

# ETIČKI KODEKS

## Pravila poslovnog ponašanja





## Svrha

Pomažemo ljudima da osjete svijet oko sebe na bolji, bogatiji i pouzdaniji način. Doživi miris Zemlje, vidi svijet mogućnosti, osjećaj se dobro u svojoj koži!

JGL. Osjeti život.

## Misija

Unapređujemo kvalitetu života kroz brigu o vašem zdravlju.

## Vizija

JGL želi postati globalna farmaceutska tvrtka specijalizirana za razvoj i proizvodnju sterilnih proizvoda s dodanom vrijednošću u oftalmologiji i ORL-u te lider u korištenju morske vode u svrhu zdravlja.

# VRIJEDNOSTI

## Timski rad

Da bismo postigli zajednički cilj, surađujemo na svim razinama organizacije. Razmjenjujemo resurse, komuniciramo otvoreno, neposredno, iskreno, s poštovanjem i gradimo dugoročne partnerske odnose. Konzistentni smo u izvršavanju planova i dijelimo zajedničku odgovornost i međusobno povjerenje.

## Izvrsnost

Imamo jasne i visoke ciljeve i standarde kvalitete i izvedbe. Odvažni smo i odlučni u ostvarivanju rezultata. Međusobno se potičemo na kontinuirano učenje i razvoj, kao i na preuzimanje odgovornosti i inicijative kako bismo ostvarili dodanu vrijednost sebi i svojim partnerima.

Ključna načela kojih se pridržavamo u odnosima sa svojim poslovnim partnerima (dobavljačima, zastupnicima, agentima i posrednicima) obuhvaćaju poštovanje zakona, dobre poslovne prakse i etičkih načela, te standarda društvene odgovornosti, zaštite okoliša i korporativnog upravljanja.

S obzirom na to da smatramo kako su naše vrijednosti i standardi uvijek tvorili temelj našeg uspjeha, vodimo računa da našu predanost i vrijednosti dijele i naši poslovni partneri.

## Bliskost

Prepoznavamo potrebe svojih partnera i brinemo o njima te radimo na obostranoj dobrobiti uvažavajući različitosti. Otvoreni smo i srdačni u komunikaciji. Ispunjavamo obećanja i doprinosimo široj zajednici potičući aktivnosti za unapređenje kvalitete života.

**Ove ciljeve ostvarujemo dosljedno čuvajući integritet i primjenjujući najviše standarde poslovne etike i društveno odgovornog poslovanja.**





# UVODNO SLOVO



Naša je vizija uspjeha jasno određena. U njezinom ostvarivanju svi moramo dosljedno čuvati integritet te ustrajati u svojoj predanosti prema suradnicima, kupcima i korisnicima te zajednicama u kojima živimo i radimo.

Posvećenost najvišim etičkim vrijednostima te zajedničko i pojedinačno poštivanje pravila i zakona koji reguliraju naše aktivnosti ključni su za naš uspjeh, našu reputaciju u farmaceutskoj industriji te ugodnu radnu okolinu u tvrtki JGL.

Ova pravila poslovnog ponašanja daju smjernice za poslovanje i suradnju s našim kupcima, dobavljačima, poslovnim partnerima, tijelima javne i državne vlasti i suradnicima.

U JGL-u vjerujemo u najviše standarde poslovnog ponašanja. Svatko od nas igra važnu ulogu u poštovanju tih visokih standarda i stvaranju okruženja koje primjenjujući te standarde štiti reputaciju tvrtke i osigurava solidne temelje za njezin dugoročan uspjeh.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG ODBORA JGL d.d.

A handwritten signature in black ink, reading 'Ivo Usmiani'.

Ivo USMIANI mag.pharm.spec.

# Pravila poslovnog ponašanja u JGL d.d. te Ovisnim društvima

## 1. Pregled

Upravni odbor (nadalje: "Uprava") društva JADRAN-GALENSKI LABORATORIJ d.d. (nadalje: "JGL" ili "Društvo") donio je sljedeća Pravila poslovnog ponašanja ("Pravila ponašanja"). Pravila ponašanja primjenjuju se na sva ovisna društva JGL-a (nadalje: Ovisna društva), te svakog pojedinog zakonskog zastupnika, rukovodeće, nadležne i odgovorne pojedince na svim razinama i zaposlenike JGL-a i Ovisnih društava.

Uprava osigurava prijevod Pravila poslovnog ponašanja na službene jezike Ovisnih društava. JGL i Ovisna društva (JGL Grupa) u daljnjem se tekstu zajednički nazivaju JGL. U JGL-u su na snazi dodatni propisi, pravila, procedure i prakse koje nadopunjuju, potkrjepljuju i/ili pojašnjavaju propise navedene u ovim Pravilima ponašanja (u daljnjem tekstu: Interni akti JGL-a).

Nikakva pravila niti propisi ne mogu predviđati sve situacije niti dati konačne odgovore na sva moguća pitanja. Stoga je svrha ovih Pravila ponašanja usmjeriti pozornost svakog pojedinog zakonskog zastupnika, rukovodeće, nadležne i odgovorne pojedince na svim razinama (nadalje: "Odgovorne osobe") i zaposlenike JGL-a na područja etičkog rizika, dati im odgovarajuće smjernice te im pomoći u prepoznavanju i rješavanju etičkih problema, uvođenju mehanizama za prijavljivanje neprikladnog ponašanja i promicanju vrijednosti i načela poslovanja JGL-a.

