

Kako bi se definisalo obezbeđivanje zaštite bilo kog lica ili grupe unutar kolektiva od odmazde, koje u najboljoj nameri učestvuje u istrazi ili prijavi navodno kršenje Politike protiv mita (u daljem tekstu Politike), državnog zakona, pravila ili propisa koji se primjenjuju u **CREDO d.o.o.** (u daljem tekstu Preduzeće) i Kodeksa ponašanja (u daljem tekstu Kodeks), najviše rukovodstvo Preduzeća donosi sledeću politiku:

POLITIKA PROTIV ODMAZDE

Preduzeće ohrabruje pojedince da istupe sa informacijama i/ili prigovore o kršenju Politike, zakona, pravila ili propisa koji se primjenjuju u Preduzeću. Odmazda protiv bilo kog pojedinca koji u najboljoj nameri učestvuje u istrazi ili prijavi navodno kršenje Politike, zakona, pravila ili propisa striktno je zabranjena. Ovom politikom se ne štiti pojedinac koji sastavlja izveštaj ili dostavlja informacije kao deo istrage, za koje zna od samog početka da su neistiniti, vrši odmazdu sa lošim namerama ili učestvuje u bilo kom nezakonitom postupanju. Preduzeće će preduzeti odgovarajuće mere, uključujući i otpuštanje, protiv bilo kog zaposlenog koji krši ovu politiku.

Odmazda je svaka neprikladna ili neopravdana radnja ili pretnja protiv zaposlenog, koji je kao pojedinac u najboljoj nameri, sačinio tvrdnju o kršenju Politike, državnog ili međunarodnog zakona, pravila ili propisa, ili je učestvovao na bilo koji način u istrazi takvih navoda. Takvi postupci negativno utiču ili prete da utiču na prava zaposlenih ili drugih interesa pojedinaca i mogu da poprime radnu ili društvenu formu.

Primeri radno povezanih odmazda mogu uključivati, ali nisu ograničeni na:

- Neosnovane nepovoljne ocene učinka ili disciplinskih postupaka;
- Neosnovane negativne poslovne reference;
- Proizvoljno negiranje povećanja plata, unapređenja ili drugih poslovnih pogodnosti; i
- Neosnovano smanjene ili ograničenje radnih zadataka.

Primeri društvene odmazde na radnom mestu mogu da uključuju, ali nisu ograničeni na:

- diskriminaciju ili uznemiravanje od saradnika i/ili nadležnog;
- maltretiranje, što uključuje ponavljanje zastrašivanja ili ponižavanja, ponižavajuće ili uvredljive primedbe ili društvenu izolaciju, direktno ili indirektno (npr, putem email-a);
- neprijateljsko radno okruženje, opisano kao ponašanje koje je toliko objektivno uvredljivo da menja uslove zapošljavanja; i

- fizičke pretnje i/ili uništavanje lične ili državne imovine.

Akcije se takođe smatraju za odmazdu ako obuhvataju bilo koje radnje preduzete ili zaprećene od strane zaposlenog, kojima će odvratiti razumnog zaposlenog od angažovanja u aktivnostima predviđenim od strane Politike.

Izveštavanje sa najboljom namerom – Smatra se da pojedinac izveštava sa najboljom namerom ako je izneo prigovor ili je učestvovao u obezbeđivanju informacija tokom istrage, na osnovu razumnog uverenja da su informacije koje je obezbedio istinite.

Izveštavanje sa zlom namerom – Za pojedinca će se smatrati da zlonamerno izveštava, ako je izneo žalbu ili je učestvovao u pružanju informacija tokom istrage, znajući da su takve informacije netačne ili bez razumnog verovanja u istinitost navoda, na osnovu činjenice.

Proces izveštavanja

Ukoliko pojedinac smatra da je izložen odmazdi treba da izvesti kancelariju u kojoj je inicijalni prigovor iznet, odgovorno lica Preduzeća i tim za TID.

Beograd

Direktor

30.01.2020. god.



Goran Savić