezu da obezbede da druga strana razume dato i prihvaćeno obećanje. Isto tako, davanje praznih obećanja nije etično. Ako postoje dobri razlozi da se smatra da se obećanje ne može održati, onda ga ne treba ni davati.

- **STRAST:** Imamo veliku želju da ostvarimo svoje ciljeve. Ovo nam daje energiju da pomerimo granice onoga što je moguće ostvariti. Možemo učiniti više, raditi bolje za svoje klijente i uživati u procesu. Kada radimo strastveno, ništa nam nije previše i ka svojim ciljevima idemo usredsređeni i sa odlučnošću.

- Održavamo vitalnu energiju. Širimo pozitivne misli.

- Naš posao je naša misija. Mi smo važna karika u lancu uspeha kompanije.

- Dajemo svoj jedinstveni doprinos kompaniji Trimo.

Nećemo pokazivati toleranciju prema bilo kome u našoj organizaciji ko ne poštuje vrednosti kompanije Trimo, ko nema integritet ili ne ostvaruje dogovorene rezultate.

## 2.4. PRIJAVLJIVANJE SUMNJIVIH NEREGULARNOSTI

Svi naši zaposleni su odgovorni za preduzimanje radnji u slučaju kršenja Kodeksa ponašanja i prijavljivanje takvih kršenja svom neposrednom rukovodiocu ili putem kanala za uzbunjivanje.

Svaki zaposleni koji primeti ponašanje koje može predstavljati kršenje našeg Kodeksa ponašanja to odmah mora prijaviti. Ako se osećaju neprijatno da o tome razgovaraju sa svojim neposrednim rukovodiocem, trebalo bi da o tome razgovaraju sa nekim višim rukovodiocem ili se obrate Odeljenju za pravne poslove ili Odeljenju za ljudske resurse. Alternativno, oni mogu dostaviti svoju prijavu na adresu [prijava.krsitev@fatur-menard.com](mailto:prijava.krsitev@fatur-menard.com) ili [whistleblowing@fatur-menard.com](mailto:whistleblowing@fatur-menard.com). Zaposleni treba da konsultuju Politiku o uzbunjivanju Trimo Grupe o prijavljivanju nedoličnog ponašanja.

Kompanija Trimo ceni pomoć rukovodilaca i zaposlenih koji identifikuju potencijalne probleme koje Kompanija treba da reši. Svaka odmazda protiv rukovodioca ili zaposlenog koji pokrene pitanje u dobroj nameri predstavlja kršenje ovog Kodeksa ponašanja. Isto tako, međutim, svesno iznošenje lažnih optužbi, davanje lažnih iskaza istražiteljima, odnosno stvaranje smetnji ili odbijanje saradnje u internoj istrazi koju vodi interna revizija ili bilo koje drugo ovlašćeno odeljenje Trimo Grupe takođe predstavlja kršenje Kodeksa ponašanja.

## 2.5. SARADNJA SA ORGANIMA VLASTI

Svi zaposleni moraju u potpunosti da saraduju u zakonskim istragama koje sprovode spoljni ili unutrašnji organi.

# 3. DRUŠTVENI STANDARDI

## LJUDSKA PRAVA

Grupa Trimo i svi njeni zaposleni, poslovni partneri i drugi posrednici treća lica povezani sa poslovanjem Trimo Grupe moraju poštovati i aktivno štiti međunarodno priznata ljudska prava zasnovana na Vodećim principima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima.

### a) POŠTENI USLOVI RADA

Posvećeni smo obezbeđivanju prava na poštene uslove rada u skladu sa važećim zakonodavstvom i standardima MOR. Poštujemo sva ljudska prava, uključujući i prava iz rada. Obezbeđujemo pravične plate i beneficije jednake ili veće od onih koje utvrđuju nacionalni organi vlasti, pravni standardi ili drugi ugovori o radu. Poštujemo važeća pravila o radnom vremenu, pauzama i pravima na odmor, kao i odredbe o minimalnoj plati sadržane u nacionalnom zakonodavstvu.

## 3.1. SIGURNOST ZAPOSLENJA

Posvećeni smo tome da naši zaposleni imaju siguran posao i pristojne uslove rada. Kao opšte pravilo, naši zaposleni su zaposleni na neodređeno i puno radno vreme. Novom osoblju će biti ponuđen ugovor o radu na neodređeno vreme nakon uspešno završenog probnog perioda ili ugovora na određeno vreme od godinu dana.

## 3.2. RADNO VREME

Zaposlenima se nudi puno radno vreme od maksimalno 40 sati nedeljno. Poštujemo sve važeće zakone i ograničenja za prekovremeni rad, rad noću i rad vikendom i dozvoljavamo odgovarajuće vreme za pravljenje rasporeda.

Zaposleni imaju pravo na plaćenu pauzu za ručak tokom radnog vremena, odmor između dva uzastopna radna dana (tj. najmanje 12 neprekidnih sati odmora u bilo kom periodu od 24 sata) i nedeljni odmor od najmanje 24 sata neprekidno.

Stariji zaposleni mogu opcionalno da pristanu na prekovremeni rad ili rad noću. Oslobođanja od rada preko punog radnog vremena, odnosno rada noću odnose se na: radnice ili radnike u skladu sa zaštitom trudnoće i roditeljstva; stariji zaposleni; zaposleni mlađi od 18 godina; zaposleni na čije zdravlje će takav rad verovatno negativno uticati.

U slučaju izuzetaka, u potpunosti poštujemo prava radnika u skladu sa nacionalnim zakonom, kolektivnim ugovorima i važećim standardima MOR-a.

## 3.3. NAKNADA ZA PREKOVREMENI RAD ILI POSEBNO RADNO VREME

Svesni smo da će naši zaposleni možda morati da rade prekovremeno ili da imaju posebno radno vreme kako bi zadovoljili potrebe poslovanja. Stoga nudimo pravične nadoknade i pakete nadoknade za svaki dodatni posao koji se obavlja van redovnog radnog vremena. To obuhvata platu za prekovremeni rad, fleksibilne radne aranžmane i slobodno vreme.

## 3.4. PRAVIČNA ISPLATA

### 3.4.1. ODGOVARAJUĆA NAKNADA

Verujemo u pošteno plaćanje naših zaposlenih za njihov rad. Naši paketi nagrađivanja su osmišljeni da budu konkurentni, zasnovani na industrijskim standardima i da odražavaju veštine, iskustvo i doprinose naših zaposlenih kompaniji. Ne tolerišemo diskriminaciju bilo koje vrste, a naše politike nagrađivanja su zasnovane na zaslugama, učinku i tržišnim uslovima.

Obavezuje se da svojim zaposlenima isplaćujemo najmanje minimalnu zaradu propisanu zakonom za njihovo radno mesto. Kao deo naše posvećenosti pravičnoj naknadi, obezbeđujemo da se sve zarade isplaćuju na vreme, redovno, u celosti i u novčanoj formi. Takođe plaćamo sve poreze na rad i socijalne doprinose koji su poslodavci obavezni da plaćaju.

Poštujemo prava zaposlenih na godišnji odmor i na isplatu godišnjeg odmora od najmanje minimalne zarade. Odbici su dozvoljeni samo ukoliko su u skladu sa nacionalnim zakonom ili bilo kojim važećim kolektivnim ugovorom.

### **3.4.2. SOCIJALNA ZAŠTITA**

Naši zaposleni su obuhvaćeni državnim programima koji štite od gubitka prihoda usled bilo kog od sledećih većih životnih događaja: bolest, povreda na radu i stečeni invaliditet, porodijsko odsustvo i odlazak u penziju.

Kompanija obezbeđuje zdravstveno osiguranje za zaposlene koji idu na poslovna putovanja koja obuhvataju prekogranična putovanja. Takođe doprinosi šemi dodatnih penzija za sve zaposlene.

### **3.5. DRUŠTVENI DIJALOG**

Trimo je član Slovenskog udruženja poslodavaca (ZDS), koje deluje kao socijalni partner u bipartitnom i tripartitnom društvenom dijalogu, promovišući interese svojih članova (poslodavaca) sa drugim poslodavcima, vladom i sindikatima u cilju obezbeđivanja urednih odnosa u društveno-ekonomskoj sferi i stabilnih uslova poslovanja preduzeća. Slovensko udruženje poslodavaca je takođe član Međunarodne organizacije poslodavaca (MOP).