Ako niste sigurni kako najbolje postupiti u određenoj situaciji, pitanja možete uputiti nadređenoj osobi, predstavniku Odjela upravljanja ljudskim resursima ("Odjel ljudskih resursa"), odnosno Uredu pravnih poslova i intelektualnog vlasništva ("Pravni poslovi").



## 2. Odgovornost odgovornih osoba

Kultura integriteta i sukladnosti unutar organizacije počinje na vrhu. Odgovorne osobe moraju ispunjavati svoje dužnosti organizacije i nadzora i odgovorne su za sve zaposlenike kojima su izravno nadređeni. Sve odgovorne osobe moraju steći poštovanje primjerenim ponašanjem. To, između ostalog, znači i da svaka Odgovorna osoba mora naglašavati važnost etičnosti i slijedenja pravila, primjenjivati ih u svakodnevnom radu te ih promovirati kroz svoje osobno vodstvo. Svaka od Odgovornih osoba također mora postaviti jasne, ambiciozne i realistične ciljeve te voditi vlastitim primjerom.

**Odgovorne osobe svojim zaposlenicima moraju dopustiti što je više moguće pojedinačne odgovornosti i slobode u radu, istovremeno im jasno dajući do znanja da se od njih očekuje da uvijek i u bilo kojim okolnostima slijede propise i zakone.**

Odgovorne osobe također moraju biti na raspolaganju zaposlenicima ukoliko oni žele razgovarati o pitanju pridržavanja pravila i zakona, postavljati pitanja ili raspraviti problem profesionalne ili osobne prirode. Ove odgovornosti Odgovorne osobe ne oslobađaju zaposlenike njihovih vlastitih odgovornosti. Svi moramo zajedno raditi kako bismo se pridržavali važećih zakona i JGL politika. Odgovornosti Odgovornih osoba koje su ovdje navedene, zaposlenicima pružaju okvir o vodstvu i potpori koju mogu očekivati od svojih nadređenih. Dužnost je svih Odgovornih osoba pobrinuti se da nema kršenja zakona unutar područja za koje su zaduženi, a koje je bilo moguće spriječiti pravilnim nadzorom.

Slijedeće se dužnosti posebno odnose na Odgovorne osobe:

- **dužne su** pažljivo odabrati zaposlenike na temelju njihovih osobnih i profesionalnih kvalifikacija. Dužnost pravilnog odabira zaposlenika povećava se sa značajem zadataka koje zaposlenik mora obaviti (dužnost selekcije),
- **dužne su** dati što preciznije i što potpunije obvezujuće upute zaposlenicima, posebno u smislu sukladnosti sa zakonom (dužnost davanja uputa),
- **dužne su** omogućiti zaposlenicima dodatne edukacije i usavršavanja u skladu s kratkoročnim i dugoročnim potrebama JGL-a (dužnost razvoja karijere),
- **dužne su** osigurati neprestani nadzor sukladnosti sa zakonom (dužnost nadzora),
- **dužne su** zaposlenicima jasno prenijeti poruku važnosti integriteta i sukladnosti sa zakonom u svakodnevnom poslovanju. Također su dužne prenositi im poruku da je kršenje zakona neprihvatljivo (dužnost komuniciranja).

Uz to, Odgovorne osobe, odnosno zaposlenici ne smiju dobivati podatke o konkurenciji koristeći se industrijskom špijunažom, mitom, krađom ili elektroničkim prisluškivanjem, kao ni svjesno prenositi lažne informacije o konkurenciji i njezinim proizvodima i uslugama.





### 3. Sukladnost s Pravilima ponašanja, zakonima i pravilnicima

Odgovorne su osobe dužne komunicirati Pravila ponašanja u JGL-u, uvođenje postupaka za promicanje i nadzor sukladnosti s Pravilima ponašanja te o mjerama koje treba poduzeti u slučaju njihova kršenja. Iako se od Odgovornih osoba očekuje da preuzmu vodeću ulogu u promicanju Pravila ponašanja, za njihovo uspješno provođenje presudna je suradnja i aktivni angažman svakog pojedinog zaposlenika.

Svi se zaposlenici trebaju upoznati s Pravilima ponašanja koje će JGL učiniti dostupnim svim svojim postojećim zaposlenicima i budućim zaposlenicima prilikom zapošljavanja.

Svi zaposlenici moraju poštivati sve zakone, pravila i propise, a od Odgovornih se osoba očekuje da dužnosti u ime JGL-a obavljaju u skladu s tim zakonima, pravilima i propisima te da se suzdrže od protuzakonitog ili neprihvatljivog ponašanja. Iako se od pojedinaca ne očekuje poznavanje pojedinosti svih primjenjivih zakona, pravilnika i propisa, osobe koje imaju pitanja o mogućem protuzakonitom ili neprihvatljivom ponašanju u pojedinim slučajevima trebale bi potražiti savjet predstavnika Pravnih poslova.

Napominje se da je u JGL-u na snazi Pravilnik o postupku imenovanja povjerljive osobe i unutarnjem prijavljivanju nepravilnosti koji je stupio na snagu dana 29.12.2019. U slučaju proturječnosti između ovih Pravila ponašanja i navedenog Pravilnika, primjenjuje se Pravilnik o postupku imenovanja povjerljive osobe i unutarnjem prijavljivanju nepravilnosti.

