

KODEKS POSLOVNE ETIKE

„KNJAZ MILOŠ“ A.D.
ARANĐELOVAC

CODE OF
BUSINESS CONDUCT
“KNJAZ MILOŠ“ A.D. ARANDJELOVAC



18

11





1.

SVRHA KODEKSA I NA KOGA SE ODNOŠI

THE PURPOSE
OF THE CODE
AND TO WHOM
IT APPLIES



2.

POŠTOVANJE NA RADNOM MESTU

RESPECT
IN THE WORKPLACE



3.

NAŠA POSLOVNA ETIKA

OUR BUSINESS
ETHICS



4.

KNJAZOV INTEGRITET

OUR INTEGRITY



5.

SPROVOĐENJE KODEKSA

CODE
ENFORCEMENT





1. SVRHA KODEKSA I NA KOGA SE ODNOŠI

2. POŠTOVANJE NA RADNOM MESTU

- 2.1. Zabrana diskriminacije i negovanje različitosti
- 2.2. Bezbednost i zdravlje na radu
- 2.3. Poštovanje političkih prava zaposlenih
- 2.4. Zabrana korišćenja službenog položaja u političke svrhe
- 2.5. Zaštita podataka o ličnosti
- 2.6. Zabrana nasilja
- 2.7. Zabrana uznemiravanja
- 2.8. Zapošljavanje maloletnih lica

3. NAŠA POSLOVNA ETIKA

- 3.1. Sukob interesa
 - 3.1.1. Lični interes
 - 3.1.2. Obaveza izbegavanja sukoba interesa
 - 3.1.3. Odobrenje pravnog posla u slučaju sukoba interesa
 - 3.1.4. Zabrana konkurenkcije
 - 3.1.5. Posledice povrede zabrane sukoba interesa i zabrane konkurenkcije
- 3.2. Borba protiv korupcije i mita
 - 3.2.1. Zabrana korupcije i davanja i primanja mita
 - 3.2.2. Davanje nezaslužene koristi
 - 3.2.3. Korporativno gostoprimstvo
 - 3.2.4. Plaćanje radi olakšavanja
 - 3.3. Sprečavanje pranja novca i finansiranje terorizma
 - 3.4. Spoljne komunikacije

4. NAŠ INTEGRITET

- 4.1. Kvalitet proizvoda
- 4.2. Poštovanje potrošača i kupaca
- 4.3. Odgovorno oglašavanje proizvoda
- 4.4. Zabrana nelojalne konkurenkcije
- 4.5. Saradnja sa dobavljačima
- 4.6. Saradnja sa nadležnim državnim organima
- 4.7. Odnos sa konkurentima
- 4.8. Društvena odgovornost Knjaza
- 4.9. Tačnost poslovnih knjiga
- 4.10. Revizija i inspekcija
- 4.11. Poverljive informacije

5. SPROVOĐENJE KODEKSA

- 5.1. Imenovana lica
- 5.2. Prijavljivanje kršenja Kodeksa
- 5.3. Prijavljivanje nezakonitih radnji i kršenje pravila
- 5.4. Posledice neprihvatanja Kodeksa
- 5.5. Odustvo posledica („Non-retaliation“)
- 5.6. Međusobni odnos Kodeksa i Kolektivnog ugovora

1. THE PURPOSE OF THE CODE AND TO WHOM IT APPLIES

2. RESPECT IN THE WORKPLACE

- 2.1. Prohibition of discrimination and fostering diversity
- 2.2. Safety and health at work
- 2.3. Respect for employees' political rights
- 2.4. Prohibition of using official position in political or religious purposes
- 2.5. Protection of personal data
- 2.6. Prohibition of violence
- 2.7. Prohibition of harassment
- 2.8. Recruitment of minors

3. OUR BUSINESS ETHICS

- 3.1. Conflict of interest
 - 3.1.1. Personal interest
 - 3.1.2. Obligation to avoid conflicts of interest
 - 3.1.3. Approval of legal work in case of conflict of interest
 - 3.1.4. Prohibition of competition
 - 3.1.5. Consequences of breach of the conflicts of interest prohibition and the prohibition of competition
- 3.2. Fight against corruption and bribery
 - 3.2.1. Prohibition of corruption and bribery
 - 3.2.2. Giving undeserved benefits
 - 3.2.3. Corporate hospitality
 - 3.2.4. Payment to facilitate
 - 3.3. Prevention of money laundering and terrorist financing
 - 3.4. External communications

4. OUR INTEGRITY

- 4.1. Product quality
- 4.2. Respect for consumers and customers
- 4.3. Responsible product advertising
- 4.4. Prohibition of unfair competition
- 4.5. Collaboration with suppliers
- 4.6. Cooperation with competent state bodies
- 4.7. Relationship with competitors
- 4.8. Social responsibility of Knjaz
- 4.9. Accurate Business Records
- 4.10. Audits and Investigations
- 4.11. Confidential Information

5. CODE ENFORCEMENT

- 5.1. Appointed persons
- 5.2. Reporting a Code violation
- 5.3. Reporting unlawful acts and violating policies
- 5.4. Non – retaliation
- 5.5. Consequences of non-compliance with the Code
- 5.6. Interrelationship between the Code and the Collective Agreement



Drage kolege,

Zadovoljstvo mi je da vam predstavim Kodeks poslovne etike kompanije Knjaz Miloš. U njemu su sabrane i formalizovane sve dobre prakse na kojima se temelji duga i izvanredna tradicija naše kompanije. To su domaćinski pristup i integritet u ophođenju prema resursima, partnerima i lokalnoj zajednici i poštovanje potrošača kojima uvek obezbeđujemo proizvode vrhunskog kvaliteta.

Reputacija kompanije Knjaz Miloš bazirana je prvenstveno na napisima koji su deo svakodnevnog života ogromnog broja ljudi, a danas se na tržištu svakako izjednačava sa skupom iskustava koja svi naši saradnici, partneri i potrošači imaju u svakodnevnom kontaktu sa nama.

Poštovanjem ovog Kodeksa obezbeđujemo da to iskustvo bude u skladu najvišim etičkim i profesionalnim standardima, i zato vas ohrabrujem da Kodeks često koristite i konsultujete.

