

АКЦИОНАРСКО ДРУШТВО ЗА ПРОМЕТ НАФТЕ, НАФТНИХ ДЕРИВАТА  
И ПРИРОДНОГ ГАСА „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ БАЊА ЛУКА

Усвојено  
одлуком “НЕСТРО ПЕТРОЛ” а.д.  
Бања Лука  
бр. 19319/23 од 12.10.2023. године

**КОДЕКС**  
**КОРПОРАТИВНЕ ЕТИКЕ**  
**„НЕСТРО ПЕТРОЛ“ А.Д.**

бр. КД ПС-ОП-23-23  
ВЕРЗИЈА 5.00

Бања Лука  
2023.

## САДРЖАЈ

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ.....	3
II. ОСНОВНИ ДИО .....	4
2.1. Мисија, корпоративне вриједности и стратешки циљеви Друштва.....	4
2.2. Основе узајамне сарадње између Друштва и екстерних заинтересованих страна.....	7
2.2.1. Сарадња са државом.....	7
2.2.2. Принцип толеранције и међусобног уважавања у односу на становништво земаља у којима послује Друштво .....	7
2.2.3. Односи са јавним организацијама .....	8
2.2.4. Сарадња са средствима јавног информисања .....	8
2.2.5. Односи са Оснивачем .....	8
2.2.6. Сарадња с пословним партнерима .....	9
2.2.7. Односи са конкурентима.....	9
2.3. Основи корпоративне сарадње.....	10
2.3.1. Сарадња између друштва и његових радника.....	10
2.3.2. Сарадња између руководиоца и подређених.....	11
2.3.3. Сарадња међу колегама .....	12
2.3.4. Етика пословног понашања .....	13
2.4. Спрјечавање кршења усвојених правила описаних у овом Кодексу .....	15
2.5. Борба против корупције .....	15
2.5.1. Превенција корупције .....	16
2.5.2. Поклони и друге врсте користи.....	16
2.5.3. Сукоб интереса .....	17
2.5.4. Заједнички рад родбински повезаних радника.....	18
2.5.5. Коришћење имовине и ресурса Друштва .....	19
2.5.6. Руковање информацијама.....	19
2.5.7. Вођење финансијске и књиговодствене евиденције.....	20
2.5.8. Процедура информисања радника о прекршајима који имају елементе корупције .....	21
2.5.9. Процедура добијања додатних појашњења по питањима поштовања антикорупцијских законских прописа.....	22
2.6. Поштовање Кодекса корпоративне етике .....	22
2.6.1. Комисија за корпоративну етику .....	22
2.6.2. Одговорност за кршење Кодекса корпоративне етике.....	23
Прилог бр. 1.....	25

## I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

<b>Назив документа</b>	Кодекс корпоративне етике „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д. Бања-Лука
<b>Пословни процес / потпроцес који се регулише</b>	P-05. Корпоративна култура
<b>Степен покривености пословног процеса документом:</b> – у потпуности; – дјелимично (навести област покривености)	У потпуности
<b>Период важења</b>	Стално
<b>Спољне законодавне одредбе, одредбе политика и стратешких докумената</b>	1. Закон о раду Републике Српске 2. Кодекс корпоративне етике „Зарубежнефт“ Антикоруптивна политика Групе компанија „Зарубежнефт“ а.д.
<b>Област примјене</b>	Све структурне јединице „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д. Бања Лука
<b>Документ израдио, функција, име и презиме, контакти (е-mail, телефон)</b>	Зрнић-Кевић Винка, руководилац сектора за селекцију кадрова, т.: 051/242-826, е-mail: <a href="mailto:kevic-zrnicev@optimagrupa.net">kevic-zrnicev@optimagrupa.net</a>

1.1. Овај Кодекс корпоративне етике „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д. Бања Лука (у даљем тексту – Кодекс) је интерни нормативни акт који формира корпоративну културу, учвршћује корпоративне вриједности „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д. Бања Лука (у даљем тексту - Друштво), дефинише на њима заснована најважнија правила пословног понашања, принципе ефикасне сарадње Друштва и његових радника, етичке норме унутаркорпоративних узајамних односа, социјалне одговорности, као и правила борбе против корупције.

1.2. Овај Кодекс израђен је у циљу дефинисања корпоративних вриједности Друштва, повећања корпоративне културе, побољшања и заштите пословне репутације Друштва, повећања инвестиционе привлачности, стварања ефикасне корпоративне сарадње и антикорупционе корпоративне свијести.

1.3. Задаци овог Кодекса су:

– одређивање мисије и вриједности Друштва као основ за узајамну сарадњу са заинтересованим

странима;

- дефинисање основних антикорупционих активности;
- одређивање процедуре информисања Друштва од стране радника о кршењу овог Кодекса и дефинисање одговорности за таква кршења;
- одређивање процедуре информисања Друштва од стране радника о кршењима која имају знаке корупције, као и процедуре добијања додатних појашњења о питањима поштовања антикорупционих законских прописа.

1.4. Овај Кодекс подлеже обавјезној примјени у Друштву. Овај Кодекс се примјењује без ограничења рока примјене. Кодекс, као и измјене (допуне) истог, ступа на снагу од дана када га одлуком усвоји Генерални директор Друштва и односи се на све организационе јединице и на све раднике Друштва (укључујући раднике пословних јединица).

1.5. Уношење измјена и допуна у овај Кодекс, контролу реализације процедура које су предвиђене овим Кодексом, изузев антикорупцијских процедура, као и њихово благовремено извршење врши Група за кадровску политику „ОПТИМА Група“ д.о.о. на основу уговора о пружању услуга. Контролу реализације процедура у области борбе против корупције, које су предвиђене овим Кодексом, као и њихово благовремено извршење врши лице одговорно за организацију рада на сузбијању корупције и корпоративних поврједа „ОПТИМА Група“ д.о.о. на основу уговора о пружању услуга.

## II. ОСНОВНИ ДИО

### 2.1. Мисија, корпоративне вриједности и стратешки циљеви Друштва

2.1.1. «НЕСТРО ПЕТРОЛ» а.д. је једно од водећих и најважнијих привредних друштава у Босни и Херцеговини које се тренутно стабилно развија, има јединствено искуство пословања, високу репутацију поузданог и одговорног партнера на тржишту Босне и Херцеговине.

2.1.2. Основни приоритетни правац пословања Друштва је развој и ширење малопродајне мреже бензинских пумпи „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д.

2.1.3. Друштво је одредило сљедеће стратешке циљеве:

- очување конкурентских предности и јачање надлежности у сфери промета нафтних деривата и других добара и услуга (ДАС);
- продају висококвалитетних нафтних деривата, који одговарају потребама домаћих и страних купаца,
- ширење трговачке мреже бензинских пумпи на територији Босне и Херцеговине;

– достизање позиције водеће компаније у Босни и Херцеговини, која својим производима, кадровима и знањем ради на снижавању нивоа незапослености и повећању продаје нафтних деривата.

