



Етички кодекс „Србија Воза“ а.д.

Београд, 2016.

Садржај



I УВОДНИ ДЕО	4	Разноликост	18
Шта је Етички кодекс?.....	4	Неприхватљива понашања.....	19
На кога се кодекс односи?.....	4		
Наша визија	5	V СПРЕЧАВАЊЕ КОРУПЦИЈЕ	19
Наша мисија	5	Корупција.....	19
		Мито, примање поклона и гостопримство	21
II НАШЕ ВРЕДНОСТИ — ПОКРЕТАЧКА ПОЛУГА	6	Сукоб интереса	22
Наше вредности	6	Спонзорство и донације.....	23
		VI ОСТАЛИ ЗНАЧАЈНИ АСПЕКТИ ЕТИЧКОГ КОДЕКСА	24
III ЕТИЧКИ КОДЕКС КАО СТИЛ ПОСЛОВАЊА	8	Здравствена заштита, сигурност и безбедност на раду	24
Примена Етичког кодекса	8	Алкохол, психоактивне супстанце.....	24
		Заштита животне средине	25
IV РАДНА КУЛТУРА ЗАПОСЛЕНИХ	9	Политичке активности и учешће у јавном животу	25
Шта се очекује од запослених?.....	9	Друштвене мреже	26
Репутација	11	VII ОДГОВОРНОСТ И ПОВРЕДА КОДЕКСА	27
Шта се очекује од руководиоца?	12	Одговорност и повреда Кодекса.....	27
Доношење одлука	14	Лажне оптужбе	28
Како да знамо шта је добро а шта погрешно?.....	15		
Корисници превоза	16		
Заштита поверљивих информација	17		



Компаније као и људи почивају на одређеном систему вредности и на њима заснивају своје постојање. Ако га немају не могу да рачунају на успех. Хајде да се према другима понашамо онако како бисмо хтели да се други понашају према нама. Налазимо се пред великим егзистенцијалним изазовом. Да ли ћемо опстати на тржишту или не? Да ли ћемо за себе и своју породицу обезбедити пристојну егзистенцију. То зависи од нас. Од тога да ли ћемо успети да остваримо своју визију и мисију, од тога да ли ће људи пожелети да се возе са нама, да ли ћемо успети да их убедимо да нам поклоне своје поверење да ми бринемо о њима током њивихог боравка у нашим возовима и просторима, зависиће и наш пословни успех и егзистенција.

Убеђен сам да одлука корисника и избор превозног средства неће зависити само од тога да ли имамо удобне и брзе возове. Умногоне, њихов избор определиће наш однос према путницима, пажња и брига коју им посвећујемо на сваком месту, од првог услужног сусрета на железничкој станици са благајником, кондуктером, стјуардесом, од информација које ћемо им непрестано пружати, па све до краја њиховог путовања .

Без међусобног уважавања, хуманог односа, професионалности, колегијалности, вредног рада, солидарности и одговорности према себи и другима, према послу који обављамо, не можемо рачунати ни на пословни успех, на бољу зараду и већи стандард. Корисници наших услуга и наши пословни партнери, веома лако ће уочити недостатак ових компанијских вредности и неће нам поклонити поверење, ма шта им нудили. У томе је значај примене овог Кодекса, у томе су његова снага и огромна инспирација за све нас. Кодекс нико никоме не намеће, он се сам поставља, као услов нашег лепшег боравка на радном месту, задовољства путника и нашег бољег пословања. Зато је неопходан и подједнако важи за све .

**Председник Одбора директора
„Србија Воза“ а.д.
Југослав Јовић**



ПОРУКА ПОВЕРЕНИКА ЗА ЕТИКУ

Морал није „не треба“ или „не сме“. Морал је „НЕЋУ“. Није врлина не грешити, него моћи а не хтети грешити.

Патријарх Павле

Живот у модерном друштву, као што је наше, свакодневно нас ставља у најразличитије врсте изазова са којима можемо успешно да се носимо само ако негујемо успостављен прави систем вредности који почива на поштењу и части. Не можете бити само мало етични или етични само у тренутку када вам то одговара. Етика, као веома важно конкурентско оружје, мора прожимати сваког од нас и мора се примењивати **свуда и стално**.

На потребу за Етичким кодексом у ЖТП-у „Београд“ (маркетари, путнички саобраћај) указали су и резултати упитника из 2001. године, који је садржао само једно питање: „Да ли ЖТП „Београд“ треба да дефинише свој етички кодекс?“ Од 144 испитаника, 20 није одговорило, 120 је одговорило потврдно, док су само 4 одговора била негативна, што даје додатни легитимитет настојању да се дефинише етички кодекс. Резултати су презентовани највишем пословодству Компаније, али је изостао и било какав коментар.

Данас, у времену дубоке моралне кризе проузроковане непоштеним, некултурним и неетичким понашањем, руководство новооснованог Друштва одлучило је да пружи подршку ефективном оснаживању и примени кодекса и да се држи правих вредности.

Желим да овај Кодекс не буде само мртво слово на папиру, већ да допре до ваших срца, да НАШЕ вредности постану наш начин живљења, не зато што мора већ зато што ви то хоћете, јер препознајете да је то једини прави начин за успех, како пословни тако и лични.