### **3.6. SLOBODA UDRUŽIVANJA**

Priznajemo pravo svakog zaposlenog da se pridruži sindikatu ili da se uzdrži od pridruživanja sindikatu. Podstičemo komunikaciju sa zaposlenima i njihovim predstavnicima. Ne mešamo se u formiranje sindikata ili zapošljavanje. Pregovaramo sa sindikatima u dobroj veri i priznajemo prava predstavnika radnika na odgovarajući odmor da bi se bavili tim obavezama. Garantujemo da predstavnici radnika neće biti podvrgnuti bilo kakvoj štetnoj radnji, uključujući otpuštanje, na osnovu njihovog statusa ili aktivnosti. Diskriminacija članova sindikata i predstavnika radnika je zabranjena.

Redovno dostavljamo informacije i rukovodstvo održava konsultacije sa predstavnicima radnika (odgovarajućim sindikatom i radničkim savetom) pre donošenja konačnih odluka o pitanjima u vezi sa zapošljavanjem. Sastanci predstavnika radnika i rukovodstva održavaju se najmanje svaka 2 meseca, a informacije se dostavljaju svim

zaposlenima od strane predstavnika radnika i putem internih kanala informisanja Kompanije. Kompanija traži mišljenje relevantnog sindikata i radničkih saveta pre donošenja novih internih politika zapošljavanja.

Kompanija („Poslodavac“) i radnički savet su potpisali sporazum kojim se reguliše ostvarivanje prava radnika. Pored toga, Kompanija („Poslodavac“) i relevantni sindikat takođe regulišu ostvarivanje prava u skladu sa zakonskom regulativom i kolektivnim ugovorom.

Evropski radnički savet Recticel Grupe obuhvata predstavnike Trimo Grupe, te smo stoga posvećeni dostepnoj, transparentnoj i efektivnoj razmeni informacija i konsultacija sa svim zaposlenima preko ovog tela, u skladu sa relevantnim evropskim i nacionalnim zakonodavstvom.

### **3.7. KOLEKTIVNO PREGOVARANJE**

Poštujemo sve važeće zakone i kolektivne ugovore o radu. Takođe poštujemo i uslove rada i uslove zaposlenja predviđene kolektivnim ugovorima, ako je primenjivo. U slučaju da se Trimo politike razlikuju od važećeg zakona ili kolektivnih ugovora, primenjivaće se najstroži propisi.

### **3.8. RAVNOTEŽA IZMEĐU ŽIVOTA I RADA**

Prepoznajemo važnost ravnoteže između posla i privatnog života i ohrabrujemo naše zaposlene da održavaju zdrav balans između ličnog i profesionalnog života. Nudimo fleksibilne radne aranžmane i politiku odsustva kako bismo podržali dobrobit naših zaposlenih i omogućili im da ispune svoje lične i porodične obaveze. Poštujemo pravo zaposlenih na porodično odsustvo, koje obuhvata porodijsko odsustvo (trudničko odsustvo), odsustvo roditelja-oca koji koristi porodijsko odsustvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za negu deteta.

Zaposleni imaju pravo na dodatno odsustvo zbog ličnih okolnosti (npr. brak, smrt u porodici, smrt roditelja, teška nesreća, prvi dan prilikom polaska deteta u osnovnu školu).

### **3.9. ZAŠTITA ZDRAVLJA I BEZBEDNOST NA RADU**

Trimo grupa je posvećena poslovanju na način koji štiti bezbednost i zdravlje opšte javnosti, svojih klijenata i radnika, bilo zaposlenih ili izvođača radova.

Svi zaposleni imaju pravo na rad i radno okruženje koje obezbeđuje zaštitu bezbednosti i zdravlja na radu. Obezbeđujemo bezbedne uslove rada svim zaposlenima; u skladu sa važećim nacionalnim zakonima o zdravlju, bezbednosti, zaštiti bezbednosti i životne sredine, standardima kompanije i najboljom industrijskom praksom;

i preduzima sve odgovarajuće i neophodne tehničke, organizacione i kadrovske mere u cilju ispunjavanja zaštite zdravlja i bezbednosti na radu i zahteve za obezbeđivanje zdravog radnog okruženja. Ovo obuhvata prevenciju, otklanjanje i kontrolu opasnosti na radnom mestu i obezbeđivanje informacija i odgovarajuće organizovane i nadgledane obuke zaposlenima, zajedno sa neophodnim materijalnim resursima. Zaposleni se redovno informišu i edukuju o zdravstvenim i bezbednosnim propisima. Kompanija Trimo takođe izdvaja odgovarajuće resurse za identifikaciju, kontrolu i otklanjanje zdravstvenih i bezbednosnih rizika povezanih sa njenim poslovanjem, u skladu sa važećim zakonima i propisima.

Kompanija Trimo zapošljava interne ZZS stručnjake u svim proizvodnim pogonima kako bi podržala sistematsku implementaciju zaštite zdravlja i bezbednosti na radu (ZZBR), i usvojila je napredni sistem upravljanja zaštitom zdravlja i bezbednosti na radu u skladu sa ISO 45001.

Preduzimamo preventivne radnje kako bismo unapredili kulturu bezbednosti i nastojimo da koristimo nove, održivije materijale, tehnologije i procese kako bismo smanjili njihov uticaj na bezbednost i zdravlje na radu. Postavljamo ambiciozne ciljeve u oblasti zaštite na radu, redovno pratimo svoj učinak i obezbeđujemo da su naše prakse, procesi i oprema u skladu sa relevantnim zakonima, industrijskim standardima i najboljom praksom. Naše preventivne aktivnosti obuhvataju programe edukacije javnosti za podizanje svesti o zdravim stilovima života i godišnji događaj o zaštiti životne sredine i zdravlja i bezbednosti na radu za sve zaposlene kako bi se podigla svest i stvorila kultura zaštite zdravlja na radu.

Obezbeđujemo besplatnu lična zaštitna sredstva (LZS) i svaki zaposleni je dužan da ih koristi u skladu sa uputstvima. Posebno vodimo računa da obezbedimo zaštitu zdravlja i bezbednosti zaposlenih trudnica, mlađih ili starijih osoba, ili osoba sa invaliditetom.

Posvećeni smo tome da obezbedimo da naše prostorije obezbeđuju nediskriminatorski pristup vodi za piće i sigurnim, bezbednim sanitarnim i higijenskim objektima, gde su privatnost i dostojanstvo zagarantovani. Standardi kvaliteta otpadnih voda su definisani i nadgledaju se u skladu sa važećim lokalnim zakonima i regulatornim zahtevima.

Svaki zaposleni je odgovoran za to da se svi poslovi obavljaju na način da se spreče telesne povrede i bolesti.

Zabranjen je ulazak u prostorije Kompanije pod dej-

stvom alkohola. Dozvoljeni nivo alkohola u krvi u prostorijama kompanije Trimo je 0‰ za sve zaposlene, poslovne partnere, eksterne izvođače i posetioce. Zaposlenima je zabranjeno posedovanje ili korišćenje alkohola ili droga na radnom mestu. Bilo kakva kršenja će se rešavati u skladu sa politikom Kompanije.

## **b) JEDNAK TRETMAN I JEDNAKE MOGUĆNOSTI ZA SVE**

### **3.10. ZABRANA DISKRIMINACIJE**

Svi zaposleni imaju pravo na nediskriminatorski pristup mogućnostima za zapošljavanje, obrazovanje, obuku, razvoj karijere i vršenje ovlašćenja, a da ne budu u nepovoljnom položaju na osnovu kriterijuma kao što su pol, rasno ili etničko poreklo, nacionalnost, vera ili uverenje, invaliditet, godine, seksualna orijentacija, bračni status, članstvo u sindikatu, vlasništvo nad imovinom ili druge slične karakteristike u skladu sa principom jednakog tretmana. Poštujemo princip jednakog tretmana da se uporedive situacije ili strane u uporedivim situacijama tretiraju na isti način.