Захваљујући успјешној реализацији задатака, компанија ће моћи да покаже сигуран раст кључних показатеља ефикасности.

Корпоративна култура Друштва се активно развија, заснивајући се на признатим достигнућима и иде напријед.

2.1.4. У 2022. години „Зарубежњефт“ а.д. је трансформисао мисију и вриједности у складу са новим еволутивним нивоом предузећа Групе компанија „Зарубежњефт“ а.д. и њеном ажурираном стратегијом. Кратко формулисање Мисије – мото који открива смисао постајања предузећа Групе компанија „Зарубежњефт“ а.д. и циљеци њихове активности за запослене, партнере, пословни сарадници, широк спектар људи који су сарађују са предузећима Групе компанија „Зарубежњефт“ а.д. – звучи овако: „Ми производимо ресурсе за стварање енергије увођењем најнапреднијих технологија. За нас је јако битна – безбједност људи и очување природе, а наш професионализам – чврста основа за просперитет земаља/дражава, у којима послујемо. Слоган тренутног формулисања мисије – „Пунимо свијет енергијом“.

2.1.5. Вриједности Друштва произилазе из његове мисије. Вриједности формулишу оно, у шта запослени Друштва вјерују, што цијени и шта их инспирише у свакодневном раду. Упоређивање са вриједностима помаже запосленима да добију одговоре и донесу одлуке у тешким радним ситуацијама. Генерално, ово помаже да повећа ефикасност сваког запосленог и Друштва у цјелини. Ажуриране вриједности Друштва су обједињени у акроним ОСНОВА:

**О** – Искуство

**С** – Усавршавање

**Н** – Поузданост

**О** – Одговорност

**В** – Узајамна сарадња

**А** – Амбициозност

**Искуство.** Ми – заједница професионалаца највише класе. Ослањамо се на дугогодишње практично искуство, радимо на резултате и своју стручност дијелимо са колегама и професионалном заједницом.

**Усавршавање.** Ми доприносимо еволуцији компанији, унапрјеђењем бизнис-процеса, савладавањем нових компетенција, прилагођавањем промјенама. Ми стално учимо од најбољих представника индустрије и усвајамо најбоље праксе из других области. Све што смо сами научили, активно емитујемо свјету.

**Поузданост.** Људски живот и здравље за нас непроцјениви, због тога ми стављамо безбједност на прво мјесто. Проактивно радимо у уским мјестима, ми спрјечавамо и минимизирамо ризике. Када се појави проблем, разговарамо о њему, анализирамо га и радимо на грешкама.

**Одговорност.** Одговорни смо за новац акционара и инвеститора. Радимо са максималном одговорношћу да будемо ефикаснији. Одговорни смо за своје одлуке и поступке. Наша најдубља одговорност – морални захтјеви које себи постављамо.

**Узајамна сарадња.** Радимо поштено и отворено, водимо рачуна о културним разликама и оријентисани смо на поштовање заједничких интереса. Тражимо оптималну равнотежу између поштовања формалних правила и изградње искрених људских веза.

**Амбициозност.** Реализујемо најамбициозне пројекте, носимо се са сложеним изазовима спољашњег окружења и показујемо иницијативу у идејама, одлукама и акцијама.

2.1.6. 12 принципа корпоративне узајамне сарадње, који одређују понашање запослог у свим областима његове комуникације, нису изгубили своју актуелност.

У сфери „компанија-запослени“ усвојени су сљедећи принципи:

- „иницијативност и активна животна позиција“;
- „тежња ка сталном усавршавању и професионалном развоју“;
- „праведна цијена дјелатности и мотивација запослених“

У узајамним односима „радник – радник“, кључни принципи су:

- „тимски рад“;
- „конструктивна дискусија о питањима“;
- „пословна комуникација“.

У комуникацији „руководилац – радник“ се примјењују сљедећи принципи:

- „јединство“
- „колегијална дискусија и безусловно извршење донесене одлуке“
- „отворена врата“.

При узајамне сарадње „компанија – екстерно окружење“ се примјењују сљедећи принципи:

- „поштовање према држави“;
- „поштење и отвореност“;
- Принцип „толеранција и међусобно поштовање“.

Примјена принципа у свакодневном раду Друштва даје велики допринос корпоративној култури предузећа групе компанија „Зарубежњепфт“ а.д.

## **2.2. Основе узајамне сарадње између Друштва и екстерних заинтересованих страна**

### **2.2.1. Сардња са државом**

2.2.1.1. Сарадња Друштва са Државом одвија се на основу безусловног поштовања закона. При обављању своје дјелатности у Босни и Херцеговини и ван њених граница, Друштво стално сарађује са државним органима и притом изграђује конструктиван однос са њима, притом се руководећи важећим прописима и високим стандардима корпоративне и пословне етике. То проширује могућности Друштва и помаже стварању повољних услова за развој бизниса.

2.2.1.2. У свом раду Друштво и сваки радник полазе од усвојеног принципа «Поштовања према држави», који означава безусловно поштовање законских прописа Босне и Херцеговине, као и законских прописа земаља у којима је Друштво присутно. Све званичне резолуције и директиве државних органа се извршавају квалитетно и у дефинисаном року.

2.2.1.3. Друштво не учествује у политичком раду са директним или индиректним циљем да утиче на доношење одлука представника државе, друштвених организација, политичких фигура или других лица, а које утичу на очување или проширење дјелатности Друштва, уколико такво учешће може бити објективно схваћено као покушај остваривања таквог утицаја.

2.2.1.4. Друштво се уздржава од плаћања било којих расхода представника Државе или друштвених организација, као и њима блиских лица и/или родбине, или у њиховим интересима, укључујући евентуално њихово добијање материјалне или друге користи о трошку Друштва, са директним или индиректним циљем добијања било каквих комерцијалних и/или конкурентских предности.

### **2.2.2. Принцип толеранције и међусобног уважавања у односу на становништво земаља у којима послује Друштво**

2.2.2.1. Активности запослених у Друштву засноване су на толеранцији и међусобном поштовању. Запослени у Друштву који раде у Босни и Херцеговини морају поштовати културу, традиције и обичаје, права и интересе становништва.

2.2.2.2. Односи Друштва са становништвом, државним органима и јавним организацијама имају за циљ да обезбиједи разумијевање социјалних, културних, еколошких и економских карактеристика. Друштво гарантује поштовање права и слобода радника, без разлике, без обзира на расу, боју коже, пол, старосну доб, језик, вјероисповест, политичка или друга увјерења, национално или социјално поријекло, имовински или други статус.

### **2.2.3. Односи са јавним организацијама**

2.2.3.1. У основу узајамне сарадње Друштва са јавним организацијама је друштвена одговорност. Као друштвено одговоран послодавац, Друштво гради отворене и транспарентне пословне односе са јавношћу у Босни и Херцеговини, што се сматра једним од приоритета у пословању Друштва.

