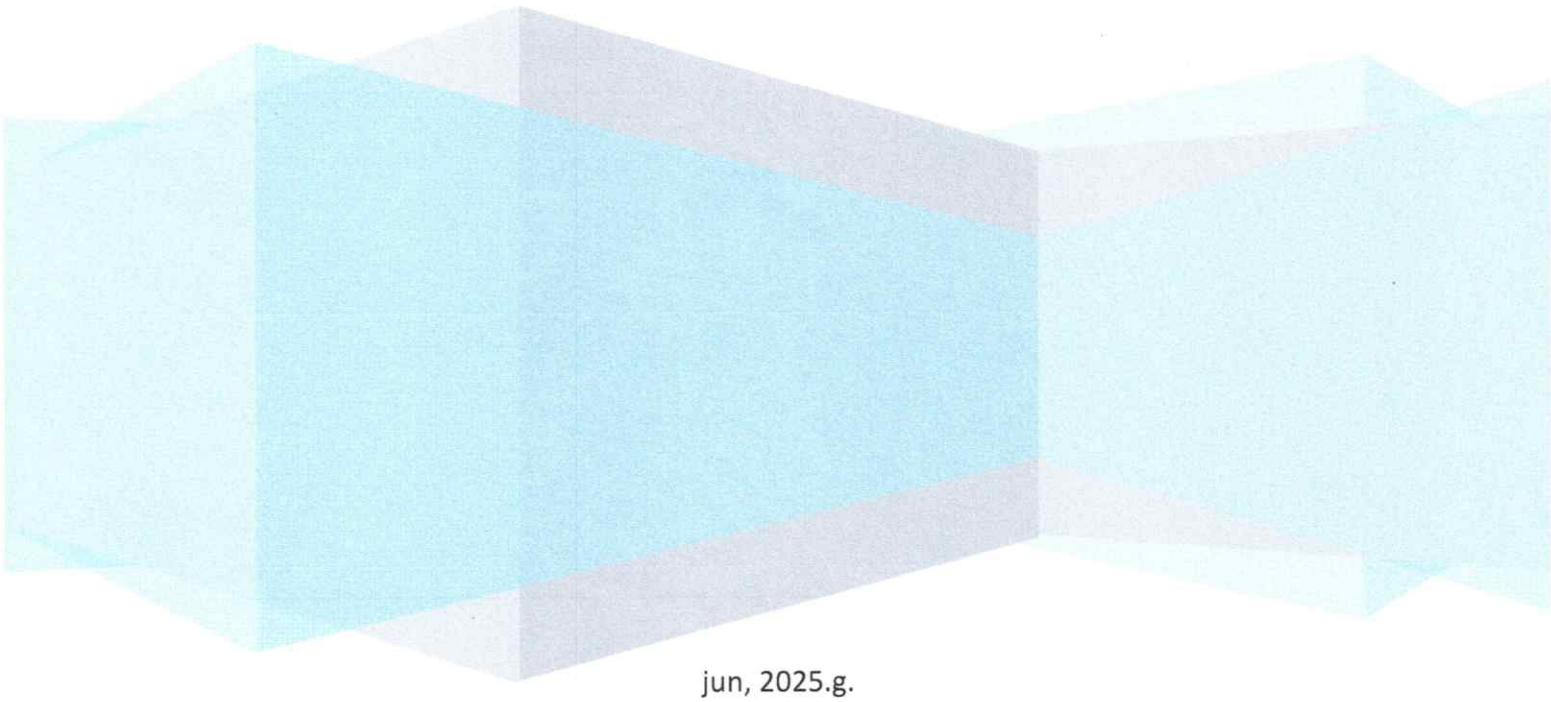
Akcionarsko Društvo
„LUKA BAR" - Bar
Broj: 4674
BAR 26.06. 2025 god

LUKA BAR

ETIČKI KODEKS

"LUKA BAR" AD BAR

prečišćeni tekst



jun, 2025.g.

Odbor direktora "Luka Bar" AD na osnovu čl.54 st.1 tač.19 Statuta "Luka Bar" AD, na svojim sjednicama : 236. održanoj dana 06.10.2022.g, 270. održanoj 29.10.2024. i 27. održanoj dana 29.04.2025.g. u skladu sa zakonskim i statutarnim ovlašćenjima, usvojio je, na nivou izvršnog menadžmenta, lučkih sindikata i zaposlenih, usaglašeni Etički kodeks "Luka Bar" AD, kao i njegove izmjene i dopune.

Motivisani potrebom da se etički standardi, poslovne norme, profesionalan i nadasve pošten, domaćinski odnos prema Kompaniji na internom planu, kao i u odnosu na lučke komitente, poslovne partnere, vlasnike i ukupnu javnost-eksterno, propiše, formalizuje i javno dokumentuje, pri postojećim uvedenim standardima i važećim aktima, "Luka Bar" AD donosi svoj Etički kodeks kao primjer-akt transparentnog manifesta svog rada, poslovnosti i profesionalizma.

Očuvanje, dalja afirmacija i unaprijeđenje poslovnosti, dostojanstva, dostignutog rejtinga i ugleda Luke, kao jedinstvene kuće njenih zaposlenih, te dostojanstva i ugleda svakog pojedinca, donošenjem ovog Kodeksa transparentno je prezentovana, potvrđena i osigurana.

Primjenom Etičkog kodeksa, provođenjem poslovnih aktivnosti, u svemu, profesionalno i u cjelosti saglasno zakonu, trajno se doprinosi promociji i jačanju svih lučkih potencijala, prije svega ljudskih (jer je čovjek njeno najveće dobro), ali i brojnih poslovnih mogućnosti, kapaciteta i resursa, kao i ulaže u snaženje korporative kulture, jačanje društvene odgovornosti i permanentni progres lučkog brenda.

