

Grupacija Messer – Kodeks ponašanja



Part of the Messer World 

Sadržaj

1. Misija – Kodeks ponašanja	3
2. Ljudska prava – dječiji rad/prisilni rad – zabrana diskriminacije	3
3. Zakon o konkurenciji i tržišnom natjecanju	4
4. Međunarodna trgovina – zabrana terorizma	4
5. Sigurnost na radnom mjestu – zdravlje i okoliš	5
6. IT/Sigurnost podataka – Zaštita podataka – Imovina kompanije	5
7. Prava intelektualnog vlasništva i autorska prava	5
8. Odnosi sa trećim licima – antikoruptivni propisi.....	6
9. Konflikti između interesa kompanije i privatnih interesa	7
10. Datoteke – Dokumenti – Informacije o kompaniji.....	7
11. Kršenje Compliance-a	8

1. Misija – Kodeks ponašanja¹

Misija naše kompanije je bazirana na velikom stepenu integriteta i postojanosti u svim našim aktivnostima. Na osnovu našeg sistema vrijednosti duboko utisnutog u historiju Messera, očigledno je da se na odgovoran način i zakonito ophodimo prema ljudskim bićima i okolišu.

Povjerenje naših poslovnih partnera, kupaca, dobavljača kao i institucija i javnosti te odgovorno i zakonito ponašanje svih uposlenika Grupacije Messer je od vitalnog značaja za nas. To povjerenje određuje našu reputaciju, a time i uspjeh naše kompanije.

Messerov Kodeks ponašanja definiše jedinstvenu i širom svijeta obavezujuću misiju za Grupaciju Messer² (u daljem tekstu „Messer“)³. On počiva na deset principa Globalnog sporazuma Ujedinjenih nacija⁴ koji se tiču ljudskih prava, radnih normi, zaštite okoliša i borbe protiv korupcije. Kodeks ponašanja je integralni dio Messerovog Compliance Codea (Kodeks usklađenosti) (u daljem tekstu: „Messer kodeks“). Messerov kodeks se također sastoji od Group Guidelines-a (Smjernice Grupacije Messer) i ostalih smjernica koje su tu navedene.

On ima obavezujuće važenje, čak i onda kada važeće međunarodno ili lokalno pravo ne pokriva adekvatno polje, u mjeri u kojoj je to zakonom dozvoljeno. Mi ispunjavamo naše globalne odgovornosti kroz našu predanost demokratiji, toleranciji i jednakim mogućnostima izvan svih granica.

2. Ljudska prava – dječiji rad/prisilni rad – zabrana diskriminacije

Messer se pridržava međunarodno priznatih ljudskih prava i opštih etičkih principa odbijanja dječijeg i prisilnog rada.

Raznolikost ljudi koji rade za Messer jeste snaga naše kompanije. Razlike u pogledu porijekla, kulture, jezika i načina razmišljanja naših uposlenika daje nam prednost nad konkurencijom. Oni doprinose novim idejama i inovacijama svojom predanošću i otvorenosti.

Mi očekujemo da svaki uposlenik tretira kolege ili treća lica s poštovanjem, fer, prijateljski i profesionalno. Diskriminacija, naručito na osnovu pola, rase, boje kože, godina, religije, porijekla i tjelesne konstitucije se neće tolerisati u Messer-u. Poduzimaju se odlučni koraci

¹ Napomena: Za poboljšanje udobnosti prilikom čitanja u konceptu koji slijedi se odustalo od diferencijacije ženske i muške forme. Svaki odabrani pojam stoga treba posmatrati kao neutralan naziv odn. oznaku koji ravnopravno i jednako obuhvata kako muške tako i ženske osobe.

² U Messer grupaciju spadaju Messer Holding GmbH i njena konsolidirana grupna društva kao i njihovi direktori, rukovodeći kadar i saradnici.

³ Regulatorna odgovarajuća važi i za direktore, rukovodeći kadar i uposlenike i u nekonsolidiranom grupnom društvu, ukoliko djeluju u okviru postupka namještenja sa recimo radno pravnim postavljenjem ili odredbom od strane Messera.