2.2.3.2. Друштво не финансира политичке партије, организације и покрете у циљу добијања комерцијалних предности у конкретним пројектима Друштва.

2.2.3.3. Радници Друштва имају право да обављају друштвену, а такође политичку и религиозну дјелатност. Међутим, ако се таква дјелатност врши током радног времена и уз коришћење имена или ресурса Друштва, укључујући учешће у изборним органима државне власти и управе, потребно је добити писану сагласност Генералног директора Друштва за обављање исте.

### **2.2.4. Сарадња са средствима јавног информисања**

2.2.4.1. У основу сарадње Друштва са медијима заснива се на искрености и отворености. Сарадња се врши само пријеко Одјељења за развој пословања „ОПТИМА Група“ д.о.о. у складу са уговором о пружању услуга.

2.2.4.2. Јавно иступати у СЈИ, као и на догађајима у којима учествују СЈИ, могу само руководиоци Друштва или представници овлаштени од стране Генералног директора Друштва. Без таквих овлашћења радници Друштва немају права да дају било какве изјаве у име Друштва, које могу бити схваћене као његов службени став. Предавање у СЈИ информације или докумената од стране за то неовлашћених лица је кршење корпоративне етике.

### **2.2.5. Односи са Оснивачем**

2.2.5.1. Друштво у оквиру односа са акционаром проводи јединствену и досљедну политику која се базира на општеприхваћеним принципима корпоративног управљања.

2.2.5.2. У основу сарадње Друштва са својим акционаром је безусловно поштовање свих права и интереса Оснивача.

2.2.5.3. Друштво настоји да обезбиједи дугорочно побољшање добробити акционара преко повећања капитализације, реализације балансираних стратешких планова и задатака, као и смањивања ризика у свом пословању.

2.2.5.4. Политика Друштва о објелодањивању информација усмјерена је на достизање сталног и благовременог обезбјеђења акционара актуелном и вјеродостојном информацијом о пословању у цјелини.



2.2.5.5. Друштво подржава стални дијалог са акционаром на основу редовних контаката и размјене информација.

### **2.2.6. Сарадња с пословним партнерима**

2.2.6.1. У основу сарадње Друштва са пословним партнерима је принцип одговорног партнерства.

2.2.6.2. Друштво одржава са потрошачима дугорочне, стабилне, узајамно корисне односе на основу повећања стабилности и поузданости испорука и транспарентности формирања цијена.

2.2.6.3. Друштво врши избор добављача и извођача на основу конкурса, у складу са процедуром која је дефинисана у Друштву, на основу фер конкурентске борбе, без било каквих скривених преференција и стварања предности за конкретне добављаче или извођаче од стране радника Друштва (гледај тачку 2.5.).

2.2.6.4. Друштво сарађује са пословним партнерима који имају беспрекорну репутацију, поштују законске прописе, као и општеприхваћене норме корпоративне (гледај тачку 2.6.) и пословне етике (гледај тачку 2.3.4.).

2.2.6.5. Друштво не дозвољава кршење законских прописа о заштити конкуренције и нелојалној конкуренцији.

2.2.6.6. Друштво неће ангажовати пословне partnere, посреднике, представнике, partnere и друга лица која раде у име Друштва или у његовим интересима, нити учествовати у заједничким подухватима, у циљу вршења било каквих радњи које крше принципе и услове Антикорупцијске политике Групаације «Зарубежњефт» а.д., овог Кодекса и/или стварају ризик по репутацију Друштва, његових радника и других лица.

### **2.2.7. Односи са конкурентима**

2.2.7.1. У основу сарадње Друштва са конкурентима је узајамно поштовање и обострано корисна сарадња; није дозвољени поступке нелојалне конкуренције и злоупотреба доминантне позиције, строго се поштује антимонополско законодавство земаља у којима послује и нису дозвољени грубе изјаве упућене конкурентима.

2.2.7.2. Радници Друштва немају право да неосновано критикују производе и услуге конкурената, а у случају усложњавања односа с њима треба да се руководе смјерницама непосредних руководилица.

## 2.3. Основи корпоративне сарадње

### 2.3.1. Сарадња између друштва и његових радника

2.3.1.1. Сарадња између Друштва и радника темеље се на повјерењу и узајамном разумијевању.

2.3.1.2. Друштво омогућава транспарентност и отвореност у управљању кадровима, те стално усавршава методе управљања омогућавајући запосленима повољне услове рада и могућност стручног усавршавања и остваривања сопственог потенцијала .

2.3.1.3. Друштво поштује повјерљивост личних података својих радника.

2.3.1.4. Систем награђивања за резултате рада усмјерен је на ангажовање, повећање мотивације за рад и задржавање високо ефикасних радника чији ниво квалификација и резултати рада омогућавају реализацију стратешких планова Друштва.

2.3.1.5. Друштво реализује социјалну политику која је усмјерена на повећање угледа у њему и обезбјеђује радницима комфорне и безбједне услове рада.

2.3.1.6. Друштво нуди младим специјалистима услове који потпомажу бржу адаптацију у колективу, те реализацију њиховог потенцијала и ефикасан рад.

2.3.1.7. Друштво прави резерву управљачког кадра издвајајући међу радницима специјалисте који су најоспособљенији за рад, те који имају висок ниво управљачких вјештина и који својим квалитетом одговарају свим корпоративним захтјевима, како би били постављени на више руководеће позиције.

2.3.1.8. Друштво настоји да постигне максималан ниво безбједности на раду на основу строгог поштовања важећих закона и техничких стандарда и истовремено израђује и имплементира властите повишене стандарде у области заштите на раду. Са своје стране, радник Друштва сноси личну одговорност за поштовање услова безбједности и техничких стандарда.

2.3.1.9. Друштво гарантује радницима заштиту од било каквог облика дискриминације, како је дефинисано важећим законима Босне и Херцеговине и међународног права. Забрањене су било какве преференције у вези са националношћу, полом или годинама старости при реализацији кадровске политике, политике исплате зарада и политике социјалне заштите.

2.3.1.10. Друштво запосленим пружа могућност развоја, унапрјеђење професионалног нивоа и заузврат очекује од запослених савјесни однос, посвјећеност интересима Друштва, као и понашање, које у складу са **вриједностима** Друштва:

„Искуство“ – очекивано понашање у смислу вриједности:

- У савршенству познавање свије области дјелатности;
- Обезбеђивање константни квалитет у свом раду.

„Усавршавање“ – очекивано понашање у смислу вриједности:

- Истраживање нових технологија и бизнис-приступа;
- Имплементација иновација у свој рад;
- Професионално образовање и лични развој.

„Поузданост“ – очекивано понашање у смислу вриједности:

- Строго и безусловно поштовање прописа из области заштите на раду;
- Проактивно спрјечавати опасне ситуације;
- Бринути о заштити животне средине.

