

Policy:	Against Violence & Harassment at Work		Code No:	05.001
Version:	Date:	Pages	Approval:	ELTON Group CEO
1 st Language: Serbian	27/09/2021	3		

POLITIKA PROTIV NASILJA I UZNEMIRENJA NA RADU

1. Svrha politike

ELTON Grupa prepoznaje važnost radne kulture zasnovane na međusobnom poštovanju i ljudskom dostojanstvu u sprečavanju nasilja i uznemiravanja i aktivno podržava pravo svakoga na svet rada bez nasilja i uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje, jer takva ponašanja u svetu rada predstavljaju pretnju jednakim mogućnostima i neprihvatljiva su i nekompatibilna sa pristojnim radom.

ELTON Grupa prepoznaje da nasilje i uznemiravanje, uključujući seksualno uznemiravanje, nisu u skladu sa promocijom održivog poslovanja i da imaju negativne posledice po organizaciju rada, radne odnose, produktivnost, motivaciju zaposlenih i reputaciju kompanije uopšte.

ELTON Grupa je stvorila moderno radno okruženje uz poštovanje ljudi, koje promoviše nultu toleranciju na nasilje i uznemiravanje na radu, zabranjuje sve oblike nasilja i uznemiravanja, uključujući seksualno uznemiravanje, koji se dešavaju tokom rada, bilo da su u vezi sa njim ili proizilaze iz njega, i preduzima mere za informisanje, sprečavanje i suzbijanje takvih oblika ponašanja.

2. Definicije

Za potrebe ove politike:

- „Nasilje i uznemiravanje“ označava oblike ponašanja, verbalne i fizičke, radnje, prakse ili pretnje, koje imaju za cilj, rezultiraju ili će verovatno dovesti do fizičke, psihičke, seksualne ili ekonomske povrede, bilo da se dešavaju pojedinačno ili više puta.
- „Uznemiravanje“ označava oblike ponašanja koji imaju za cilj ili rezultiraju narušavanjem dostojanstva osobe i stvaranjem zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, i uključuje uznemiravanje na osnovu pola ili drugih osnova diskriminacije, uključujući, ali ne ograničavajući se na etničku pripadnost, religiju, poreklo, nivo obrazovanja, fizičke karakteristike koje se ponavljaju.
- „Rodno uznemiravanje“ označava oblike ponašanja koji se odnose na pol osobe, koji imaju svrhu ili efekat narušavanja dostojanstva te osobe i stvaranja zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja, i uključuju seksualno uznemiravanje ili druge osnove diskriminacije na osnovu pola, uključujući, ali ne ograničavajući se na pol, seksualnu orijentaciju, itd. pojedinačno ili više puta.

3. Obim primene politike i odgovornosti za sprovođenje

Odgovorni za sprovođenje politike su:

- Generalni direktor Grupe
- Generalni direktor grupe
- Finansijski direktor Grupe
- Komercijalni direktor Grupe
- Menadžer ljudskih resursa grupe
- Generalni direktori subjekata Grupe
- Svi direktori entiteta Grupe
- Svi rukovodioci entiteta Grupe
- Rukovodilac interne revizije
- Zaposleni na bilo kom nivou i sa bilo kojim radnim statusom subjekata Grupe

Policy:	Against Violence & Harassment at Work	Code No:	05.001
----------------	---------------------------------------	-----------------	--------

Politika se primenjuje i uključuje:

- Zaposleni u Grupi na bilo kom nivou i sa bilo kojim radnim statusom.
- Pripravnici ili pripravnici u statusu pripravnika ili volonteri.
- Pojedinci koji traže posao i kandidati za posao.
- Članovi odbora direktora i/ili komiteta Grupe.
- Kupci i/ili dobavljači Grupe kao i njihovi zaposleni.
- Eksterni partneri bez obzira na njihov ugovorni status.
- Akcionari i svi posetioči objekata Grupe.

Politika se primenjuje i važi:

- Na svim radnim mestima subjekata Grupe, iu svim prostorima koji se koriste za odmor, odmor ili obrok, u prostorima za ličnu higijenu i negu, svlačionicama, smeštaju koji obezbeđuju subjekti Grupe itd.
- Tokom putovanja na posao i sa posla, drugih putovanja, obuke, događaja ili društvenih aktivnosti, itd. u vezi sa poslom.
- Tokom bilo koje vrste komunikacije u vezi sa radom, uključujući i one koje se obavljaju putem informacionih tehnologija, mobilne telefonije ili druge digitalne komunikacije

4. Opis politike

4.1 Prevencija

ELTON Grupa preduzima odgovarajuće mere za procenu rizika od nasilja i uznemiravanja na radu kroz evaluaciju zabeleženih incidenata i pritužbi i za uspostavljanje mera za sprečavanje, kontrolu, ograničavanje i rešavanje ovih rizika, kao i za praćenje takvih incidenata ili oblika ponašanja.