JGL potiče sve osobe koje u dobroj vjeri smatraju da je došlo do povrede načela navedenih u Pravilima ponašanja da takve povrede prijave.

Informacije o primjeni ili mogućoj, odnosno stvarnoj povredi Pravila ponašanja, držat će se u tajnosti, osim ukoliko njihovo objavljivanje nije obvezno u skladu sa zakonom, pravilnicima ili propisima. JGL strogo zabranjuje bilo kakvu vrstu odmazde protiv osoba koje u dobroj vjeri prijave moguće neprihvatljivo ponašanje.



## 4. Tajnost podataka

Odgovorne osobe i zaposlenici dužni su čuvati tajnost podataka i zapisa koji nisu javne prirode, a koje im JGL povjeri, kao i tajnost svih podataka do kojih dođu, iz bilo kojeg izvora, tijekom obavljanja svojih dužnosti, osim u slučaju kada je objavljivanje podataka izričito odobreno ili kada je njihovo objavljivanje obavezno u skladu sa zakonom, pravilnicima, propisima i/ili Internim aktima JGL-a.

U slučaju kada Odgovorna osoba ili zaposlenik ne zna jesu li informacije povjerljive prirode, treba pretpostaviti da jesu. Informacije nastale unutar JGL-a koje predstavljaju poslovnu tajnu ili su na bilo koji način povjerljive ne smiju se javno iznositi izvan JGL-a bez odgovarajućeg ovlaštenja te sukladno primjenjivim zakonima, a niti Odgovorna osoba niti zaposlenik JGL-a ne smije ih koristiti niti objavljivati, izravno ili neizravno, trećim stranama, bilo tijekom ili nakon završetka radnog odnosa u JGL-u. Odgovorne osobe i zaposlenici JGL-a također su dužni poštovati tajnost podataka koje su dobili od trećih strana.

## 5. Poslovne prilike, sukob interesa

U JGL-u postoji složen i bogat niz radnji i jednoj osobi može biti teško procijeniti ometati li aktivno jedna radnja interese JGL-a ili ne. Zbog toga od sviju očekujemo da se savjetuju kako bi izbjegli bilo kakav sukob interesa. U JGL-u poštujemo privatnost zaposlenika i obično nas ne zanima što rade izvan radnog vremena. Međutim, između JGL-a, njezinih Odgovornih osoba, zaposlenika i ostalih partnera postoji odnos povjerenja u kojemu može doći do sukoba interesa ako privatne aktivnosti Odgovornih osoba i zaposlenika mogu utjecati na očekivanu odanost interesima JGL-a.





Sukob interesa nastaje kada osobni interesi, sudjelovanje u vanjskim aktivnostima ili interesi u nekom drugom poslovanju utječu ili se smatra da utječu na nezakonito utjecanje na odluke. Dužnost je svih Odgovornih osoba i zaposlenika donositi poslovne odluke u najboljem interesu JGL-a, a ne na temelju vlastitih interesa. Zaposlenici moraju obavijestiti svoje nadređene o bilo kojem osobnom interesu kojeg bi mogli imati vezano uz izvršenje svojih profesionalnih zadataka. Odgovornim osobama i zaposlenicima nije dopušteno koristiti, za vlastite ugovore ili narudžbe, tvrtke s kojima poslovno surađuju kao predstavnici JGL-a, ukoliko bi iz takvog ugovora ili narudžbe mogli dobiti bilo kakvu prednost. To se posebno odnosi na slučajeve u kojima zaposlenik izravno ili neizravno utječe, ili je u mogućnosti utjecati, na odluku hoće li ta tvrtka dobiti ugovor s JGL-om. Do sukoba interesa može doći i u vidu poslovnog odnosa s JGL-ovom konkurencijom ili klijentom, ili sudjelovanja u dodatnim aktivnostima koje zaposlenike sprečavaju u ispunjavanju obveza i odgovornosti prema JGL-u.

**Važno je da sve Odgovorne osobe i zaposlenici u svakodnevnom obavljanju posla prepoznaju i izbjegavaju sukobe interesa, pa čak i situacije koje se takvima mogu činiti.**

Odgovorne osobe i zaposlenici ne smiju osobno koristiti prilike za koje mogu pretpostaviti da bi mogle biti od interesa za JGL. Poslovna prilika je prilika koja može biti zanimljiva JGL-u te (i) koja ima izravnu ili blisku vezu s poslovanjem ili granom poslovanja kojom se trenutno bavi neki dio JGL-a ili (ii) za koju je JGL javno izrazio zanimanje (ili je Odgovorna osoba odnosno zaposlenik, upoznat s činjenicom da JGL pokazuje takvo zanimanje).

