LUKA BAR

Akcionarsko Društvo
„LUKA BAR" - Bar
Broj: 1242
BAR 20.02.2024 god

POLITIKA
UPRAVLJANJA KONFLIKTOM INTERESA
„LUKA BAR" AD

Februar 2024

Na osnovu člana 54 stav 1 tačka 19 Statuta "Luka Bar" AD, člana 33 i člana 56 stav 3 Etičkog kodeksa "Luka Bar" AD, Odbor direktora "Luka Bar" AD, na svojoj 260 sjednici, održanoj dana 20.2.2024. godine donosi

POLITIKU
UPRAVLJANJA KONFLIKTOM INTERESA
"LUKA BAR" AD BAR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

"Luka Bar" AD (u daljem tekstu: Društvo) donosi Politiku upravljanja konfliktom interesa (u daljem tekstu: Politika) s ciljem kvalitetnije primjene, uređenja i unapređenja svog korporativnog upravljanja.

Član 2

Referentna dokumenta:

-Zakon o privrednim društvima

-Zakon o sprečavanju korupcije

-Etički kodeks "Luka Bar"AD.

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

II PREDMET I CILJEVI

Član 3

Politika predstavlja skup pravila i načela kojima Društvo uređuje postupanje u vezi sa konfliktom interesa i srodnim djelovanjima lica obuhvaćenih Politikom. Srodnim djelovanjima smatra se djelovanje kojim se krše pravila o zabrani konkurencije i transakcije s povezanim stranama, a sve kako je uređeno odgovarajućim odredbama Politike.

Cilj je da se Politikom uspostavi transparentni sistem i utvrde javni mehanizmi za rano prepoznavanje mogućeg konflikta interesa, preventivno djeluje radi sprječavanja njegovog nastanka, kao i predvide mjere otklanjanja posljedica konflikta interesa. Politikom se uspostavljaju takvi mehanizmi i radi upravljanja srodnim djelovanjem.

III PRIMJENA POLITIKE I SUBJEKTI PRIMJENE

Član 4

Ova Politika je sveobuhvatna i odnosi se na sve zaposlene i sva angažovana fizička i pravna lica po bilo kom osnovu u Društvu i sa Društvom, nezavisno od funkcije i poslova koje obavljaju

Politika se primjenjuje na sva imenovana, izabrana, zaposlena ili angažovana lica - lica sa posebnim dužnostima prema Društvu, druge organe Društva, te izvršni menadžment na svim nivoima (u daljem tekstu: rukovodeća lica) i sve zaposlene/angažovane u Društvu (u daljem

tekstu: zaposleni) poslovne partnere, kao i sva treća lica koja dolaze u kontakt ili obavljaju svoju djelatnost u Društvu i sa Društvom.

Lica sa posebnim dužnostima prema Društvu u smislu Zakona o privrednim društvima (u daljem tekstu: Zakon), su: akcionari koji posjeduju značajno učešće u osnovnom kapitalu tj.više od 20% prava glasa u Društvu, članovi Odbora direktora, Izvršni direktor i revizor Društva.

Društvo će zahtijevati da se prihvate, poštuju i primjenjuju obrasci ponašanja i principi utvrđeni ovom Politikom.

IV OSNOVNI PRINCIPI

Član 5

Sva lica u Društvu dužna su da povjerene poslove vrše isključivo i samo u interesu Društva. Interes Društva se ne može podredi privatnom, ličnom interesu.

Lični interes je svaki materijalni ili nematerijalni interes, kao i privilegija zaposlenom i sa njim povezanim fizičkim licima- srodnicima (saglasno Zakonu), pravnim licima (saglasno Zakonu), te drugim fizičkim i pravnim licima sa kojima je imao ili ima, poslovne odnose.

Rukovodeća lica će uvijek postupati isključivo i samo u najboljem dugoročnom, strateškom interesu Društva, a ne u ličnom interesu ili interesu pojedinačnih akcionara i/ili drugih strana. Rukovodeća lica neće donositi odluke zasnovane na ličnim, pojedinačnim interesima ili interesima s njima povezanih osoba.