Успех Компаније зависи од свих нас. Будимо посвећени послу који обављамо, поштени, савесни и колегијални. Поштујмо себе и друге! Имајмо стила и такта, предузмимо иницијативу, будимо узор.

Од вас, као најдрагоценијег ресурса Компаније, очекујемо да својим сугестијама и предлозима (etika@srbvoz.rs или slavica.anic@srbrail.rs) помогнете даљој надоградњи Кодекса, што би допринело бољој радној атмосфери, увећању вредности и дугорочном успеху Компаније.

Сви ми желимо да радимо у Компанији на коју смо поносни.

Повереник за етику
Славица Анић

ДОБРА ЕТИКА – УСПЕШНО ПОСЛОВАЊЕ

„Васпитавањем треба учинити, да наши службеници разумеју, како је важно, и по углед наше установе и по интерес путника, који путују, беспрекорно, уљудно, услужно понашање њихово према путницима. Сталним поучавањем и сталним надзором, претпостављени ће много допринети, да се њихови потчињени у саобраћају с путницима понашају како треба, и како се то очекује од добро васпитаног кадра, а постигнути повољни резултати служиће на корист и углед и нашој установи и њеним службеницима.“

Први Кодекс железничког саобраћаја из 1931. године



ШТА ЈЕ ЕТИЧКИ КОДЕКС?

Кодекс је скуп правила о професионалним етичким дужностима запослених. Доноси се ради стварања услова, унапређивања моралних вредности, подизања свести и јачања одговорности запослених и високе потребе за етиком понашања не само унутар компаније већ и у односу према корисницима превоза, пословним партнерима, конкурентима. Прописује и подстиче понашање које компанија очекује од запослених, како у препознавању етичких тема, тако и у њиховом реаговању и на тај начин повећава стратегијску предност компаније. **Не можете бити само мало етични или етични само у тренутку када вам то одговара.** Етика, као веома важно конкурентско оружје, мора прожимати сваког унутар организације и мора се примењивати **свуда и стално**. Кодекс нам указује на то Ко смо и

Чиме се управљамо као и на принципе које запослени треба да следи у својим свакодневним радним активностима како би допринео ефикасном решавању корпоративних задатака и стекао вештине да препозна проблематичне ситуације, а све то ради јачања одговорности и заштите како своје тако и репутације компаније. Сви заједно смо одговорни за подстицање и развијање етичке културе, а тиме и за непрекидно повећање ефикасности што води дугорочном успеху компаније.

Ослањамо се на свакога од вас да ћете упознати и примењивати Етички кодекс. Непознавање истог не оправдава поступке и повлачи са са собом дисциплинску одговорност запослено.

Овде представљене вредности и смернице се морају поштовати у потпуности и речју и делом јер ви

представљате пример и ви сте ти који сте заслужни за углед „Србија Воза“ а.д.

Стога, овај Кодекс треба да надахњује и води, а ви да га спроводите у дела.

НА КОГА СЕ КОДЕКС ОДНОСИ?

Кодекс се односи на све запослене, укључујући и руководство, као и све оне који су у име „Србија Воза“ ангажовани на обављању неке делатности.

ВИЗИЈА и МИСИЈА

Шта је **ВИЗИЈА** је од суштинског значаја. Она представља јасан позив који окупља запослене, унапређује координацију активности, усмерава их на задатак који се налази пред њима, инспирише и подиже корпоративну свест. Изјава о визији би требала да буде “икона” на зиду сваке канцеларије и да преноси слику о томе како ће да изгледа будућност, која ће се заједничким снагама реализовати.

НАША ВИЗИЈА

Постати избор највећег броја корисника на тржишту транспортних услуга наше земље и конкурентан превозник на међународном транспортном тржишту.

Шта је **МИСИЈА** мора да одражава потребе корисника и требала би да буде широко публикована у јавности.

Смисао нашег постојања је пружање квалитетне превозне услуге и желимо да у томе будемо и најбољи. Оцена квалитета наших корисника је једини путоказ за наше наредне активности. Учинићемо све да задобијемо и оправдамо њихово поверење. Квалитет нашег рада се мери нивоом задовољства путника.

НАША МИСИЈА

Да својим корисницима пружимо искуство безбедног, удобног и поузданог путовања.

II Наше вредности — покретачка полуга

Кључни елемент свакодневног пословања и покретачка снага значајна за успех.

Наше понашање одражава наше вредности. Наше вредности представљају темељ онога што је за нас **важно**, у шта **верујемо**, шта нас **мотивише** и на чему почивају наше одлуке, активности које свакодневно обликују имиџ компаније и утичу, како на њену репутацију тако и на репутацију запослених. Вредности су одскачна даска за компанију у остварењу свог циља, да железнички превоз путника учини изабраним начином путовања.

