

1. UVOD

AkvaPan Inženjering se kao društveno odgovorna kompanija obavezala da snosi odgovornost za društvene i ekološke posledice naših aktivnosti.

Ova Politika društvene odgovornosti tekstu "*Politika*"), zasnovana je na odgovarajućim deklaracijama i konvencijama Ujedinjenih nacija poput Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima (Universal Declaration of Human Rights), Vodećih Principa poslovanja i Ljudskih prava UN-a (UN Guiding Principles on Business and Human rights), Globalnog dogovora UN-a (UN Global Compact), smernica o Pravima deteta i Principima poslovanja (Children's Rights and Business Principles), konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada (International Labour Organisation -ILO), kao i zahtevima standarda SA 8000:2014. Politika je namenjena je da dopuni i proširi *Kodeks poslovne etike i ponašanja AkvaPan Inženjering-a*.

2. SVRHA OVE POLITIKE

Svrha ove Politike je da:

- jasno definiše posvećenost **AkvaPan Inženjering** društveno odgovornom poslovanju i poštovanju zakonskih propisa iz ove oblasti;
- utvrdi pravila koja će se primenjivati u **AkvaPan Inženjering**, u cilju doslednog poštovanja ljudskih i radnih prava, poslovne etike, bezbednosti i zdravlja na radu i zaštite životne sredine u svim aktivnostima pod kontrolom **AkvaPan Inženjering**.
- jasno komunicira informacije o principima društveno odgovornog poslovanja kako internim tako i eksternim zainteresovanim stranama.

3. NA KOGA SE ODNOSI OVA POLITIKA?

Ova Politika se primenjuje na sve zaposlene i poslovne partnere i druge zainteresovane strane. Ukoliko neka od naših načela ne ispunjavaju zahteve nacionalnog zakonodavstva, važiće nacionalni zakoni, a time i viši standard. Sve odredbe i propisi van zakonskog okvira, koji, kao takvi, omogućavaju više standarde, ne smatraju se nevažećim, već se mora postupati u skladu sa njima.

AkvaPan Inženjering na ovaj način ističe odgovornost za svoje transparentno i etičko delovanje. Kontinualnom posvećenošću poboljšanju društveno odgovornih performansi nastojimo da poboljšamo konkurentsku poziciju na tržištu, ugled, sposobnost da zainteresujemo i zadržimo korisnike i zaposlene, održimo moral i lojalnosti zaposlenih, produktivnost i partnerske odnose sa drugim kompanijama, dobavljačima, društvenom zajednicom, medijima i drugim zainteresovanim stranama.

Lična odgovornost svih zaposlenih i poslovnih partnera je da poštuju važeće zakone i propise iz oblasti društvene odgovornosti, uz poštovanje *Kodeksa poslovne etike i ponašanja* i ove *Politike*.

4. ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Vođa tima za društvenu odgovornost, koji predstavlja nadležno lice za zaštitu prava radnika, odgovoran je za obuku rukovodstva i zaposlenih za sprovođenje procedura i uputstva koje su urađene da bi se zaposleni upoznali sa ovom politikom i zakonskim propisima iz oblasti društvene odgovornosti.

Rukovodioci na svim nivoima su odgovorni za sprovođenje ove politike, za obaveštavanje zaposlenih o njihovim dužnostima i odgovornostima u vezi sa ovom Politikom i za obezbeđenje primene i pridržavanja ove politike od strane zaposlenih.

Svi zaposleni su pojedinačno obavezni da pročitaju ovu politiku i da poštuju ovu politiku i zakonske propise iz oblasti društvene odgovornosti koji se odnose na poslovanje Kompanije. Mora se prijaviti svako poznato ili sumnjivo, stvarno ili potencijalno kršenje ove Politike ili zakonskih propisa koji se primenjuju u pogledu poštovanja ljudskih i radnih prava, poslovne etike, bezbednost i zdravlja na radu i zaštite životne sredine.

Ukoliko ste u nedoumici u pogledu sopstvenih odgovornosti, ili imate pitanja ili biste iskazali zabrinutost u vezi sa poslovnom praksom koja bi mogla da predstavlja kršenje ove Politike ili zakonskih propisa koji se primenjuju, treba se obratiti vašem rukovodiocu ili Predstavniku rukovodstva za SAMS.