IZVRŠNI DIREKTOR „LUKA BAR" AD
Ilija Pješčić, dipl.pravnik

LUKA BAR A. D. 1 PORT OF BAR

ODBOR DIREKTORA "LUKA BAR" AD
PREDSJEDNIK
Dušan Masoničić, dipl.ecc

S a d r ž a j :

1. Osnovne odredbe 3
2. Vizija i misija 4
3. Vrijednosni sistem i ciljevi 4
4. Primjena Kodeksa 6
5. Pravila rada, ponašanja i djelovanja u Luci-korporativna kultura 6
6. Zaštita podataka, zaštita intelektualne svojine, poslovna tajna 12
7. Izbjegavanje sukoba interesa sa Lukom, zabrana korupcije i zloupotrebe službenog položaja 13
8. Odnosi sa medijima 14
9. Transparentnost i slobodan pristup informacjama 15
10. Društvena odgovornost i zaštita životne sredine 15
11. Monitoring primjene i prijavljivanje povreda Kodeksa 16
12. Etički odbor 17
13. Upoznavanje zaposlenih sa Kodeksom 19
14. Prelazne i završne odredbe 19

Prečišćeni tekst Etičkog kodeksa "Luka Bar"AD Bar, obuhvata:

-Etički kodeks "Luka Bar"AD Bar, br.7211 od 06.10.2022.

-Etički kodeks o izmjenama i dopunama Etičkog kodeksa"Luka Bar"AD, br. 7514 od 05.11.2024.

- Izmjename i dopune Etičkog kodeksa"Luka Bar"AD, br. 3981 od 02.06.2025.

ETIČKI KODEKS
"LUKA BAR" AD BAR

1. Osnovne odredbe

Član 1

"Luka Bar" AD (u daljem tekstu:Luka) kao kompanija u dugom trajanju, više od jednog vijeka, svoje zvanične početke veže za dan potpisivanja Ugovora o izgradnji Luke Bar, pruge Bar-Virpazar i slobodne plovidbe po Skadarskom jezeru, sa Barskim društvom, davne 1906. godine (27.06.). Nastala u korijenu brda Volujica, na mjestu malog srednjevjekovnog porta, na kome se vjekovima pretovarala razna roba, Luka se kroz sve vrijeme trajanja razvijala, rasla i mijenjala svoj prostorni i organizacioni oblik, prošla procese transformacije i restrukturiranja, te u aktuelnom vremenu posluje shodno Zakonu o privrednim društvima ("Sl.list" CG br.65/20 od 03.07.2020.g.) kao akcionarsko društvo u većinskom državnom vlasništvu (54,052 %).

Osnovna djelatnost, shodno Zakonu o klasifikaciji djelatnosti ("Sl.list" CG br.18/2011) je manipulacija teretom.

Kao izuzetno značajna državna kompanija,"prozor u svijet" države i privrede, Luka prevazilazi nacionalne okvire sa tendencijom regionalne i šire orjentacije, i sa ciljem uspostavljanja novih pomorskih koridora i logističkih pravaca duboko u svom zaleđu, kao najbrža i najefikasnija veza za transport roba, dobara i kapitala (ljudi) preko Jadrana sa ukupnim Sredozemljem (Mediteranom) i svijetom.

Član 2

Svoje poslovanje Luka gradi na trajnim vrijednostima, etičkim normama, standardima i uzusima ponašanja kojima se profiliše poslovnost i afirmiše profesionalizam, efikasnost, izvrsnost kao bitni elementi svog korporativnog identiteta i integriteta.

Stoga je donošenje Etičkog kodeksa (u daljem tekstu: Kodeks) logičan slijed aktivnosti kojim se javno i transparentno regulišu etička načela, pravila ponašanja zaposlenih i drugih koji sarađuju sa Lukom, ili djeluju u njenom poslovnom okruženju. Kao svojevrsni putokaz i marker za očekivano, poželjno i potrebno ponašanje zaposlenih, Kodeks predstavlja zajednički sistem vrijednosti i model profesionalnog ponašanja kojim se formalizuje postojeća organizaciona kultura, ista dograđuje i unaprijeđuje, težeći visokim profesionalnim standardima i etičkim vrijednovanjima, otklanjanju rizika, pozitivnom feedbacku zaposlenih, čime se u sklopu ukupnog korporativnog integriteta, doprinosi i ličnom integritetu zaposlenih.

U cilju upotrebe rodno senzitivnog jezika, izrazi koji se u ovom Kodeksu koriste za fizička lica u muškom rodu, podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

2. Vizija i misija

Član 3

2.1. Vizija Luke temelji se na sloganu"poslovnost kao imperativ", čija puna primjena procesno doprinosi lučkoj logističkoj pozicioniranosti kao glavne Luke na južnom Jadranu i ključnog segmenta integralnog (intermodalnog) transportnog sistema za područje Zapadnog Balkana i jugoistočne Evrope.

Član 4

2.2. Misija je pružiti efikasne, kvalitetne i profesionalne usluge svim korisnicima, na identičan način, bez odstupanja, sa visokim nivoom i usluge i odgovornosti, poštujući pri tom radne procese, propisane procedure, najviše standarde održivog razvoja i zaštite životne sredine.