Наше вредности су:

- 1. Бити честит** – што значи бити праведан, правичан, истинољубив, поуздан и непристрасан;
- 2. Поштовање запослених / ставити на прво место човека:** поштовање права части и достојанства. Добри међуљудски односи воде добрим радним односима, ефективном раду и дугорочном успеху компаније. Искуство је показало да највише зарађују компаније у којима је човек на првом месту;
- 3. Савесно радити свој посао** – прецизно и марљиво испуњавање својих преузетих обавеза;
- 4. Развијати знање и вештине** – учити из лекција генерацијских искустава, користећи их за постизање резултата, пратити савремена знања и вештине, сталним усвршавањем и перманентним учењем, дељење знања и искустава са млађим запосленима, што је од кључне важности за остваривање конкурентске предности;
- 5. Орјентисаност на резултат и клијента** – задовољство корисника допринеће нашем успешнијем пословању. Примењујући овај принцип имамо као крајњи резултат не само задовољство корисника већ и поверење у људе;
- 6. Доношење одмерених одлука** – имајући у виду да наше одлуке могу да се тичу интереса многих појединаца и компаније, доносимо само одмерене одлуке за које је потребно највише храбрости;

7. **Поштовање комерцијалних интереса „Србија Воза“ а.д.** – живећи у условима тржишне економије, где тржишне силе одређују услове понуде и потражње, настојаћемо да зарадимо и уштедимо новац где то није у супротностима са законом и етиком, уз максималан труд на одржавању квалитета и безбедности. Све одлуке оцењујемо са тачке економске оправданости и комерцијалних услова „Србија Воза“ а.д. Сарадња са фондацијама, друштвеним и хуманитарним организацијама се остварује до нивоа, који не угрожава интерес корисника и запослених;
8. **Будите лидер** – Од запослених се тражи лидерско понашање, да одржавају репутацију, да се не боје промена, да буду отворени, да буду пример својим колегама и онима који нису запослени у „Србија Возу“ а.д., да виде свуда могућности, да буду отворени за конструктивну критику.
9. **“Корисник је увек у праву”** – да приоритет буде поштовање корисника, њихових потреба и жеља. Важно је да непрекидно ослушкујемо њихове реакције и мишљења, као и да на њих на прави начин одреагујемо;
10. **Поверење** - међусобно поверење је кључно за правилно вођење пословања. Оно је уско повезано са професионалношћу, интегритетом, поштовањем закона и одговорношћу;
11. **Тимски рад** подразумева сарадњу на свим нивоима Компаније. Стварање тимског духа је битно како би се осигурало да сваки запослени има улогу у успеху компаније. **Тимски рад где се сваки глас чује!**
12. **Буди део промене** – поступај са интегритетом, позитивно, отворено, искрено и храбро.

Непрестано преиспитујте своје поступање и опхођење и себи поставите питање **да ли живите у складу са нашим вредностима** и да ли поступате у складу са Кодексом. Увек имајте у виду да је Кодекс веома важан допринос нашој доброј репутацији и сталном успеху. *Сви ми желимо да радимо у компанији на коју смо поносни. А то зависи од нас!*

ПРИМЕНА ЕТИЧКОГ КОДЕКСА

Етички Кодекс се примењује на све запослене, укључујући и привремено запослене раднике, као и бивше раднике који треба да поштују интегритет компаније.

Запослени или друге интересне групе треба одмах да пријаве стварно или потенцијално кршење Етичког кодекса **тако што ће се обратити поверенику за етику**. Уколико процене да би пријаве непосредно могле да проузрокују тешкоће, у том случају користити **заштићену Web страницу** или позивањем **Етичке линије** која је на располагању и другим интересним групама. Ови различити канали за пријаву омогућавају одржавање и јачање интегритета компаније „Србија Воз“ а.д.

Уколико сматрате да је одређена одлука неетична, од вас се очекује да одмах то пријавите, без страха од негативних последица по вас. Пријаве ће бити озбиљно размотрене и нећемо дозволити било какав вид негативних последица по вас. Сваки поступак који има за циљ нарушавање усклађености са Кодексом довешће до примене корективних и дисциплинских мера против лица које је, у лошој намери, омело његову примену .

ЕТИЧКА ЛИНИЈА

На бројеве отворених телефона сваким радним даном од 08:00 до 16:00 се могу пријавити неправилности у пословању:

Тел: 011 361 57 94

Е-маил: etika@srbvoz.rs

или доласком у просторије Повереништва за етику или Антикорупцијског тима.

“Појединци, морални хероји, могу свесно да покрену планско и сврсисходно стварање односно мењање морала.”

Р. Лукић

ШТА СЕ ОЧЕКУЈЕ ОД ЗАПОСЛЕНИХ?

ЉУДИ представљају наш најважнији ресурс! Под људским ресурсом се подразумевају укупна знања, вештине, способности, креативне могућности, мотивација и оданост, т.ј. интелектуална и психичка енергија коју организација може ангажовати на остваривању својих циљева и развоја пословања. **Људи са одговарајућим знањем, способностима, мотивацијом и искуством су кључни фактор када је реч о конкурентској предности.**

Од запослених се захтева ефикасност, продуктивност, посвећеност, поузданост, квалитетан рад и креативност. Када се говори о мотивацији запослених, колико год да је битна улога коју има руководство у погледу мотивисаности, толико је важна и самомотивисаност, самосталност у послу, иницијатива, жеља за професионалним развојем, снажна потреба за постигнућем. У циљу одржавања добрих колегијалних односа, као израза међусобног уважавања, запослени треба да се према колеги опходи учтиво, без омаловажавања, оговарања, вређања, да размењује стручна знања и мишљења. Од запослених се очекује да се информишу о Кодексу и да га примењују у свакодневним ситуацијама .