5. SPREČAVANJE ODMAZDE/OSVETE

AkvaPan Inženjering zabranjuje odmazdu (uključujući pokušaj kažnjavanja ili diskriminisanja) protiv lica koje u dobroj veri prijavi ili učestvuje u istrazi bilo kakvog ponašanja vezanog za ljudska i radna prava zaposlenih, poslovnu etiku, bezbednost zdravlja na radu ili zaštitu životne sredine, uključujući nepropisno ponašanje kojim se može kršiti ova Politika. Svaka takva odmazda može biti predmet pokretanja disciplinske mere i dovesti i do prestanka radnog odnosa.

6. RAD DECE

Naša je politika da ne zapošljavamo lica mlađa od minimalne zakonom propisane starosti za zapošljavanje. Izuzetak čine učenici i studenti na praksi, ali se oni ne uključuju u obavljanje specifičnih radnih aktivnosti.

Pri realizaciji poslovnih aktivnosti zabranjen je dečiji rad, kao što je definisano konvencijama Međunarodne organizacije rada(ILO) i Ujedinjenih Nacija(UN), međunarodnim standardima SA8000 ili nacionalnim propisima.

U slučaju angažovanja učenika na praksi deca, koja u skladu sa definicijom međunarodnih standarda SA8000 imaju najmanje 15 godina i još uvek nisu napunili 18 godina, mogu radno da se angažuju samo izvan vremena za školovanje. Ni pod kojim okolnostima dnevno radno vreme ne sme da prelazi 8 sati, a nedeljno 35 sati, a ukupno vreme provedeno u školi, na radu i u prevozu 10 sati. Deca ne smeju da rade u noćnoj smeni, kao ni u situacijama, unutar ili izvan njihovog radnog mesta, koja su opasna ili nebezbedna za njihovo mentalno zdravlje I razvoj.

7. ZABRANA PRINUDNOG RADA

Zabranjeni su svi vidovi prinudnog rada, u skladu sa standardima Međunarodne organizacije rada(ILO).

Fizičko zlostavljanje i disciplinovanje, pretnja fizičkim zlostavljanjem, seksualno i drugo uznemiravanje kao i verbalno zlostavljanje i bilo koji drugi oblik zastrašivanja je strogo zabranjen.

Zaposleni ne smeju biti prisiljeni da ostavljaju depozite ili sopstvene identifikacione dokumente kod poslodavca i slobodni su da napuste poslodavca nakon razumnog trajanja otkaznog roka.

AkvaPan Inženjring neće prisiljavati svoje zaposlene i radnike na prisilni rad. Svi zaposleni i radnici nakon svog ugovornog radnog vremena imaju pravo na zasluženi odmor i ne smeju se zadržavati niti ni na koji način ucenjivati da moraju da ostanu duže na poslu.

8. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE NA RADU

AkvaPan Inženjring će tokom realizacije poslovnih aktivnosti obezbediti bezbedno i zdravo okruženje, u skladu sa aktivnostima u poslovnim procesima i svim specifičnim rizicima. Primereni koraci će biti preduzeti da se spreče nezgode i ugrožavanje zdravlja koje mogu proisteći tokom obavljanja svih aktivnosti u radnom okruženju. Primenom i preispitivanjem procene rizika na radnom mestu, na osnovu informacija i znanja u tom sektoru industrije, osigurava se eliminacija uzroka opasnosti i smanjenje rizika na prihvatljiv nivo.

AkvaPan Inženjring je odredio predstavnika menadžmenta za zdravlje i bezbednost na radu, koji je odgovoran za uvođenje i poštovanje zdravstvenih i bezbednosnih standarda na radnom mestu. Formiran je Tim za bezbednost koji se sastoji od multidisciplinarnih funkcija u preduzeću, koji ima zadatak da vrši periodične provere i procene rizika po bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Zaposleni se redovno obučavaju o primeni mera prevencije bezbednosti i zdravlja na radu tokom realizacije poslovnih aktivnosti.

U objektima je obezbeđena radna sredina u skladu sa higijenskim standardima u svim prostorijama potrebnim za odmor, ishranu i lične potrebe radnika.

U slučaju pojave ozbiljnih opasnosti po bezbednost, zaposleni mogu napustiti prostorije bez traženja posebne dozvole.