3. Vrijednosni sistem i ciljevi

Član 5

3.1. Vrijednosni sistem kao temeljni postulat obavljanja djelatnosti Luke i njenog korporativnog integriteta, zasniva se na:

- zakonitosti postupanja i etičnosti u radu, odnosima prema: vlasnicima, poslovnim partnerima, institucijama i široj zajednici;
- efikasnosti, stručnosti, operativnosti i kvalitetu u pružanju usluga, maksimalno vodeći računa o zahtjevima korisnika;
- kontinuiranoj brizi o zaposlenima i
- transparentnosti, društvenoj odgovornosti i zaštiti životne sredine.

Član 6

U Luci je **nulti nivo tolerancije** na narušavanje korporativnog integriteta, prevashodno na:

- neetičke i/ili koruptivne radnje i ponašanje;
- bilo kakav oblik diskriminacije, bez obzira na: nacionalnu, rasnu, polnu orjentaciju, etničko porijeklo, jezik, vjeroispovijest ili uvjerenje, starosnu dob, političko opredjeljenje, zdravstveno stanje, sindikalnu pripadnost i druga lična svojstva;
- mobing, nasilje, netoleranciju, mizoginiju, neprofesionalno ponašanje i druge oblike ugrožavanja dostojanstva zaposlenih, seksualno i drugo uznemiravanje, kojim se ugrožava lični integritet;
- širenje neosnovanih sumnji, pronošenje neprovjerenih glasina (usmenim ili pisanim oblikom, putem društvenih mreža ili na drugi način) o nezakonitom, kriminalnom ili nemoralnom ponašanju pojedinaca kojim se atakuje na ličnost sa namjerom da se kleveta i naruši integritet zaposlenog, Luke, poslovnog partnera i drugih zainteresovanih strana;
- korišćenje političkog angažmana zaposlenog u poslovne svrhe jer je u cilju profesionalnog rada, nepristrasnog odnosa i pune poslovne posvećenosti Luci, politička pripadnost bazirana isključivo na ličnim osnovama - izvan prostora Luke i nakon radnog vremena i tada na način da se ne šteti, niti ugrožava ili narušava njen ugled, posebno od strane nosilaca funkcija (organa i menadžmenta).

Član 7

3.2. Cilj Kodeksa je dugoročno uspješno poslovanje i trajući, progresivni poslovni uspjeh Luke, zasnovan u cjelosti na zakonima i svim pozitivnim propisima, Kodeksu korporativnog upravljanja "Montenegroberza" AD koji Luka dobrovoljno primjenjuje, Sistemu kvaliteta (prema zahtjevima standarda ISO 9001:2015), drugim normativnim aktima Društva, dobrim poslovnim običajima, uzusima i etičkim principima, te njen dalji napredak, uz održivi razvoj, ekološke standarde i afirmaciju otvorenosti, transparentnosti, te lične i društvene odgovornosti.

Uslov za dugoročno uspješno poslovanje je korporativni integritet i ugled Luke. Ulaganja u ove segmente je dugoročno ulaganje u njenu budućnost.

Član 8

Unapređenje poslovanja, uz strogu primjenu pozitivnih propisa i poštovanje najvećih stručnih i etičkih standarda u obavljanju lučkih djelatnosti, na svim poslovnim nivoima, se postiže kumulativnom primjenom sljedećih principa:

- cjelovito, integralno i imperativno poštovanje propisa, procedura i normativa, te obavljanje djelatnosti u skladu sa definisanim i datim ovlašćenjima;
- promptno i efikasno preuzimanje obaveza, kao i odgovornosti za izvršene obaveze;
- potpuna lojalnost i maksimalni profesionalizam u radu;
- izbjegavanje sukoba interesa i zabrana političkog uticaja radi ostvarenja ciljeva;
- obavljanje djelatnosti u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, zaštiti životne sredine, te zaštiti informacija, podataka i dokumentacije u skladu sa normativima Luke;
- zaštita intelektualne svojine, zaštita dostojanstva i ličnog integriteta;
- zabrana korupcije, nepotizma, postupanje u poslovnim odnosima sa pažnjom dobrog privrednika i stručnjaka, isključivo i samo, u interesu Luke.

4. Primjena Kodeksa

Član 9

Kodeks je sveobuhvatan i primjenjuje se na sve zaposlene i sva angažovana fizička i pravna lica, po bilo kom osnovu, u Luci i sa Lukom, nezavisno od radnog mjesta, funkcije ili poslova koje obavljaju (subjekti primjene).

5. Pravila rada, ponašanja i djelovanja u Luci-korporativna kultura

Član 10

Pravila rada i djelovanja čine poslovnu, korporativnu kulturu koje se moraju pridržavati svi, bez izuzetka, a odnose se na: zaposlene, odnos prema radu, odnos prema imovini i sredstvima rada, standarde zaštite i zdravlja na radu, pravila ponašanja u spoljnim kontaktima - odnos prema vlasnicima, institucijama, investitorima.

5.1.Zaposleni

Član 11

Zaposleni su nosioci poslovanja, ključni faktor rada i okosnica razvoja Luke. Zato se posebna pažnja posvećuje njihovom uvažavanju, poštovanju, pravičnom i poštenom odnosu i tretmanu, razvoju i obrazovanju, što doprinosi građenju kulture uspjeha Luke.
Imenovano, izabrano (postavljeno) ili lice koje je konkurisalo za rad u Luci, **obavezno je** da ispunjava uslove i kriterijume, ima traženi nivo kvalifikacija i kompetencija, da ga istinito i vjerodostojno dokaže i da isti razvija u skladu sa potrebama Luke.
Prava obaveze i odgovornosti zaposlenih su definisana ugovorom o radu kojeg su dužni da se pridržavaju.