Politika naše kompanije koja se odnosi na pitanja zapošljavanja zahtevaju da se sve odluke u vezi sa zapošljavanjem, raspoređivanjem poslovnih zadataka, bonusima, naknadama, nadoknadama i disciplinom zasnivaju isključivo na objektivno relevantnim činiocima kao što su obrazovanje, obuka, kvalifikacije, zasluge, učinak, posvećenost i usaglašenost sa pravilima navedenim u ovom Kodeksu ponašanja.

Obaveze navedene u ovom Kodeksu ponašanja važe i pri zapošljavanju kandidata za novu poziciju u Trimo Grupi.

### **3.11. JEDNAKOST POLOVA I ISTA PLATA ZA RAD ISTE VREDNOSTI**

Smatramo da muškarci i žene treba da imaju jednake mogućnosti u zapošljavanju, obrazovanju i razvoju karijere. Protivimo se svakoj diskriminaciji na osnovu rodne pripadnosti ili bilo koje druge slične karakteristike i želimo da svi zaposleni imaju priliku da rade u okruženju bez uznemiravanja.

Naši paketi nagrađivanja su osmišljeni tako da odražavaju doprinos naših zaposlenih razvoju Kompanije u smislu primene njihovih veština i iskustva. Ne tolerišemo diskriminaciju bilo koje vrste i princip jednake naknade za rad jednake vrednosti primenjivaće se bez obzira na pol.

### **3.12. OBUKA I RAZVOJ VEŠTINA**

Svi zaposleni imaju pravo i dužnost da se kontinuirano obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa potrebama procesa rada, kako bi zadržali ili unapredili



svoju sposobnost za obavljanje posla, zadržali zaposlene i povećali svoju sposobnost zapošljavanja. Zaposleni imaju pravo na slobodno vreme radi školovanja ili obuke radi pripreme ili polaganja ispita, čak i ako to nije uslov za obavljanje njihovog rada.

Prepoznamo potencijal, razvijamo zaposlene i pomažemo im da napreduju u karijeri i ostvare svoje profesionalne ciljeve obezbeđivanjem odgovarajuće obuke, obrazovanja i podrške. Takođe podržavamo dobrobit zaposlenih na sledeće načine:

- obukom, edukacijom, mentorstvom i podučavanjem u cilju razvoja kompetencija i podsticanja svih u Kompaniji da se usredsrede na svoj razvoj
- osnaživanjem zaposlenih da preuzmu odgovornost za svoj rad i ponašanje
- doprinosom kontinuiranom napretku i poboljšanju na svim nivoima
- obezbeđivanjem nediskriminatornih mogućnosti za karijeru i adekvatne naknade.

Ovi principi stvaraju vezu između razvoja Kompanije i dobrobiti svih zaposlenih, bez obzira na njihovu geografsku lokaciju ili jurisdikciju.

Organizujemo obuku na licu mesta, odnosno onlajn obuku u nizu relevantnih predmeta, uključujući obaveznu zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu i sajber bezbednost, sve prilagođeno specifičnim potrebama zaposlenog. Primeri obuhvataju liderstvo, prodaju, zaštitu podataka ili obuku za nove početnike. Planiramo i e-obuke o usaglašenosti sa propisima (ugovori, etika, zaštita podataka, itd.).

Periodično se održavaju pregledi učinka za sve zaposlene kako bi se obezbedio njihov razvoj i identifikovali eventualni nedostaci i mogućnosti za poboljšanja.

### 3.13. ZAPOŠLJAVANJE I INKLUZIJA OSOBA SA INVALIDITETOM

Kompanija Tinde d.o.o. Trebnje, kompanija Trimo Grupe, izričito ima za cilj da zapošljava osobe sa invaliditetom. To je uklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti za njih kako bi se poboljšala njihova mogućnost zapošljavanja i omogućilo ravnopravno učešće na tržištu rada. Direktna i indirektna diskriminacija osoba sa invaliditetom pri regrutaciji, zapošljavanju i prestanku radnog odnosa je zabranjena u celoj Grupi, a pridržavamo se [Kodeksa prakse MOR-a o upravljanju invaliditetom na radnom mestu](#) kako bismo obezbedili jednake mogućnosti za osobe sa invaliditetom.

### 3.14. ZABRANA NASILJA I UZNEMIRAVANJA

Diskriminacija ili uznemiravanje na radnom mestu neće

se tolerisati. Zabranjeni su svi oblici seksualnog i drugog uznemiravanja. Ovo obuhvata bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode sa učinkom ili namerom povrede dostojanstva osobe, posebno kada je namera da se stvori zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće, sramotno ili uvredljivo okruženje. Preventivne radnje koje treba preduzeti od strane Kompanije i zaposlenih, kao i mere za otkrivanje, rešavanje i otklanjanje problema detaljno su navedene u relevantnoj politici Kompanije.

### c) OSTALA PRAVA IZ RADA

#### 3.15. DEČJI RAD

Zabranjen je rad koji decu lišava detinjstva, potencijala za razvoj ili dostojanstvo ili koji šteti njihovom fizičkom i psihičkom razvoju. Zabranjuje se svaki rad koji je psihički, fizički, društveno ili moralno opasan ili štetan po decu, odnosno koji ometa njihovo školovanje, lišavajući ih mogućnosti da pohađaju školu, obavezujući ih da prerano napuste školu, ili koji zahteva od njih da pokušaju da kombinuju pohađanje škole sa predugim ili teškim radom. Obavezujemo se da zapošljavamo isključivo osobe koje su dostigle minimalnu zakonsku starosnu dob za rad naveden u nacionalnom zakonu o zapošljavanju i ne tolerišemo bilo koji oblik dečjeg rada. Ne zapošljavamo osobe mlađe od 15 godina. Zaposleni mlađi od 18 godina uživaju posebnu zaštitu u skladu sa lokalnim zakonodavstvom i zaštićeni su od ustova rada koji su štetni po njihovo zdravlje, bezbednost, obrazovanje ili razvoj. Postupamo u skladu sa i poštujemo dostojanstvo i prava dece.

Provera starosti se vrši proverom dokumentacije kao što je pasoš, lična karta ili izvod iz matične knjige rođenih pre uključivanja u radni proces.

#### 3.16. PRINUDNI RAD

Svaki oblik prinudnog rada, koji obuhvata, ali nije ograničen na trgovinu ljudima, mučenje i ropstvo ili prinudni rad bilo koje vrste, strogo je zabranjen. Princip slobodno izabranog zaposlenja treba poštovati i podržati. Poštujemo i pridržavamo se principa slobodnog izbora zaposlenja, te se zapošljavanje u Trimo Grupi odvija potpuno dobrovoljno i bez bilo kakve prinude (npr. pretnje kaznama ili disciplinskim merama). Ugovori o radu su napisani jasnim jezikom. Poštujemo slobodu kretanja (uključujući slobodu napuštanja radnog mesta), a zaposleni mogu prekinuti svoj radni odnos dostavljanjem odgovarajućeg obaveštenja u skladu sa nacionalnim zakonom ili zajedničkim dogovorom. Posvećeni smo tome da u našim lancima snabdevanja ili u bilo kom delu njihovih aktivnosti ne bude modernog ropstva ili trgovine ljudima.



### **3.17. EKSTERNE ZAINTERESOVANE STRANE I LJUDSKA PRAVA**

Eksterne zainteresovane strane obuhvataju klijente, akcionare, investitore, distributere, dobavljače, lokalne zajednice i radnike koji nisu deo naše radne snage. Očekujemo da naši zaposleni i druge zainteresovane strane dosledno poštuju i aktivno štite međunarodno priznata ljudska prava.

Poštovaćemo dijaloge sa internim i eksternim zainteresovanim stranama kako bismo razumeli pitanja u vezi sa ljudskim pravima, uključujući zaštitu lokalnih zajednica, autohtonih naroda i branilaca ljudskih prava.

### **3.18. ZAŠTITA OD PRINUDNOG ISELJAVANJA I ODUZIMANJA ZEMLJIŠTA**

Nećemo se upuštati u bilo kakva nezakonita iseljenja, ili bilo kakvo nezakonito oduzimanje zemljišta, šuma i voda putem sticanja, gradnje ili drugog korišćenja.