ELTON Grupa, na bilo koji odgovarajući način, svojim osoblju pruža informacije o pravima i obavezama zaposlenih i menadžera u vezi sa zakonima koji su na snazi za borbu protiv nasilja i uznemiravanja, kao i o procedurama koje postoje na nivou kompanije, kao i kontakt podatke za nadležne organe.

U subjektima Grupe u kojima su aktivne usluge lekara medicine rada, lekar medicine rada je odgovoran za savetovanje o merama zaštite i prevencije i aktivnostima u vezi sa bezbednosnim i zdravstvenim rizicima, uključujući rizike i mere za suzbijanje nasilja i uznemiravanja na radu, uključujući seksualno uznemiravanje. Lekar rada redovno pregleda radna mesta i prijavljuje propuste, predlaže mere za otklanjanje propusta i nadzire njihovo sprovođenje, nadzire poštovanje pravila bezbednosti i zdravlja zaposlenih na radu, obaveštava zaposlene o rizicima koji proističu iz njihovog rada, kao i o načinima njihove prevencije, uključujući rizike nasilja i seksualnog uznemiravanja, pružanje tretmana incidenta i seksualnog uznemiravanja. nasilja.

U svim subjektima Grupe, oni koji su odgovorni za sprovođenje politike su posvećeni preduzimanju odgovarajućih mera, kako bi se obezbedila prevencija i blagovremeno i efikasno reagovanje na incidente nasilja i uznemiravanja na radnom mestu, svim odgovarajućim sredstvima ili razumnim prilagođavanjem.

4.2 Upravljanje internim žalbama

ELTON Grupa prima, istražuje i upravlja svim pritužbama ili povezanim izveštajima o incidentima nasilja i uznemiravanja na poslu, uključujući seksualno uznemiravanje, pokazujući nultu toleranciju prema nasilju i uznemiravanju, poverljivo i na način koji poštuje ljudsko dostojanstvo i štiti od dela odmazde i dalje viktimizacije. Menadžer ljudskih resursa Grupe je određen kao referentna osoba („kontakt“) na nivou Grupe, koja prima sve žalbe i na bezbedan način obaveštava podnosiocima pritužbe, obezbeđujući zaštitu žrtve i poštovanje ljudskog dostojanstva. Odgovornost za postupanje sa izveštajima o incidentima nasilja i uznemiravanja na poslu, uključujući seksualno uznemiravanje, leži na Komitetu za interno upravljanje pritužbama, koji se sastoji od pravnog savetnika entiteta, generalnog direktora entiteta i menadžera za ljudske resurse grupe. Tokom čitave politike, članovi Internog komiteta



Policy:	Against Violence & Harassment at Work	Code No:	05.001
----------------	---------------------------------------	-----------------	--------

za upravljanje pritužbama čuvaju obavezu poverljivosti informacija i/ili dokumenata za koje postanu svesni u kontekstu rešavanja spora.

Interni komitet za upravljanje žalbama ocenjuje i obavezuje se da izda pismeni izveštaj o svakoj pritužbi, bez obzira na ishod. Nalazi Internog odbora za upravljanje pritužbama za slučajeve nasilja i uznemiravanja i sadržaj pritužbi mogu pristupiti internom revizoru, službeniku za zaštitu podataka, upravnom odboru i, gde je primenljivo, raznim revizorima i pravnim savetnicima, itd., u skladu sa uslovima navedenim u zakonodavstvu.

Ako interni komitet za upravljanje žalbama smatra da je pritužba o incidentu nasilja i uznemiravanja na poslu neistinita, lični podaci se brišu iz dosijea entiteta i Grupe u roku od tri (3) meseca. Ako pritužba ide legalnim putem ili se dokumentovani nalazi donesu protiv zaposlenog, lični podaci se čuvaju tokom trajanja njegovog radnog odnosa i brišu se pet (5) godina nakon prestanka saradnje na bilo koji način.

ELTON Group pruža pomoć i pristup bilo kom nadležnom javnom, administrativnom ili sudskom organu, tokom istrage takvog incidenta ili ponašanja, ako to oni zahtevaju.

5 Disciplinske sankcije

Nakon otkrivanja prekršaja nakon pritužbe na nasilje i uznemiranje na poslu, uključujući seksualno uznemiranje, ELTON Grupa preduzima neophodne odgovarajuće mere ili mere kako se dešava da se dogodi slučaj. ponašanje ponovi.