⁴ Vidi na njemačkom jeziku: www.unglobalcompact.org/languages/german/ ili na engleskom jeziku: www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html

protiv neprimjerene diskriminacije, protekcije, šikaniranja, isključenja i ostalih napada koji nanose povredu ili umanjuju dostojanstvo i poštovanje uposlenika na njihovom radnom mjestu.

3. Zakon o konkurenciji i tržišnom natjecanju

Zakonske odredbe o konkurenciji i tržišnom natjecanju služe pravednom (fer) i stvarnom natjecanju u interesu svih učesnika na tržištu.

Ove odredbe zabranjuju obaveze i radnje koje mogu dovesti do ograničenja trgovine ili tržišne konkurencije. Kršenje zakona posebno predstavljaju dogovori oko cijena, sporazumi o bojkotu određenih država, dobavljača ili kupaca, podjela kupaca ili tržišta te ograničenja u prodaji ili u oblasti proizvodnje. Svaki uposlenik treba da izbjegava konspiracije takve vrste.

4. Međunarodna trgovina – zabrana terorizma

Messer se zalaže za poštovanje i primjenu nacionalnih, multinacionalnih i nads nacionalnih vanjskotrgovinskih propisa. To se naročito odnosi na:

- Carinske propise kao i odredbe podržane od međunarodne zajednice za sprečavanje proizvodnje i prodaje hemijskog, biološkog i nuklearnog oružja i njihovih pratećih sistema
- Zabranu izvoza i re-izvoza određenih proizvoda, tehnologija i usluga određenim državama, organizacijama ili pojedincima radi sprečavanja međunarodnog terorizma.

Mi ne dozvoljavamo našim kompanijama da učestvuju u trgovini ili transakcijama sa osobama za koje je dokazano da su vezi sa terorističkim aktivnostima, pripadaju terorističkim organizacijama ili grupama ili su im bliski.

Kod izvoza robe treba osigurati, ukoliko je potrebno, da krajnji potrošač predoči propisane dokaze/certifikate.

U pogledu vanjskotrgovinskih propis, principijelno je obavezujuće njemačko pravo. Ukoliko se pojave sumnje ili nesigurnosti, Messer neće izvršiti predmetni izvoz.

5. Sigurnost na radnom mjestu – zdravlje i okoliš

Izbjegavanje, kontrola i prevencija opasnosti za ljude i okoliš predstavlja bitan dio našeg odgovornog, savjesnog i održivog postupanja. Ovo podrazumjeva zaštitu okoliša i očuvanje njegovih prirodnih resursa. Zato Messer u proizvodnji i razvoju naših proizvoda poštuje zakonske propise za zaštitu okoliša, kao i propise za tehničku i zdravstvenu zaštitu.

Svaki uposlenik je odgovoran za sigurnost u svojoj radnoj oblasti. Sigurnosni propisi se moraju implementirati i striktno poštovati. Od svih uposlenika se očekuje da pokažu inicijativu i da razviju svijest o opasnostima, koja nisu samo u njihovom vlastitom interesu, već i u interesu svih kolega kao i cjelokupne Grupacije Messer. Svaki uposlenik je dužan da postojeće ili potencijalne izvore opasnosti bez odlaganja prijavi svom pretpostavljenom.

6. IT/Sigurnost podataka – Zaštita podataka – Imovina kompanije

Za ograničenje opštih rizika koji mogu nastati iz višestrukog korištenja IT sistema u formi tehničkog kvara ili ljudske pogreške u vezi sa povjerljivošću i integritetom podataka kao i pristupa istim, zabranjuje se svim uposlenicima da bez prethodne saglasnosti svojih pretpostavljenih:

- da udaljavaju (uklanjaju) imovinu iz kruga kompanije
- da kopiraju, uklanjaju ili importuju podatke, programe ili dokumente

Dokumenti i informacije koje se koriste na radnom mjestu ne smiju dospjeti u posjed neovlaštenih osoba. Kompjutere treba zaštititi primjenom i čestim zamjenama lozinki. Pristup trećih lica podacima mora biti spriječen u svako doba, čak i u slučaju dužeg odsustva uposlenika sa svog radnog mjesta.

Osobne podatke treba posebno zaštititi. Za zaštitu osobnih prava, podaci koji se tiču ličnih podataka se smiju prikupljati, obrađivati i koristiti samo u skladnosti sa primjenjivim pravnim propisima.