### **3.19. ZAŠTITA TRIMO IMOVINE**

#### **3.19.1. EVIDENCIJE**

Zaposleni moraju da obezbede da sve njihove obaveze izveštavanja budu izvršene blagovremeno, tačno, istinito i u potpunosti. Ovo se podjednako odnosi i na interno izveštavanje i komunikaciju, i na eksternu komunikaciju i izveštavanje, odnosno sa poslovnim partnerima, investitorima, akcionarima i javnim organima.

U cilju obezbeđivanja integriteta, tačnosti i pouzdanosti zapisa i finansijskih izveštaja Trimo Grupe, neće se ulaziti u transakcije sa namerom da se ona dokumentuje ili evidentira na obmanjujući način. Za bilo koju transakciju se ne sme izradivati lažna ili veštačka dokumentacija ili unos.

Sva sredstva, imovina i transakcije moraju biti objavljeni i evidentirani u odgovarajućim evidencijama u skladu sa svim nacionalnim i međunarodnim zakonima i propisima.

#### **3.19.2. UPOTREBA IMOVINE**

Imovina obuhvata zgrade, opremu, mašine, alate, komunikacione objekte, računare, kompjuterske programe, zaštićenu i nezaštićenu tehnologiju, poslovne tajne, prodajne dozvole, sertifikate o vlasništvu proizvoda, intelektualnu svojinu i svu drugu Trimo imovinu, bilo da je materijalna ili nematerijalna.

Imovina kompanije Trimo se može koristiti isključivo u poslovne svrhe Kompanije. Zaposleni moraju da učine sve što je u njihovoj moći da zaštite Trimo imovinu i da je koriste na odgovarajući način i u skladu sa uputstvima dobijenim od svojih supervizora.

Uredaji za komunikaciju, kancelarijska oprema i službena vozila mogu se koristiti u lične svrhe u skladu sa internim politikama kompanije Trimo i lokalnim zakonima, pod uslovom da se ne koriste u vezi sa bilo kojom nezakonitom aktivnošću, ne izazivaju stvarni ili uočeni sukob interesa ili rezultiraju štetom ili dodatnim troškovima za kompaniju Trimo.

#### **3.19.3. UPOTREBA MOBILNIH TELEFONA I INTERNETA TOKOM RADNOG VREMENA**

Od zaposlenih se očekuje da odgovorno i produktivno koriste mobilne telefone i internet. Prihvatljivo korišćenje znači korišćenje u poslovne svrhe ili koje direktno ili indirektno podržava poslovanje. Od zaposlenih se očekuje da maksimalno ograniče lične pozive tokom radnog vremena. Prekomerni lični pozivi tokom radnog dana mogu da ometaju produktivnost zaposlenih i da ometaju druge zaposlene. Preterano lično pretraživanje interneta, uključujući korišćenje društvenih medija ili igranje igrice, nisu dozvoljeni.

#### **3.19.4. INTELEKTUALNA SVOJINA**

Svi zaposleni moraju da poštuju intelektualnu svojinu, bilo da ona pripada nama ili nekom drugom. Intelektualna svojina (IP) ima mnogo oblika uključujući zaštićena komercijalna prava (patenti, žigovi, registrovana idejna rešenja, itd.) i stavke zaštićene autorskim pravima (softver, prava na slike itd.). Zaposleni takođe treba da budu svesni da su intelektualna svojina i neke informacije poverljive i da se ne smeju obelodanjivati u javnosti, posebno medijima ili javnim udruženjima. Poštujemo intelektualnu svojinu drugih i uvek dobijamo ovlašćenja i ugovore o licenciranju pre nego što je koristimo.

### **3.20. POVERLJIVOST**

Poverljive informacije obuhvataju sve informacije koje nisu javne i koje bi, ako budu obelodanjene, mogle biti korisne konkurentima ili štetne za Kompaniju ili njene poslovne partnere/klijente/dobavljače. Takođe obuhvataju informacije koje su nam naši poslovni partneri poverili.

Rukovodioci, kao i zaposleni u funkcijama kao što su Odeljenje za finansijske poslove, Služba za korisnike, Odeljenje prodaje, IT, Odeljenje za ljudske resurse i Odeljenje nabavke itd. imaju pristup tržišnim i drugim poverljivim informacijama iz različitih izvora i takve informacije se ne smeju obelodanjivati na neprikladan način. Nepažljivo rukovanje poverljivim podacima može naneti štetu našoj kompaniji ili našim poslovnim partnerima i drugim zainteresovanim stranama. Svi zaposleni moraju da obezbede da poslovne informacije ili podaci ne budu prosleđeni neovlašćenim trećim licima i da u svakom trenutku obezbede poverljivost informacija.

Zaštićene, odnosno poverljive informacije i intelektualna svojina, stvorena ili stečena od tokom poslovanja naše kompanije, predstavljaju vrednu imovinu. Njihova zaštita je ključna za ugled kompanije Trimo u smislu integriteta i njenog odnosa sa zainteresovanim stranama. Zaposleni moraju da čuvaju strogu poverljivost u vezi sa svim Trimo tehnologijama, intelektualnom svojinom, poslovnim tajnama, podacima iz izveštaja, komercijalnim informacijama, industrijskim pitanjima, istraživačkim i razvojnim projektima, podacima o zaposlenima/podacima o ljudskim resursima i programima. Ova obaveza poverljivosti se primenjuje i nakon završetka ugovornog odnosa. Poštujemo prava na privatnost svih zainteresovanih strana, a informacije o njima se prikupljaju i obrađuju isključivo u posebne i legitimne poslovne svrhe i obezbeđuju se od neovlašćenog pristupa. Svaki rukovodilac ima prilikom da učestvuje i doprinese Trimo strategiji, operativnim planovima i operativnom razvoju. Rukovodioci moraju u svakom trenutku profesionalno postupati sa poverljivim informacijama i postupati dosledno i sa integritetom. U radu sa svojim podređenima, rukovodioci će zastupati najbolje interese Trimo grupe i dogovorenu strategiju.

Ova odredba nastavlja da važi bez ograničenja i nakon prestanka radnog odnosa sa kompanijom Trimo.

### 3.21. ZAŠTITA PODATAKA

Kao deo svakodnevnog poslovanja možemo da prikupljamo, obrađujemo, beležimo, koristimo, čuvamo, prenosimo, odnosno obelodanjujemo podatke o ličnosti zaposlenih, klijenata, odnosno poslovnih partnera Kompanije. Kada obrađujemo takve podatke o ličnosti, poštovaćemo prava dotičnih pojedinaca i poštovaćemo sve važeće nacionalne i međunarodne zakone i propise o zaštiti podataka, uključujući Evropsku uredbu 2016/679 o zaštiti fizičkih lica u pogledu obrade podataka o ličnosti i podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka ([the "General Data Protection Regulation \(GDPR\)"](#)).

Kada rukujemo podacima o ličnosti, uvek ćemo se pridržavati principa zakonitosti, pravičnosti, transparentnosti, integriteta i poverljivosti. Takođe ćemo se pridržavati principa minimizacije i tačnosti podataka, kao i principa ograničenja u pogledu čuvanja i korišćenja podataka. Svako lice i zaposleni u Trimo Grupi će biti odgovorni za ove principe, kao i da su u mogućnosti da pokaže da poštuju date principe i važeće zakone i propise. Posvećeni smo obezbeđivanju bezbednosti svih poslovnih informacija i podataka o ličnosti u svim poslovnim procesima u skladu sa važećim zakonima o privatnosti i bezbednosti podataka.

## 3.22. KOMUNIKACIJA

### 3.22.1. KOMUNIKACIJA SA KLIJENTIMA

Naš uspeh teži u tome što smo poželjni izbor naših klijenata. Da bi stekli poverenje naših klijenata, zaposleni u kompaniji Trimo uvek moraju da postupaju tako da zaštite interese klijenata uz poštovanje ljudskih prava i svih zakona u relevantnoj nadležnosti.