Rukovodeća lica i zaposleni svoja zaduženja moraju obavljati savjesno, profesionalno i nezavisno, uz dužnu pažnju u odnosu na poslove koji su im u Društvu povjereni.

V KONFLIKT INTERESA

a) Pojam

Član 6

Konflikt interesa predstavlja svaku situaciju u kojoj bi subjekti primjene Politike ili s njima povezana lica, ostvarili privatni interes koji je u suprotnosti sa interesom Društva, kao i vršenje poslova radi sticanja materijalne ili nematerijalne koristi, na štetu Društva.

Konflikt interesa postoji kada rukovodeća lica i zaposleni, te poslovni partneri ili treća lica u izvršavanju svojih poslovnih dužnosti, koristeći svoj položaj, funkciju ili radno mjesto, donose odluke ili utiču na donošenje odluka kojom sebi ili povezanim licima ostvaruju imovinsku ili neimovinsku korist, ne postupajući isključivo u najboljem interesu Društva.

Konflikt interesa postoji i kada zaposleni koristi imovinu kompanije u ličnom interesu, koristi povjerljive informacije radi sticanja ili uvećanja lične imovine ili imovine drugih lica, i kada zloupotrebljavaju radno mjesto u Društvu za uvećanje lične imovine.

b) Obaveze postupanja kod konflikta interesa ili sumnje na postojanje konflikta interesa

Član 7

Kada postoji opravdana sumnja u postojanje konflikta interesa, Društvo će zahtijevati da zaposleni ili drugo lice potpiše izjavu o nepostojanju bilo kakvog konflikta interesa.

U slučaju da postoji sumnja u konflikt interesa zaposlenog sa Društvom, zaposleni je dužan da ga sam prijavi neposrednom rukovodiocu i Etičkom odboru koji će dati mišljenje, sa preporukom za dalje postupanje.

U slučaju da postoji sumnja u konflikt interesa rukovodećih lica sa Društvom, ista su dužna da ga odmah prijave neposrednom rukovodiocu, odnosno nadređenom organu i Etičkom odboru koji će dati mišljenje, sa preporukom za dalje postupanje. kao i da se isključe iz daljeg procesa odlučivanja.

U slučaju da postoji saznanje ili sumnja u postojanje konflikta interesa trećih, zaposleni je u obavezi da isto prijavi i dokumentuje neposrednom rukovodicu i Etičkom odboru koji će dati mišljenje sa preporukom za dalje postupanje.

Član 8

Rukovodeća lica su dužna da, u slučaju postojanja sumnje ili saznanja o određenoj aktivnosti u Društvu koja bi mogla dovesti do konflikta interesa, odmah nakon nastupanja događaja ili okolnosti koje se mogu smatrati konfliktom interesa, bez odlaganja o istom obavijeste neposrednog rukovodioca, odnosno nadređeni organ i podnesu prijavu Etičkom odboru, koji će dati mišljenje, sa preporukom za dalje postupanje.

Rukovodeća lica i zaposleni moraju pružiti sve potrebne informacije u slučaju kad postoji konflikt interesa, uključujući sve potrebne informacije o povezanim licima ukoliko se konflikt interesa odnosi na povezane osobe.

VI ZABRANA KONKURENCIJE

Član 9

Rukovodeća lica i zaposleni moraju izbjegavati situacije u kojima privatni, lični interes utiče ili može uticati na nepristrasno obavljanje poslova, koji vode konfliktu interesa Društva sa njim lično ili drugim licima, direktno ili indirektno vezanih sa njim rodbinskim, poslovnim ili suvlasničkim odnosom.

Rukovodeća lica i zaposleni, kao i treća lica su dužni, naročito da u svom ličnom interesu ili interesu sa njima povezanih lica:

- ne koriste imovinu kompanije u ličnom interesu
- ne koriste povjerljive informacije kompanije radi uvećanja lične imovine i imovine drugih lica
- ne zloupotrebljavaju radno mjesto u kompaniji za uvećanje lične imovine
- ne koriste trgovinu uticajem, poslovne kontakte, relacije za ličnu korist.