Hvala vam na posvećenosti našoj poslovnoj etici, koja će obezbititi da Knjaz Miloš ostane među najuglednijim, najodgovornijim i najuspešnijim kompanijama u regionu i da se i ubuduće ističe kao primer i orientir svim poslovnim subjektima na našem tržištu – kako se uzornim poslovanjem gradi uspeh na duge staze.

Miloš Stojisavljević, CEO

Dear colleagues,

It is my pleasure to introduce to you the Code of Business Conduct of Knjaz Milos Company. It summarizes and formalizes all the good practices on which long and outstanding tradition of our company is built upon. These are the “act as the owners” principle and integrity in dealing with resources, partners and the local community, as well as the respect for consumers that we always provide with top quality products.

Knjaz Milos's reputation is based primarily on beverages that are part of everyday life of a huge number of people, and today it certainly equates in the market to the set of experiences that our associates, partners and consumers have in their daily contact with us.

By adhering to this Code, we provide that these experiences are in accordance with the highest ethical and professional standards, and I therefore encourage you to use and consult the Code regularly.

Thank you for your commitment to our business ethics that will ensure Knjaz Milos remains one of the most respected, responsible and successful companies in the region, offering an example and guidance to all business entities of how long-term success is built through exemplary behavior.

Milos Stojisavljevic, CEO

1.

SVRHA KODEKSA I NA KOГA SE ODNOСИ

THE PURPOSE OF THE CODE
AND TO WHOM IT APPLIES





1.

SVRHA KODEKSA I NA KOGA SE ODNOŠI

Knjaz Miloš a.d. Arandjelovac (dalje: **Knjaz Miloš ili Društvo**), posluje u skladu sa zakonima i ostalim propisima, najvišim etičkim i profesionalnim standardima i posvećen je očuvanju stečene reputacije, koja predstavlja najveću vrednost kompanije. Kao renomirani proizvođač mineralne vode i bezalkoholnih napitaka Knjaz Miloš je privržen očuvanju i unapređenju etičkih standarda u poslovanju.

Ovaj Kodeks ustanavljava pravila koja se baziraju na moralnim načelima i kojima se obezbeđuje da svi mi u Knjaz Milošu postupamo u skladu sa obavezama koje proizlaze iz zakona, ostalih propisa i naših internih akata.

Kodeks definiše poželjan model postupanja i ponašanja svih zaposlenih i izražava očekivanja koja Knjaz Miloš ima prema svojim zaposlenima. U tu svrhu, zaposlenima su obezbeđena praktična uputstva i korisne informacije za pravilno postupanje i ponašanje u poslovanju, u skladu sa ovim Kodeksom.

Na koga se odnosi kodeks?

Kodeks je obavezujući za sve zaposlene i za druga lica koja su radno angažovana po nekom drugom osnovu u svim pravnim licima grupe Knjaz Miloš - „Knjaz Miloš“ a.d. Arandjelovac, „Knjaz Miloš – Natura“ Beograd, „Knjaz Miloš Montenegro“ d.o.o. Kotor i „Knjaz Miloš“ d.o.o. Banja Luka. Za potrebe ovog Kodeksa termin „zaposleni“ se upotrebljava da označi lica koja su u radnom odnosu u Knjaz Milošu, zatim lica koja rad obavljaju po osnovu rada van radnog odnosa i lica koja su angažovana da obavljaju rad po nekom drugom osnovu (preko agencije, omladinske zadruge i sl.).

Ova pravila i procedure će se inkorporirati i u sva povezana lica.

1.

THE PURPOSE OF THE CODE AND TO WHOM IT APPLIES



Knjaz Milos a.d. Arandjelovac (hereinafter referred to as: **Knjaz Milos or the Company**), operates in accordance with the laws and other regulations, the highest ethical and professional standards and is dedicated to preserving the acquired reputation, which is the highest value of the company. As a renowned producer of mineral water and non-alcoholic beverages, Knjaz Milos is committed to maintaining and improving ethical standards in business.

This Code establishes rules based on moral principles that ensure that all of us in Knjaz Milos comply with the obligations arising from laws, other regulations and our internal acts.

The Code defines the desirable model of conduct and behavior of all employees and expresses the expectations that Knjaz Milos has towards its employees. To this end, employees are provided with practical guidance and useful information for the proper conduct and conduct of business in accordance with this Code.

To whom does the Code apply?

The Code is binding to all employees and other persons who are employed on another basis in all legal entities of the Knjaz Milos Group – “Knjaz Milos” a.d. Arandjelovac, “Knjaz Milos - Natura” Belgrade, “Knjaz Milos Montenegro” d.o.o. Kotor and “Knjaz Milos” d.o.o. Banja Luka. For the purposes of this Code, the term “employee” is used to mean persons employed in Knjaz Milos, then persons who work on the basis of out-of-employment work and persons engaged in work on another basis (through an agency, a youth cooperative etc.).

These policies and procedures will also be incorporated into all affiliates.



Poštujte naš Kodeks

Kako se ugled naše kompanije zasniva, između ostalog, i na ponašanju njenih zaposlenih, potrebno je da svi zaposleni prihvate vrednosti i pravila ponašanja regulisana ovim Kodeksom. Sa druge strane, poštovanje Kodeksa će nam svima obezbediti zdravo i pozitivno radno okruženje u kojem ćemo zajednički stremiti ka uspehu i postizati ciljeve uz međusobno razumevanje, podršku i poštovanje zakona.

Svaki zaposleni je dužan da ovaj Kodeks pročita, da razume njegovu sadržinu i da poštuje pravila koja su propisana. Svi zaposleni treba da se pridržavaju postavljenih standarda poslovanja u cilju sprečavanja da Knjaz Miloš bude umešan bilo u nezakonito i/ili neetično postupanje.

Odgovornost svih zaposlenih je da postupaju etički i u skladu sa našim kodeksom, a naročito se očekuje da svi menadžeri i lideri Knjaz Miloša svojim delovanjem i ponašanjem, daju pozitivan primer svim zaposlenima u organizaciji.

Kako je život često kreativniji od svakog pravila, ovaj Kodeks ne može urediti svaku situaciju u kojoj se možete naći tokom obavljanja svojih poslova, ali se u takvim situacijama uvek možete obratiti radi dobijanja saveta, smernica ili instrukcija na način opisan u Odeljku 5.