Ograničene iznimke u odnosu na taj propis mogu se izričito odobriti samo nakon potpunog uvida u činjenice, te ukoliko takva iznimka ne predstavlja povredu ovih Pravila ponašanja, odnosno pozitivnih propisa. U skladu s JGL-ovom korporativnom politikom, sve Odgovorne osobe i zaposlenici trebaju djelovati u najboljem interesu JGL-a, suzdržavati se od natjecanja s JGL-om te izbjegavati poslovne i osobne situacije koje mogu dovesti do sukoba interesa. Nijedna Odgovorna osoba niti zaposlenik ne smije na temelju svojeg položaja u Društvu bilo izravno ili neizravno i na način koji je suprotan interesu JGL-a nastojati steći određenu korist bilo za sebe ili za neku drugu osobu. Odgovorne osobe i zaposlenici trebali bi izbjegavati situacije u kojima njihovi privatni, financijski ili poslovni interesi mogu biti u sukobu s interesima JGL-a ili s njihovim odgovornostima prema JGL-u. Sukob interesa može se javiti u brojnim područjima, uključujući bez ograničenja i niže navedene situacije.



Odgovorne osobe i zaposlenici ne smiju, primjerice:

- **djelovati ili imati interese koji otežavaju njihov objektivni i učinkovit rad za JGL**, imati izravan ili neizravan interes (osim manjeg udjela u poduzetniku koji je u djelomičnom/potpunom vlasništvu državne, regionalne ili lokalne vlasti) u transakciji u kojoj sudjeluje ili može sudjelovati JGL, vlasništvu koje JGL može steći ili pravnoj osobi s kojom JGL posluje ili može poslovati, osim u slučajevima kada je JGL upoznat sa svim činjenicama, te ukoliko takva iznimka ne predstavlja povredu ovih Pravila ponašanja, odnosno pozitivnih propisa,
- **imati osoban ili obiteljski interes u nekoj transakciji s JGL-om** odnosno ostvarivati neprihvatljivu osobnu korist, imati interes (osim manjeg udjela u poduzetniku koji je u djelomičnom/potpunom vlasništvu državne, regionalne ili lokalne vlasti), osobno ili posredstvom člana obitelji, kod dobavljača, kupca, konkurenta ili bilo kojeg partnera JGL-a, izravnim ili neizravnim "udjelom" u takvoj tvrtki, utjecajem na postupak donošenja odluka u takvoj tvrtki ili položajem direktora ili višeg rukovoditelja u takvoj tvrtki,
- **izravno ili neizravno utjecati, na način štetan za interese JGL-a**, na poslovanje JGL-a s bilo kojim dobavljačem s kojim imaju osobne, obiteljske ili financijske veze, raditi za kupca ili dobavljača ili ga predstavljati u poslovanju,
- **prihvatiti ponudu na kupnju povlaštenih dionica koje nisu dostupne javnosti** (npr. programi dionica za "prijatelje i obitelji") od tvrtki s kojima JGL posluje ili

- **koristiti naziv, informacije, imovinu, vrijeme ili druge resurse JGL-a za obavljanje poslova izvan Društva**, kao što su dodatni posao, dobrovoljni rad ili poslovi za javno dobro koje JGL nije posebno odobrio ili odlučio sponzorirati. Te aktivnosti uvijek se moraju odvojiti od rada za JGL.

## 6. Sprječavanje pranja novca

Pranje novca je proces skrivanja prirode i izvora novca povezanog s kriminalnom aktivnošću – kao što je, na primjer, terorizam, trgovanje drogom ili mito – putem integracije "prljavog novca" u tijek poslovanja prikazujući ga kao legitimnog ili tako da se njegov izvor ili vlasnik ne može identificirati.

**JGL-ov je cilj provoditi poslovanje s klijentima, konzultantima i poslovnim partnerima s dobrom reputacijom, koji su uključeni u zakonite poslovne aktivnosti te čija se sredstva crpe iz legitimnih izvora.** Ne podržavamo pranje novca. Sve Odgovorne osobe i zaposlenici se moraju pridržavati važećih zakona o sprječavanju pranja novca. Kako bi se izbjegli problemi u ovome području, zaposlenici moraju pratiti i prijaviti sumnjivo ponašanje kupaca, konzultanata i poslovnih partnera. Zaposlenici također moraju pratiti uvjete za računovodstvo, knjigovodstvo te financijsko izvješćivanje koji se primjenjuju na gotovinska plaćanja te plaćanja povezana s ostalim transakcijama i ugovorima.



## 7. Pošteno poslovanje

Cilj JGL-a je uspjeti poštenim i otvorenim natjecanjem na tržištu. JGL teži vrhunskim rezultatima, ali nikada ih ne pokušava postići neetičnom ili protuzakonitom poslovnom praksom. Odgovorne osobe i zaposlenici moraju uvijek težiti poštenim odnosima s kupcima, dobavljačima, konkurentima i zaposlenicima. Nitko ne smije iskorištavati drugu osobu manipulacijom, skrivanjem ili zloporabom povlaštenih informacija, odnosno netočnim prikazivanjem važnih činjenica.