5.1.1. Dužnosti zaposlenih

Član 12

Zaposleni su dužni da se u obavljanju svojih redovnih poslova i radnih zadataka ponašaju u interesu Luke, u potpunosti profesionalno, odgovorno, stručno, proaktivno, uz poštovanje hijerarhijaskog uređenja Luke, znanja i struke, lučkih normativa, pravila, standarda, odluka nadležnih organa, svih zakona i propisa, posebno o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 13

Upotreba propisanih zaštitnih sredstava, zaštitne odjeće i obuće (zaštitne opreme) je **obavezna** na svim radnim mjestima gdje je aktima predviđena - u toku trajanja procesa rada.

Član 14

Normativnim aktima Luke propisana su pravila zaštite i zdravlja na radu, kao i zaštita životne sredine i protiv-požarne zaštite, koje su zaposleni u obavezi da dosljedno poštuju, doprinoseći ličnoj i bezbijednosti na ukupnom lučkom području, kao i da obavijeste neposredno nadređene o, eventualnom, narušavanju bezbjednosti, nedostojnom i devijantnom ponašanju pojedinaca, opasnosti po život i zdravlje ili ukažu na potencijalnu opasnost nastanaka materijalne štete. Luka permanentnim monitoringom prati ovu oblast radi daljeg unapređenja i veće bezbjednosti, te brige za poštovanje radne i životne sredine.

Član 15

Van radnog vremena zaposleni (svih nivoa) ne smiju se ponašati na način koji može imati negativan uticaj na ugled i dignitet Luke. Prilikom vršenja privatnih poslova zaposleni (na svim nivoima) ne smije koristiti službenu ispravu i službeni položaj koji ima u Luci, niti se van radnog vremena ponašati na nedoličan način koji može imati negativan uticaj na ugled Luke.

5.1.2. Obezbjeđenje prava zaposlenih

Član 16

Zaposlenima se obezbjeđuju prava, bez izuzetka, na propisane radne uslove, sigurnost, bezbjednost i zaštitu na radu, organizacionu postavku, podršku i poslovnu atmosferu koji će stimulisati njihova znanja, sposobnosti, stručnost i zdravu konkurenciju, bez privilegija i diskriminacije prilikom: zapošljavanja, rasporeda, obuke, razvoja karijere-napredovanja, daljeg usavršavanja, prestanka radnog odnosa i svih drugih prava iz rada ili po osnovu rada.

5.1.3. Dužnost direktnih, neposrednih rukovodilaca

Član 17

Direktni, neposredni rukovodioci (svih nivoa) su dužni da:
- svojim radom, profesioalnim ponašanjem i komunikacijom daju lični primjer etičkog ponašanja drugim zaposlenima;
- afirmišu politiku otvorenog pristupa ("open door"), obezbjeđuju dostupnost zaposlenim, poštujući njihovu ličnost i privatnost;

- motivišu zaposlene na kvalitetno, efikasno i blagovremeno vršenje poslova, pojedinačnim ili timskim radom, kroz međusobno poštovanje i uvažavanje;
- podstiču poželjno ponašanje, kontolišu i prate primjenu Kodeksa, ukazuju zaposlenima u okviru svoje organizacione cjeline na odstupanja, preventivno djeluju, a u slučaju kršenja pravila propisanih Kodeksom, koruptivnog ili bilo kog drugog nedozvoljenog i nepoželjnog ponašanja obavijeste hijerarhijski nadređenog rukovodioca o povredi Kodeksa i preduzimaju potrebne mjere i radnje u skladu sa ovim kodeksom i drugim propisima.

Član 18

U slučaju povreda odredbi Kodeksa, neposredni rukovodilac je dužan da iste konstatuje, zaposlenog opomene i ukaže mu na propuste u radu, uz instrukcije da ih odmah otkloni ili, u slučaju da ne postupi po datom nalogu, odnosno kod povrede radne obaveze, štetne radnje ili nedozvoljenog ponašanja pokrene postupak (disciplinske i materijalne) odgovornosti.

5.1.4. Odnos sa reprezentativnim Sindikatima

Član 19

Sa reprezentativnim Sindikatima gradi se partnerski odnos, uz obostrano poštovanje i razumijevanje, kao i kontinuirani dijalog kao socijalnim partnerima po svim značajnim pitanjima, saglasno Kolektivnom ugovoru i drugim zakonskim propisima.

5.1.5.Mirno rješavanje sporova

Član 20

Mirnim rješavanjem sporova, u duhu tolerancije i u skladu sa dosadašnjim, tradicionalnim pristupom, Luka će nastojati da potencijane sporove preduprijedi kvalitetnom dvostranom komunikacijom, a već nastale riješi dogovorom, saglasno propisima, u cilju postizanja najboljeg, obostrano prihvatljivog, rješenja.

5.1.6. Odnos prema radu

Član 21

Odnos zaposlenog prema radu karakteriše:

- pripadnost Luci, posvećenost, predanost i privrženost kroz povjerenje i prihvatanje ciljeva i vrijednosti, spremnost za maksimalno zalaganje i puni doprinos uspjehu Luke;
- saradnja zaposlenih u ostvarenju zacrtanih ciljeva Luke, građenje odnosa povjerenja, međusobne koordinacije i otvorene komunikacije, timski rad uz poštovanje svakog pojedinca, pravila, procedura, razvijanje kolegijalnosti i jednakosti, te podsticanje produktivnosti i zalaganja;
- saradnja sa internim revizorom, Revizorskim odborom i eksternim revizorom, u cjelosti saglasno Zakonu;
- odgovornost prema postavljenim ciljevima, ostvarenim rezultatima rada i zaštiti životne sredine;
- poštovanje radne discipline, održavanje radnog prostora, primjena ustanovljenih pravila ponašanja i poslovnog odijevanja, organizacionog ustrojstva, **bez** isticanja političkih, vjerskih ili drugih simbola suprotnih Ustavu i Zakonu, kao i upotrebe, posjedovanja ili prenošenja alkohola i drugih opojnih sredstava i zabranjenih supstanci, što narušava bezbijednost i ugled i Luke i zaposlenog;
- razvijanje očekivanog nivoa kompetencija za uspješno poslovanje, što se omogućava kroz kvalitetno upravljanje ljudskim resursima.