Moramo da se ponašamo pravično, pošteno i transparentno u svim svojim profesionalnim aktivnostima da bismo stekli poverenje klijenata. Dužni smo da razumemo potrebe, očekivanja i interesovanja klijenata, kao i odgovornost da pomognemo klijentima da ih ispune, obezbeđujući i nudeći odgovarajuće Trimo proizvode i usluge. Nikada ne obećavamo svojim klijentima nešto što ne možemo da isporučimo.

Dužni smo da postupamo sa pritužbama klijenata na pravičan, transparentan način i blagovremeno.

Uvek nastojimo da klijentima odgovorimo brzo, posebno u slučaju reklamacija.

Sa svojim klijentima komuniciramo na način da oni žele da nas preporuče drugima.

### 3.22.2. INTERAKCIJE SA INVESTITORIMA, MEDIJIMA I OSTALIM SUBJEKTIMA

Rukovodioci i zaposleni moraju da se uzdrže od nezavisnog kontaktiranja investitora, analitičara ili novinara u vezi sa pitanjima koja se tiču Trimo grupe.

Kompanija Trimo će komunicirati na dosledan način i isključivo ovlašćena lica kompanije Trimo mogu davati izjave ili razgovarati sa medijima, investitorima, analitičarima ili novinarima u ime kompanije Trimo.

Zaposleni ne bi trebalo da koriste društvene mreže na bilo koji način koji bi mogao naneti štetu brendu ili ugledu kompanije Trimo. Kada pišu ili govore privatno na društvenim mrežama, zaposleni ne smeju da dele Trimo informacije koje nisu namenjene javnosti. Kada privatno koriste društvene mreže, zaposleni ne smeju da krše svoje obaveze poverljivosti ili da ugroze Trimo brend, ugled ili poslovne interese.

### 3.22.3. KODEKS OBLAČENJA

Standardi komunikacije za zaposlene u kompaniji Trimo takođe obuhvataju odgovarajuće ponašanje i brigu o ličnom izgledu i oblačenju. Svečana ili ležerna poslovna odeća preporučuje se tokom radnog vremena, a zaštitna odeća se mora nositi kada je to potrebno. Svi zaposleni takođe moraju da poštuju pravila poslovnog bontona. Kao što se od zaposlenih očekuje da vode računa o svom ličnom izgledu, tako i svoje radno mesto treba da održavaju čistim i urednim.

## 4. POSLOVNI ODNOSI

Kada komunicirate sa drugim licima, uvek je preporučljivo pretpostaviti da ćemo se ponovo sresti i poslovati sa njima u budućnosti. Jasnoća, pouzdanost i iskrenost su od pomoći u stvaranju odnosa zasnovanog na integritetu. Ove kvalitete treba održavati i u vremenima spora ili sukoba, koliko god to bilo teško.

### 4.1. IZBEGAVANJE SUKOBIA INTERESA

Sve odluke treba da budu zasnovane na objektivnim razmatranjima i na njih ne smeju uticati lični interesi.

Sukob interesa nastaje kada se zaposleni angažuju u aktivnostima ili promovišu svoje lične interese nauštrb interesa kompanije Trimo. Oni takođe nastaju kada su zaposleni u poziciji da utiču na odluku u vezi sa srodnikom, kao što je zapošljavanje ili unapređenje člana porodice, ili supružnika člana porodice, bez obaveštavanja kompanije o ličnoj povezanosti.

Sukob interesa takođe može imati oblik poslovnog odnosa ili aktivnog finansijskog interesa u konkurentu, izvođaču, dobavljaču, klijentu ili poveriocu kompanije Trimo, ili aktivnosti sa trećim licima. Svaki takav odnos ili interes mora biti obelodanjen supervizoru zaposlenog pre nego što se stupi u bilo kakav poslovni odnos između trećeg lica i kompanije Trimo ili, ako je odnos već zaključen, čim zaposleni sazna za to.

Zaposleni ne smeju da rade ili da se bave bilo kakvim pitanjem u kojem oni sami ili njihov supružnik, partner, bliski rođak ili bilo koja druga blisko povezana osoba imaju direktan ili indirektan finansijski interes. Rukovodioci ne smeju da rade ili da se bave bilo kojim pitanjem kada postoje bilo kakve okolnosti koje bi mogle da naruše poverenje u nepristrasnost ili integritet rukovodioca. Svi rukovodioci imaju obavezu da postupaju u najboljem interesu Trimo grupe.

Zaposleni moraju obelodaniti svaki potencijalni sukob interesa. Primeri obuhvataju blizak lični odnos sa poslovnim partnerom, klijentom ili dobavljačem ili blizak lični odnos sa podređenim. Svi takvi slučajevi moraju biti obelodanjeni.

Svaki zaposleni koji želi da preuzme plaćeni posao kod drugog poslodavca van radnog vremena u kompaniji Trimo treba da obavesti svog nadređenog, Odeljenje za ljudske resurse i Odeljenje za pravne poslove u pisanoj formi i od njih dobije pismenu saglasnost.

Za vreme trajanja ugovora o radu sa kompanijom Trimo, zaposleni ne smeju direktno ili indirektno učestvovati u bilo kakvim aktivnostima ili radnjama koje su u suprotnosti sa aktivnostima Trimo Grupe.

Između ostalog, to znači da zaposleni moraju da se uzdrže od sledećeg:

- pokretanja aktivnosti ili angažovanja u aktivnostima koje su konkurentne aktivnostima Trimo grupe
- pokušaja ohrabrivanja direktora, korporativnih službenika ili zaposlenih u kompaniji Trimo ili njenim ograncima da prekinu svoj odnos sa kompanijom Trimo ili njenim ograncima, ako je to u suprotnosti sa legitimnim interesima Trimo Grupe
- pokušaja da ohrabre kupca, klijenta, dobavljača, agenta, franšizu, mrežnog dobavljača ili bilo koju drugu ugovornu stranu da prekine odnos sa kompanijom Trimo ili njenim podružnicama ili da promeni uslove bilo kog takvog odnosa na način koji je štetan po grupu Trimo.

Postoje i posebna pravila za transakcije sa povezanim licima. Transakcije sa povezanim licima obuhvataju sledeće:

- transakcije između kompanije u Trimo Grupi i bilo kog zaposlenog u Trimo Grupi
- transakcije između kompanije u Trimo Grupi i bilo kog bliskog kontakta (rođaka ili prijatelja) zaposlenog Trimo Grupe
- transakcije između kompanije u Trimo Grupi i pravnog lica u kojima zaposleni ima odbornički mandat, direktno ili indirektno učešće ili pravo glasa.

Transakcije sa povezanim licima moraju se u svakom trenutku obavljati pod uobičajenim tržišnim uslovima, odnosno kao da je povezano lice nezavisno treće lice. Odgovornost svakog zaposlenog je da odmah obavesti Odeljenje za ljudske resurse i Odeljenje za pravne poslove o svakoj predloženoj transakciji sa povezanim licima čim zaposleni za to sazna, bez obzira da li zaposleni učestvuje u takvoj transakciji ili ne.

### 4.2. UPRAVLJANJE SUKOBIMA INTERESA

#### 4.3. POŠTENA KONKURENCIJA

Pravila poštene konkurencije i važeći antimonopolski zakoni moraju se poštovati u svakom trenutku. Kompanija Trimo se ne upušta u kartele ili bilo koju drugu praksu svesno ili nesvesno osmišljenu da zaobide, ograniči ili naruši konkurenciju. Niti se upušta u bilo koji drugi oblik nezakonite saradnje sa konkurentima, klijentima ili dobavljačima kao što je definisano antimonopolskim zakonima, niti zloupotrebljava dominantnu poziciju na tržištu.

Antimonopolski zakoni štite i primenjuju principe poštene konkurencije i primenjuju se u svim zemljama u kojima kompanija Trimo posluje. Važno je napomenuti da

svako nedolično ponašanje predstavlja kršenje propisa, bez obzira na njegov efekat ili rezultat. Čak i plan koji nije sproveden u praksi može se smatrati kršenjem zakona.

Pravila poštene konkurencije razlikuju se od zemlje do zemlje i od slučaja do slučaja, pa je potrebno biti veoma oprezan. Zbog toga je važno tražiti savet Odeljenja za pravne poslove kompanije Trimo i poštovati ga pre nego što se upustite u bilo kakve poslove sa konkurentima, klijentima, dobavljačima ili ugovaračima koji mogu direktno ili indirektno obuhvatiti cene, klijente, dobavljače, marketing ili proizvodnju.