„Одговорност“ – очекивано понашање у смислу вриједности:

- У свом раду водити бригу о запосленима, партнерима, клијентима и становницима региона у којем послује;
- Бити одговорним за резултате свог рада;
- Узети шири поглед од свог непосредног задатка, поступати изван оквира подручја одговорности.

„Сарадња“ - очекивано понашање у смислу вриједности:

- Градити отворени дијалог са колегама, партнерима, клијентима;
- Водити рачуна о интересима страна приликом доношења одлука;
- Имати повјерење према својим колегама, партнерима и клијентима и оправдати њихово повјерење својим поступцима и одлукама.

„Амбициозност“ - очекивано понашање у смислу вриједности:

- Постављати амбициозне циљеве великих размјера;
- Показивање иницијативе у приједлозима и њиховој имплементацији;
- Одржавање енергије и радни дух у тешким ситуацијама

### **2.3.2. Сарадња између руководиоца и подређених**

2.3.2.1. У основу сарадње између руководиоца и подређених је принцип „јединства“, „отворених врата“ и „колегијалног дискутовања и безусловног извршавања донесене одлуке“.

2.3.2.2. Уколико радници имају питања или приједлоге у вези свог професионалног рада, као и рада колега, или Друштва у цјелини, радници се морају првенствено обратити свом непосредном надређеном.

2.3.2.3. У изузетним случајевима, радник има право да се обрати функционалном замјенику генералног директора надлежном за сектор у ком ради радник, директорима продаје Југ/Сјевер гдје запослени ради или Групи за кадровску политику „ОПТИМА Група“ д.о.о., уз могућност да касније изнесе питање на разматрање Комисији за корпоративну етику.

2.3.2.4. Руководиоци су увијек отворени за разговор с радницима; уколико настану проблеми, радници се увијек могу обратити свом непосредном руководиоцу. Није допуштено обраћање руководиоцу у циљу неконструктивне критике колега.

2.3.2.5. Руководилац је обавезан да обезбиједи повратне информације подређенима.

2.3.2.6. Приликом разматрања и постављања задатака, руководилац увијек саслушава мишљење подређених и не игнорише приједлоге или потенцијалне ризике које они истакну. Након што буде донесена коначна одлука, изабрана одлука се не критикује, већ извршава у дефинисаном року и са траженим квалитетом.

2.3.2.7. Руководилац аргументовано појашњава одлуку коју доноси.

2.3.2.8. Руководилац одређује област одговорности сваког подређеног и обезбјеђује му потребна овлашћења.

2.3.2.9. Руководилац врши процјену рада својих подређених на основу личних резултата и доприноса развоју своје области.

2.3.2.10. Руководилац стално тежи развоју подређених на основу размјене искустава, обуке и менторства; процјењује их и унапређује, на основу личних резултата радника и потенцијала његовог развоја.

2.3.2.11. Приликом доношења одлуке о дисциплинским мјерама против запосленог, руководилац је дужан да са запосленим одржи састанак са образложењем разлога донесене одлуке.

2.3.2.12. Руководиоци не смију допустити у свом управљачком раду методе које наносе штету личном достојанству радника, или доносити неосноване, незаконске или неправедне одлуке.

2.3.2.13. Руководилац не смије узнемиравати радника због конструктивне критике коју му је исти упутио.

2.3.2.14. Руководиоци морају показати примјерно лично понашање које је усклађено са мисијом и вриједностима Друштва; показивати подређенима примјер доброг познавања норми и правила етике и пословне етике (гледај тачку 2.3.4.).

2.3.2.15. Редовне управљачке активности руководиоца засниване на „Стандарду рада руководиоца“ као посебном алату за организовање пословних процеса Друштва.

### **2.3.3. Сарадња међу колегама**

2.3.3.1. У свим радним ситуацијама запослени комуницирају на основу етике пословног понашања (види тачку 2.3.4.).

2.3.3.2. Запослени раде као јединствен тим да би постигли постављени циљ.

2.3.3.3. Запослени помажу члановима тима, при томе приоритет у раду увјек је циљеви Друштва и радног тима.

2.3.3.4. Запослени су дужни да упозоре своје колеге у случају дужег одсуства са посла.

2.3.3.5. Запослени не игноришу апеловање колега.

2.3.3.6. Запослени су дужни да изразе своје мишљење о радним питањима.

2.3.3.7. Кад постоји различита мишљења, запослени проналазе разлог неслагања и бирају оптимално рјешење у парадигми „добитак-добитак“.

#### **2.3.4. Етика пословног понашања**

У циљу стварања и одржавања пријатног радног окружења, радници су обавезни да поштују сљедеће норме и правила пословног понашања:

- односити се једни према другима с поштовањем, без псовања и показивања неуздржаности и агресије;
- током радног времена не обављати послове који нису у вези са извршавањем службених обавеза;
- не дозволити ширење увредљивих материјала било које природе, укључујући и цртеже, на радном мјесту;
- истицати посао који су колеге добро обавиле, помагати колегама и размјењивати знања и искуства;
- не расправљати о личним или професионалним квалитетима колега у њиховом одсуству без пословне потребе;
- не критиковати колеге у присуству других радника;
- поштовати вријеме колега, поштовати дефинисане рокове и не каснити;
- не конзумирати алкохол на радном мјесту, на територији Друштва или на мјесту обављања посла од стране Друштва (осим посебних догађаја и у оквиру норми пословне етикеције), не пушити изван за то предвиђених мјеста.

##### **2.3.4.1. Телефонска комуникација**

Радничко умијеће комуникације путем телефона са колегама, клијентима, партнерима и другим заинтересованим лицима доприноси стварању пријатног утиска о Друштву у цјелини. Током телефонске комуникације радницима се препоручује да се руководе сљедећим правилима и нормама пословне етикеције:

- да пословно одговарају на телефонски позив и у разговору буду тактични и учтиви;
- када зову пословне партнере или колеге, наведу своје име, радно мјесто и сектор;
- користе електронску пошту или факс приликом преноса значајног обима информација;

- ако је позив упућен колеги који у том тренутку није на радном мјесту, потруде се да успоставе контакт с њим или приме поруку која му је намијењена.

#### 2.3.4.2. Одржавање сједница и састанака.

Приликом одржавања сједница и састанака вријеме треба бити искоришћено максимално ефикасно. Ради тога се радницима препоручује да поштују сљедеће норме и правила етикеције:

- на вријеме доћи на сједницу;
- искључити мобилни телефон прије почетка састанка;
- унапријед се упознати са дневним редом и понијети са собом све материјале, те припремити питања или коментаре;
- у случају потребе за пријевременим напуштањем састанка, или у случају кашњења на сједницу (састанак) тихо се извинити;
- увијек унапријед разјаснити колико је времена предвиђено за излагање и не одступати од утврђеног пословника;
- приликом представљања лица које излаже представити га по имену, радној позицији и основи за излагање на дату тему.

#### 2.3.4.3. Спољашњи изглед радника

Сваки радник учествује у стварању позитивног имица Друштва и учвршћује његову репутацију својим беспријекорним пословним понашањем чији је саставни дио одговарајући спољашњи изглед радника.