- **JGL poštuje poslovne tajne i vlasničke informacije drugih poslovnih subjekata.** Informacije iz javnih izvora predstavljaju legitiman izvor informacija o konkurenciji, dok poslovna tajna do koje se došlo neprikladnim sredstvima to ne predstavlja.
- **Ako se zaposleniku na sumnjiv način ponude poslovne tajne ili vlasničke informacije konkurencije** ili ako zaposlenik ima pitanja o zakonitosti upotrebe ili pribavljanja informacija o konkurenciji, potrebno je odmah isto prijaviti neposredno nadređenoj osobi, a koja je ovlaštena potražiti savjet od Pravnih poslova.
- **Prodaja proizvoda i usluga JGL-a te nabava proizvoda i usluga dobavljača obavlja se isključivo na temelju kvalitete,** cijene i usluge, a nikada na temelju davanja ili primanja novčanih iznosa, darova, reprezentacije ili usluga.
- **Sredstva, imovina ili informacije, uključujući povlaštene informacije, JGL-a ne smiju se koristiti u protuzakonite svrhe.** Odgovorne osobe i zaposlenici ne smiju kupovati privilegije ili prednosti davanjem mita, protuzakonitih donacija u politici niti drugim protuzakonitim plaćanjima te ne smiju državnim službenicima poklanjati nikakve vrijednosti koje bi mogle utjecati na njihovo djelovanje ili odluke.
- **Ne smiju se stvarati nikakvi tajni i neevidentirani fondovi.** U poslovne knjige i zapise JGL-a ne smiju se, iz bilo kojeg razloga, unositi netočne ili lažne informacije, a nijedan zaposlenik ne smije se uključivati u radnje koje rezultiraju takvim zabranjenim činom, čak niti u slučaju da ga na to uputi nadređena osoba.
- **Nijedna se isplata neće odobriti niti izvršiti na način koji podrazumijeva dogovor ili sporazum o upotrebi bilo kojeg dijela isplate** u svrhu koja nije navedena u isplatnim dokumentima.



## 8. Propisi o zaštiti tržišnog natjecanja

Odgovorne osobe i zaposlenici JGL-a dužni su poštivati propise o zaštiti tržišnog natjecanja koji su na snazi u svim državama u kojima JGL posluje. Nijedan zaposlenik JGL-a ne smije se ponašati i poslovno djelovati suprotno načelima tržišnog natjecanja, a osobito s konkurentnima, korisnicima i dobavljačima sklapati sporazume o cijenama proizvoda, tržištu ili podjeli područja koji mogu ograničiti konkurenciju.

Strane koje sklapaju zabranjene ugovore prema pravilima tržišnog natjecanja mogu se i kazнено goniti, što može rezultirati značajnim novčanim kaznama za JGL te novčanim i zatvorskim kaznama za odgovorne zaposlenike o kojima je riječ.

Budući da je ovo pravno područje složeno, a kazne za kršenje zakona vrlo stroge, potražite savjet Pravnih poslova uvijek kad imate pitanja o primjeni pravila o zaštiti tržišnog natjecanja u državama u kojima JGL posluje.

## 9. Natjecanje s JGL-om

Odgovorne osobe i zaposlenici ne smiju voditi ili pomagati tvrtki koja se natječe s JGL-om ili djelovati u drugim natjecateljskim aktivnostima.

## 10. Dodatni rad

Odgovorne osobe i zaposlenici ne smiju se baviti dodatnim radom koji je u natjecanju s JGL-om. Prije nego što krenu u bilo kakav dodatni rad za koji dobivaju naknadu, moraju o tome obavijestiti nadređenog te od njega tražiti dozvolu. Povremeno pisanje, predavanje ili usporedive aktivnosti ne smatraju se dodatnim radom. Dozvola se neće davati ukoliko se utvrdi da takav dodatni rad može naškoditi interesima JGL-a, a izdana se dozvola može i povući osobito ukoliko takav rad predstavlja sukob interesa s odgovornostima koje zaposlenik ima u JGL-u.

Prije obavljanja dodatnog rada potrebno je poštivati ova Pravila ponašanja s time da je od osobite važnosti da zaposlenici ne rade za poduzetnika/organizaciju koja se natječe s JGL-om, savjetuju ih niti im pomažu na neki drugi način.



## 11. Zaštita i pravilna uporaba imovine

Imovina Društva kao što su informacije, potrošni materijal, oprema, materijali, intelektualno vlasništvo i postrojenja, uz ostalu imovinu i sredstva JGL-a predstavljaju vrijedne resurse koji su u vlasništvu, pod licencom ili na drugi način pripadaju JGL-u te se mogu koristiti samo u korporativne svrhe. Stoga se od svih zaposlenika očekuje primjereno i savjesno korištenje/upravljanje imovinom JGL-a isključivo u poslovne svrhe, pažnjom dobrog gospodarstvenika, te postupanje na način da štite cjelovitost, integritet i sigurnost imovine JGL-a.

Nitko imovinu JGL-a ne smije koristiti za osobne potrebe ili ostvarivanje osobne dobiti, osim ukoliko to nije predviđeno pojedinačnim ugovorima o radu ili Internim aktima ili predstavlja dobru poslovnu praksu, a imovina

i sredstva JGL-a ne smiju se poklanjati, prodavati niti razmjenjivati bez odgovarajućeg odobrenja.

Povremena i nevažna osobna upotreba sredstava poput računala i druge opreme, telefona i potrošnog materijala te za druge osobne potrebe koje su u skladu s odobrenim propisima/postupcima predstavljaju dozvoljene iznimke od tog pravila.

Zaposlenici koji rade na poslovima upravljanja imovinom, financijskim poslovima i poslovima nabave dužni su pridržavati se i dodatnih etičkih načela prema specifičnim standardima struke, te su dužni izbjegavati sve pokušaje utjecanja na donošenje objektivnih i nepristranih odluka i u obavljanju poslova postupati odgovorno i s pažnjom dobrog stručnjaka.