Respect our Code

As the reputation of our company is based, among other things, on the behavior of its employees, it is necessary for all employees to accept the values and rules of conduct regulated by this Code. On the other hand, compliance with the Code will provide us with a healthy and positive working environment in which we will jointly strive for success and achieve our goals with mutual understanding, support and respect for the law.

Each employee is obliged to read this Code, to understand its contents and to observe the rules prescribed. All employees should adhere to set business standards in order to prevent Knjaz Milos from engaging in any unlawful and / or unethical conduct.

It is the responsibility of all employees to act ethically and in accordance with our code, and it is especially expected that all managers and leaders of Knjaz Milos, through their actions and behavior, set a positive example for all employees in the organization.

As life is often more creative than any rule, this Code cannot regulate every situation in which you may find yourself in the course of your work but in such situations you can always turn to for advice, guidance or instruction as described in Section 5.

2.

POŠTOVANJE NA RADNOM MESTU

RESPECT
IN THE WORKPLACE





2.

POŠTOVANJE NA RADNOM MESTU

Jedna od najvećih vrednosti naše kompanije jesu naši zaposleni i želimo da svakom zaposlenom obezbedimo srećno, uspešno i bezbedno radno okruženje. Okruženje u kojem vlada poverenje, posvećenost i poštovanje među zaposlenima jedino može doprineti ostvarenju ciljeva kompanije.

Odnosi među zaposlenima zasnivaju se na poštovanju ljudskog dostojanstva i uvažavanju ljudskih prava garantovanim Ustavom.

2.1. Zabрана diskriminacije i negovanje različitosti

Prilikom zasnivanja ili u toku trajanja radnog odnosa, svi zaposleni uživaju jednak prava i ne mogu biti ograničeni u ostvarivanju svojih prava bez obzira na rasu, boju kože, pretke, državljanstvo, nacionalnu pripadnost ili etničko poreklo, jezik, verska ili politička ubeđenja, pol, rodni identitet, seksualnu orientaciju, imovno stanje, genetske osobenosti, zdravstveno stanje, invaliditet, bračni i porodični status, osuđivanost, starosno doba, izgled, članstvo u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno pretpostavljenim ličnim svojstvima (u daljem tekstu: lična svojstva).

Knjaz Miloš i svi zaposleni u Knjaz Milošu će poštovati sve propise u vezi sa zabranom diskriminacije i ravnopravnosću polova, a naročito:

- nijedna odluka u vezi sa regrutovanjem, zapošljavanjem, promenom uslova rada, treninzima i obukama, unapređenjima i prestankom radnog odnosa ne sme biti doneta na bazi nekog ličnog svojstva;

2.

THE PURPOSE OF THE CODE AND TO WHOM IT APPLIES

One of the greatest values of our company is our employees and we want to provide every employee with a happy, successful and safe working environment. An environment where trust, commitment and respect among employees are the only ones that can contribute to the achievement of the company's goals.

Employee relations are based on respect for human dignity and respect for human rights guaranteed by the Constitution of the Republic of Serbia.

2.1. Prohibition of discrimination and fostering diversity

When establishing employment or in the course of employment, all employees enjoy equal rights and may not be restricted in exercising their rights regardless of race, color, ancestry, citizenship, nationality or ethnic origin, language, religious or political beliefs, gender, gender identity, sexual orientation, property status, genetic characteristics, health status, disability, marital and family status, conviction, age, appearance, membership of political, trade union and other organizations and other real or assumed personal characteristics (hereinafter: Personal Attributes).

Knjaz Milos and all employees of Knjaz Milos will abide by all regulations regarding non-discrimination and gender equality, and in particular:

- no decision regarding recruitment, employment, change of working conditions, training, promotion and termination of employment shall be made on the basis of any Personal Attribute;





- radni odnos počiva na principu jednakih mogućnosti i fer pristupa i niko neće biti diskriminisan u bilo kom segmentu radnog odnosa;
- oglasi za posao, obrasci za prijavljivanje ili intervju za posao ne smeju sadržati konstatacije ili pitanja u vezi sa polom, bračnim statusom, godinama starosti, rasom, invalidnosti i drugim ličnim svojstvima koja nisu u vezi sa poslom. Na primer, kao generalno pravilo, žene ne smeju biti upitane da li su u braku, da li su trudne ili da li imaju i/ili planiraju decu;
- u slučaju rešavanja viška zaposlenih, procedure i kriterijumi (ukoliko se primenjuju) moraju biti transparentni i ne smeju zaposlene dovoditi u neravnopravan položaj u odnosu na druge zaposlene;
- odluka o zaradama, naknadi zarade i drugim beneficijama ne sme biti doneta uzimajući u obzir pol zaposlenog. Potrebno je omogućiti da zaposlene žene i muškarci imaju istu zaradu za rad iste vrednosti;
- kandidatima za posao i zaposlenima ne smeju se postavljati pitanja u vezi sa njihovim zdravljem, osim ukoliko to nije predviđeno propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i bezbednosti hrane. Naročito je ženama zabranjeno postavljati pitanja u vezi sa trudnoćom i svim zaposlenima u vezi sa HIV/AIDS statusom.

Neće se smatrati diskriminacijom:

- posebne mere zaštite ili pomoći kako bi se ispravile eventualne diskriminacije u prošlosti ili
- izbor za određeni posao na osnovu specifičnih zahteva posla, ako su u skladu sa zakonom.

- employment is based on the principle of equal opportunity and fair access and no one will be discriminated against in any segment of employment;
- job listings, application forms or job interviews must not contain findings or questions regarding gender, marital status, age, race, disability and other non-work related personal characteristics. For example, as a general rule, women should not be asked if they are married, pregnant, or having and / or planning children;
- in the case of redundancy, procedures and criteria (if applicable) must be transparent and must not place employees in an unequal position with other employees;
- the decision on earnings, remuneration and other benefits should not be made taking into account the gender of the employee. It should be possible for employed women and men to have the same income for the work of the same value;
- job candidates and employees should not be asked questions about their health unless prescribed by regulations in the fields of occupational safety and health at work, as well as food safety. It is in particular prohibited to ask women questions regarding pregnancy and all employees regarding HIV / AIDS status.