Друштво сматра правила о спољашњем изгледу радника битним елементом корпоративне културе. У Друштву се од радника очекује уредан спољашњи изглед. Ова одредба се односи како на одјећу, тако и на спољашњи изглед у цјелини. Препоручује се придржавање сљедећим стандардима спољашњег изгледа и стила одијевања:

- пословни стил одијевања је обавезан сваким радним даном, без изузетка;
- стил одијевања треба да буде конзервативан и дискретан и одговарати општим стандардима пословне одјеће;
- треба избјегавати одјећу, модне додатке и накит који не одговарају радној атмосфери, а пожељно је избјегавати јарке и изазовне боје;
- није допуштено ношење спортске одјеће и обуће, као ни одјеће са крупним натписима и логотипима;
- женама се препоручује ношење класичних блуза и сукњи/панталона, женских одијела, пословних хаљина;
- не треба носити кратке сукње и хаљине, упадљив накит и одјећу која открива леђа, користити јаку шминку и носити екстравагантне фризуре;

- мушкарцима се препоручује да носе одијело, кошуљу и кравату;
- за оне категорије кадрова чији стандард рада подразумејева ношење униформе, обавезно је ношење исте свим радним данима, без изузетка.

#### **2.4. Спрјечавање кршења усвојених правила описаних у овом Кодексу**

Друштво послује у складу са интерним нормативним документима и важећим законским прописима РС, укључујући оне који се тичу борбе против корупције. У Друштву се ради на спречавању свих врста корпоративних превара, нетачног приказа у књиговодственим и управљачким извјештајима, корупцијских радњи, крађе, намјерног квара и других злоупотреба имовине Друштва.

Уколико дође до кршења принципа Кодекса од стране колега, радник који примјети такво кршење треба лично исказати примједбу, а уколико се укаже потреба, такође треба обавијестити руководство или Комисију за корпоративну етику.

#### **2.5. Борба против корупције**

У основу борбе против корупције је неприхватање Друштвом корупције у свим облицима и манифестацијама у обављању оперативних, инвестиционих и других дјелатности.

Концепт «неприхватање корупције» означава строгу забрану запосленима и другим лицима који врше радње у име Друштва или у његовим интересима, директно или индиректно, лично или путем била каквог посредништва да учествују и коруптивним радњама, независно од пословне праксе у одређеној земљи.

Друштво истиче непопустљивост коруптивних радњи, укључујући случајеве сукоба интереса, како у односу на представнике државе, јавних организација, приватних предузећа, политичара и других трећих лица, тако и у односу на раднике Друштва, привредних друштава „Рафинерија нафте Брод“ а.д., „Рафинерија уља Модрича“ а.д., и „ОПТИМА Група“ д.о.о., путем злоупотребе службеног положаја у циљу извлачења било какве личне користи.

Ако постоји било каква сумња у законитост његових поступака, запослени треба се консултује по датом питању са непосредним руководиоцем, и/или се обратити у Комисију за усклађеност. Савјетовање са руководством Друштва и руководиоцима структурних јединица по питањима антикорупцијском законодавству врши лице одговорно за организацију рада на сузбијању корупције и корпоративних превара, које одређује Директор Друштва и Комисија за Комисија за усклађеност.

### **2.5.1. Превенција корупције**

2.5.1.1. У свом раду, Друштво се руководи законским прописима Босне и Херцеговине који се тичу борбе против корупције, принципима овог Кодекса, правилницима Антикорупцијске политике Групаације «Зарубежњџфт» а.д., а такође потврђује своју посвећеност поштовању свјетских стандарда у области борбе против корупције.

2.5.1.2. У Друштву се ради на спречавању свих врста корпоративних превара, нетачног приказа у рачуноводственим и финансијским извјештајима, корупцијских радњи, крађе, намјерног квара и других злоупотреба имовине Друштва.

2.5.1.3. Друштво предузима неопходне мјере за обуку и подизање свијести запослених по питањима превенције и борбе против корупције. Едукације се спроводе најмање једном годишње.

2.5.1.4. Сви радници друштва, независно од свог радног мјеста, стажа рада, статуса и других услова морају безусловно и строго поштовати антикорупцијске захтјеве садржане у законским прописима Босне и Херцеговине и интерним нормативним документима.

2.5.1.5. Одговорно лице за организацију рада на борби против корупције и корпоративних превара се одређује одлуком Генералног директора Друштва.

### **2.5.2. Поклони и друге врсте користи**

2.5.2.1. Друштво признаје размјену пословних поклона и постојање трошкова презентације, укључујући пословно гостопримство, као потребне дијелове бизниса и устаљене пословне праксе. Друштво на сваки начин охрабрује атмосферу искрености и транспарентности у односу пословних поклона и трошкова на пословно гостопримство. Уједно, Друштво сматра да је та област подложна ризику уласка у корупцијску дјелатност, зато све сличне радње које се врше у име Друштва и/или у интересима Друштва морају бити у складу са сљедећим критеријумима:

- потпуно одговарати правилима примјењивих законских прописа, Кодекса и других интерних нормативних докумената Друштва;
- немати за непосредан или посредан циљ подржавање представника државе, друштвених организација, приватних компанија, политичара или других лица у доношењу одлука које утичу на очување или проширење пословања Друштва;
- не подразумевати настанак било каквих обавеза према донатору или организатору догађаја пословног госторимства;
- не стварати репутациони или други ризик за Друштво, запослене и друга лица у случају откривања информација о поклонима или трошковима презентације;



- не могу представљати готовинска или безготовинска новчана средства, хартије од вриједности, драгоцене метале, нити еквиваленте новчаних средстава и/или скупочјених предмета.

### **2.5.3. Сукоб интереса**

2.5.3.1. Сукоб интереса је ситуација приликом које лични интерес радника утиче или може да утиче на објективно и непристрасно обављање пословних задатака с његове стране, што може довести до тога да његове активности или пропусти нанесу штету законским интересима Друштва.

2.5.3.2. Постојање потенцијалног (стварног) сукоба интереса представља пријетњу репутацији Друштва у очима његових радника и других лица - акционара, пословних партнера, конкурената, запослених у државним органима, итд.

2.5.3.3. Ако постоји сукоб интереса радника и Друштва, а он не може бити отклоњен, приоритет имају интереси Друштва.