9. POŠTOVANJE PRAVA UDRUŽIVANJA I PRAVA KOLEKTIVNOG PREGOVARANJA

Ne mogu se ograničavati prava zaposlenih na osnivanje radnih (sindikalnih) organizacija i pristupanje ovim organizacijama kao i prava za vođenje kolektivnih pregovora u skladu sa nacionalnim zakonom i propisima, kao i Konvencijama Međunarodne organizacije rada. Zaposleni, bez izuzetka, imaju pravo da se pridružuju ili osnivaju sindikate, ili bilo koje druge zakonske oblike udruženja, po svom izboru i da kolektivno pregovaraju.

Zabranjena je diskriminacija zaposlenih zbog upražnjavanja ovih prava. Predstavnici radnika neće biti diskriminisani i uznemiravani i imaju mogućnost da obavljaju svoje funkcije kao predstavnici na svojim radnim mestima.

10. DISKRIMINACIJA

AkvaPan Inženjring je potpuno posvećen zabrani diskriminacije zaposlenih po bilo kojoj osnovi. Naša je obaveza da ponudimo jednake mogućnosti i ne dozvolimo nijedan oblik diskriminacije (polne, etničke, rasne, religijske i sl.), promovišući otvorenost i transparentnost u svim našim politikama i praksama zapošljavanja i rada.

Strogo je zabranjen bilo koji vid diskriminacije pri zapošljavanju, plaćanju, pristupu obuci, napredovanju, prekidanju radnog odnosa ili penzionisanju zasnovanoj na rasi, nacionalnom poreklu, religiji, starosti, invaliditetu, polu, bračnom statusu, seksualnoj orijentaciji, članstvu u sindikatu, političkom opredeljenju ili socijalnom statusu.

AkvaPan Inženjring iznad svega poštuje dostojanstvo ljudi. Zbog toga svi imamo odgovornost da obezbedimo radno okruženje u kome se ne dozvoljava uznemiravanje, zastrašivanje ili nasilno ponašanje bilo koje vrste. Zabranjen je i svaki oblik fizičkog, psihološkog, verbalnog, seksualnog ili bilo kakvog drugog uznemiravanja.

11. DISCIPLINSKE MERE

AkvaPan Inženjring je posvećen kontinualnom obezbeđenju i poboljšavanju radnih uslova u kojima zaposleni nisu izloženi neljudskom postupanju, psihičkom ili fizičkom zlostavljanju i/ili verbalnim uvredama.

AkvaPan Inženjring neće sprovesti disciplinske mere u svrhu kažnjavanja svojih zaposlenih. **AkvaPan Inženjring** će poštovati svoje radnike i u svakoj prilici, prema svima se odnositi na način da ne ugrožava dostojanstvo radnika;

Neophodne disciplinske mere uvek će biti pismeno donošene i usmeno saopštene radnicima na jasan i razumljiv način, u skladu sa primenjivom zakonskom regulativom na način koji ne ugrožava radna i ljudska prava.

12. RADNI SATI

AkvaPan Inženjring određuje radno vreme u skladu sa kriterijumima koji su u saglasnosti sa nacionalnim zakonodavstvom i standardima industrijske grane, koji god nude veću zaštitu.

U svakom slučaju od radnika se neće zahtevati da na redovnoj bazi rade duže od 40 radnih sati nedeljno i biće im omogućen barem jedan slobodan dan u sedmici. Prekovremeni rad će biti dobrovoljan i neće premašivati 12 radnih sati nedeljno, neće biti zahtevan na redovnoj osnovi i uvek će biti plaćen.

U slučaju da je prekovremeni rad neophodan da se ispune kratki rokovi isporuke kupcima, **AkvaPan Inženjring** može definisati kolektivne ugovore, ako je to regulisano nacionalnim pravom i pravnim aktom iz domena kolektivnog pregovaranja.

13. NAKNADE ZA RAD

AkvaPan Inženjring će omogućiti da plate i zarade koje se isplaćuju za standardnu radnu nedelju, minimalno zadovoljavaju zakonske propise, ili, ukoliko su veće, da budu u skladu sa poslovnim standardima koji su određeni kolektivnim ugovorima, kao i da se poštuju zakonom određena socijalna davanja. Visina naknade za rad treba da odgovara kvalifikacijama i nivou obrazovanja zaposlenih i da se odnosi na redovno radno vreme. Isplaćene plate i zarade moraju, u svakom slučaju, da budu dovoljne da pokriju osnovne potrebe ljudi, da omoguće zaposlenima i njihovim porodicama pristojan život, kao i da obezbede određeni prihod kojim mogu slobodno da raspolažu.