ПРИДРЖАВАТИ СЕ СЛЕДЕЋИХ ПРИНЦИПА








- ✚** сваки запослени мора поступати етички, одговорно, праведно и у складу са законом;
- ✚** посвећеност раду;
- ✚** гајење добрих међуљудских односа јер воде до добрих радних односа, већој продуктивности, бољем квалитету и већем општем животном задовољству запосленог (будите од речи, похвалите друге, признајте грешку, цените туђ рад, покажите захвалност...);
- ✚** размишљајте о својим поступцима у свакој ситуацији, ослоните се на здрав разум и избегавајте сваки вид неприкладног понашања које би вам нанело штету и дискредитовало и вас и Компанију;
- ✚** усавршавање знања и вештина, професионални и лични развој. Налазите могућности за постизање бољег резултата;
- ✚** према другима се понашајте онако како бисте желели да се они понашају према вама;
- ✚** позитивност;
- ✚** поштујете и цените различитост мишљења;
- ✚** учествујте на едукацијама;
- ✚** пријавите неетично понашање и одлуке;
- ✚** тражите помоћ уколико имате питања или сте забринути у погледу активности коју треба да предузмете или у погледу етички сумњиве ситуације;



Људи су најважнији капитал Компаније!

РЕПУТАЦИЈА

Ваша репутација је највреднија имовина и нешто што се може уништити неетичким понашањем. Штитећи вашу репутацију, штитите и репутацију компаније

-  увек укључите и трећу особу, ако посумњате да можете доћи у неетичку ситуацију.
-  документација је од битног значаја за вашу личну заштиту и заштиту ваше организације, ако дође до неетичке ситуације.
-  поуздан, написани траг је ваша најбоља заштита.
-  никада не доносите одлуку због које ћете оклевати да обавестите шефа, сараднике. Другим речима – **Слушајте своју савест!**
-  приликом доношења одлуке, заборавите шта други могу да кажу. Да ли то вама има смисла? Колико добро ћете мислити о себи када се осврнете на оно што сте урадили? Ако је тако, онда је вероватно добра одлука.
-  одвојите се од проблема који вам се налази на путу. Замислите да је тај проблем брига особе којој се највише дивите. Како би та особа реаговала на тај проблем?
-  најлакши начин да се реши неетичка ситуација је да се она избегава.

Пословна етика може да буде на високом нивоу само ако је морал пословних људи висок. Одлуке руководиоца се могу закомпликовати притисцима из разних извора, укључујући и жељу руководиоца да задржи посао или да напредује у каријери. Неморални поступци су често укоренењени у некој организацији. Запослени са високим индивидуалним моралом тада могу предузети конверзациони корак назван “узбуњивање” (по Прајду: “начин информисања штампе или владиних служби о неетичком понашању унутар фирме.”), коме треба прибећи, искључиво, у крајњој нужди и када се исцрпе све могућности, које се указују у оквиру Компаније (повереник за етику, етичка линија) укључујући ту и обраћање генералном директору „Србија Воза“ а.д.

У том случају, морају да постоје снажни докази, документа која потврђују да је његово или њено виђење исправно.





ШТА СЕ ОЧЕКУЈЕ ОД РУКОВОДИЛАЦА?

“...није довољно издавати строге наредбе, да би се одржала дисциплина код особља на потребној висини већ је потребно, пре свега, створити повољне услове за дисциплину. А један од најважнијих услова јесте стручно вођство са великим престижом и стручним и нарочито моралним.”

З. Васковић

Руководиоци ће тешко реализовати циљеве компаније ако не буду поштовали и примењивали законску, етичку и филантропску компоненту друштвене одговорности, које треба да имају првенство у односу на пословну одговорност. Уколико пословни успех ако није заснован на поштовању закона, ако није остварен етичким поступцима и ако део успеха није подељен са окружењем, може да изгуби свој значај, тако што ће постати краткорочан. За руководиоце би један од главних изазова требало да буде мотивација људи који раде са њима. Највредније ствари немају цену. **Ако је запослени мотивисан, постиже чак 40 % већу продуктивност.** Дobar руководилац поставља јасан циљ, објашњава очекивања, омогућава повратне информације, награђује и кажњава правремено, разуме потребе запосленог за различитим наградама и користи принцип праведности. Велики лидери су они који умеју да се користе нематеријалним мотиваторима и да управљају емоцијама људи како би их покренули, извукли њихов максимум и активирали најбољи део њихове личности.