2.5.3.4. Радници Друштва су дужни да избјегавају ситуације приликом којих може настати потенцијални (стварни) сукоб интереса, односно:

- постојање личних или породичних околности које су у супротности са активностима радника које је он дужан да предузме јер у највишем степену одговарају интересима Друштва;
- постојање финансијских или других веза које могу бити препрека ефикасном извршењу додијељеног посла;
- учешће радника, чланова његове породице или блиских рођака у удјелу, хартијама од вриједности пословног партнера или конкурента Друштва, коришћења зајмова или гаранције истих;
- постојање финансијског или другог интереса у пословању конкурентске компаније, фирми-испоручилаца или њихових повезаних лица, на основу пословања једних или других организација, уз кршење захтјева дефинисаних Друштвом у овом погледу;
- директно или индиректно учешће радника, чланова његове породице или блиске родбине у финансијским активима или акционарском капиталу конкурентске компаније, фирме-добављача или њихових повезаних лица, улазак у састав органа управљања, заступање истих вршењем функције агента или представника;
- примање поклона, накнада или других користи за себе или друга лица у замјену за испоруку робе, радова или услуга од стране Друштва или у замјену за откривање повјерљивих информација.

2.5.3.5. Набројане ситуације нису закључне: радници су дужни да процјењују могуће постојање сукоба интереса и у другим ситуацијама.

2.5.3.6. У случају настанка потенцијалног (стварног) сукоба интереса, радници су обавезни да у писменом облику информишу свог непосредног руководиоца и доставе лицу које је одговорно за рад на рјешавању сукоба интереса попуњену изјаву о сукобу интереса. Одговорно лице за рад на рјешавању сукоба интереса је са своје стране дужно да самостално или уз ангажовање организационих јединица Друштва изврши провјеру вјеродостојности достављене информације. Ако чињенице које су наведене у изјави буду потврђене, провјерене материјале и препоруке у вези са даљим активностима одговорно лице за рад на рјешавању сукоба интереса предаје на разматрање Генералном директору Друштва.

Уколико није могуће самостално донијети одлуку о постојању сукоба интереса, одређивању величине проистеклих ризика или одабиру оптималног начина рјешавања сукоба интереса, као и у случају ако радник није сагласан са резултатима разматрања пријаве, одговорна лица за рад на рјешавању сукоба интереса шаљу изјаву и материјале провјере Комисији за праћење усклађености.

2.5.3.7. Ако је изјава вјеродостојна, сваком подносиоцу се гарантује да ће информација о изјави бити повјерљива, као и да због тога неће бити узнемираван.

2.5.3.8. Ако је изјава предата у сврху ширења лажних информација, или ако буде установљено да је прекршај починио сам подносилац, он може да буде позван на одговорност.

2.5.3.9. Кршење Кодексом предвиђене процедуре спречавања или рјешавања сукоба интереса од стране радника безусловно се сматра дисциплинским прекршајем који може послужити као основа за позивање тог радника на дисциплинску одговорност у складу са Законом о раду Републике Српске.

#### **2.5.4. Заједнички рад родбински повезаних радника**

2.5.4.1. Рад родбински повезаних радника није дозвољен за:

- за поједине категорије руководиоца (замјеници генералног директора, директор продаје Југ/Сјевер), уколико је у питању непосредна подређеност, контрола и оперативно управљање;
- за остале категорије руководиоца (начелника руководиоца подружница), у случају непосредне подређености.

2.5.4.2. Постојање родбинских веза међу руководиоцима Друштва утиче на репутацију Друштва, ствара сумњу у објективност процедура процјене и унапређивања персонала у

Друштву. Узимајући у обзир мишљење заинтересованих лица Друштво ограничава услове заједничког рада родбински повезаних лица.

2.5.4.3. Истовремено, Друштво поздравља запошљавање генерација чланова породице, али то њима не доноси никаква додатна права или предности. Под генерацијама чланова породице сматра се стручна предност у породицама радника специјалиста (гдје ниједан од запослених у Друштву није руководилац или инжењерско технички радник) којом се са старијем покољења млађем преносе навике и стручност.

2.5.4.4. Забрањена је протекција на основу породичних веза. У Друштву нису дозвољене ситуације у којима је рођак-начелник директни руководилац рођаку-подређеном.

2.5.4.5. Заједнички рад рођака у Друштву дозвољава се одлуком органа који је овлашћен за разматрање питања етике понашања - Комисије за корпоративну етику Друштва.

2.5.4.6. Кршење ових одредби разматра се као кршење које је починио сваки од горенаведених радника-рођака.

### **2.5.5. Коришћење имовине и ресурса Друштва**

2.5.5.1. Имовина и ресурси Друштва у смислу овог Кодекса укључују: покретну и непокретну имовину, укључујући новац и хартије од вриједности; објекте интелектуалног власништва; радно вријеме радника (радни ресурси).

2.5.5.2. Имовина и ресурси Друштва су његово власништво, материјална основа за остварење постављених стратешких циљева и повећање капитализације компаније.

2.5.5.3. Сваки радник при раду максимално ефикасно користи ресурсе Друштва који су му на располагању и пажљиво се односи према њима.

2.5.5.4. Радницима није дозвољено коришћење имовине Друштва у личне сврхе.

### **2.5.6. Руковање информацијама**

2.5.6.1. Информације које представљају службену тајну, као и информације за службену употребу, лични подаци радника и други подаци о раду Друштва умногоме одређују конкурентност компаније на тржишту. Откривање повјерљивих информација може нанијети штету интересима и репутацији Друштва.

2.5.6.2. При руковању информацијама радници Друштва треба да поштују следећа правила:

- коришћење повјерљивих информација могуће је само у оквиру обављања посла. Преношење информација било којим другим лицима, укључујући колеге чији рад није у вези са њеним коришћењем дозвољен је само на начин који је одобрен у Друштву;

- обавеза о неоткривању повјерљивих информација треба да се поштује и после престанка рада запосленог у Друштву током 5 година (ако између радника и Друштва о томе не постоје други споразуми);
- објелодањивање информација које припадају Друштву, инвеститорима и државним органима треба да се врши само на начин који је предвиђен важећим законима Босне и Херцеговине, Статутом и интерним документима Друштва; наведене информације морају испуњавати захтјеве утврђене законским прописима и интерним документима Друштва и не могу садржати податке који нису у складу са истином;
- према подацима који су власништво пословних партнера, укључујући њихово интелектуално власништво, ауторска и слична права, треба се односити с поштовањем;
- није дозвољено коришћење информације која је примљена од радника током обављања његових радних задатака у Друштву како би се било коме препоручивало вршење трансакција с хартијама од вриједности Друштва и његових друштава-кћерки и зависних друштава;
- треба се уздржавати од вршења трансакција са хартијама од вриједности Друштва и његових друштава-кћерки и зависних друштава уз коришћење повјерљивих информација које припадају Друштву.

2.5.6.3. Кршење процедуре за рад са информацијама утврђеним у Друштву може бити основ за гоњење запосленог грађанско-кривичној, кривичној, административној и дисциплинској одговорности у складу са законодавством Босне и Херцеговине.

### **2.5.7. Вођење финансијске и књиговодствене евиденције**

2.5.7.1. Друштво је заинтересовано да заштити и ојача своју репутацију као савјестан учесник тржишта. У Друштву се строго поштују захтјеви важећих законских прописа и правила вођења књиговодствене документације и састављања извјештаја.