Član 22

Luka kroz upravljanje ljudskim resursima obezbjeđuje razvoj stručnosti i usavršavanje, kompetitivnost i evaluaciju, u skladu sa propisima i lučkim potrebama, uz načelo jednakih šansi i ravnopravnih mogućnosti, te poštovanje dostojanstva ličnosti, sve u cilju postizanja boljeg rezultata, kroz zdravi poslovni ambijent i prihvaćenu korporativnu kulturu.

5.1.7. Odnos prema imovini i sredstvima rada

Član 23

Lučki obrtni kapital (imovina) i lučka sredstva rada moraju se tretirati i njima upravljati sa pristupom i pažnjom dobrog domaćina, po načelima savjesnosti i poštenja, kako bi se kroz zaštitu ugleda i imovine poslodavca postigli željeni efekti. Lučka mehanizacija, oprema i sva sredstva rada zaposleni koji je dobijaju na korišćenje obavezni su da čuvaju postupajući na odgovarajući, propisan način, pažljivo i odgovorno, isključivo u poslovne svrhe (osim u slučajevima kada je odlukom ovlašćenog organa ili ugovorom predviđen drugačiji tretman). Svako otuđivanje, neovlašćeno korišćenje, namjerno oštećenje i/ili uništavanje imovine (osnovnih sredstva, inventara, opreme i bilo koje druge imovine Luke) je izričito zabranjeno i

biće sankcionisano. Zato će protiv svakog zaposlenog koji, namjerno ili iz grube nepažnje, prouzrokuje štetu imovini Luke biti pokrenut postupak u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom, ovim Kodeksom i drugim lučkim aktima.

5.1.8. Pravila ponašanja u spoljnim kontaktima

Član 24

Luka se u odnosima sa poslovnim partnerima (kupci, dobavljači) vodi načelima ostvarivanja poslovne saradnje u dobroj vjeri i isključivo ostvarivanju lučkih interesa i ciljeva. Zadovoljstvo kupaca lučkih usluga je glavni motiv za razvoj poslovnih odnosa, a rezultati analize stepena njihovog zadovoljstva osnovna smjernica za dalja poboljšanja. Odnosi sa poslovnim partnerima zasnivaju se na:

- kvalitetnim uslugama koje podrazumijevaju efikasnost, pouzdanost, ažurnost, fleksibilnost, konkurentnost i ekološke standarde;
- stalna unapređenja i prilagođavanja zahtjevima i potrebama kupaca, uz redovno praćenje njihovih pohvala ili primjedbi;
- pružanje pravovremenih i tačnih informacija i transparentna saradnja zasnovana na etici, bezbjednosti ljudi, imovine i pretovarnih procesa koji se obavljaju na lučkom području, u cilju razvoja povjerenja i dugoročne saradnje.

Član 25

Zaposleni se u odnosima prema kolegama i poslovnim partnerima ophode i ponašaju pristojno, nepristrasno i profesionalno, uz uvažavanje, poštovanje i toleranciju, a sa posebnom pažnjom postupaju prema licima sa invaliditetom.

Član 26

Poslovne informacije i odnosi sa poslovnim patnerima se tretiraju i štite kao poslovna tajna u skladu sa aktom Luke, čega su zaposleni dužni da se pridržavaju, izbjegavajući sukobe u poslovnim odnosima, osiguravajući bezbjednost poslovnih i radnih procesa, ljudi i imovine na lučkom području.

Član 27

Posebna pažnja i pozornost se usmjerava na **prethodnu saradnju sa poslovnim partnerima** (naročito slučajevi kada su u toku ili su okončani sudski sporovi ili su isti takve prirode da je

narušen integritet ili povjerenje u poslovnog partnera), te Luka neće poslovati sa kompanijama koje nisu izmirile sve svoje ranije obaveze - do izmirenja istih, a sa onima koji su već jednom prekršili ugovorne obaveze i pravila poslovnog morala - neće poslovati.

5.1.9. Odnos prema vlasnicima, institucijama, investitorima

Član 28

Odnos prema **vlasnicima,** odnosno akcionarima temelji se na dugoročnom poslovnom uspjehu, a samim tim i stvaranju dodatne vrijednosti za akcionare, sigurnost i profitabilnost njihovih uloga. Luka, u skladu sa zakonom i sopstvenim visokim standardima korporativnog upravljanja, čini svoj rad transparentnim i na najadekvatniji način informiše vlasnike, investitore i drugu zainteresovanu javnost sa svojim poslovnim rezultatima, investicionim aktivnostima i poslovnim događajima. Uz navedeno, promoviše se ravnopravan položaj i tretman vlasnika, bez zlouporebe insajderskih informacija, favoriziovanja ili nejednakog odnosa.

Sa **javnim institicijama** održavaju se transparentni, aktivni odnosi, uz kontinuiranu saradnju, uvažavanje i dijalog.

Sa svim **investitorima** i zainteresovanim ulagačima gaji se otvorena, detaljna, jasna i potpuna komunikacija sa poštovanjem, promoviše ravnopravan položaj investitora, bez iskrivljenog i lažnog predstavljanja činjenica ili obmanjujućih informacija, kao osnov zdravih budućih odnosa, potencijalne saradnje i razvoja biznisa - na obostranu korist.
Luka neće sarađivati sa investititorima, niti dozvoljavati transakcije novcem ili imovinom nezakonitog ili sumnjivog porijekla.