Nadležni disciplinski organ (Interni disciplinski organ za žalbe), koji imenuje Upravni odbor i u kome učestvuje pravni savetnik subjekta, prima komplet izveštaja, ispituje podatke i odlučuje o odgovarajućim pitanjima nadležnim disciplinama. sprovođenje.

Disciplinske sankcije mogu da obuhvate, ali se ne ograničavaju na: pismenu preporuku za poštovanje, pismenu ponudu, raspored rasporeda ili smena, promenu mesta ili način pružanja posla, premeštaj u drugo odeljenje rada, radni sastanak rada, radni sastanak, radni sastanak, radni status. odnosa i sl.

Policy:	Non-Discrimination and Equal Opportunities Policy		Code No:	05.002
Version:	Date:	Pages	Approval:	ELTON Group CEO
1 st Language: Serbian	27/09/2021	2		

POLITIKA NEDISKRIMINACIJE I JEDNAKIH MOGUĆNOSTI

1. Svrha politike

Za ELTON Group, aktivna podrška kulturi jednog tretmana i jednakih mogućnosti bez isključenja unutrašnje organizacije je bila posvećenost i deo njene filozofije od svog osnivanja.

Poštovanje različitosti i jednakih mogućnosti je strukturni element poslovnog uspeha Grupe, koji značajno doprinosi negovanju

inovativnost i kreativnost, pružanje usluga sa visokim dodatom vrednošću svojim kupcima, razvoj kvalitetnih dugoročnih partnera sa svojim dodacima i jačanje timova sa novim dinamičnim i talentovanim rukovodiocima.

ELTON Grupa je stvorila moderno radno okruženje u kojem se postuju ljudi takvi kakvi jesu i njihovo znanje, veštine i iskustvo kao pojedinci i kao članovi tima, i ulažu u akcije stvaranja i programa. jednakih i pravednih mogućnosti. U tom kontekstu, Grupa je 2020. godine pristupila potpisivanju Povelje o različitosti, koja je inicijativa Evropske komisije za državne članove. Potpisivanje Povelje različitosti predstavlja obavezu prema zaposlenima, partnerima, dobavljačima, kao i prema zajednicama u kojima Grupa posluje, da poštuju i unapredju različitost na svim nivoima.

2. Obim primene politike i odgovornosti za sprovođenje

Politika se primenjuje sa prioritetom u slučajevima regulisanja, obuke, cene osoblja, kao i u svim vrstama odluka, radnji, postupak i politika koje se odnose na ljudske resurse Grupe.

Odgovorni za sprovođenje politike su:

- Generalni direktor Grupe
- Generalni direktor grupe
- Finansijski direktor Grupe
- Komercijalni direktor Grupe
- Menadžer ljudskih resursa grupe
- Generalni direktori subjekata Grupe
- Svi direktori entiteta Grupe
- Svi rukovodioci entiteta Grupe

3. Opis politike

Oni koji su odgovorni za sprovođenje politike su odgovorni za:

- Osigurati da sve odluke, radnje, radnje, procedure i politike u vezi sa ljudskim resursima Kompanije obezbede jednak tretman i jednake mogućnosti za zaposlene i zaposlene

bez diskriminacije po osnovu rase, nacionalnosti, pola, veroispovesti, seksualne orijentacije, fizičke sposobnosti, starosti, bračnog statusa i dr. i da se sprovode po principu jednakih mogućnosti.

-Obezbeđivanje fer i transparentnih procedura za zapošljavanje, selekciju, obuku i razvoj zaposlenih u Kompaniji.

- Preduzimanje svih potrebnih mera da se izbor, prijem, obuka, usavršavanje i nagrađivanje zaposlenih vrše isključivo na osnovu znanja i iskustva kandidata ili zaposlenih u vezi sa predmetnim poslom, a u skladu sa specifičnostima i potrebama radnog mesta, na objektivan i nepristrasan način i na osnovu dokaza, a ni u kom slučaju po drugim diskriminatornim kriterijumima.

- Obezbediti jednaku platu za rad jednake vrednosti, kako ne bi došlo do diskriminacije u zaradama između zaposlenih i žena, kao i da se nivo zarada određuje isključivo na osnovu specifikacije radnog mesta, kvalifikacija i iskustva zaposlenih.

- Obezbeđivanje uslova za uravnoteženo učešće žena i muškaraca na rukovodećim pozicijama ili u stručnim i naučnim



Policy:	Non-Discrimination and Equal Opportunities Policy	Code No:	05.002
----------------	---	-----------------	--------

grupama koje se formiraju u organizaciji, kao i za suštinsku rodnu ravnopravnost u stručnom usavršavanju.

- Negovanje i jačanje kulture poštovanja različitosti, jednakog tretmana i jednakih mogućnosti među članovima svojih timova i unutar organizacije uopšte..