It will not be considered discrimination:

- special protection or assistance measures to correct any past discrimination or
- selection for a particular job based on specific job requirements, if they comply with the law.



Ne samo da je zabranjena svaka diskriminacija, nego mi u Knjaz Milošu želimo i da podstaknemo raznolikost koja proizlazi iz ličnih svojstava tako što se trudimo da privučemo, razvijemo i zadržimo ljudе koji su, u određenom smislu, različiti kao i da razvijemo radno okruženje koje će upravo podržati te razlike.

Svi mi zajedno igramo važnu ulogu u razvijanju radnog okruženja u kojem će se svi osećati prijatno bez obzira na neizbežne, ali poželjne razlike među nama.

2.2. Bezbednost i zdravlje na radu

Knjaz Miloš je opredeljen da razvija bezbednost i zdravlje zaposlenih i posetilaca do najvišeg mogućeg nivoa. Radi ostvarenja tog cilja zaključen je Kolektivni ugovor o bezbednosti i zdravlju na radu i preduzete su druge odgovarajuće mere.

Od naših zaposlenih očekujemo da poštuju sva pravila u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu i da informišu odgovorna lica i u sledećim slučajevima:

- ukoliko im bilo ko traži da izvrše posao za koji zaposleni smatra da nije bezbedan ili za koji nije obučen ili za koji ne poseduje zaštitnu opremu ili nije pravilno obučen ili koji bi mogao da nanese bilo kakvu štetu zaposlenom ili drugima;
- ukoliko primete da neko obavlja posao na način koji nije bezbedan ili ga obavlja bez odgovarajuće zaštitne opreme ili smatraste da osoba nije dovoljno obučena za bezbedno obavljanje posla;
- ukoliko smatraju da sredstvo rada (mašina, vozilo ili druga oprema) nisu ispravni i bezbedni za rad;
- u svakom drugom slučaju kada imaju sumnju da neko ponašanje može ugroziti njihovu ili bezbednost i zdravlje trećih lica.



Not only is discrimination forbidden, but we in Knjaz Milos also strive to foster diversity that stems from personal traits by seeking to attract, develop and retain people who are, in a sense, different, and to develop a work environment that will support those differences.

Together, we all play an important role in developing a work environment where everyone will feel comfortable regardless of the inevitable but desirable differences between us.

2.2. Safety and health at work

Knjaz Milos is committed to developing the safety and health of employees and visitors to the highest possible level. To achieve this, the Collective Agreement on Safety and Health at Work was concluded and other appropriate measures were taken.

We expect our employees to abide by all safety and health rules and to inform responsible persons in the following cases:

- if anyone asks them to do a job that the employee thinks is unsafe or for which they are not trained or for which they do not have protective equipment or are not properly dressed or that could cause any harm to the employee or others;
- if you notice that someone is doing the job in a way that is not safe or that they do not perform with adequate protective equipment, or you think that the person is not trained enough to do the job safely;
- if they believe that the means of operation (machine, vehicle or other equipment) are incorrect and safe to operate;
- in any other case where they suspect misconduct that could endanger their or the safety and health of third parties.



U cilju obezbeđivanja bezbednog i zdravog okruženja, strogo je zabranjen rad pod uticajem alkohola, ilegalnih droga ili kontrolisanih supstanci na svim Knjazovim lokacijama ili van njih, kao i posedovanje, prodaja, korišćenje, prenošenje i distribucija ilegalnih droga ili kontrolisanih supstanci na poslu ili na lokacijama, kao i rad u pogoršanom stanju pod uticajem zakonski prepisanih lekova ili lekova iz slobodne prodaje.

2.3. Poštovanje političkih prava zaposlenih

Zaposleni imaju pravo da aktivno učestvuju u političkom životu, van radnog vremena i izvan radnog mesta.

Ostvarivanje prava na rad i drugih prava po osnovu rada ne sme se uslovjavati političkim angažmanom.

2.4. Zabrana korišćenja službenog položaja u političke ili verske svrhe

Zabranjeno je koristiti službeni položaj ili imovinu radi pružanja političke podrške nekom kandidatu, političkoj stranci, pokretu ili grupi.

Nije dozvoljeno zaposlenima da ističu svoj status u Knjaz Milošu kada istupaju u ime političke stranke, pokreta ili grupe.

2.5. Zaštita podataka o ličnosti

Podaci o zaposlenima i drugim fizičkim licima (npr. kupac, potrošač i sl.) predstavljaju poverljive podatke i uživaju posebnu zaštitu u svemu u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.

Podaci o kandidatima za radna mesta mogu biti korišćeni samo u svrhu zapošljavanja.

In order to ensure a safe and healthy environment, work under the influence of alcohol, illegal drugs or controlled substances is strictly prohibited in all or outside Knjaz Milos sites, as well as the possession, sale, use, transfer and distribution of illegal drugs or controlled substances at work or locations, as well as working in an exacerbated condition under the influence of legally prescribed drugs or free-market drugs.

2.3. Respect for employees' political rights

Employees have the right to take an active part in political life, outside working hours and outside the workplace.

The exercise of the right to work and other labor rights must not be conditional on political engagement.

2.4. Prohibition of using official position in political or religious purpose

It is forbidden to use an official position or property to provide political support to a candidate, political party, movement or group.

Employees are not allowed to emphasize their status in Knjaz Milos when speaking on behalf of a political party, movement or group.

2.5. Protection of personal data

Data on employees and other natural persons (e.g., customer, consumer, etc.) are confidential and enjoy special protection in accordance with the Law on Personal Data Protection.

Data on job applicants can only be used for recruitment purposes.



Zaposleni imaju pravo da budu obavešteni o postupcima prikupljanja i načinu upotrebe informacija o njima i njihovim aktivnostima tokom radnog odnosa.

Podaci o zaposlenima ne mogu biti saopšteni trećim licima bez saglasnosti zaposlenog, osim za potrebe postupka koji se vodi pred nadležnim organom i samo na osnovu službenog naloga.

Svako od nas, ko u svakodnevnom poslovanju dolazi u dodir sa podacima o ličnosti je dužan da čuva te podatke, da ih ni u kom slučaju ne saopštava bez saglasnosti te osobe ili Sektora pravnih poslova.

