

## Politika o ljudskim pravima

Kao lideri u logističkoj industriji, verujemo da uspeh našeg poslovanja nije rezultat samo poslovnih dostignuća, već i odraz našeg odnosa prema zaposlenima, zajednici i društvu u celini. Naša odgovornost prema ljudskim pravima je iznad svih drugih prava i obaveza i predstavlja temelj na kojem gradimo poverenje, poštovanje i integritet.

### Naša posvećenost poštovanju ljudskih prava

Politikom ljudskih prava definisana je naša posvećenost etičkom poslovanju i uspostavljanje okvira za poštovanje osnovnih principa ljudskih prava. Zajedno sa važećom zakonskom regulativom, ovaj okvir obezbeđuje uslove za odgovorno ponašanje u kompaniji. Posvećeni smo poštovanju međunarodno priznatih etičkih standarda, naročito 10 principa Globalnog dogovora<sup>1</sup> iz oblasti ljudskih prava, prava na rad, zaštite životne sredine i anti-korupcione politike koji prističu iz Univerzalne deklaracije Ujedinjenih nacija o ljudskim pravima, Deklaracije Međunarodne organizacije rada (ILO) o osnovnim principima i pravima na radu, Deklaracije o životnoj sredini i razvoju, kao i Konvencije Ujedinjenih nacija protiv korupcije.

U svakoj zemlji u kojoj poslujeemo posvećeni smo poštovanju lokalnih zakona, a u situacijama gde postoji razlike između lokalnog zakonodavstva i međunarodno priznatih standarda, nastojimo da pronađemo mogućnosti za primenu i poštovanje međunarodno priznatih ljudskih prava u najvećoj mogućoj meri.

### Osnovna ljudska prava i glavne teme

Shvatajući da odgovorno poslovanje može značajno da doprinese zaštiti ljudskih prava, Milšped grupa je posvećena njihovom poštovanju kroz celo poslovanje – sa svima sa kojima dolazimo u kontakt, kao i unutar zajednica u kojima poslujeemo.

Osim toga, svesni smo da globalno poslovanje znači i širu odgovornost, kao i da poslujeemo u određenim zemljama sa većim rizicima od kršenja ljudskih prava. Razumemo da to znači da moramo da sprovedemo dodatnu pažnju kako bismo evidentirali ove rizike i efikasno ih predupredili i rešili.

Poštovanje sveobuhvatnih principa koji su ugrađeni u naše politike, procedure i sisteme pomaže nam da osiguramo poštovanje ljudskih prava u našem lancu vrednosti.

### Zabrana diskriminacije

Nijedan zaposleni ne sme biti diskriminisan na osnovu pola, godina, rase, bračnog statusa, trudnoće, političkog mišljenja, seksualnog opredeljenja, vere, etičkog ili socijalnog porekla i statusa. Svi zaposleni imaju pravo na jednak tretman, dostojanstvo i poštovanje u okviru procesa zapošljavanja, razvoja karijere, kao i u slučaju prestanka radnog angažovanja u kompaniji Milšped.

Naše zaposlene tretiramo sa integritetom, poštujući razlike i transparentnost. Ne tolerišemo ponašanje koje marginalizuje ili obezvređuje druge. Na ovaj način podstičemo naše zaposlene da prihvataju razlike, slušaju druga gledišta i razviju okvir za podsticanje odgovornosti i dalji napredak. Takođe, od svakog zaposlenog očekujemo da se prema svima sa kojima smo u kontaktu ophodi sa dostojanstvom i poštovanjem.

Usmereni smo na osiguranje transparentnosti u procesu zapošljavanja, kako bi kandidati mogli slobodno birati poslodavca, znajući sve relevantne informacije o uslovima za rad. Takođe, u procesu regrutacije i selekcije naš cilj je da angažujemo najbolje kandidate, na osnovu znanja i kompetencija koje su relevantne za konkretan posao.

Posvećeni smo promovisanju jednakosti i nediskriminacije obezbeđivanjem rodno neutralnog zapošljavanja i jednakih beneficija, mogućnosti za napredovanje i profesionalni razvoj. Milšped grupa ne samo da poštuje prava žena već i podstiče podršku povećanju uloge žena u radnom okruženju.

Kako bismo podigli svest zaposlenih o zabrani diskriminacije i uznemiravanju zasnovanom na različitosti, uvrstili smo u deo našeg onboarding programa i trening različitosti. Iskreno verujemo da okruženje u kome zaposleni mogu da ostvare svoj potencijal na osnovu različitog individualnog porekla i različitih gledišta, stvara dodatnu prednost u poslovanju.