Umanjenja na osnovu disciplinskih mera nisu dozvoljena, osim pod uslovima koji su određeni zakonom ili kolektivnim ugovorima.

Zaposlenima je omogućen detaljan uvid i objašnjena struktura plate, zarade i dodatnih davanja. Sav prekovremeni rad mora se isplatiti u skladu sa zakonskim zahtevima i mora biti jasno izdvojen u strukturi plate.

AkvaPan Inženjring osigurava da se plate i dodatna davanja isplaćuju blagovremeno, redovno i uz puno poštovanje svih relevantnih zakona, kao i da se zarada isplaćuje u zakonskom sredstvu plaćanja na način koji je pogodan za zaposlene.

Primenom normativnih akata definisani su postupci za sprečavanje ustupanja radne snage i fiktivnog pripravnčkog rada koji za cilj imaju izigravanje obaveza prema zaposlenima u skladu sa relevantnim zakonima o radu, socijalnom osiguranju i odgovarajućim propisima.

14. ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE

AkvaPan Inženjring je posvećen timskom radu i saradnji sa zaposlenima, poslovnim partnerima i zakonskim organizacijama u cilju procene ekološkog uticaja naših aktivnosti na životnu sredinu i definisanje planova za prevenciju zagađenja.

Očekujemo od naših zaposlenih da kroz primenu definisanih planova i procedura i realizaciju odgovarajućih mera obezbede smanjenje štetnih posledica po društvo, prirodne resurse i životnu sredinu kroz odgovarajuća organizaciona poboljšanja i primenu novih tehnologija.

Očekujemo da naši poslovni partneri integrišu razmatranja o životnoj sredini u svoju praksu rada, da su usaglašeni sa zakonskim zahtevima i regulativom i da su usmereni na stalna poboljšavanja.

Edukacije i treninzi kojima se podiže ekološka svest i osposobljenost zaposlenih da deluju u skladu sa opredeljenjem kompanije, definisanim procedurama i merama za unapređenje svih aspekata zaštite životne sredine su obavezna praksa u kompaniji **AkvaPan Inženjring**.

15. POSLOVNA ETIKA I PONAŠANJE

AkvaPan Inženjring u svom poslovanju primenjuje principe dobre poslovne etike i ponašanja. Strogo je zabranjeno zaposlenima, poslovnim partnerima i drugim zainteresovanim stranama uzimanje bilo kakvog učešća u korupciji, ucenama ili malverzacijama bilo koje vrste kao i davanju mita, uključujući (ne ograničavajući se samo na) obećavanje, nuđenje ili obezbeđivanje nedopuštenih finansijskih ili drugih koristi.

16. PRIJAVLJIVANJE PREKRŠAJA

Ako primetite ponašanje koje bi moglo da predstavlja kršenje ove Politike ili u pogledu ljudskih i radnih prava, bezbednosti i zdravlja ljudi i zaštite životne sredine,

- obratite se svom rukovodiocu ili Vođi tima za DO, koji je nadležan za zaštitu prava zaposlenih i

li ostavite prijavu anonimno **ubacivanjem u kutiju za Prijave/Komentari/Preporuke**

****kutija ne bi trebala da bude pokrivena video nadzorom**

Mogući prekršaji će biti propisno provereni i istraženi i mogu dovesti do disciplinskih mera. Svaka takva prijava tretiraće se kao poverljiva u meri u kojoj to dozvoljava zakon. Neprijavlivanje kršenja ove Politike samo po sebi predstavlja kršenje ove Politike, kao i *Kodeksa poslovne etike i ponašanja* i podleže disciplinskim merama koje mogu da uključuju i prekid radnog odnosa.

Moguća ozbiljna kršenja Politike, poput prekršaja u koje su uključeni viši rukovodioci, značajni iznosi novca ili navodne kriminalne aktivnosti, treba smesta da se prijave nadležanom za zaštitu prava zaposlenih ili Direktor.

U Čačku, Jun 2020.

Direktor:
Mr Vukašin Krunic