2.6. Zabrana nasilja

Na radnom mestu i u radnom okruženju, uključujući i sve odnose sa trećim licima, bilo kakav oblik nasilja je potpuno neprihvatljiv.

U tom smislu, Knjaz Miloš je spreman da spreči svako nasilje radi zaštite svojih zaposlenih, posetilaca, kupaca, dobavljača i drugih lica.

Nikada nemojte pretiti bilo kome ili pokazati nasilno ponašanje na radnom mestu što uključuje, ali se ne ograničava na nošenje oružja, verbalne napade, pretnje ili bilo kakve izraze neprijateljstva i zastrašivanja, agresije ili zlostavljanja.

Nikako nemojte odlagati prijavu bilo kakvog nasilja u radnom okruženju.

2.7. Zabrana uznemiravanja

Svi mi u Knjaz Milošu upućeni smo jedni na druge i neizbežno provodimo mnogo vremena u istom okruženju, što implicira da svako naše nedolično ponašanje može druge dovesti u nelagodnu i neprijatnu situaciju, bez obzira na naše stvarne namere.

Employees have the right to be informed about the collection procedures and how they use information about them and their activities during employment.

Employee data may not be disclosed to third parties without the consent of the employee, except for the purposes of proceedings before the competent authority and only on the basis of an official order.

Each of us who, in the day-to-day business, comes into contact with personal data is obliged to keep that information, in no case to disclose it without the consent of that person or the Legal Affairs Department.

2.6. Prohibition of violence

In the workplace and in the work environment, including all relationships with third parties, any form of violence is completely unacceptable.

In that respect, Knjaz Milos is ready to prevent any violence to protect its employees, visitors, customers, suppliers and others.

Never threaten anyone or show violent behavior in the workplace which includes, but is not limited to, carrying weapons, verbal assaults, threats or any expression of hostility and intimidation, aggression or abuse.

Do not delay the reporting of any violence in the work environment.

2.7. Prohibition of harassment

All of us in Knjaz Milos address each other and inevitably spend a great deal of time in the same environment, implying that each of our misconduct can lead others into an awkward and uncomfortable situation, regardless of our real intentions.



Kako bismo zaštitili jedni druge, nikada nemojte delovati na nasrtljiv način ili drugi način koji kolege dovodi u neprijatan ili nelagodan položaj.

Zakonom je zabranjeno i sankcionisano vršenje zlostavljanja na radu i u vezi sa radom, seksualno uznemiravanje, kao i zloupotreba prava na zaštitu od takvog ponašanja. Svaki zaposleni je, prilikom zasnivanja radnog odnosa, upoznat sa zabranom zlostavljanja u svakom obliku i očekujemo da se ova zabrana poštuje u potpunosti.

Uznemiravanje se može pojaviti u raznim oblicima, a niže navodimo (neiscrpnu) listu najčešćih oblika uznemiravanja:

- seksualno uznemiravanje
- uvredljivo izražavanje ili šale
- rasne, etničke, polne ili religiozne šale
- ponižavajući komentari
- zastrašujuće ili preteće ponašanje
- pokazivanje neprijateljstva prema drugima zbog ličnih svojstava.

2.8. Zapošljavanje maloletnih lica

Zapošljavanje maloletnih lica je dozvoljeno samo ukoliko je to dozvoljeno Zakonom o radu. U trenutku donošenja ovog Kodeksa, radni odnos može da se zasnuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Nadležne službe će preduzeti sve potrebne mere kako bi se adekvatno ocenio rizik maloletnih zaposlenih sa aspekta bezbednosti i zdravlja na radu, uslova rada, sati rada i sl.

To protect one another, never act in an abusive or other way that puts your colleagues in an embarrassing or awkward position.

The law prohibits and sanctions the commission of abuse at work and in connection with work, sexual harassment and abuse of the right to protection from such behavior. Every employee is familiar with the prohibition of ill-treatment in every form when starting an employment relationship and we expect this ban to be fully respected.

Harassment can take many forms, and the following is a (non-exhaustive) list of common forms of harassment:

- sexual harassment
- offensive language or jokes
- racial, ethnic, gender or religious jokes
- degrading comments
- frightening or threatening behavior
- showing hostility to others because of personal qualities.

2.8. Recruitment of minors

The employment of minors is permitted only if permitted by the Labor Law. At the time of adoption of this Code, employment may be established with a person who is at least 15 years of age and fulfills other conditions for working in certain jobs, as defined by law, i.e. the rulebook on organization and systematization of jobs.

The relevant services will take all necessary measures to adequately assess the risk of minor employees in terms of occupational safety and health, working conditions, hours of work, etc.

3.

NAŠA POSLOVNA ETIKA

OUR BUSINESS ETHICS





3.

NAŠA POSLOVNA ETIKA

3.1. Sukob interesa

Zaposleni su dužni da poverene poslove vrše tako da interes Knjaz Miloša ne podrede privatnom interesu niti da među njima izazovu sukob.

Sukob interesa postoji kada zaposleni donosi odluku ili utiče na donošenje odluke kojom se njemu ili povezanim licima stvara imovinska ili neimovinska korist, ne postupajući isključivo u najboljem interesu Knjaz Miloša.

3.1.1. Lični interes

Lični interes postoji kada zaposleni korišćenjem svog položaja u Knjaz Milošu može uticati na odluke i pravne poslove Knjaz Miloš kojima bi ostvario korist za sebe ili drugog, stekao neko pravo ili pogodnost ili na bilo koji način interesno pogodovao sebi ili drugom.

Smatra se da lični interes postoji ako je zaposleni ili član njegove porodice:

1. ugovorna strana u pravnom poslu sa Knjaz Milošem
2. u finansijskom odnosu sa licem koje zaključuje ugovor ili neki drugi pravni posao sa Knjaz Milošem, , ili za njega obavlja neku radnju, ili ima finansijski interes u tom ugovoru, poslu ili radnji, na osnovu kojih se razumno može očekivati da bi uticali na njegovo postupanje suprotno interesu Knjaz Miloša;
3. pod kontrolnim uticajem strane koja zaključuje pravni posao sa Knjaz Milošem ili za njega obavlja neku radnju, ili je pod kontrolnim uticajem lica koje ima finansijski interes u tom pravnom poslu ili radnji, tako da se osnovano može očekivati da bi uticali na njegovo postupanje suprotno interesu Knjaz Miloša.