### **Zabrana dečijeg rada**

Dečiji rad je strogo zabranjen. Ovaj vid rada se odnosi na rad koji je fizički, mentalno, moralno i socijalno opasan po decu i koji im onemogućava pravo na školovanje.

Kompanija Milšped obezbeđuje poštovanje zabrane i sprečava mogućnost ovog vida zapošljavanja u skladu sa lokalnim zakonima i pravilima koja je postavila Međunarodna organizacija rada u vezi sa zapošljavanjem mladih. Kompanija je u okviru svojih procedura regrutacije i selekcije uspostavila mehanizme za proveru i kontrolu primene propisanih zahteva. Osim toga, zahtevamo i od naših dobavljača da se na isti način odnose prema poštovanju zabrane dečijeg rada.

### **Zabrana prinudnog rada**

Svako zaposlenje mora biti slobodno izabrano. U Milšpedu je strogo zabranjena bilo kakva radna praksa koja je suprotna ljudskim pravima, uključujući, ali ne ograničavajući se na, neprihvatljiv tretman kao što je prinudni ili obavezni rad, neregistrovani rad, eksploatacija, fizičko kažnjavanje, sve vrste modernog ropstva i trgovine ljudima.

U toku procesa zapošljavanja ni od jednog pojedinca se ne zahteva naknadu za zapošljavanje ili troškove koji su u vezi sa zapošljavanjem. Prihvatanje uslova rada u kompaniji Milšped je isključivo na dobrovoljnoj bazi, bez korišćenja bilo kakvog oblika obmane ili prinude. Svi zaposleni imaju zagarantovanu slobodu kretanja koja nije ograničena na bilo koji način, kao što je zadržavanje ličnih dokumenata, plaćanje depozita ili bilo koji drugi vid uslovljavanja.

### **Sloboda udruživanja**

Kompanija Milšped poštuje zakonska prava zaposlenih da formiraju nezavisne sindikate, da budu članovi takvih sindikata, da se pridruže organizacijama zaposlenih po njihovom izboru u cilju unapređenja radnih uslova i zauzimanja za interese radnika, kao i da se uzdrže od pridruživanja takvim organizacijama.

Nijedan zaposleni neće biti ni na koji način diskriminisan usled članstva u sindikatu ili bilo kojoj zakonitoj organizaciji za zaštitu prava radnika ili zbog učestvovanja u zakonitim aktivnostima takvih organizacija.

## **Radni uslovi**

U svim zemljama u kojima poslujemo u potpunosti poštujemo zakonske zahteve u vezi sa radnim vremenom, uključujući broj dnevnih i nedeljnih radnih sati, prava zaposlenih u vezi sa prekovremenim radom, naknadama za njega, kao i pravima na druge naknade. Prekovremeni rad je opravdan samo u slučaju kritične poslovne potrebe, zasnovan je na dobrovoljnoj bazi i isplaćuje se na osnovu mesečnih evidencija.

Osim toga potvrđujemo našu usklađenost sa nacionalnim zakonima i propisima u vezi sa platama i benefitima. Zaposlenima se ne isplaćuju zarade koje su manje od minimalnog iznosa utvrđene zakonom. Takođe, primenjuju se principi jednake zarade za rad jednake vrednosti.

Kompanija Milšped priznaje pravo na odmor i slobodno vreme i podržava zdravu ravnotežu između radnog i privatnog života naših zaposlenih.

## **Trening i razvoj karijere**

Učenje je preduslov ličnog i poslovnog razvoja, zbog čega smo opredeljeni za osnaživanje naših zaposlenih i pružanje mogućnosti za učenje. Naš trening centar i programi su razvijeni tako da kroz programe mentorstva omogućavaju razvoj različitih kompetenci - od liderskih veština do obučavanja za sticanje tehničkih znanja.

Treninzi se planiraju na način da podrže pojedinačne planove razvoja karijere i u usklađeni su sa strateškim potrebama kompanije. Podsticanje otvorene komunikacije, poštovanje različitosti i pružanje jednakih mogućnosti za napredovanje u karijeri ključne su komponentne kojima se kompanija vodi. Milšped omogućava zaposlenima da maksimizuju svoj potencijal, napreduju unutar organizacije i pokreću inovacije.