Svim uposlenicima se zabranjuje korištenje sistema, dobara, vozila, uredske opreme, dokumenata i pratećih dokumenata, nosača podataka ili rada izvan njihove poslovne aktivnosti za vlastiti interes, bez prethodne saglasnosti njihovog nadređenog.

7. Prava intelektualnog vlasništva i autorska prava

Naši istraživački i razvojni rezultati i naši pronalasci, patenti i ostala ekspertiza (knowhow) su vrijedna imovina za kompanije koje pripadaju Messeru. Naš uspjeh, vrijednost naše

kompanije, naš rast i naposljetku naša konkurentna prednost u odnosu na druge konkurente baziraju se na tim postignućima.

Odjel „Patenti, licence i zaštitni znakovi“ brine o pravnoj zaštiti ovih pronalazaka i pravu na ekskluzivno korištenje patenta na određeni vremenski period.

Niti jedan uposlenik ne može trećim licima prosljeđivati informacije o novim saznanjima ili poslovne tajne bilo koje vrste. Svaki uposlenik treba da poštuje prava intelektualnog vlasništva i autorska prava trećih lica i da se suzdrži od njihovog neovlaštenog korištenja. Softverska rješenja i programe mogu instalirati samo uposlenici IT odjela. Uvjeti iz licenci proizvođača, naročito broj licenciranih radnih mjesta, se mora poštovati.

8. Odnosi sa trećim licima – antikoruptivni propisi

Dobavljači se biraju isključivo na bazi objektivnih kriterija; tu spadaju npr. cijena, kvalitet, usluga, tehnički standardi, prikladnost proizvoda, dugoročna poslovna saradnja, certificiranje prema opštim normama (ISO standardima) i, ukoliko je primjereno, strateške procjene. Lični interesi ili lične veze ne smiju uticati na zaključenje ili dodjeljivanje ugovora.

Uposlenici smiju osobnu korist prihvatiti i, u posebnim slučajevima, ponuditi ili dati domaćim ili međunarodnim službenicima samo u kontekstu poslovnih aktivnosti, direktno ili indirektno, ukoliko su to uobičajeni i zakoniti benefiti (pokloni). Ne smije se nuditi niti pružiti nikakva protupravna korist. Pojednost u vezi s tim su regulisane u nacionalnim pravnim sistemima i smjernicama Grupacije Messer za davanje i primanje benefita (poklona).

Pod bilo kakvim okolnostima, čak i samo naznaka protupravnog djelovanja se mora izbjeći.

Messer angažuje savjetnike, agente, ugovorne izvođače i ostala treća lica uz poštivanje smjernica za angažovanje vanjskih konsultanata.

Smjernice za davanje i primanje benefita (poklona) kao i smjernice za angažovanje vanjskih konsultanata su općevažeće u Messer-u i mogu se pronaći na Messer Intranet-u i dobiti kod Korporativnog Compliance Officer-a.

Na ovaj način se spriječavaju podmićivanje, korupcija i ostale sumnjive beneficije te osigurava poštivanje Messer kodeksa (Messer code) kao i važećih zakona i propisa protiv mita i korupcije.

9. Konflikti između interesa kompanije i privatnih interesa

Svaki uposlenik treba da izbjegava konflikte između interesa kompanije i privatnih interesa. Čak i kod privatnih interesa uposlenik treba da izbjegava svako ponašanje koje bi moglo biti protivno interesima kompanije:

- Za zaključenje dodatnog ugovora o radu sa trećim licem – klijentom, uključujući planiranje takvih aktivnosti, potrebna je prethodna saglasnost Odjela za ljudske resurse.
- Za materijalnu korist u visini većoj od 5% obrtnog kapitala kod konkurenata, kupaca i dobavljača potrebna je prethodna saglasnost Uprave ili, u slučaju učešća Uprave, od strane nadležnog Nadzornog organa/odbora. Uprava ili nadležni Nadzorni odbor, se moraju bez odlaganja informisati o materijalnim učešćima članova rodbine⁵ kod konkurenata, kupaca i dobavljača, u granicama dozvoljenim zakonskim propisima.
- Za zaključenje ugovora ili ostalih poslovnih aktivnosti sa samim sobom ili sa pravnim licem pod vlastitom kontrolom kao i sa rodbinom ili pravnim licima koja oni kontrolišu, potrebna je prethodna saglasnost Uprave ili nadležnog Nadzornog organa.