6. Zaštita podataka, zaštita intelektualne svojine, poslovna tajna

Član 29

Luka punu pažnju pridaje poslovnim tajnama, zaštiti i povjerljivosti podataka i zaštiti intelektualne svojine. Podacima se pažljivo pristupa i postupa i ne smiju se saopštavati ili prosleđivati neovlaščćenim licima kojima nisu potrebni za obavljanje poslova u Luci. Zaposleni i druga angažovana lica, koja su, po bilo kom osnovu, vezana sa Lukom, dužni su čuvati poslovnu tajnu, u skladu sa opštim aktima Luke, i kad prestane njihov radni odnos, odnosno, radni angažman sa Lukom.

Pod poslovnom tajnom podrazumijeva se dokumentacija i podaci čije bi saopštavanje neovlašćenim licima bilo suprotno interesima Luke, zbog čega su svi zaposleni i druga angažovana lica u obavezi da čuvaju isprave, akte i podatke, što je regulisano posebnim aktom Luke.

Član 30

Svaka upotreba informacija u posjedu po osnovu posla (službene informacije), koje nisu javne prirode, u svrhu ostvarenja privatnih ciljeva ili saopštavanje istih neovlašćenim osobama, interno ili eksterno, zabranjeno je i podliježe disciplinskoj (ili krivičnoj) odgovornosti.

Član 31

U Luci se svakom zaposlenom ili angažovanom licu jemči i garantuje zaštita ličnih podataka bez obzira na nacionalnost, državljanstvo, prebivalište, rasu, boju kože, pol, jezik, vjeru, političko opredjeljenje, socijalni status, imovno stanje, društveni položaj, obrazovanje i drugo lično svojstvo. Stoga je zabranjena upotreba podataka o ličnosti: ako se upotrebljavaju van namjene za koju su prikupljeni, ako se obrađuju na način i obimu suprotno Zakonu i ako se vrši dostavljanje podataka čijom obradom se može narušiti privatnost lica. Luka je dužna da obezbijedi zaštitu ličnih podataka, u skladu sa Zakonom.

Član 32

Luka zadržava **autorska prava** na svim materijalima čiji su autori zaposleni Luke i koje su u okviru svojih ovlašćenja, poslova i radnih zadataka dostavili bilo kom pravnom ili fizičkom licu, u elektronskom ili štampanom obliku, ili koji su objavljeni na lučkom web site-u ili portalu.
Zaposleni su dužni da štite intelektualnu svojinu Luke od neovlašćenog korišćenja.

7. Izbjegavanje sukoba interesa sa Lukom, zabrana korupcije i zloupotrebe službenog položaja

Član 33

Izbjegavanje sukoba interesa sa Lukom, zabrana korupcije i zloupotrebe službenog položaja ili uticaja radi sticanja lične ili koristi za drugog, na svim hijerarhijskim nivoima je prioritet i conditio sine qua non poslovanja Luke. Zaposleni, imenovana, izabrana ili angažovana lica na svim nivoima, moraju izbjegavati situacije u kojima privatni interes utiče, ili može uticati

na nepristrasno obavljanje poslova i koje vode sukobu interesa Luke sa njim lično, ili drugim licima direktno ili indirektno vezanih sa njim rodbinskim, poslovnim suvlasničkim odnosom (pokretanje pregovora, sklapanje ugovora, sporazuma i dr.poslovnih aranžmana). Ukoliko postoji sukob interesa, zaposleni je dužan da ga sam prijavi i odmah se isključi iz daljeg procesa odlučivanja.

Član 34

Sve odluke, ugovori, sporazumi, postupci i radnje zaposlenih na svim nivoima rada i odlučivanja moraju biti preduzeti isključivo i samo u najboljem interesu Luke.

Član 35

Zabranjeno je **primanje poklona**, u skladu sa Zakonom, sem protokolarnih i prigodnih poklona u vrijednosti do 50 eura. Zaposleni ne smije prihvatati neprikladne poklone, tj. poklone koji su primljeni u koruptivne svrhe (u zamjenu za dobijanje bilo kakve usluge) čija vrijednost i okolnosti pod kojima su dati prevazilaze dozvoljene granice. Ako je dati poklon veće vrijednosti od 50 eura, a odbijanje nije moguće, ni prikladno poslovnom odnosu, taj poklon postaje svojina Luke, što se kao takvo evidentira.

8. Odnosi sa medijima

Član 36

U ime Luke informacije (u usmenoj, pisanoj i bilo kakvoj drugoj formi) mogu davati samo zaposleni koji su ovlašćeni propisima Luke i zaduženi za komunikaciju sa medijima i javnošću. U odnosima sa medijima i u javnim nastupima ovlašćeno lice je dužno da iznosi službene stavove Luke, koji su ujednačeni i sinhronizovani, u skladu sa ovlašćenjima, stručnim znanjem, profesionalnim obrazovanjem, propisima i ovim kodeksom.

Član 37

U javnim nastupima i kada ne predstavlja Luku, a informacija se na nju odnosi (direktno ili indirektno), ovlašćeno lice-zaposleni mora čuvati dignitet Luke i ne smije iznositi podatke iz djelokruga rada Luke ili svog radnog mjesta, koji bi mogli narušiti njen ugled i stečeno povjerenje poslovnih partnera ili negativno uticati na postojeće i buduće investitore, kao i akcionare Luke i njihovo vlasništvo.