Kroz treninge mekih veština (soft skills) i interne panel diskusije eksperti iz različitih kompanijskih sektora koriste realne primere i studije slučaja kako bi obučili kolege iz drugih sektora. Sa ovim treningom zaposlenima je data mogućnost da unaprede profesionalne veštine i doprinesu efikasnijem radu.

## **Onboarding novozaposlenih**

U kompaniji Milšped, svi novozaposleni prolaze kroz detaljan onboarding proces tokom prve nedelje zaposlenja. Ovaj proces uključuje set treninga i aktivnosti osmišljenih da pomognu novozaposlenima da se brže i komotnije adaptiraju na novo radno okruženje, a tokom kojeg im je na raspolaganju mentor koji im pruža podršku.

U okviru prve nedelje zaposlenja, novozaposleni se upoznaju sa istorijom, misijom i vizijom kompanije, kao i sa svim relevantnim informatičkim pojmovima i praksama specifičnim za našu industriju.

Takođe, novozaposleni prolaze obaveznu obuku iz oblasti bezbednosti i zaštite na radu, kao i zaštite životne sredine. Cilj ovog treninga je da se zaposleni osposobe za prepoznavanje i sprečavanje potencijalnih rizika, kao i da doprinesu održivom poslovanju kompanije. Osim toga, novozaposleni se detaljno upoznaju sa različitim linijama biznisa i sektorima unutar kompanije Milšped, kako bi stekli dublje razumevanje poslovnih procesa.

## **Zaštita zdravlja i bezbednost na radu zaposlenih**

Zaštita zdravlja i bezbednost na radu zaposlenih i njihova dobrobit su od najvišeg značaja za kompaniju Milšped. Zato i kažemo da zaposleni imaju ne samo pravo već i obavezu da se ponašaju u skladu sa zahtevima kompanije koji ih čuvaju od opasnosti koji mogu ugroziti bezbednost i zdravlje zaposlenih.

Milšped insistira na bezbednom i zdravom radnom prostoru. Za rad, svim zaposlenima, mora biti obezbeđeno bezbedno radno okruženje, stvaranjem odgovarajućih uslova koji ispunjavaju zahteve relevantnih zakona, doprinose zadovoljstvu zaposlenih i sprečavaju oboljenja i povrede koje su u vezi sa rizicima i opasnostima radnih procesa i uslova rada. U cilju sprečavanja neadekvatnih uslova za rad, zaposlenima je omogućeno da takve situacije prijave imenovanoj osobi odgovornoj za zaštitu zdravlja i bezbednosti na radu.

## **Privatnost podataka**

Poštujemo privatnost svih naših zaposlenih i poverljivost ličnih podataka o njima. Upravljanje poverljivim podacima je definisano u okviru sistema menadžmenta bezbednošću informacija, a zaposleni se na samom početku angažovanja upoznaju sa zahtevima i pravilima postupanja sa poverljivim podacima.

## **Žalbeni mehanizmi**

Prepoznajemo važnost preduzimanja koraka za identifikaciju i ublažavanje svih stvarnih ili potencijalnih negativnih uticaja na ljudska prava u koje možemo biti uključeni, direktno ili indirektno, kroz sopstvene aktivnosti ili kroz naše poslovne odnose. U skladu sa tim nastavljamo da gradimo svest naših zaposlenih o ljudskim pravima, podstičući ih da govore i izraze zabrinutost po bilo kom osnovu.

U cilju lakše prijave bilo koje vrste žalbe koja se tiče kršenja ljudskih prava, obezbedili smo više načina komunikacije. Prijava može biti podneta anonimno, a svaki prijavljeni slučaj tretiramo sa jednakom pažnjom i uspostavljamo adekvatne mere kao odgovor na kršenje ljudskih prava.

Svaki pojedinac može prijaviti prigovor ili žalbu, kao i iskazati svoje mišljenje putem internog portala ili email adrese [speakUp@milsped.com](mailto:speakUp@milsped.com).

Politika ljudskih prava je obavezujuća za sve zaposlene u kompanijama članicama Milšped grupe, od kojih se zahteva da postupaju na zakonit i kolegijalan način prema svima. Takođe, očekujemo od naših partnera da dele zajedničke vrednosti i principe ljudskih prava i da obavljaju svoje poslovanje na etički način i sa integritetom.

Politika o ljudskim pravima podleže redovnoj proveru primerenosti svrsi i po potrebi se ažurira. Ova politika se komunicira unutar kompanije i dostupna je svim zainteresovanim stranama.

Datum: 12.12.2024.



---

Generalni direktor  
Nebojša Krivokuća