2.5.7.2. Друштво се придржава одређених правила која су намијењена за раднике одговорне за вођење евиденције и достављање података финансијских извјештаја и података управљачке евиденције:

- припрема, чување и коришћење евиденционе документације се врше у складу са важећим законским прописима Босне и Херцеговине;
- финансијске операције се тачно и у потпуности приказују у финансијским и књиговодственим извјештајима, у складу са принципом транспарентности рада Друштва;
- вођења и евидентирања финансијских информација се обезбјеђују строгим поштовањем процедура унутрашње контроле.

### **2.5.8. Процедура информисања радника о прекршајима који имају елементе корупције**

2.5.8.1. Друштво позива своје раднике и заинтересована трећа лица да што је могуће раније саопште о постојању сумње на могућа кршења и случајеве непоштовања одредби Антикорупцијске политике Групације «Зарубежњефт» а.д., овог Кодекса, а такође да предложе препоруке и мјере усавршавања система противљења уласку у корупцијске радње.

2.5.8.2. Радник Друштва, у случају да му се обрате у циљу наговарања на вршење корупцијских прекршаја, у обавези је да одмах, најкасније наредног радног дана након таквог обраћања, а уколико се то десило ван радног времена и/или док се налазио ван мјеста рада, најкасније један радни дан од дана доласка на мјесто рада, обавијести послодавца достављањем писменог обавјештења, по процедури која је дефинисана Антикорупцијском политиком Групације «Зарубежњефт» а.д.

2.5.8.3. Радник Друштва који је сазнао да су се било која лица обратила другим радницима у вези са извршавањем радних дужности у циљу наговарања радника на вршење прекршаја у смислу корупције, обавјештава Друштво о томе у складу са процедуром која је дефинисана Антикорупцијском политиком Групације «Зарубежњефт» а.д.

2.5.8.4. Како би се обезбједила што већа могућност достављања информација у циљу функционисања сигурне линије, створени су и одржавају се сљедећи канали и начини комуникације:

- електронска пошта сигурне линије [jakovljevj@optimagrupa.net](mailto:jakovljevj@optimagrupa.net);
- телефонски број за пријем саопштења у радне дане, током радног времена: +387 66 800 053.

2.5.8.5. Приликом позива сигурне линије, потребно је навести презиме, иницијале, радно мјесто, контактне телефоне. Такво обраћање мора садржавати све познате податке о лицу које наговара на корупцијске радње, суштину предложене корупцијске радње на коју се наговара радник Друштва, врсту принуде или наговора (поткупљивање, уцјена, пријетња итд.), вријеме, датум, мјесто и околности наговора на корупцијски прекршај.

Анонимне обраћања такође разматрају, али треба имати на уму да давање контакт информације доприноси што потпуном проучавању питања, која су наведена у обраћању, због могућности појашњења добијених информација, а такође омогућава да се добије повратна информација.

2.5.8.6. Регистрација, обрада и разматрање позива примљених преко сигурне линије се врше у складу са Антикорупцијском политиком Групације «Зарубежњефт» а.д.,

2.5.8.7. Друштво гарантује повјерљивост свим радницима и другим лицима која савјесно пријаве прекршаје који имају елементе корупције.

### **2.5.9. Процедура добијања додатних појашњења по питањима поштовања антикорупцијских законских прописа**

2.5.9.1. Друштво потпомаже повећање нивоа антикорупцијске културе путем информисања и систематске обуке радника у циљу њиховог упознавања са антикорупцијском политиком Друштва и учења о начинима примјене антикорупцијских мјера у пракси.

2.5.9.2. У циљу добијања додатних појашњења по питањима антикорупцијских законских прописа Босне и Херцеговине и одредби Антикорупцијске политике Групације «Зарубежнефт» а.д., Друштва се могу обраћати непосредним руководиоцима који, са своје стране, могу послати такав упит Замјенику генералног директора за безбједност Друштва или Комисији за праћење усклађености у произвољном облику.

2.5.9.3. Захтјеви за појашњење питања која се тичу антикорупцијских законских прописа такође се могу предати путем сигурне линије безбједности „ОПТИМА ГРУПА“ д.о.о.

2.5.9.4. Разматрање захтјева и достављање појашњења се врши у складу са законским прописима Босне и Херцеговине и интерним нормативним документима Друштва.

## **2.6. Поштовање Кодекса корпоративне етике**

### **2.6.1. Комисија за корпоративну етику**

2.6.1.1. Комисија за корпоративну етику (у даљем тексту - Комисија) одговорна је за организацију активности у вези са извршавањем захтјева и одредби Кодекса.

2.6.1.2. Персонални састав Комисије се формира у складу са Процедуром о Комисији за корпоративну етику Друштва и усваја се одлуком Генералног директора Друштва.

2.6.1.3. На основу заprimљених упита, Комисија доноси одлуке сљедеће природе:

- појашњавање раднику одредби овог Кодекса и начина његове примјене,
- предузимање мјера у вези са спречавањем или отклањањем сукоба интереса.

2.6.1.4. Уколико није могуће отклонити сукоб интереса, Комисија предузима мјере за његово ограничавање и (или) ограничавање посљедица, укључујући обезбјеђивање поштовања интереса Друштва у ситуацији таквог сукоба.

2.6.1.5. Упити за Комисију достављају се путем личне изјаве радника. Одлуке Комисије доносе се на сједницама које се одржавају у присуству или одсуству чланова. Одлуке Комисије доносе се простом већином гласова чланова Комисије који учествују на сједници. Кворум за одржавање сједница Комисије не може бити мањи од 50% чланова Комисије. Предсједник Комисије има право на одлучујући глас у случају истог броја гласова Комисије. Одлуке се доносе у писаној форми и наводе у тексту записника са сједнице Комисије.

2.6.1.6. Ако код сваког члана Комисије постоје суштинска неслагања која се не могу отклонити при доношењу одлука питање може да буде предато на рјешавање Генералном директору Друштва.

2.6.1.7. У вези са појашњењима одредби Кодекса као и о питањима његове примјене (укључујући информације о кршењу одредби Кодекса) радници треба да се обраћају:

- свом непосредном руководиоцу,
- Комисији.

2.6.1.8. О настанку сукоба интереса радници треба да се обраћају свом непосредном руководиоцу, ако другачије није јасно дефинисано овим Кодексом.

Уколико непосредни руководилац не подузме мјере у циљу спрјечавања или отклањања сукоба интереса, или подузете мјере не доведу до отклањања сукоба интереса, запослени Друштва о томе обавјештава Комисију.

2.6.1.9. Друштво гарантује да достављање информације од радника о кршењу Кодекса неће бити разглашено, нити ће изазвати негативне последице у вези са службеном позицијом радника који је доставио такву информацију.

2.6.1.10. Узнемиравање радника који је поднио изјаву о кршењу одредби Кодекса, или о насталом сукобу интереса, се сматра кршењем одредби Кодекса корпоративне етике.