Од руководилаца очекујемо:

-  да будете пример другима;
-  да користите здрав разум;
-  да негујете добре међуљудске односе и сарадњу међу запосленима;
-  дужни сте да се понашате с поштовањем и разумевањем према запосленима, разумете њихове потребе и развијате тимски дух;

- да промовишете Кодекс тако што ћете упућивати своје запослене на правила Кодекса кад год је то потребно и да предузимате кораке у свакој ситуацији како бисте спречили повреду Кодекса;
- да створите окружење у којем се запослени неће устезати да укажу на неправилности;
- да не доносите никакву одлуку која би могла оштетити углед компаније;
- да избегавате чак и привид неприхватљивог понашања;
- да не доводите компанију ни у какав незаконит и етички упитан положај;
- да следите златно правило - да сваку дилему изнесете и расправите;
- да не учествујете ни у каквој ситуацији која би могла проузроковати сукоб и бити тумачена као сукоб интереса;
- да учествујете на тренинзима чије је тежиште, пре свега, на развоју вештина чијом применом постајете спремнији и способнији за управљање етички ризичним ситуацијама;
- безусловно поштовање запослених и развијање њихових потенцијала;
- отворена комуникација и искрено интересовање за запослене;
- моћ брзог и конструктивног решавања конфликта;
- поштовање различитости мишљења;
- охрабривање иницијативе и иновације.

Ради побољшања тимског рада и атмосфере узајамног поверења, биће организоване обуке о томе како се гради поверење. У послу, као и у животу, људи су упућени једни на друге и уколико постоји атмосфера узајамног поверења, поштовања, сарадње, сваки посао ће бити брже и ефикасније обављен.

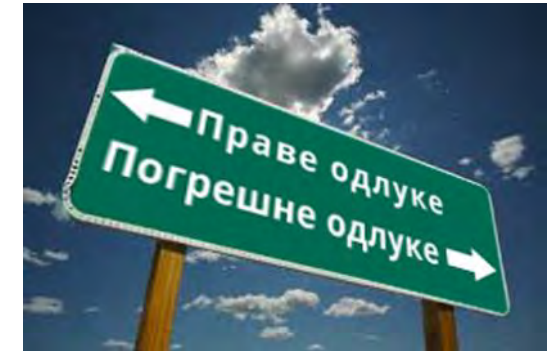
ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА

Вредности усмеравају наше понашање и представљају компас при доношењу одлука и само ако их се доследно придржавамо постају део личности а самим тим и конститутивни елемент сваке организације. О моралним поступку се, у том случају, дуго не размишља, а одлука о њему се доноси у моменту спознаје проблема, а може да се размишља само о средствима остварења морала. Морална обавеза усмерава људе да по њој поспе.

Кад год вам се чини да се суочавате са одлуком која вам се чини морално сумњивом покушајте да нађете одговор постављајући увек себи следећа питања:

- 🚶 Да ли је одлука у складу са вредностима, хуманим принципима и етиком?
- 🚶 Да ли је праведна?
- 🚶 Да ли је у складу са законом?
- 🚶 Да ли бих се добро осећао /ла док бих објашњавао свој поступак колегама, породици и пријатељима без стида и срамоте?
- 🚶 Да ли се јавља грижа савести?
- 🚶 Да ли бих био задовољан/а ако би се појавила у новинама?
- 🚶 Да ли ће се одразити лоше на мене или моју компанију?





Како да знамо шта је ДОБРО а шта ПОГРЕШНО?

Кодекс нас, такође, усмерава како да се понашамо у ситуацијама када нисмо сигурни да ли радимо праву ствар. Увек када сумњате КАКО треба поступити, поставите себи следеће питање:

Како бих се ја осећао да се то мени десило?

Уколико одговори на ова ваша питања у потпуности отклањају било какву сумњу, у том случају ви радите праву ствар.

КОРИСНИЦИ ПРЕВОЗА

Задовољство корисника нашим квалитеом услуга сматрамо својим приоритетним задатком. „Србија Воз“ а.д. је дужна да максимално удовољи захтевима корисника:

- 🚶 да пружи целовите, веродостојне и правовремене информације;
- 🚶 учтиво и љубазно обраћање;
- 🚶 да пружи сигурност и комфор;
- 🚶 да гарантује веродостојност понуде, информација и да тежи испуњавању преузетих обавеза на себе.



Фото: Младен Жарковић

ЗАШТИТА ПОВЕРЉИВИХ ИНФОРМАЦИЈА

Интегритет и етичност такође демонстрирамо чувањем поверљивости личних информација.

Све информације које Компанија није објавила запосленима и ужој и широј јавности се сматрају поверљивим. Запослени који кроз свој рад долазе у додир са поверљивим подацима дужни су да штите тајност тих података. Не смеју се користити поверљиве информације у циљу прибављања материјалне и нематеријалне користи за себе или повезана лица нити се информације које могу бити од значаја за доношење пословних одлука смеју прикривати.

Информације које се сматрају поверљивим:

-  подаци из уговора;
-  подаци о финансијским резултатима;
-  стратешки и пословни планови;
-  информације о понудама и тендерима;
-  информације о ценама;
-  информације о запосленима;
-  ревизорски извештаји;
-  измене у организационој структури;
-  информације о корисницима услуга;

Поверљиве информације се не могу откривати колегама нити људима изван компаније, ако за то не постоје оправдани разлози и претходна овлашћења.

РАЗНОЛИКОСТ

Поштујемо разноликост запослених и верујемо да је то богатство и предност у послу и да подстиче креативност.

НЕПРИХВАТЉИВА ПОНАШАЊА

Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите и било које понашање које угрожава ово наше право за нас је неприхватљиво. Од нас се очекује да спречимо било који вид како директне тако и индиректне дискриминације. Нећемо је толерисати и од свих тражимо да нас о томе и обавесте путем Етичке линије.