Član 38

Ukoliko je zahtjev za dobijanje informacija iz Luke upućen na nenadležnu adresu, zaposleni je dužan da ga proslijedi neposrednom rukovodiocu, ili licu ovlašćenom za komunikaciju i odnose sa javnošću.

9. Transparentnost i slobodan pristup informacijama

Član 39

Transparentnost, otvorenost i javnost rada, štiteći pri tom obavezu čuvanja poslovne tajne, su principi na kojima počiva poslovanje Luke. Transparentnost rada u odnosu na vlasnike se obezbjeđuje poštovanjem visokih standarda korporativnog upravljanja, uz strogu obavezu imperativnog poštovanja Zakona i uspostavljene korporativne prakse. Javnost rada organa Luke, obezbjeđuje se dostupnošću odgovarajuće dokumentacije i informacija na lučkom web site-u i portalu prezentujući na taj način najvažnije događaje u Luci. Visoki nivo korporativnog upravljanja, i formalno ocijenjen kao takav, i dalje će se razvijati i unaprijeđivati u skladu sa zakonom, propisima, usklađivanjem sa najboljim kompanijskim praksama i pravilima kompanijskog prava EU, te lučkim potrebama.

Član 40

Slobodan pristup informacijama, u okviru ukupne transparentnosti rada, ostvaruje se na principima jednakosti, ravnopravnosti i blagovremenosti, saglasno lučkim aktima (Vodiču za pristup informacijama u posjedu, a sve u skladu sa Pravilnikom o poslovnoj tajni).

10. Društvena odgovornost i zaštita životne sredine

Član 41

Kao društveno odgovorna kompanija, Luka kroz donacije i sponzorstva podržava razvoj i unapređenja u brojnim oblastima društvenog života ulažući u zdravstvene institucije, razvoj sporta, kako kluba ŽOK "Luka Bar" čiji je osnivač, tako i drugih sportova, prevashodno na nacionalnom nivou, potom u segmente kulture, znanja, obrazovanja i zdravstvenih potreba

(svojih zaposlenih i drugih građana), ali i sanacije posljedica od raznih prirodnih nepogoda, te podrške za različite projekte i aktivnosti od značaja za kompaniju, lokalnu i širu zajednicu. Sponzorstva se dijele javno i transparentno.

Član 42

Luka neće finansirati, niti svojom imovinom pomagati ili sponzorisati političke partije, niti podržavati političke subjekte ili kandidate, kao ni sindikalne, vjerske i druge organizacije suprotno propisima i ovom Kodeksu.

Član 43

Poseban segment odgovornosti prema široj društvenoj zajednici ogleda se u zaštiti životne sredine i uticaju na okruženje, zbog prirode posla koji se obavlja na lučkom području, vodeći permanentnu brigu o smanjenju negativnog uticaja lučkih aktivnosti na životnu sredinu – sprovođenjem tehnoloških procesa u postupku pretovara shodno principima održivog razvoja, kao i osavremenjavanju opreme i kapaciteta za reagovanje na zagađenje morskog i kopnenog dijela Luke i druge mjere koje podrazumijevaju ekološki odgovorno upravljanje poslovnim procesima i aktivnostima na lučkom području (sve u skladu sa postojećim lučkim propisima). Konstantna briga u ovom pravcu rezultiraće imperativnom primjenom postojeće i donošenjem nove normative, koja prati savremene trendove u ovoj oblasti.

11. Monitoring primjene i prijavljivanje povreda Kodeksa

Član 44

Rukovodne strukture svih nivoa i svaki direktni, neposredni rukovodilac vrši monitoring, kontrolu i odgovara za primjenu Kodeksa u svojoj organizacionoj cjelini.

Član 45

Zaposleni, angažovana lica, kao i treća lica koja rade i posluju sa Lukom dužni su da, u slučaju saznanja ili iskazane sumnje na nelegalno, koruptivno ili neetičko ponašanje kojim se krše odredbe Kodeksa, isto prijave.

Član 46

Prijavljivanje se vrši podnošenjem prijave, a identitet podnosioca prijave, sadržaj prijave, prateća dokumentacija i druge okolnosti vezane za istu biće zaštićeni od neovlašćenog pristupa. Zbog podnijete prijave podnosilac neće snositi štetne posljedice, osim u slučaju zloupotrebe prava na podnošenje prijave, što će se tretirati kao teža povreda radne obaveze.Prijava može biti i anonimna (preko lučkog portala). Prijava se podnosi u štampanom obliku na Arhivi Luke, poštanskim putem ili eletronskom obliku Etičkom odboru, na sljedeće adrese:

- e-mailom: etickiodbor@lukabar.me
- pismom: "Luka Bar" AD Bar, Obala 13 jula br.2 Bar

Član 47

Povreda Kodeksa predstavlja povredu radnih obaveza za koje počinilac odgovara u skladu sa internim aktima i zakonskim propisima (i za njih se sankcioniše stazmjerno težini povrede).

12. Etički odbor

Član 48

Luka za potrebe primjene, monitoringa i kontrole Kodeksa formira Etički odbor.

Etički odbor ima pet (5) članova, od kojih jednog (1) predlaže Odbor direktora, dva (2) Izvršni direktor, a po jednog (1) reprezentativni lučki sindikati. Članovi predloženi od Odbora direktora i Izvršnog direktora ne mogu biti iz iste organizacione cjeline. Najmanje jedan (1) član Etičkog odbora je ženskog pola. Predsjednika i članove Etičkog odbora imenuje Odbor direktora na period od jedne godine, uz mogućnost ponovnog imenovanja.