## **2.6.2. Одговорност за кршење Кодекса корпоративне етике**

2.6.2.1. Корпоративна култура и строго поштовање принципа Кодекса корпоративне етике су један од главних приоритета и спадају у област одговорности сваког радника, независно од његовог положаја и радног мјеста.

2.6.2.2. Радници Друштва су дужни да помажу приликом истраге о случајевима кршења Кодекса корпоративне етике; доставе потребна појашњења и материјале који су потребни за провјеру.

2.6.2.3. Генерални директор Друштва на властиту иницијативу, као и на приједлог Комисије за корпоративну етику или на иницијативу непосредног руководиоца радника који је дозволио кршење Кодекса, може донијети одлуку о примјени одговарајућих мјера дјеловања, а такође у складу са интерним документима Друштва донијети одлуку о потпуној или дјелимичној обустави исплате премије, а уколико постоје елементи дисциплинске одговорности у радњама (или пасивности) радника, такође и мјера дисциплинског кажњавања у складу са Законом о раду Републике Српске.

2.6.2.4. Сваки радник Друштва који буде подвргнут критици поводом кршења принципа Кодекса корпоративне етике има право да тражи објективну званичну истрагу одговорности који

је направио. Уколико је то потребно, оваква истрага може бити извршена у тајности. У наведеном циљу он се мора обратити Комисији за корпоративну етику.

2.6.2.5. Поштовање корпоративне етике од стране радника Друштва је један од најважнијих елемената објективне процјене његових личних и професионалних квалитета. Информације о поштовању овог Кодекса се узимају у обзир приликом процјене и унапређења кадрова.

2.6.2.6. Непоштовање и кршење принципа Кодекса корпоративне етике се сматра радњом која није прихватљива за особу са статусом радника Друштва.

2.6.2.7. Радници Друштва који сnose кривицу за прекршаје одредби Антикорупцијске политике Групације «Зарубежњепфт» а.д., и антикорупцијских принципа овог Кодекса могу бити позвани на одговорност по процедури и по основима које предвиђају важећи законски прописи Босне и Херцеговине и интерни нормативни документи.



### СПИСАК ТЕРМИНА, ДЕФИНИЦИЈА И СКРАЋЕНИЦА

#### СПИСАК ТЕРМИНА И ДЕФИНИЦИЈА:

Назив термина	Дефиниција термина
<b>Блиска лица</b>	лица (осим блиске родбине), чији су живот, здравље и добробит важни представнику државе, друштвеној организацији или раднику Друштва због постојећих личних односа
<b>Блиска родбина</b>	супруг, супруга, родитељи, дјеца, усвојитељи, усвојена дјеца, рођени браћа и сестре, дјед, баба, унуци
<b>Сигурна телефонска линија</b>	комплет организационих мјера и техничких средстава која омогућују радницима „ОПТИМА Група“ д.о.о, „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д., „Рафинерија уља Модрича“ а.д., и „Рафинерија нафте Брод“ а.д., као и другим грађанима, да се обрате у „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д. усмено или писмено у вези са дешавањима која имају елементе корупције, преваре и крађе. Она је важан елемент сигурносног система за борбу против корупције, превара и крађе на објектима „ОПТИМА Група“ д.о.о, „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д., „Рафинерија уља Модрича“ а.д., и „Рафинерија нафте Брод“ а.д.
<b>Група компанија</b>	„Зарубежњефт“ а.д. и његове подружнице (Друштва кћерке)
<b>Комисија за праћење усклађености</b>	Колективни орган „Зарубежњефт“ а.д. за разматрање питања система унутрашње контроле и управљања ризиком од корупције
<b>Пословни партнер</b>	било које домаће или страном, правно или физичко лице, са којим Друштво ступа у уговорне односе, осим радног односа
<b>Сукоб интереса</b>	ситуација у којој лични интерес (директни или посредни) радника утиче или може утицати на одговарајуће извршавање радних дужности истог и приликом које настаје или може настати сукоб између личних интереса радника и права и законских интереса Друштва што може за последицу имати наношење штете правима и законским интересима, имовини и/или пословној репутацији Друштва и чији је он радник
<b>Корупцијске радње</b>	нуђење, давање, обећавање, изнуђивање или добијање мита, посредовање приликом подмићивања, плаћање у циљу упрошћавања административних, бирократских и других формалности у било ком облику, посебно у облику новчаних средстава, других вриједности, услуга или давања/добијања неосноване материјалне или нематеријалне користи од било којих лица/организација или било којим лицима/организацијама, укључујући

Назив термина	Дефиниција термина
	представнике државе, друштвене облике удруживања, приватне компаније и политичке фигуре
<b>Лични интерес</b>	интерес радника повезан са могућношћу да радник приликом вршења радних дужности прима приходе у облику новца, драгоцености, друге имовине или услуге имовинског карактера, или остварује друга имовинска права за себе или за трећа лица
<b>Непосредни руководилац</b>	Руководилац ком је радник непосредно подређен по опису послова и организационој структури Друштва
<b>Одговорно лице за рад на рјешавању сукоба интереса</b>	Овлашћено лице које именује Генерални директор Друштва које је одговорно за организацију и вођење послова на проналажењу и рјешавању сукоба интереса у Друштву
<b>Посебна категорија руководиоца</b>	Посебна категорија руководиоца, наиме, руководилац (извршни орган који чини једно лице), замјеник руководиоца, главни рачуновођа
<b>Оперативно управљање</b>	Активности усмјерене на осигуравање постизања одређених (планираних) резултата рада Друштва у цјелини, укључујући производних, економских, финансијских.
<b>Поклон</b>	било која драгоценост у материјалном или нематеријалном облику, укључујући новац, хартије од вриједности и другу имовину, користи и услуге имовинског карактера (радове, услуге, плаћање разоноде, одмора, трошкова превоза, позајмице, попусти, давање имовине на коришћење, укључујући стамбени простор, донације и сл.) које донатор предаје примаоцу без накнаде
<b>Овлашћење за вршење контроле</b>	Овлашћење за вршење контроле на основу својих радних дужности, које даје право да вршилац дужности може да утиче на рад запосленог, укључујући када не постоји директна подређеност
<b>Радник</b>	лице које је у радном односу са Друштвом
<b>Руководилац организационе јединице</b>	руководилац организационе јединице који је непосредно подређен функционалним замјеницима Генералног директора Друштва и руководиоци који су непосредно подређени Генералном директору Друштва у складу са организационом структуром Друштва
<b>Организациона јединица Друштва</b>	дирекција, одјељење или друга јединица која улази у састав организационе структуре Друштва

**СПИСАК СКРАЋЕНИЦА:**

СКРАЋЕНИЦА	ПОТПУНИ ТЕРМИН
<b>ДРУШТВО</b>	„НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д.
<b>„ОПТИМА ГРУПА“ Д.О.О.</b>	Правно лице, које пружа услуге по уговору закљученом са „НЕСТРО ПЕТРОЛ“ а.д.
<b>СЈИ</b>	Средства јавног информисања/медији