## 12. Okoliš, sigurnost i zdravlje

Zaštita okoliša i očuvanje prirodnih resursa stoje visoko na ljestvici prioriteta JGL-a. Putem odgovornog menadžmenta i predanošću zaposlenika, JGL nastoji obavljati svoje operacije na način neškodljiv za okoliš. **Aktivnosti istraživanja i razvoja provode se na odgovoran način u skladu sa zakonskim propisima i važećim etičkim i znanstvenim načelima.**

Tehnička sigurnost i zaštita zdravlja naši su zacrtani ciljevi počevši od početnog stupnja razvijanja proizvoda nadalje. Kako Odgovorne osobe, tako i zaposlenici, dužni su pridonositi ovim ciljevima vlastitim ponašanjem. JGL je dužan osigurati svim zaposlenicima i drugim osobama koje se nalaze u radnim prostorima, sigurno i zdravo radno okruženje, te provoditi edukaciju i poticati svijest o odgovornosti prema očuvanju prirodnog okoliša, sigurnosti na radu i brizi o zdravlju.

Zaposlenici su obvezni u svom radu brinuti se o najmanjem mogućem štetnom utjecaju na okoliš.

Zaštita zdravlja i sigurnost zaposlenika na radnom mjestu važan je prioritet JGL-a. JGL pribavlja i održava postrojenja, uređaje opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizira rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja zaposlenika, u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, propisima koji iz njega proizlaze, te naravi posla koji se obavlja.

**Odgovornost spram zaposlenika zahtjeva primjenu najboljih mogućih mjera u prevenciji nastanka ozljeda na radu, profesionalnih bolesti, bolesti u svezi s radom te nezgoda na radu, a odnosi se na: tehničko planiranje radnih mjesta, opremu i procese; upravljanja sigurnošću; osobno ponašanje na radnim mjestima. Sve Odgovorne osobe i zaposlenici dužni su kontinuirano voditi računa o sigurnosti na radu.**





## 13. Javno izvješćivanje i objavljivanje

Odgovorne osobe i zaposlenici odgovorni su za pravodobno, točno i potpuno izvješćivanje o financijskim i drugim informacijama unutar svojih područja odgovornosti. Izvješća i dokumenti koje JGL podnosi kao i druge komunikacije s javnošću moraju sadržavati potpune, poštene, točne, pravodobne i razumljive podatke.

Nepošteno izvješćivanje unutar ili izvan JGL-a, uključujući unos netočnih i lažnih informacija u knjige i zapise, strogo je zabranjeno. To se odnosi ne samo na netočno izvješćivanje nego i na dostavljanje informacija čiji je cilj zavaravanje ili pogrešno informiranje.

## 14. Različitost i jednake mogućnosti

JGL podržava različitost na svim razinama organizacije i ne tolerira diskriminaciju koja se temelji na starosti osobe, posebnim potrebama, vjeri, boji kože, spolu, spolnoj orijentaciji ili bilo kojoj drugoj kategoriji definiranoj primjenjivim zakonima, propisima te podzakonskim aktima. Također, bilo kakva vrsta uznemiravanja na radnom mjestu, uključujući bez ograničenja i seksualno uznemiravanje, uznemiravanje koje se zasniva na spolu, spolnoj orijentaciji, bračnom statusu, rasi, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, vjerskom ili političkom uvjerenju, kulturi, starosti, tjelesnoj sposobnosti te bilo kakvo uznemiravanje koje je neprihvatljivo u društvenoj ili poslovnoj zajednici u suprotnosti je s temeljnim vrijednostima JGL-a i neće se tolerirati.

JGL je također odlučan poštovati zakone o radu i radnim odnosima na svim lokacijama na kojima posluje. Ponašanje koje je u su-

protности s prije navedenim načelima može rezultirati odgovarajućim korektivnim i/ili disciplinskim mjerama, uključujući i prekid radnog odnosa u skladu s primjenjivim zakonom.

Minimalna dob za zapošljavanje mora biti usklađena sa nacionalnim zakonodavstvom. Angažiranje maloljetnika za posao koji je štetan za njegovo zdravlje i sigurnost je zabranjeno.

**Odgovorne osobe i zaposlenici koji imaju informacije o povredi navedenih propisa ili načela o tom su događaju i uvjetima pod kojima se dogodio dužni izvijestiti predstavnika Odjela ljudskih resursa i/ili nadređenu osobu te podnijeti prijavu povreda poslovne etike kako bi se provela brza, nepristrana i povjerljiva istraga.**

## 15. Sloboda udruživanja

Zaposlenici su slobodni, sukladno zakonu, udruživati se, pregovarati i informirati, odnosno sudjelovati u poboljšanju svojih radnih prava, radnih uvjeta i radnog okoliša.