3.

OUR BUSINESS ETHICS

3.1. Conflict of interest

Employees are obliged to perform entrusted tasks in such a way that they do not subordinate Knjaz Milos interest to private interest or cause conflict between them.

Conflict of interest exists when an employee makes a decision or influences the decision making a property or non-property gain for him or a related party, without acting solely in the best interests of Knjaz Milos.

3.1.1. Personal interest

A personal interest exists when an employee, through the use of his position in Knjaz Milos, may influence the decisions and legal affairs of Knjaz Milos to benefit himself or others, gain some right or benefit, or in any way be of interest to himself or others.

It is considered that personal interest exists if the employee or a member of his family:

1. is a contracting party in a legal transaction with Knjaz Milos
2. is in financial relation with the person who concludes the contract or some other legal business with Knjaz Milos, , or performs an action for it, or has a financial interest in that contract, business or action, on the basis of which he can reasonably be expected to influence actions contrary to the interest of Knjaz Milos;
3. is under the control of a party which concludes a legal transaction with or for Knjaz Milos or performs an action, or is under the control of a person having a financial interest in that legal business or action, so that it can reasonably be expected to affect his treatment contrary to the interest of Knjaz Milos.





Članovima porodice smatraju se:

1. bračni drug, odnosno roditelji, brat ili sestra tog bračnog druga;
2. dete, roditelji, brat, sestra, unuk ili bračni drug bilo koga od ovih lica;
3. krvni srodnik u pravoj liniji i u pobočnoj liniji do drugog stepena srodstva, usvojilac i usvojenik, srodnik po tazbini zaključno sa prvim stepenom;
4. druga lica koja sa tim licem žive u zajedničkom domaćinstvu.

Ova lica smatraju se povezanim licima u smislu ovog kodeksa.

3.1.2. Obaveza izbegavanja sukoba interesa

Svaki zaposleni je dužan da izbegava sukob interesa, a naročito da:

1. ne koristi imovinu Knjaz Miloša u ličnom interesu;
2. ne koristi poverljive informacije Knjaz Miloša za uvećavanje lične imovine ili imovine drugih lica;
3. ne zloupotrebljava položaj u Knjaz Milošu za uvećavanje lične imovine ili imovine drugih lica.

3.1.3. Odobrenje pravnog posla u slučaju sukoba interesa

Lice koje zaključuje pravni posao sa Knjaz Milošem ne povređuje pravilo o zabrani sukoba interesa ako su pravni posao u dobroj veri odobrili:

Family members are:

1. the spouse or parents, brother or sister of that spouse;
2. the child, parents, brother, sister, grandson or spouse of any of these persons;
3. blood relative in a direct line and in a collateral line up to the second degree of kinship, adopter and adoptee, relative by the ancestry, including the first degree;
4. other persons living with the person in the same household.

These persons are considered related persons within the meaning of this Code.

3.1.2. Obligation to avoid conflicts of interest

Each employee is required to avoid conflicts of interest, and in particular:

1. not use the property of Knjaz Milos in his personal interest;
2. not use the confidential information of Knjaz Milos to increase the personal property or property of others;
3. not abuse the position in Knjaz Milos to increase personal property or property of others.

3.1.3. Approval of legal work in case of conflict of interest

A person who concludes a legal transaction with Knjaz Milos does not violate the rule on the prohibition of conflicts of interest if the legal business was approved in good faith:



1. Chief Executive Officer („CEO“) za sve zaposlene;
2. Odbor direktora za CEO, odnosno Skupština u zavisnosti od prirode posla i nadležnosti utvrđene Statutom;
3. Skupština Knjaz Miloša za članove Nadzornog odbora.

Zahtev za odobrenje se podnosi Imenovanim licima (pogledati odeljak 5) koji ga prosleđuju dalje licima nadležnim za odobrenje.

Odobrenje će biti punovažno ako su članovima društva, članovima nadzornog odbora ili akcionarima koji o tome odlučuju predočene ili poznate sve materijalne činjenice povezane sa ličnim interesom.

Ne smatra se da je povređena zabrana sukoba interesa ako se dokaže da je pravni posao u vreme zaključenja ili u vreme izvršenja bio u interesu Društva.

Ništav je pravni posao u kome postoji sukob interesa, a koji nije odobren ili za koji nije pružen dokaz u skladu sa ovim odeljkom.

Svaki potencijalni sukob interesa mora biti prijavljen Društву. Sukob interesa ne predstavlja nužno kršenje Kodeksa, ali njegovo neprijavljanje jeste kršenje Kodeksa.

3.1.4. Zabrana konkurenčije

Nijedan zaposleni ne može direktno ili indirektno biti angažovan u drugom privrednom subjektu konkurenčke delatnosti, osim ako za to ne dobiju odobrenje od CEO.

Ova zabrana naročito podrazumeva:

1. zaposlenje;
2. svojstvo preduzetnika;
3. svojstvo ortaka ili komplementara;



1. by CEO for all employees;
2. by the Board of the Directors for CEO or the Assembly, depending on the nature of the business and the competencies set out in the Articles of Association;
3. by Assembly of Knjaz Milos for members of the Board of Directors.

The application for approval is submitted to the appointed persons (see section 5), who forward it to the persons responsible for approval.

Approval will be valid if members of the company, members of the supervisory board or shareholders who decide on this are presented with or informed about all material facts related to personal interest.

The prohibition of conflicts of interest shall not be deemed to have been violated if it has been shown that the legal work at the time of conclusion or at the time of execution was in the interest of the Company.

It is null and void affair where there is a conflict of interest that has not been approved or for which no evidence has been provided in accordance with this section.

Any potential conflict of interest must be reported to the Company. A conflict of interest does not necessarily constitute a breach of the Code, but its failure to report is a breach of the Code.

3.1.4. Prohibition of competition

No employee may be engaged, directly or indirectly, in another competitive business entity unless approved by CEO.

This prohibition includes in particular:

1. employment;
2. the capacity of an entrepreneur;
3. the capacity of partners or complementaries;



4. svojstvo kontrolnog člana ili akcionara;
5. svojstvo člana organa društva;
6. svojstvo zastupnika društva;
7. svojstvo likvidacionog upravnika društva;
8. ugovorno ovlašćenje za upravljanje poslovima privrednog subjekta.