КОЈИ СУ ТО ОБЛИЦИ?

ДИСКРИМИНАЦИЈА – сматра се недопустивим сваки облик посредне или непосредне дискриминације заснован на религији, етничкој и националној припадности, раси, полу, хендикепираности, сексуалном опредељењу, годинама, имовинском стању, пореклу, породичном статусу, трудноћи, инвалидности, физичком изгледу, политичком уверењу, верским убеђењима, здравственом стању, синдикалном деловању.

УЗНЕМИРАВАЊЕ И ЗАСТРАШИВАЊЕ – Свако непримерено понашање према другој особи које има за циљ или које, у ствари, представља повреду личног достојанства и омета обављање радних задатака. Узнемиравањем се такође сматра сваки чин, појединачан или понављан било вербални, невербални или физички, као и стварање непријатних и непријатељских радних околности, што доводи до застрашивања, вређања и понижавања друге особе .

СЕКСУАЛНО УЗНЕМИРАВАЊЕ подразумева недопустиво понашање, које углавном почива на злоупотреби ауторитета и које у суштини представља изостанак пристанка и одбијање друге стране, а односи се на :

- упућивање вербалних и физичких предлога сексуалне природе другој особи;
- нежељени физички контакти, погледи и други гестови, позиви, захтевање сексуалних услуга;
- изношење шала или алузија које су сексуално обојене укључујући опаске у вези пола и сексуалног опредељења;
- ругање и исмејавање на сексуалној основи;
- излагање друге особе увредљивом и узнемирујућем материјалу.

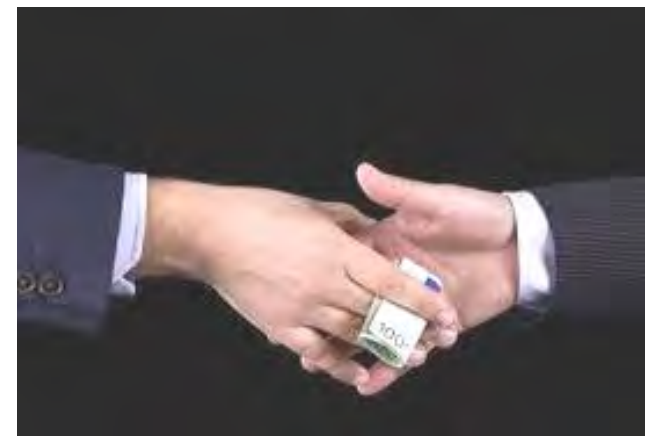
МОРАЛ СЕ НОСИ ЈАВНО - СТОП КОРУПЦИЈИ!

Корупција је кривично дело које се код нас олако схвата, веома слабо пријављује и један је од најбитнијих проблема у земљи. То је сваки чин, супротно јавном интересу, који крши морал и правне норме а тиме се повређују темељи владавине права. Специфичност рада у јавном сектору што подразумева обавезу заштите јавног добра и у том смислу сваки појединац за то сноси део одговорности.

У борби против корупције се морају поштовати следећа **општа начела**:

- начело владавине права;
- начело “нулте толеранције” на корупцију;
- начело транспарентности;
- начело одговорности;
- начело свеобухватности примене мера и сарадње субјекта;
- начело ефикасности;

Корупција штети вама и вашој Компанији, стога је **ваш допринос веома важан**. Подржите ову борбу против корупције и пријавите најразличитије видове корупције у свим сегментима рада и пословања Компаније, било да је реч о запосленима на терену, у возовима и станицама, или о најзначајнијим пословима, попут финансија, инвестиција и набавки, Повереништву за етику и Антикорупцијском тиму. Морамо се заједнички супротставити за добробит свих нас!



ЗАШТО пријавити корупцију?

Повереништво за етику и Антикорупцијски тим превентивно делују против корупције и пријаве се одмах прослеђују органима надлежним за даље поступање. Гарантује се анонимност свима, тзв. узбуњивачима јавности, који желе да пријаве корупцију. Подносилац пријаве се обавештава о њеном исходу.

КАКО пријавити корупцију?

На бројеве отворених телефона сваким радним даном од 08:00 до 16:00 се могу пријавити неправилности у пословању и покушају корупције:

Тел: 011 361 57 94

Е-маил: etika@srbvoz.rs

или доласком у просторије Повереништва за етику
или Антикорупцијског тима.

Едукација је кључна за превенцију корупције, што подстиче јачање понашања које не толерише корупцију. Запослени су дужни да учествују на радионицама „Превенције против корупције“.

МИТО, ПРИМАЊЕ ПОКЛОНА И ГОСТОПРИМСТВО

Утицање на пословну одлуку директно или индиректно посредством подмићивања или неких других вредносних ствари којима се неко придобија како би се удовољило жељи даваоца је апсолутно неприхватљиво. То се сматра намерним нарушавањем принципа непристрасности при доношењу одлука, а у циљу присвајања неких погодности.

У оквиру ваших пословних односа са постојећим или потенцијалним унутрашњим и спољњим партнерима, избегавајте да се нађете у ситуацијама у којима им можете дуговати услугу. Сходно томе, не прихватајте поклоне који могу утицати на вашу објективност. Такође, не смете да понудите или дате мито у било каквом облику.