Član 10

Povreda zabrane konkurencije predstavlja povredu radne obaveze, saglasno odredbama Kolektivnog ugovora "Luka Bar" AD.

a) Zabrana konkurencije rukovodećih lica

Član 11

Rukovodeća lica, bez prethodne saglasnosti nadređenog organa, ne mogu:

- obavljati poslove za svoj ili tuđi račun ili za račun sa njim povezanog lica, koji su u suprotnosti sa interesima Društva.
- biti član organa upravljanja drugih organa ili izvršnog menadžmenta društvu koje je konkurencija Društvu,

- u prostorijama Društva obavljati poslove, koji nisu u skladu sa opisom poslova tog radnog mjesta i iste obavljati za svoj ili za tuđi račun.

Član 12

Kod angažovanja rukovodećih lica u drugom privrednom društvu, državnom ili lokalnom organu, otvaranje sopstvene kompanije, pružanje konsultantskih usluga ili kao člana organa odnosno funkcije drugog društva, potrebno je voditi računa da takav angažman ne dovede do konflikta interesa.

Rukovodeće lice je, bez odlaganja, dužno da takvo angažovanje prijavi nadležnom organu, uvijek kada postoji sumnja ili nije jasno da li takvim angažovanjem može doći do konflikta interesa.

Ukoliko rukovodeće lice povrijedi pravila o zabrani konkurencije, po mišljenju Etičkog odbora, odgovara za štetu koja će se utvrditi u odgovarajućem postupku.

b) **Zabrana konkurencije zaposlenih**

Član 13

Svako angažovanje zaposlenih izvan kompanije, po pravilu, se obavlja van radnog vremena.

Kod angažovanja zaposlenih u drugom privrednom društvu, državnom ili lokalnom organu, otvaranje sopstvene kompanije, pružanje konsultantskih usluga ili kao člana organa odnosno funkcije drugog društva, potrebno je voditi računa da takav angažman ne dovede do konflikta interesa.

Zaposleni je, bez odlaganja, dužan da takvo angažovanje prijavi neposredno nadređenom, uvijek kada postoji sumnja ili nije jasno da li takvim angažovanjem može doći do konflikta interesa.

U slučaju da rukovodeće lice povrijedi pravila o zabrani konkurencije, po mišljenju Etičkog odbora, odgovara za štetu koja će se utvrditi u odgovarajućem postupku.

Član 14

Za angažman u neprofitabilnim, humanitarnim i sportskim organizacijama nije potrebna saglasnost.

c) **Zabrana konkurencije poslovnih partnera i trećih lica**

Član 15

Poslovni partneri i treća lica koji rade i posluju sa Društvom dužni su da u slučaju sumnje u postojanje konflikta interesa pri poslovnim odnosima kod pokretanja pregovora, sklapanja ugovora, sporazuma, protokola i dr. poslovnih aranžmana, bez odlaganja isto prijave Društvu, u skladu sa Etičkim kodeksom i ovom Politikom.

Član 16

Postojanje zabrane konkurencije, po prijavi, utvrđuje Etički odbor, koji daje mišljenje, sa preporukom za dalje postupanje, nakon čega nadležni organ daje saglasnost za takav angažman.

VII UGOVORI I TRANSAKCIJE SA POVEZANIM STRANAMA

Član 17

Sve transakcije između rukovodećih lica (ili s njima usko povezanih osoba) s jedne strane i Društva, s druge strane, mora prethodno odobriti nadređeni organ, shodno Statutarnim nadležnostima.

Rukovodeća lica će u potpunosti izvijestiti nadređeni organ iz stava 1 ovog člana, o svim činjenicima od važnosti koje se odnose na bilo kojeg aktuelnog ili planiranog ugovora ili transakcije u kojem učestvuje Društvo, rukovodeće lice, zaposleni i sa njima povezana lica koje proizvodi ili može da proizvede konflikt interesa.

Tom prilikom svako lice sa posebnim dužnostima u Društvu dužno je da ne otkriva poverljive ili zaštićene informacije koje se tiču poslova vezanih za Društvo.