3.1.5. Posledice povrede zabrane sukoba interesa i zabrane konkurenциje

Povreda zabrane sukoba interesa i zabrane konkurenциje daje Knjaz Milošu, pored prava na naknadu štete i pravo da se:

1. poslovi koje lice izvrši za svoj račun priznaju kao poslovi izvršeni za račun Knjaz Miloša;
2. svaki novčani iznos koji je ostvaren od poslova koji su obavljeni za račun tog lica pred Knjaz Milošu;
3. sva potraživanja koja proizlaze iz posla izvršenog za račun tog lica, ustupe Knjaz Milošu.

3.2. Borba protiv korupcije i mita

3.2.1. Zabrana korupcije i davanja i primanja mita

Knjaz Miloš je privržen očuvanju i unapređenju etičkih standarda i borbi protiv korupcije i sprečavanju davanja i primanja mita.

Svi zaposleni su u obavezi da se pridržavaju postavljenih standarda poslovanja u cilju sprečavanja da Knjaz Miloš bude umešan u bilo kakav oblik korupcije, pranja novca, šemu utaje poreza, finansiranje terorizma ili bilo koju drugu praksu prevare, prinude ili nedopuštene radnje.

4. the capacity of a controlling member or shareholder;
5. the capacity of a member of a company body;
6. the capacity of representative of the company;
7. the capacity of liquidator of the company;
8. the contractual authorization for managing the business of a business entity.

3.1.5. Consequences of breach of the conflicts of interest prohibition and the prohibition of competition

The violation of the prohibition of conflicts of interest and the prohibition of competition gives Knjaz Milos, in addition to the right to compensation and the right to:

1. the transactions performed by a person for his own account are recognized as jobs performed for the account of Knjaz Milos;
2. any amount of money generated from the work done for the account of that person shall be handed over to Knjaz Milos;
3. all claims arising from the work done for the account of that person shall be transferred to Knjaz Milos.

3.2. Fight against corruption and bribery

3.2.1. Prohibition of corruption and bribery

Knjaz Milos is committed to maintaining and improving ethical standards and combating corruption and preventing giving and receiving bribery.

All employees are required to comply with set business standards in order to prevent Knjaz Milos from engaging in any form of corruption, money laundering, tax evasion scheme, terrorist financing, or any other practice of fraud, coercion or illicit conduct.



Nepoštovanje ove obaveze je neprihvatljivo i predstavlja kršenje radne discipline ili ponašanje koje je takvo da zaposleni više ne može ostati na radu, zbog kojeg zaposlenom može biti otkazan ugovor o radu. Zaposleni moraju biti svesni da njihovo nepostupanje u skladu sa ovom obavezom može da prouzrokuje veoma ozbiljne i štetne posledice za Knjaz Miloš. Svaki ugovor sa dobavljačima mora da sadrži odredbu o zabrani korupcije u formi koja je priložena ovom Kodeksu kao Prilog A.

Korupcija označava zloupotrebu poverenih ovlašćenja u cilju sticanja nezakonite lične koristi ili koristi za drugoga. Bilo koji oblik korupcije je neprihvatljiv za Knjaz Miloš. Zaposleni koji počini neku koruptivnu radnju krši radnu disciplinu zbog čega mu može biti otkazan ugovor o radu i suočiće se istovremeno sa mogućnošću da protiv njega bude pokrenut krivični postupak, u skladu sa odgovarajućim zakonom. Kolektivnim ugovorom su pojedini oblici koruptivnog ponašanja propisani kao povreda radne obaveze.

Zaposlenima je najstrože zabranjeno direktno ili indirektno primanje ili davanje bilo koje vrste mita.

Pod mitom se smatra ponuda ili prihvatanje poklona, novca, zajma, naknade, nagrade, neprilične uplate ili druge privilegije ili koristi od druge osobe (uključujući i ostale zaposlene) kao podsticaja da se izvrši određena radnja, posebno kada je ovakva ponuda, odnosno prihvatanje prevarno, nezakonito ili u suprotnosti sa pravilima o poverljivosti podataka.

Knjaz Miloš se opredelio za praksu koja zabranjuje nuđenje ili davanje mita, neprilične uplate ili koristi bilo kom trećem licu. Pogotovo, Knjaz Miloš, zaposleni i bilo koje treće lice koje postupa u ime kompanije Knjaz Miloš ne sme, direktno ili indirektno, u toku poslovanja:

1. nuditi, obećavati ili davati bilo kakvu finansijsku ili drugu korist (tj. bilo šta što ima opipljivu ili neopipljivu vrednost) bilo kom licu sa namerom da utiče na lice (koje ne mora biti primalac koristi)



Failure to comply with this obligation is unacceptable and constitutes a violation of work discipline or conduct that is such that the employee can no longer remain at work, which may result in the employee being terminated. Employees must be aware that their failure to comply with this obligation can have very serious and detrimental consequences for Knjaz Milos. Every Supply Agreement shall contain the Anti-bribery provision which are appended to this Code as Exhibit A.

Corruption denotes abuse of trusted powers in order to gain unlawful personal gain or gain for another. Any form of corruption is unacceptable to Knjaz Milos. An employee who commits an act of corruption violates work discipline, which may result in termination of his / her employment contract and will face at the same time the possibility of criminal proceedings being initiated against him / her, in accordance with the relevant law. The collective agreement stipulates certain forms of corrupt behavior as a violation of a work obligation.

Employees are strictly forbidden from directly or indirectly receiving or giving any kind of bribe.

The bribe is the offer or acceptance of a gift, money, loan, fee, reward, improper payment or other privileges or benefits from another person (including other employees) as an incentive to perform a particular action, especially when such an offer or acceptance is fraudulent, unlawful or in violation of the data confidentiality rules.