Slično tome, za učešće u trgovačkim udruženjima bilo koje vrste potrebno je prethodno odobrenje resornog rukovodioca zaposlenih i Trimo Odeljenja za pravne poslove. Iako mogu postojati male varijacije od zemlje do zemlje, nezakonite antimonopolske aktivnosti obuhvataju, ali nisu ograničene na:

- aranžmane između konkurenata koji imaju ili nameću da imaju efekat fiksiranja, stabilizacije ili podizanja cena ili profitnih marži, uključujući aranžmane o inicijativama za formiranje cena, ciljevima, rasponima, preporukama, uslovima plaćanja, garancijama, rabatima, načinima distribucije i bilo koji drugi uslov prodaje sa konkurentskim elementom;
- aranžmane između konkurenata da se ne takmiče za određene klijente ili u određenim geografskim oblastima, ili da dele tržišta prema proizvodu, klijentu ili regionu
- aranžmane između konkurenata u vezi sa pozivima za podnošenje ponuda
- dogovore između konkurenata u vezi sa ograničenjem ili raspodelom proizvodnje
- dogovore između konkurenata o bojkotu dobavljača
- aranžmane sa nezavisnim preprodavcima ili distributerima za utvrđivanje minimalne preprodajne cene za proizvod ili ograničavanje izvoza ili uvoza robe koju isporučuje povezano lice Trimo grupe.

#### 4.4. KORUPCIJA

Poštujemo sve važeće antikorupcijske zakone.

Mito je finansijska ili druga prednost ponuđena, data, obećana ili primljena od nekoga da bi se uticalo ili radilo u korist davaoca u vršenju funkcije koju treba vršiti nepristrasno.

Kompanija Trimo zabranjuje svojim zaposlenima i distributerima da nude ili primaju mito i očekuje od svih svojih poslovnih partnera, uključujući zajednička preduzeća, izvođače, klijente i dobavljače, da to učine. Provera usaglašenosti će se izvršiti pre ulaska u poslovni odnos sa bilo kojim trećim licem.

Nijedan zaposleni u kompaniji Trimo ne sme direktno

ili indirektno nuditi ili davati mit o bilo kom državnom službeniku (uključujući kandidate za javnu funkciju i zapostene ili članove političkih partija), privatnom preduzeću, zaposlenom ili zvaničniku.

Takođe je zabranjeno vršiti plaćanja ili davati prednosti bilo koje vrste distributerima, konsultantima, posrednicima, fasilitatorima poslovanja itd. ako postoji razlog da se smatra da se sva ili deo takvih plaćanja ili prednosti mogu preneti na bilo kog državnog službenika, privatno preduzeće, zaposlenog ili zvaničnika.

Olakšavanje plaćanja, tj. plaćanja koja se vrše kako bi se obezbedilo da se legitimne radnje ili aktivnosti odvijaju u normalnom toku zakonitog poslovanja, takođe su zabranjene, osim u onoj meri u kojoj mogu biti izričito ovlašćene pisanim lokalnim propisom. One mogu obuhvatiti plaćanja za dobijanje dozvola, licenci ili drugih zvaničnih dokumenata, plaćanja za obradu vladinih dokumenata kao što su vize i radni nalozi, plaćanja za dobijanje policijske zaštite, itd.

#### 4.5. POKLONI, SPONZORSTVA

Adekvatni pokloni ili napojnice se mogu davati i primati pod uslovom da su u skladu sa nacionalnim zakonima, propisima i opšteprihvaćenim poslovnim praksama i ne stvaraju zavisnost, stvarnu ili prividnu. Pokloni mogu imati novčanu ili nenovčanu vrednost i mogu obuhvatiti predmete kao što su ulaznice, zabava ili sportski ili kulturni događaji ili ceremonije dodele nagrada. Svrha zabave i poklona u poslovnom kontekstu je stvaranje i unapređenje dobre volje i radnih odnosa kako bi bolje služili klijentima i zainteresovanim stranama Kompanije, a ne da bi se stekla nepravična poslovna prednost. Konkretno, pojedinac nikada ne bi smeo tražiti, pružati ili prihvatati poklone, zabavu ili preferencijalni tretman osim ako (i) nije u pitanju negotovinski poklon, (ii) ako je to u skladu sa uobičajenom poslovnom praksom, (iii) ako nisu preterani, (iv) ne mogu se tumačiti kao mito, isplata ili mitom, i (v) ne krši nikakve zakone i propise.

Zaposleni ne smeju da daju ili prihvate bilo kakav poklon ili zabavu koji bi mogli da izazovu zabrinutost u vezi sa integritetom i nezavisnosti zaposlenog ili kompanije Trimo. Mi kao kompanija ne dajemo direktne ili indirektno doprinose političkim partijama ili njihovim predstavnicima u bilo kom obliku.

#### 4.6. PRANJE NOVCA

Čvrsto se protivimo svim oblicima pranja novca i poštujemo sve važeće zakone protiv pranja novca i ispunjavamo svoje obaveze izveštavanja u skladu sa nacionalnim zakonima kako bismo sprečili da druga lica koriste naše finansijske transakcije u svrhu pranja novca.

## 4.7. USAGLAŠENOST SA TRGOVINSKIM PROPISIMA (IZVOZ I UVOZI)

Kompanija Trimo poštuje carine i pravila koja se odnose na uvoz, tranzit, kontrolu izvoza i carinjenje u svim zemljama u kojima posluje, i proaktivno razmenjuje informacije koje se odnose na spoljnu trgovinu u interesu bezbednog lanca snabdevanja. Ovo obuhvata embargo, sankcije, carinu i označavanje proizvoda/zemlje porekla. Zaposleni moraju biti upoznati sa svim takvim zakonima i propisima i poštovati ih dok obavljaju poslovne aktivnosti. Propust da se to uradi može rezultirati građanskom i krivičnom odgovornošću i gubitkom izvoznih privilegija.

Ograničenja izvoza su ograničenja koja nameću nacionalni ili međunarodni propisi o kontroli izvoza u pogledu vrste odnosno količine robe koja se može izvoziti u određene zemlje. Oni mogu biti nametnuti iz različitih razloga, od potrebe da se spreči nestašica robe na domaćem tržištu do spoljnopolitičkih odluka kao što su trgovinske sankcije ili embargo. Usaglašenost sa njima je obavezna. Spisak aktuelnih sankcija je dostupan na [veb stranici OECD-a](#). Pregled sankcija koje su na snazi u Evropskoj uniji nalazi se na <https://www.sanctionsmap.eu/#/main>

## 4.8. TRGOVINA POVLAŠĆENIM INFORMACIJAMA

Svi Trimo akcionari će biti tretirani jednako. Blagovremene, redovne i pouzdane informacije o našim finansijskim rezultatima, poslovnim rizicima i prinosima dostupne su svakom akcionaru na isti način, u skladu sa važećim zakonodavstvom.

U izvršavanju svojih dužnosti, zaposleni u kompaniji Trimo, odnosno svako lice koje radi za Trimo Grupu, može da dobije informacije o Recticel Grupi, Trimo Grupi, njihovim zavisnim preduzećima ili drugim kompanijama koje nisu poznate javnosti koja investira. Takve informacije se mogu odnositi na planove, nove proizvode ili procese, spajanja i akvizicije, investicije ili prodaje, finansijske rezultate i hartije od vrednosti, tekuće pregovore, sudske sporove, nepovoljne okolnosti, itd. Ukoliko budu obelodanjene, takve informacije mogu značajno da utiču na cenu akcija kompanije Recticel, i stoga podležu ograničenjima navedenim u nastavku. Ograničenja se odnose na sve informacije koje bi odgovarajući investitor verovatno koristio prilikom donošenja svojih investicionih odluka. Ako rukovodilac ili zaposleni poseduju takve povlašćene informacije, moraju se uzdržati od kupovine ili prodaje akcija kompanije Recticel, ne smeju obelodaniti povlašćene informacije drugima i ne smeju savetovati ili podsticati druge da kupuju ili prodaju akcije kompanije Recticel.