Član 18

Ako nadređeni organ iz člana 17 stav 1 raspravlja o stvari u kojoj lice sa posebnim dužnostima prema Društvu ili povezano lice imaju privatni interes, to lice je dužano da o istom, prethodno, davanjem izjave o postojanju privatnog, ličnog interesa, obavijesti nadređeni organ.

Lice sa posebnim dužnostima pema Društvu koji u transakciji ima lični interes ili takav interes ima s njim povezano lice, ne može biti prisutan pri diskusiji ili procesu donošenja odluka po bilo kojoj tački koja se odnosi na potencijalni ili postojeći konflikt interesa njega ili sa njim povezanog lica

Obaveza nadređenog organa je, da provjeri kod Etičkog odbora mogući konflikt interesa, nakon čega je dužan je da donese odluku u najboljem interesu Društva.

Saglasnost organa nadređenog organa iz člana 17 stav 1 potrebna je i po zahtjevu zaposlenog za korišćenje imovine i sredstava Društva u ličnom interesu ili interesu povezane osobe.

VIII MEHANIZMI PREVENCIJE, PRAĆENJA I SUZBIJANJA KONFLIKTA INTERESA I SRODNIH DJELOVANJA

Član 19

Društvo koristi sljedeće procedure i mjere za prepoznavanje, sprečavanje i upravljanje konfliktima interesa saglasno ovoj Politici:

- Društvo će pratiti usklađenosti poslovanja sa propisima čiji zadaci uključuju otkrivanje, sprečavanje i upravljanje konfliktom interesa,
- Društvo će koristiti interne procedure da obezbijedi da se konflikti interesa otkriju i identifikuju prilikom uvođenja novih mehanizama poslovanja,
- Društvo će koristiti metode organizacionog razdvajanja, odnosno fizičkog razdvajanja organizacionih jedinica po sektorima poslovanja ili druge metode, uključujući uvođenje barijera za pristup informacijama, strukture upravljanja i kontrole, ali omogućavanjem dovoljnog nivoa nezavisnosti,

a) Edukacija i obuke

Član 20

Društvo će, u cilju prevencije konflikta interesa i srodnih djelovanja, upoznavanja sa mehanizmima za sprečavanja sukoba interesa, zabrane konkurencije i upravljanja istima, periodično organizovati obuke i edukacije za svoje zaposlene, u organizaciji koordinatora za ljudske resurse, za rukovodeća lica i zaposlene u skladu sa planom obuke za tekuću godinu, a najmanje jednom u 2 godine, u cilju jačanja korporativnog upravljanja i primjene najboljih praksi iz ove oblasti.

b) Monitoring primjene

Član 21

Rukovodeća lica na svim nivoima i svaki neposredni rukovodilac vrši monitoring primjene ove Politike u svojoj organizacionoj cjelini.

Etički odbor, u sklopu monitoringa primjene Etičkog kodeksa, vrši i monitoring primjene ove Politike na nivou Društva, kod konflikta interesa, zabrane konkurencije i ugovora i transakcija sa povezanim stranama, postupa po prijavama, daje mišljenje sa preporukom, vodi registar prijava i povreda, odnosno odstupanja ili kršenja iste, saglasno čl.50 Etičkog kodeksa.

Interna revizija će periodično, u skladu sa svojim planom, ocijenjivati sistem upravljanja konfliktom interesa, uspostavljene procedure i evaluaciju njegove efikasnosti posebno u dijelu transakcija sa povezanim stranama, u saradnji sa Revizorskim odborom i o istom izvještavati Odbor direktora/organ upravljanja.

IX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 22

Ova Politika stupa na snagu 8. dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.

Predlog izmjena i dopuna Politike vrši se na inicijativu izvršnog menadžmenta ili Etičkog odbora.

Izmjene i dopune Politike vrše se na način i u postupku njenog donošenja.

U Baru, 20.02.2024. godine

ODBORA DIREKTORA „LUKA BAR „ AD
PREDSJEDNIK
Mr Darko Pekić

Politika upravljanja konfliktom interesa „Luka Bar" AD objavljena je dana 20.02.2024. godine.