## 16. Filantropija i angažman u zajednici

Dok brigom o zdravlju globalno unapređujemo kvalitetu života, u JGL-u kontinuirano nastojimo biti pouzdan i odgovoran član zajednice u kojoj živimo i djelujemo. Od samog osnutka prepoznajemo važnost ulaganja u zajednicu pa je JGL nerijetko uključen u sponzoriranje, doniranje i/ili pokretanje projekata i inicijativa koje doprinose razvoju društvenog okruženja, s posebnim naglaskom na segmente obrazovanja, zdravstva, sporta, kulture i zaštite okoliša. Promicanje se vrši kroz partnerstva, novčane i nenovčane donacije (proizvodi, oprema) i usluge. JGL ne daje donacije u svrhu pridobivanja poslovne prednosti. Donacije se ne odobravaju pojedincima, na privatne račune ili osobama, odnosno organizacijama koje mogu naštetiti interesu ili ugledu JGL-a.

## 17. Sponzorstva

Sponzorstva se ubrajaju u komunikacijske instrumente JGL-a. U svim sponzorskim aktivnostima poštujemo zakone i smjernice koje spadaju u promotivni i marketinški segment. Aktivnosti uključuju sport, zdravstvo, obrazovanje, kao i one aktivnosti koje jačaju društvenu odgovornost. Sve mjere sponzoriranja moraju odgovarati važećim pravnim propisima i pravilima sponzoriranja. Sve aktivnosti u svezi sa sponzoriranjem podliježu dokazivim komunikacijskim i marketinškim uslugama organizatora/partnera i moraju se transparentno odvijati.

JGL podržava zakone i propise koji promiču transparentnost u odnosima između zdravstvenih tvrtki, zdravstvenih radnika i zdravstvenih organizacija povezanu s prijenosom vrijednosti, slijedeći zahtjeve za transparentnošću iz Kodeksa ponašanja Europske udruge proizvođača generičkih lijekova (EGA) u interakciji sa zdravstvenom zajednicom. Navedeni Kodeks predstavlja skup propisa koji obvezuje sve proizvođače lijekova koji su članovi EGA-e na objavu podataka o plaćanjima i drugim prijenosima vrijednosti koje izvrše u korist zdravstvenih radnika (primjerice, troškovi kotizacije za sudjelovanje na stručnim skupovima, kao i troškovi puta i smještaja povezani uz sudjelovanje na stručnim skupovima i sl.) i zdravstvenih organizacija (primjerice, održavanje stručnih skupova, donacije, sponzorstva i sl.).

Prijenos vrijednosti zdravstvenim radnicima i zdravstvenim organizacijama je transparentno za svaku godinu objavljen na službenim stranicama JGL-a.



## 18. Politički doprinos

JGL ne donira novac strankama i izabranim dužnosnicima niti im odobrava donacije koje imaju novčanu vrijednost koja je izvan okvira zakonski dopuštenog.

Odgovorne osobe i zaposlenici JGL-a svoju osobnu povezanost sa političkim strankama i/ili politički izloženim osobama ne smiju vezati uz svoj status u JGL-u.

## 19. Zabrana odmazde

JGL zabranjuje odmazdu protiv osobe koja u dobroj vjeri prijavi aktivnost za koju vjeruje da predstavlja povredu bilo kojeg zakona, propisa, pravila ili odredbe ovih Pravila ponašanja. Odmazde i protumjere protiv zaposlenika smatraju se povredom ovih Pravila ponašanja.

## 20. Zaštita osobnih podataka

Tijekom uobičajenih poslovnih aktivnosti JGL može prikupljati osobne podatke o pojedincima, uključujući zaposlenike, klijente i druge fizičke i pravne osobe s kojima posluje. JGL prikuplja i čuva samo one osobne podatke koji su opravdano potrebni za poslovanje, ali i poduzima sve odgovarajuće tehničke i organizacijske mjere kako bi se osigurala potrebna zaštita takvih podataka.

Prikupljanje i korištenje osobnih podataka važno je za naš posao, ali nezakonito korištenje ili otkrivanje takvih podataka moglo bi naštetiti osobi na koju se oni odnose, našoj kompaniji i ostalim dionicima. Stoga ko-

rištenje osobnih podataka u bilo koje svrhe osim za opravdane poslovne aktivnosti JGL-a predstavlja kršenje naših politika, a u nekim slučajevima i zakona.

JGL pristupa ispunjavanju razumnih očekivanja u zaštiti privatnosti osoba s kojima posluje, uključujući kupce, korisnike i zaposlenike. Također, vjerujemo da je odgovorno korištenje osobnih podataka ključno u održavanju povjerenja u brend JGL-a i uvjerenja da JGL poštuje pravo na privatnost.

Osobni podaci zaposlenika se prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećima samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

Zaposlenici moraju imati mogućnost pregleda svojih osobnih podataka kojima JGL raspolaže kako bi se ispravile moguće pogreške.



## 20. Konzumiranje droga i alkohola

Konzumiranje droga i alkohola, odnosno zloraba različitih supstancija predstavlja ozbiljnu prijetnju zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu, te je stoga strogo zabranjeno konzumiranje istih tijekom radnog vremena i predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

U skladu s propisima i Internim aktima JGL-a u svezi zaštite na radu, zaposlenici se mogu uputiti na testiranje prema slučajnom uzorku, kada se neobično ponašaju ili ako postoji razumna vjerojatnost da je došlo do zlorabe droge ili alkohola. Testiranje na alkohol provode za to osposobljene osobe unutar JGL-a koristeći se umjerenim alkotesterom, dok test na droge provodi vanjska, ovlaštena ustanova.