U pojedinačnim slučajevima pomenute aktivnosti može odobriti Uprava ili Nadzorni organ. U takvim slučajevima se obavezno mora obezbjediti da dotična osoba nije ni posredno ni neposredno uključena u donošenje odluke o dodijeljivanju ugovora.

10. Datoteke – Dokumenti – Informacije o kompaniji

Svi obračuni, računovodstvene informacije i finansijski bilansi, rezultati istraživanja, prodajni izvještaji, potvrde, izvještaji o okolišu i sigurnosti kao i ostali podaci kompanije moraju se sačiniti tačno, detaljno, jasno i blagovremeno, po osnovu svih relevantnih činjenica. Kršenje pravnih propisa prilikom sačinjavanja finansijskih bilansi, dokumentacija ili finansijski izvještaji koji nisu u skladu sa stvarnim specifikacijama se neće tolerisati.

Zvanične izjave, naročito prema štampi ili ostalim medijima daju se isključivo od strane uposlenika koji su za to ovlašteni.

⁵ Pod pojmom „rodbina“ u smislu tačke 9. podrazumjevaju se sljedeće osobe: (1) zaručnik/-ca, (2) supružnik/-ca, (3) rođaci, pri čemu su to rođaci prvog stepena kao i osobe čije se rodbinstvo tumači udajom/ženidbom, (4) braća/sestre, (5) djeca od braće/sestara, (6) braćni partneri braće/sestara i braća/sestre braćnih partnera, (7) braća/sestre roditelja, (8) osobe koje dugoročno zajedno žive u zajedničkom domaćinstvu u odnosu roditelj-dijete (roditelji-udomitelji i udomljena djeca). Naprijed navedena lica važe čak i onda kao rođaci, kada (a) u slučajevima br. (2), (3) i (6) brak na kojem počiva rodbinstvo više ne postoji, (b) u slučajevima br. (3) do (7) kada je rodbinski odnos okončan usvajanjem ili (c) u slučaju br. (8) zajedničko domaćinstvo više ne postoji, dok su osobe i dalje jedno prema drugoj u odnosu kao roditelj i dijete.

Grupacija Messer – Kodeks ponašanja

Svi uposlenici koji su zaduženi za prikupljanje korporativnih informacija i njihovo prosljeđivanje nadležnim tijelima ili institucijama, moraju te informacije da iskomuniciraju u potpunosti, iskreno, korektno, blagovremeno i razumljivo.

Svi dokumenti i datoteke moraju se voditi tako da je zamjena od strane kolege moguća u svako doba. Datoteke stoga moraju biti potpune, uredne i jasno razumljive.

11. Kršenje Compliance-a

Pravila Kodeksa ponašanja kao sastavnog dijela Messer kodeksa se odnose na sve uposlenike uključujući direktore i rukovodeći kadar i podrazumijevaju provjeravanje vlastitog ponašanje u svjetlu predstavljenih standarda i njihove provedbe. U slučaju postojanja sumnje da postoji povreda ovih standarda, uposlenik može dobiti savjet od odgovarajućeg nadležnog funkcionalnog ili korporativnog odjela i kod odgovornog Compliance Officer-a.

Kršenje Compliance-a i slučajevi opravdane sumnje trebaju biti odmah prijavljeni odgovornom rukovodiocu i odgovornom Compliance Officer-u. Osim toga, na raspolaganju je telefonska linija (hotline):

+49 800 447 1000

i posvećena email adresa:

compliance@messergroup.com

Direktori i rukovodeći kadar treba da osiguraju da su svi uposlenici informisani o tome, kako i kome treba proslijediti relevantne informacije za Compliance, uključujući javno objavljivanje telefonske linije i compliance email adrese.

Ukoliko imate dodatnih pitanja u vezi sa ovim Kodeksom ponašanja, budite slobodni da se obratite svom lokalnom Compliance Officer-u ili korporativnom Compliance Officer-u.

Bad Soden, dana 01.10. 2018.

Messer Group GmbH

Stefan Messer
Glavni izvršni direktor

Dr.Uwe Bechtolf
Glavni finansijski direktor

Ernst Bode
Glavni operativni direktor