U Etički odbor može biti imenovan zaposleni koji ima minimum 5 godina rada u Luci, protiv koga nije izrečena disciplinska mjera i koji ima profesionalni i lični integritet da bude član Etičkog odbora.

Jedan član Etičkog odbora je diplomirani pravnik/spec.sci pravne nauke (VII-1 nivo kvalifikacija).

Prestanak članstva zaposlenog u Etičkom odboru prije isteka perioda od jedne godine, razrješenjem od strane Odbora direktora nastupa u sledećim slučajevima:

1. prestankom radnog odnosa zaposlenog

2. prihvatanjem ostavke zaposlenog na članstvo u Etičkom odboru

3. izricanjem disciplinske mjere zaposlenom

4. privremenim udaljenjem sa rada zaposlenog (suspenzija).

Član 49

Predsjednik i članovi Etičkog odbora imaju pravo na naknadu za rad u Etičkom odboru. Mjesečna naknada za predsjednika iznosi 15% prosječne zarade u "Luka Bar"AD u prethodnoj godini, a za člana 10% prosječne zarade u "Luka Bar"AD u prethodnoj godini.

Član 50

Nadležnost Etičkog odbora je:

- da postupa po podnijetim prijavama za povredu Kodeksa i sprovodi postupak ispitivanja osnovanosti prijave;
- daje **mišljenja** (po podnijetim prijavama) o povredi Kodeksa, **sa preporukom** za preduzimanje daljih aktivnosti;
- vrši monitoring nad primjenom Kodeksa i inicira njegove izmjene i dopune;
- opominje počinioce povreda odredbi Kodeksa i o tome obavještava neposredne rukovodioce;
- u cilju jačanja korporativnog integriteta prati savremena poslovna dostignuća i kreirane standarde ponašanja i predlaže implementaciju kvalitetne uporedne prakse;
- promoviše etičko ponašanje u međusobnim odnosima zaposlenih-interno, kao i sa poslovnim partnerima-eksterno;
- podstiče željenu korporativnu kulturu, izvrsnost, čestitost u radu i pruža podršku u primjeni iste;
- vodi registar dostavljenih prijava (zaposlenih, poslovnih partnera i dr.);
- vodi registar povreda, odstupanja i kršenja Kodeksa;
- periodično, a najmanje jednom godišnje dostavlja Odboru direktora i Izvršnom direktoru izvještaje o odstupanjima od Kodeksa.

Član 51

Etički odbor, po uredno podnijetoj prijavi, postupak započinje najkasnije u roku od 8 (osam) dana. Etički odbor prijavu dostavlja neposrednom rukovodiocu zaposlenog na koga se prijava odnosi, koji će je dostaviti zaposlenom.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana je dužan da se o prijavi izjasni u roku od 5 (pet) dana od dana kada mu je prijava dostavljena, u suprotnom Etički odbor će prijavu smatrati osnovanom.

Postupak po prijavi traje do 30 dana. Izuzetno, iz opravdaniih razloga, po ocjeni Etičkog odbora, rok se može produžiti do 45 dana.

Član 52

Etički odbor daje mišljenje o podnesenoj prijavi.

Mišljenje o prijavi dostavlja se podnosiocu prijave, zaposlenom na koga se prijava odnosi, neposrednom rukovodiocu i direktoru sektora zaposlenog na kojeg se prijava odnosi.

Uz mišljenje o prijavi, u slučaju povrede Kodeksa, neposrednom rukovodiocu i direktoru sektora zaposlenog na kojeg se prijava odnosi, dostavlja se i obavještenje da Etičkom odboru dostavi informacije o preduzetim mjerama iz preporuke.

Mišljenje o prijavi je konačno u Luci.

Član 53

Poslovnikom o radu Etičkog odbora bliže se određuje organizacija, način rada i odlučivanja Etičkog odbora, prijava povrede Kodeksa i postupak za utvrđivanje povrede. Obrazac prijave povrede Kodeksa je sastavni dio Poslovnika o radu Etičkog odbora.

13. Upoznavanje zaposlenih sa Kodeksom

Član 54

Svi zaposleni u Luci dužni su da poznaju i poštuju pravila Kodeksa ponašajući se u skladu sa istim.
Rukovodioci su dužni da upoznaju sve zaposlene iz svoje organizacione cjeline sa odredbama Kodeksa.

Član 55

Kodeks je u elektronskoj formi dostupan na lučkom web site-u za poslovne partnere i zainteresovanu javnost i lučkom portalu za zaposlene. Rukovodstvo svih nivoa i zaposleni koji stupaju u radni odnos ili radni angažman sa Lukom potpisuju izjavu kojom se obavezuju da će poštovati odredbe Kodeksa, koja je sastavni dio njihovog personalnog dosijea. Zaposleni će potpisivanjem izjave o prihvatanju Kodeksa potvrditi da su se lično upoznali sa odredbama ovog Kodeksa i da će preuzeti odgovornost za njegovo nepoštovanje.

14. Prelazne i završne odredbe

Član 56

Ovaj Kodeks stupa na snagu 8. dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli, lučkom portalu i internet stranici Društva.

Predlog Izmjena i dopuna Kodeksa vrši se na inicijativu izvršnog menadžmenta ili Etičkog odbora. Izmjene i dopune Kodeksa vrše se na način i po postupku njegovog donošenja.

Svi drugi kodeksi, pravila, smjernice i direktive koji uslijede biće usaglašeni sa vrijednosnim, etičkim i moralnim postulatima ovog Kodeksa.

ODBOR DIREKTORA "LUKA BAR" AD
PREDSJEDNIK

LUKA BAR A.D. PORT OF BAR 1

Dušan Masoničić, dipl.ecc