Takođe, rukovodioci i zaposleni kompanije Trimo ne smeju da kupuju ili prodaju akcije drugih kompanija o kojima su pribavili značajne informacije koje nisu javne, bez obzira da li su do njih došli u toku rada za kompaniju Trimo ili ne, niti smeju takve informacije prosledivati drugima dok ne budu obelodanjene. Takođe je zabranjeno davati preporuke u vezi sa tim.

Povlašćene informacije moraju biti strogo poverljive i mogu biti obelodanjene isključivo pojedincima koji su navedeni kao „povlašćena lica” na relevantnoj listi povlašćenih lica. Svako drugo obelodanjivanje je zabranjeno. Svako (sumnjivo) obelodanjivanje ili kršenje obaveze čuvanja poverljivosti, bilo da je rezultat namere ili nemara, mora se odmah prijaviti Odeljenju za pravne poslove.

## 4.9. POLITIČKE AKTIVNOSTI

Na posao zaposlenih u Trimo Grupi neće uticati njihovi politički stavovi ili lične političke donacije.

Međutim, izričito je zabranjeno korišćenje ugleda ili imovine Trimo grupe, uključujući radno vreme zaposlenog, za unapređenje političkih aktivnosti ili interesa zaposlenog.

## 4.10. USAGLAŠENOST PROIZVODA

### KVALITET PROIZVODA

Trimo proizvodi mogu da traju mnogo godina i da se koriste u širokom spektru nepovoljnih klimatskih i industrijskih uslova. Svesni smo svoje ogromne odgovornosti prema svojim direktnim i krajnjim klijentima u smislu poštovanja tehničkih specifikacija i upravljanja svojim uticajem na životnu sredinu. Važno je obezbediti da su naši proizvodi usaglašeni sa svim relevantnim zakonima i industrijskim standardima. Nastojimo da i svoje proizvode i svoje proizvodne procese učinimo što ekološki prihvatljivijim.

Kompanija Trimo je u potpunosti posvećena stalnom poboljšanju kvaliteta proizvoda, dok se fokusira na razvoj proizvoda koji troše manje resursa kako u proizvodnji tako i u upotrebi. Reciklaža i ponovna upotreba proizvoda kompanije Trimo i drugih kompanija na kraju njihovog prvog životnog veka takođe je ključni deo načina na koji vodimo svoje poslovanje i težimo stvaranju vrednosti kroz inovacije. U potpunosti podržavamo ciljeve održivog razvoja Ujedinjenih nacija: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

## 4.11. ODGOVORNA NABAVKA




Ulažemo opravdane napore da obezbedimo da naši proizvodi ne koriste sirovine koje potiču iz zona sukoba ili područja visokog rizika ili koji doprinose kršenju ljudskih prava, korupciji, finansiranju oružanih grupa ili sličnim negativnim uticajima.

## 4.12. ODNOSI SA DOBAVLJAČIMA I KLIJENTIMA (PARTNERSKI LANCI SNABDEVANJA)

Odnosi sa klijentima, dobavljačima, konkurentima, zaposlenima i državnim organima i zvaničnicima uvek moraju biti zasnovani na poštovanju svih važećih nacionalnih i međunarodnih zakona.

Kompanija Trimo će nastojati da proveri da li njeni izvođači i poslovni partneri primenjuju slične standarde u obavljanju svojih aktivnosti za kompaniju Trimo ili sa kompanijom Trimo. Uložićemo opravdane napore da obezbedimo da se njihovi dobavljači pridržavaju principa sadržanih u ovom Kodeksu ponašanja i da poštuju princip odsustva diskriminacije pri izboru i tretmanu dobavljača.

## 5. ŽIVOTNA SREDINA

Kompanija Trimo je ekološki odgovorna kompanija sa holističkim pristupom brizi o životnoj sredini. Smatramo da je to jedini način da se obezbedi dugoročni uspeh poslovanja. Mi merimo, upravljamo i poboljšavamo niz faktora koji imaju uticaj na životnu sredinu: materijale i proizvode, potrošnju energije, otpad, vodu, zagađenje i šta se dešava na kraju životnog veka proizvoda (EoL). Izvršili smo detaljnu analizu emisija gasova staklene bašte (GHG) u skladu sa  Protokolom o gasovima sa efektom staklene bašte, a rezultati su postavili osnovu za poboljšanja u celom lancu vrednosti. Pristupili smo  Inicijativi za ciljeve zasnovane na nauci, koja obavezuje kompaniju Trimo da postigne neto nultu emisiju gasova staklene bašte u svom lancu vrednosti do 2050. godine, u skladu sa  SBTi Net-Zero Standardom.

### 5.1. MATERIJALI I PROIZVODI

Navedena analiza kompanije Trimo o emisiji gasova staklene bašte pokazala je da velika većina njih potiče od materijala koji se koriste u proizvodnji naših proizvoda. Zbog toga je smanjenje emisija povezanih sa ovim materijalima i proizvodima od najveće važnosti, a mi preduzimamo interne i eksterne korake da to postignemo. Interno, kontinuirano radimo na poboljšanjima koja obezbeđuju iste ili čak bolje karakteristike proizvoda uz korišćenje manje materijala, kao i unapređivanjem svoje proizvodne tehnologije kako bismo smanjili proizvodni otpad. Eksterno, gradimo i održavamo dobre odnose sa svojim dobavljačima i radimo sa njima na razvoju materijala sa manjim uticajem na životnu sredinu.

### 5.2. POTROŠNJA ENERGIJE

Kompanija Trimo koristi energiju za napajanje tehnološke opreme i sistema zgrada, za grejanje zgrada, kao

i za automobile i viljuškare kompanije. Redovno renoviramo svoje zgrade i unapređujemo svoju tehnološku i građevinsku opremu. Takođe smo u procesu prelaska na izvore energije sa nižim emisijama. Na nekim krovovima su postavljeni solarni paneli i urađeni su planovi za proširenje na krovove svih Trimo zgrada. Službena vozila i viljuškari se zamenjuju električnim verzijama koje će se puniti zelenom strujom iz naših solarnih panela. Pored toga, cilj nam je da značajno povećamo broj Trimo pošiljki koje se šalju u i iz kompanije Trimo železnicom, a ne drumom.

### 5.3. OTPAD

Redovno merimo količinu otpada koji se proizvodi i kontinuirano preduzimamo korake da je smanjimo. Otpad koji nastaje tokom rada deli se na sekundarni, opasan i rezidualni otpad, a zatim se dalje deli u okviru ovih grupa. Sekundarni otpad se šalje na reciklažu za proizvodnju novih materijala. Preuzimanje opasnog otpada je podgovoreno sa specijalizovanim kompanijama za upravljanje otpadom kako bi se obezbedio visok nivo bezbednosti kada se radi sa opasnim otpadom koji se ili reciklira ili spaljuje uz dobijanje energije.

### 5.4. VODA

Kompanija Trimo koristi vodu isključivo u sanitarne svrhe, a ne u svojim proizvodnim procesima. Međutim, mi i dalje štitimo svoje izvore vode kontinuiranim merenjem potrošnje vode. Ovo nam omogućava da odmah otkrijemo i otklonimo bilo kakvo curenje.

### 5.5. ZAGAĐENJE

Postoji mogućnost da prirodna sredina bude zagađena emisijama opasnih materija u obliku čvrstih čestica ili isparljivih jedinjenja. Da bi se ovo sprečilo, instalirani su filteri. Vršimo redovno održavanje sistema za ventilaciju i grejnih uređaja i redovno merimo emisije u životnu sredinu. Takođe merimo i analiziramo nivo buke na nekoliko lokacija oko naših proizvodnih objekata i sprovodimo mere za smanjenje buke.