Уколико запослени користи здрав разум и умереност, уколико поклони не утичу на објективност, не обавезују особу која их прима нити се могу протумачити као средство које ће се код некога створити осећање обавезе, запослени може да (понуди или) прихвати било какав поклон који појединачно или збирно, током 12 месеци, неће прећи износ од 100 евра. Због тога треба збрајати поклоне од различитих људи, али из исте организације. Поклони који имају номиналну вредност или скромно и разумно гостопримство могу унапредити пословни однос.

Сваки запослени је у обавези да пријави свом руководиоцу нуђење и примање поклона и да у **Регистар поклона и гостопримстава** уноси податке о поклонима и репрезентацији.

СУКОБ ИНТЕРЕСА

Јавља се у ситуацијама када појединац мора да одлучи да ли ће предност дати интересима организације или неке друге

Запослени, првенство, морају бити одговорни према себи и својој Компанији, и избегавати потенцијалне сукобе интереса, или ако већ не могу да их избегну, морају пажљиво поступати у тим ситуацијама. У свим овим случајевима морате свом руководиоцу открити и са њим или њом, одмах директно разговарати. Све морате документовати у писаној форми. Чак и сумња у сукоб интереса може угрозити углед Компаније. Морају се предузети све могуће мере како би се спречио и решио сваки стварни, привидни или потенцијални сукоб интереса.

Запослени морају да:

- 🚶 поштују начела транспарентности;
- 🚶 да се понашају и раде у интересу Компаније;
- 🚶 да имају одговоран приступ када је реч о одлукама и поступцима;
- 🚶 да одрже своју независност мишљења и слободу расуђивања;
- 🚶 да остварују задатке и обавезе;
- 🚶 раздвоје ванпословне активности које могу укључивати финансијске или друге интересе од пословних активности у случају да доводе у питање или су у сукобу са испуњавањем професионалних обавеза.



СПОНЗОРСТВО И ДОНАЦИЈЕ

Укљученост Компаније у друштвене акције може, не само да унапреди друштво већ и да одстрани евентуалне критике на рачун пословања компаније, као и да побољша свој имиџ у јавности.

„Србија воз“ а.д. првенствено финансира активности у области образовања, спорта, културе, интеграција, заштите животне средине. Додела било које донације или хуманитарне помоћи мора бити транспарентна и документована. Донације могу да буду само на добровољној бази и да се не очекује ништа заузврат. Не смеју да служе скривеној промоцији интереса.

Фото: Мирко Петковић



ЗДРАВСТВЕНА ЗАШТИТА, СИГУРНОСТ И БЕЗБЕДНОСТ НА РАДУ

Сви запослени имају право на здраво, сигурно и безбедно радно окружење које организује, спроводи и за шта је одговоран Послодавац, што је детаљније и дефинисано Колективним уговором. Потребно је да и ми предузмемо све могуће мере како би се то и осигурало:

- својим поступцима не смемо да доведемо у опасност ни себе ни друге.
- треба пријавити руководству све што видимо, а што може да угрози наше радно окружење, а не да то задржавамо за себе.
- промовисати и практиковати “нулту толеранцију” што се тиче здравља, безбедности и животне средине (Health, Safety and Environment, HSE).

АЛКОХОЛ, ПСИХОАКТИВНЕ СУПСТАНЦЕ

Морамо да се понашамо одговорно током радног времена, на пословним састанцима и друштвеним и рекреативним активностима. Да будемо увек у стању приправности и спремни да обављамо своје дужности.

Запослени не смеју да раде под дејством алкохола и психоактивних супстанци, нити смеју да уносе алкохол и друга опојна средства у компанију и конзумирају их у току рада.

Служба за унутрашњу контролу може организовати ненајављене алко-контроле, без обзира на радно место, а уколико се посумња да је запослени под дејством психоактивних супстанци исти се шаље на ванредни преглед.






У случају да запослени одбије контролу чини повреду радне обавезе и крши радну дисциплину.

Предвиђене мере су веома ригорозне.

ЗАШТИТА ЖИВОТНЕ СРЕДИНЕ

Свако има право на здраву животну средину. Свако је дужан да чува и побољшава животну средину и смањи штетне утицаје на најмању могућу меру.

На основу прописа који регулишу област заштите животне средине и енергетску ефикасност, Србија воз а.д. је дужна да се стара и активно ради на заштити животне средине и има следеће обавезе:

-  да брине о заштити животне средине;
-  да правилно управља отпадом;
-  да израђује стратешке процене утицаја на животну средину за стратегије и планове;
-  да предузима мере превенције или отклањање последица угрожавања и штете по животну средину;
-  да промовише железнички саобраћај као најсигурнији, еколошки најприхватљивији и најоправданији у односу на друге видове саобраћаја.

Сви запослени свој посао морају да обављају у складу са нашим смерницама, законом и прописима и дужни су да руководство обавесте уколико дође до кршења истих.

ПОЛИТИЧКЕ АКТИВНОСТИ И УЧЕШЋЕ У ЈАВНОМ ЖИВОТУ

Слободно можете износити ваше ставове о стварима од јавног интереса, све док јасно указујете на то да се ради о вашем личном мишљењу. Такве законом дозвољене активности морају остати на нивоу личне одговорности и посвећености и ни у ком случају се не смеју доводити у везу са нашом Компанијом.