## 22. Korištenje informatičko-komunikacijskih (ICT) resursa JGL-a

Pristup Internetu dostupan je zaposlenicima JGL-a radi poslovnih potreba. Pri korištenju tih resursa za osobne potrebe, valja biti suzdržan i rukovoditi se zdravom prosudbom. JGL ograničava osobnu upotrebu resursa tvrtke ako takva upotreba utječe na produktivnost pojedinih zaposlenika ili ukupnu dostupnost mreže i računalnih resursa. Ako niste sigurni je li način na koji koristite Internet prikladan, razgovarajte o tome s Odjelom informatičkog upravljanja.

JGL ima mogućnost nadzora pojedinačne upotrebe svih JGL informatičkih sustava sukladno pozitivnim propisima i smjernicama. Nadzor pojedinačne upotrebe odnosi se i na pojedince koji koriste vlastita računala za udaljeni pristup mreži JGL-a

**Sredstva JGL-a, uključujući računala, mobilne uređaje, telefone, faks uređaje i mrežne resurse se ne bi smjela koristiti za pristup sljedećim sadržajima i njihovo širenje:**

- seksualno eksplicitnim sadržajima,
- uvredljivim ili klevetničkim sadržajima,
- prijetećim ili uznemiravajućim porukama, odnosno lančanim porukama,
- bilo kakvim informacijama koje predstavljaju kršenje propisa JGL-a i
- drugim sadržajima koji se mogu smatrati neprikladnima.

Dodatna pitanja o korištenju računala uputite Odjelu informatičkog upravljanja putem e-mail adrese: [IThelpdesk@jgl.hr](mailto:IThelpdesk@jgl.hr).

## 23. Postupak utvrđivanja povreda Pravila ponašanja

Svatko može pokrenuti postupak utvrđivanja povrede Pravila ponašanja kada utvrdi postupanje u JGL-u kojim se krše Pravila ponašanja.

JGL primjenjuje načelo povjerljivosti te će identitet o onome tko pokrene postupak utvrđivanja povrede Pravila ponašanja, kao i informacije koje se prijavljuju biti poznate samo onima koji će rješavati prijavu, osim ukoliko njihovo objavljivanje nije obvezno u skladu sa važećim propisima, odnosno ukoliko podliježe primjeni Pravilnik o postupku imenovanja povjerljive osobe i unutarjem prijavljivanju nepravilnosti.

Postupak utvrđivanja povrede Pravila ponašanja pokreće se prijavom neposredno nadređenoj osobi zaposlenika za kojega postoji sumnja da je počinio povredu.

U slučaju prijave, sazvat će se radno tijelo za utvrđivanje povreda Pravila ponašanja kojega čine:

1. voditelj odjela u kojemu radi zaposlenik za kojega se sumnja da je postupio protivno odredbama ovih Pravila ponašanja,
2. neposredno nadređena osoba,
3. predstavnik Odjela ljudskih resursa,
4. predstavnik Odjela pravnih poslova.

U tijeku ispitnog postupka saslušat će se zaposlenik za kojega se sumnja da je postupio protivno odredbama ovih Pravila ponašanja i omogućit će mu se da iznese svoju obranu, kao i zaposlenici za koje se smatra da imaju neka saznanja o predmetnom događaju.

Po okončanju ispitnog postupka, izvršni direktor, na prijedlog članova radnog tijela, donosi odluku o tome postoji li povreda Pravila ponašanja. Ukoliko se utvrde povrede **Pravila ponašanja, poduzet će se odgovarajuće korektivne i disciplinske mjere koje mogu uključivati, ovisno o težini povrede, jednu ili više mjera navedenih u nastavku:**

- savjetovanje i upućivanje na edukaciju,
- pisano upozorenje zaposleniku,
- promjene koje uključuju premještanje na drugo radno mjesto, promjenu uloga i odgovornosti o zaposleniku na radnom mjestu,
- promjenu ovlaštenja i/ili funkcije.



Bez obzira na prethodno opisane korake, slijedom odredbi članka 83. i 84. Pravilnika o radu, povreda ovih Pravila poslovnog ponašanja smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa. Slijedom toga JGL je ovlašten, temeljem Zakona o radu i Pravilnika o radu poduzeti odgovarajuće korake u slučaju ispunjenja opisanih okolnosti.

JGL će po potrebi vršiti izmjene ovih Pravila ponašanja, Internih akata JGL-a i smjernica prema zahtjevima zakona, ili poslovne prakse te će o promjenama pravovremeno informirati sve strane na koje se isti odnosi. Sve su se Odgovorne osobe i zaposlenici dužni ponašati sukladno svim ovdje navedenim propisima.

Ukoliko zaposlenik nije siguran kako ispravno postupiti u određenom slučaju ili ima dodatnih pitanja u svezi s ovim Pravilima ponašanja, može se obratiti neposredno nadređenoj osobi i/ili Pravnim poslovima.

U ovim Pravilima ponašanja izrazi koji imaju rodno značenje upotrebljavaju se na spolno neutralni način i odnose se jednako na ženski i muški spol.

Ova Pravila ponašanja stupaju na snagu 8 (osmog) dana od dana objavljivanja putem JGL obavijesti, te na oglasnim pločama JGL-a, a donosi ih Upravni odbor JGL d.d.

U Rijeci, 25. 04. 2022. godine