### 5.6. VEK TRAJANJA PROIZVODA


Trimo proizvodi su dizajnirani da budu za višekratnu upotrebu nakon njihovog početnog veka trajanja. Mogu se ponovo koristiti na drugoj zgradi ili na neki drugi način. Time se izbegava opterećenje životne sredine konstantnom proizvodnjom novih panela. Ako ponovna upotreba nije moguća, Trimo proizvodi se mogu reciklirati do 99%: naš cilj je da postignemo potpunu reciklažu svojih proizvoda prilikom isteka njihovog životnog veka. Ovo će se postići sistematskim prikupljanjem korišćenih panela, odvajanjem materijala koji se u njima

nalazi i recikliranjem u nove materijale za proizvodnju panela. Ovo će omogućiti da se potpuno izbegne slanje panela na deponiju.

## 6. SISTEM UZBUNJIVANJA

Kompanija Trimo podstiče sve zaposlene da koriste uobičajene kanale za prijavljivanje i razgovaraju o bilo kakvim specifičnim problemima sa svojim nadređenima pre nego što iskoriste bilo kakve opcije za uzbunjivanje. Svi nadređeni moraju obezbediti da se sa svim prijavljenim nedoličnim ponašanjem postupa u skladu sa principima navedenim u ovom Kodeksu ponašanja. Zbog toga je poželjno da se potencijalni prekršaji prijavljuju u linijskom rukovodiocu prvog nivoa izveštača (uzbunjivača), a zatim njegovom neposrednom rukovodiocu i Odeljenju za pravne ili Odeljenju za ljudske resurse.

Ako osoba koja podnosi prijavu nije zadovoljna ovim opcijama, ili ako razgovori sa svojim resornim rukovodiocem ne dovedu do zadovoljavajućeg rešenja, ili ako zaposleni smatra da njegova prijava nije obrađena kako se očekivalo ili bi mogla da rezultira njegovom odmazdom, postoji niz drugih načina da prijave prekršaji ili nepravilnosti o kojima su stekli saznanja.

U skladu sa  [Zakonom o zaštiti uzbunjivača](#), kompanija Trimo d.o.o. je otvorila namenski kanal za anonimno prijavljivanje: [prijava.krsitev@fatur-menard.com](mailto:prijava.krsitev@fatur-menard.com) ili [whistleblowing@fatur-menard.com](mailto:whistleblowing@fatur-menard.com).

Podstičemo sadašnje i bivše zaposlene i druge zainteresovane strane (poslovne partnere, klijente, dobavljače, konsultante, bivše zaposlene ili osobe koje traže posao, ili bilo koju drugu osobu koja se bavi poslovanjem Trimo Grupe) da prijave svaku sumnju na kršenje ovog Kodeksa ponašanja ili bilo kakvu zabrinutost o sumnji na nedolično ponašanje koje bi moglo da utiče na naše postovanje, posebno na kršenje ljudskih i radnih prava i ekoloških obaveza. Sve prijave o nepravilnostima će razmotriti interni službenik za prijave u odgovarajućem vremenskom periodu, do maksimalno 3 meseca. Prekršaji se mogu prijaviti i anonimno. Prijave će se tretirati kao poverljive. Prijave sačinjene u dobroj veri neće dovesti do bilo kakvih sankcija protiv osobe koja je izvršila prijavu, bilo za zaposlene u kompaniji Trimo ili druge zainteresovane strane, a odmazda bilo koje vrste protiv osobe koja je prijavila je zabranjena. Ovo važi čak i ako se naknadno pokaže da je prijava bila neopravdana. Nećemo tolerisati prijave napravljene u lošoj nameri i takve prijave će biti obrađene u skladu sa važećim nacionalnim zakonima.

U slučaju otkrivenih nepravilnosti, mi ćemo preduzeti odgovarajuće korektivne korake (npr. poboljšanja procesa, disciplinske mere, sudski postupak), odnosno sa-

radivati u otklanjanju situacije ako naše aktivnosti nisu bile u skladu sa zakonom ili su prouzrokovale ili doprinele negativne uticaje na ljudska prava. Primeri mogućih pravnih lekova obuhvataju restituciju, rehabilitaciju odnosno finansijsku kompenzaciju. Naš mehanizam za žalbe nije zamena za sudske ili arbitražne procedure ili za resurse obezbedene kroz kolektivne ugovore.

## 7. USAGLAŠENOST SA PROPISIMA

### 7.1. VAŽENJE

Ovaj Kodeks ponašanja usvojen je od strane rukovodstva kompanije Trimo i na snazi je od decembra 2019. Revidiran je i njegovo važenje je produženo 2023. godine. Cilj nam je da se Kodeks ponašanja razmatra na svake dve godine i revidira ako je potrebno.

### 7.2. STAV I ODGOVORNOST

#### NEDOLIČNO PONAŠANJE

Ako su u nedoumici, zaposleni uvek treba da se rukovode osnovnim principima navedenim u ovom Kodeksu. Svako se ohrabruje da prijavi moguće nedolično ponašanje i obezbedi informacije ili na drugi način pomogne u bilo kojoj istrazi ili istraživanju otkrivenog problema ili neprikladnog ponašanja kada se smatra da neko krši zakone ili Trimo Kodeks ponašanja, politike, procedure ili vrednosti. Žalbe i podnosioci žalbe su zaštićeni od osvetničkih radnji i tretiraju se poverljivo. Svako nepoštovanje ovog Kodeksa neće se tolerisati i rezultiraće disciplinskim merama, pravnim postupkom ili krivičnim sankcijama.

### 7.3. OBUKA I JAČANJE KAPACITETA

Obezbeđujemo da su zaposleni redovno informisani o pitanjima koja se odnose na ovaj Kodeks ponašanja. Usaglašenost je jedan od naših ciljeva, tako da se proaktivno bavimo pitanjima usaglašenosti sa propisima i rizicima. Obezbedena je redovna obuka o određenim temama. Novi zaposleni dobijaju obuku o Kodeksu ponašanja kada se pridruže kompaniji. Smatramo da su zaposleni odgovorni za svoje postupke. Zaposleni su dužni da pročitaju ovaj Kodeks ponašanja.

### 7.4. SISTEM INTERNE KONTROLE

Trimo Grupa ima sistem interne kontrole. Pošto je Trimo Grupa deo Recticel grupe, interno odeljenje kompanije Recticel ima neograničena prava da traži informacije i sprovodi revizije, pod uslovom da one nisu u suprotnosti sa statutom ili propisima Kompanije.



## 7.5. PROVERE USAGLAŠENOSTI SA PROPISIMA

Stroga usaglašenost sa propisima je glavni prioritet za naše rukovodstvo. Redovno praćenje politika i procedura usaglašenosti je važan element u tekućem praćenju i periodičnom testiranju naših internih aktivnosti i usaglašenosti poslovanja dobavljača sa propisima, sa ciljem daljeg ublažavanja rizika, odnosno upravljanja svim slabostima. Provere usaglašenosti su deo naših napora da stalno unapređujemo svoje poslovanje i da obezbedimo održivi lanac snabdevanja.

## 7.6. KOREKTIVNE RADNJE

Kada je potrebno, preduzećemo odgovarajuće korektivne radnje. Primeri korektivnih radnji mogu obuhvatiti interne kontrole i poboljšanja procesa, obuku, povratne informacije, organizacione promene, izvinjenja, restituciju, rehabilitaciju, finansijsku kompenzaciju i sprečavanje buduće štete obavezom uzdržavanja od odmazde.

## 7.7. POSLEDICE Odstupanja

Svako nepoštovanje obaveza navedenih u ovom Kodeksu ponašanja predstavlja kršenje ili ugovora o radu ili ugovora o poslovnom partnerstvu. Posledice mogu obuhvatiti niz disciplinskih sankcija, upozorenja pre raskida, otpuštanje, sudski postupak ili raskid poslovnog odnosa sa poslovnim partnerom.

Trebnje, datum 9. M. 2023

Trimo d.o.o.

Božo Černila, Generalni direktor

(Potpis)

**TRIMO**

TRIMO D.O.O.  
PRIJATELJEVA CESTA 12  
8210 TREBNJE

11

Polona Adamič, Direktor operacija

(Potpis)

**TRI  
MO**

**TRIMO D.O.O.**  
PRIJATELJEVA CESTA 12,  
8210 TREBNJE, SLOVENIJA  
T: +386 (0)7 34 60 200  
F: +386 (0)7 34 60 127  
TRIMO@TRIMO-GROUP.COM  
WWW.TRIMO-GROUP.COM