ДРУШТВЕНЕ МРЕЖЕ

Интернет је данас, свакако, један од основних канала пословне и политичке комуникације. Ниједан респектабилан бизнис у свету данас се не планира без коришћења друштвених мрежа као промотивног алата. Убрзан развој друштвених мрежа, које су кичма модерне електронске комуникације, отвара нове могућности за креирање позитивне слике о компанији, пласирање услуга, комуникацију са (потенцијалним) корисницима као и брже и лакше долажење до кључних информација о тржишту на коме послују, и то из “прве руке”. Компанија “Србија Воз” а.д. је препознала значај истих и формирала свој тим који је задужен за постављање садржаја и комуникацију.

Коментари пратилаца, који садрже увреде на личној, расној, верској, полној, политичкој и националној основи ће бити брисани док ће критичке примедбе које су конструктивне и аргументоване послужити за исправљање грешака и постизање бољих резултата. Са пратиоцима не треба улазити у полемике. У обзир улазе, једино, евентуална појашњења ради отклањања појединих нејасноћа. Комуницирати учтиво и љубазно и имати срдачан однос у границама доброг укуса.

Сваки запослени представља своју Компанију и може путем својих интернет активности да допринесе креирању доброг имица о истој. Увек када имате прилику, говорите позитивно о својој Компанији и колегама. Врло је важно да се оградите када износите ваше личне ставове и да укажете на то да се ради о вашем личном мишљењу, а не о званичном ставу Компаније. Такође, имајте у виду да једном постављена информација, која је отишла у етар, не може се више избрисати. Забрањено је да се објављују информације које су поверљиве и које су у власништву Компаније, а нису за јавност. У том случају запослени сноси пуну одговорност и мора рачунати на последице.

Угрожавањем угледа Компаније, угрожавате и свој лични углед.

ОДГОВОРНОСТ И ПОВРЕДА КОДЕКСА

Повереништво за етику „Србија Воза“ а.д., је увек на располагању да пружи одговоре на питања која се односе на Етички кодекс и у његовој надлежности је да разматра случајеве повреде Кодекса који су уочени или пријављени. Веома озбиљно схватамо кршење овог Кодекса и спроводићемо темељне и поверљиве истраге по свакој поднетој пријави. По пријему пријаве повреде Кодекса биће донета одлука о томе која служба ће спровести или водити истрагу, у зависности од природе истраге. Запослени који су предмет истраге, имаће могућност да дају своју изјаву пре доношења коначне одлуке о њиховом случају. По завршетку истраге, повереник за етику у сарадњи са Одбором за етику доноси одлуку о одговарајућој мери. По пријему обрађених пријава, уколико постоје сумње да је извршено кривично дело повереник за етику извештава Одбор директора што може укључити подношење кривичне пријаве и покретање поступка, отказ уговора о раду, суспензију, губитак позиције или повластица, у зависности од појединачног случаја.

Чланови Одбора за етику су: повереник за етику, извршни директори, директор Сектора за људске ресурсе и корпоративну одговорност и директор Сектора за правне послове.

Директори из осталих сектора, могу, по потреби, бити позвани да присуствују и учествују у раду Одбора за етику. Повереник за етику периодично извештава о резултатима свих истрага које се односе на повреде Кодекса и предузетим мерама генералног директора „Србија Воза“ а.д. и Одбор директора.

ОБАВЕЗА ЗАПОСЛЕНИХ

Обавеза сваког запосленог је да након завршене обуке из пословне етике потпише изјаву којом потврђује да је прочитао и разумео овај Кодекс и да ће се придржавати његових одредби.

Запослени ће, иако не прође обуку из пословне етике и не попуни поменути изјаву, бити одговоран у случају кршења Кодекса. Непоступање у складу са начелима из овог Кодекса повлачи са собом одговорности. Пријаве за евентуалну повреду Кодекса решава Повереништво за етику. По потреби покреће поступке због повреде радних дужности. По пријему обрађених пријава, уколико постоје сумње да је извршено кривично дело, извештава Одбор директора.

Молимо вас да имате на уму да анонимне пријаве додатно отежавају истрагу.

ЛАЖНЕ ОПТУЖБЕ

Испитаћемо све пријављене неправилности и обавестити подносиоца пријаве о исходу, али вас молимо да имате на уму да лажне и малициозне оптужбе одузимају драгоцену време и ресурсе Компаније и да неће бити толерисане. Овакви поступци могу са собом повући мере против одговарајућих појединаца.

Након потписа генералног директора Кодекс ће и формално постати и један од званичних докумената наше нове Компаније који усмерава њено пословање.

Још важније од тога је да Кодекс сви запослени прочитају, разумеју и прихвате као нешто што су сами написали, што је њихов став и путоказ за стварне и квалитетне промене свог пословног и личног живота. Ништа више, али ништа мање.

Повереник за етику Славица Анић

Тел: 011 361 57 94

Мобилни тел.: 064/842-70-62

Е-маил: etika@srbvoz.rs или slavica.anic@srbrail.rs