Knjaz Milos has opted for practices that prohibit the offering or bribery, improper payment, or benefit to any third party. In particular, Knjaz Milos, its employees and any third party acting on behalf of Knjaz Milos may not, directly or indirectly, in the course of business:

1. offer, promise or give any financial or other benefit (i.e. anything of tangible or intangible value) to any person with the intention of influencing a person (who does not have to be the



da vrši svoju funkciju nepropisno (tj. da prekrši svoja redovna ovlašćenja, bez obzira na to da li bi to bilo nezakonito) ili tamo gde bi prihvatanje takve koristi samo po sebi bilo neprimereno;

2. zahtevati, saglasiti se da primi ili prihvati bilo kakvu finansijsku ili drugu korist gde bi to bilo, ili bi delovalo, neprimereno ili kao da ima za cilj da utiče na primaoca u vršenju njegove ili njene dužnosti;
3. nuditi, obećavati ili davati bilo kakvu finansijsku ili drugu korist nekom državnom službeniku (ili nekom drugom licu na zahtev ili uz prečutno prihvatanje nekog državnog službenika) sa namerom da utiče na tog službenika u obavljanju njegove/njene javne funkcije, bez obzira na to da li bi takvo postupanje bilo propisno ili ne.

Korist podrazumeva bilo koju vrednost, uključujući plaćanje, popust u plaćanju, davanje poklona ili obećanje, upriličenu zabavnu aktivnost ili događaj, skupoceno putovanje, sponzorstvo ili bilo koji drugi oblik davanja koje ima materijalnu vrednost. Korist može imati nematerijalnu vrednost kao što je podrška u određenim aktivnostima, pomoći u pronaalaženju posla i slično, što se smatra neprimerenim ukoliko je nezakonito ili ukoliko primalac takve koristi nema ovlašćenje da je primi.

Smatraće se da je povlastica ili dobit koju ostvari davalac mita rezultat korupcije ukoliko primalac mita zloupotrebljava svoju poziciju kako bi omogućio da davalac mita ostvari povlasticu ili dobit, postupajući tako u svom interesu, a ne u interesu poslodavca.

Nezavisno od eventualne krivične odgovornosti, svaka umešanost zaposlenog u podmićivanje predstavlja nepoštovanje radne discipline i osnov je za otkaz ugovora o radu.

Opredeljenost za sprečavanje mita i korupcije Knjaz Miloš će javno objaviti na svojoj web stranici, a ukoliko je to moguće i primereno i na drugim kanalima komunikacije kompanije Knjaz Miloš.

recipient of the benefit) to exercise his function improperly (i.e. to violate his or her regular authority, whether or not it would be unlawful) or where the acceptance of such benefit would in itself be inappropriate;

2. demand, agree to receive or accept any financial or other benefit where it would be, or would act, inappropriately or as if it were intended to influence the recipient in the performance of his or her duties;
3. offer, promise or give any financial or other benefit to a civil servant (or to another person upon request or with the tacit acceptance of a civil servant) with the intention of influencing that official in the performance of his / her public function, whether or not such conduct would be proper.

Benefit includes any value, including payment, a discount on payment, a gift or promise, a fun activity or event, a costly trip, sponsorship, or any other form of giving that has tangible value. The benefit may have intangible value such as support in certain activities, assistance in finding work and the like, which is considered inappropriate if it is illegal or if the recipient of such benefit does not have the authority to receive it.

The benefit or profit generated by the bribe taker will be considered to be the result of corruption if the bribe taker misuses his or her position to enable the bribe taker to obtain the benefit or profit, acting in his own interest and not in the interest of the employer.

Irrespective of criminal liability, any involvement of an employee in bribery is a violation of work discipline and is the basis for termination of employment contracts.

Knjaz Milos will publicly announce its commitment to prevent bribery and corruption on its website and, if possible, on other communication channels of Knjaz Milos Company.



3.2.2. Davanje nezaslužene koristi

Nezaslužena korist odnosi se na davanje nezakonitih popusta, podmićivanje, tajne provizije i plaćanja „ispod stola“. Nezaslužena korist može predstavljati bilo što što ima vrednost, uključujući, ali se ne ograničavajući na plaćanja, obroke, poklone, zabavne sadržaje, putne troškove i lažne sporazume.

Davanje nezaslužene koristi predstavlja davanje ili obećanje davanja bilo kakve koristi koja nema svoj osnov u konkretnoj poslovnoj situaciji, tj. kada davalac nezaslužene koristi ne dobija „ništa zauzvrat“. Davanje nezaslužene koristi ima za cilj dobijanje naklonosti kod onog kome se takva korist daje ili obeća. Davanje ili obećanje nezaslužene koristi državnom službeniku se naročito smatra oblikom korupcije. Državnim službenikom smatra se svako kome su poverena javnopravna ovlašćenja, bez obzira da li radi u državnom organu, organu lokalne samouprave ili teritorijalne autonomije, ustanovi ili organizaciji čiji je osnivač država/teritorijalna autonomija/lokalna samouprava ili ima relevantan politički uticaj (primera radi, narodni poslanici ili odbornici, političari, pripadnici oružanih snaga, nosioci pravosudnih funkcija, carinici, poreznici, inspekcijski organi i sl.).

Knjaz Miloš zabranjuje davanje nezaslužene koristi bilo koje vrste državnim službenicima. Ovo se takođe odnosi na posredna davanja kao što su uplate preko konsultanata, savetnika, dobavljača ili drugih lica.

Pružanje nezaslužene koristi poslovnim partnerima – privatnim licima - takođe je u suprotnosti sa visokim standardima poslovнog integriteta Knjaz Miloša i zabranjeno je.

3.2.2. Giving undeserved benefits

The undeserved benefit is about giving unlawful discounts, bribery, secret commissions, and “under the table” payments. An undeserved benefit can represent anything of value, including but not limited to payments, meals, gifts, entertainment, travel expenses and fraudulent agreements.

Giving an undeserved benefit is giving or promising to give any benefit that has no basis in a particular business situation, i.e. when the provider of undeserved benefits receives “nothing in return.” Giving undeserved benefits is intended to gain favor with the one to whom such benefit is given or promised. Giving or promising undeserved benefits to a civil servant is particularly considered a form of corruption. A civil servant is considered to be anyone who is entrusted with public authority, whether working in a state body, local self-government or territorial autonomy, institution or organization founded by a state / territorial autonomy / local government or having relevant political influence (for example, people's MPs or councilors, politicians, members of the armed forces, holders of judicial office, customs officers, tax collectors, inspection bodies, etc.).

Knjaz Milos prohibits giving undeserved benefits of any kind to civil servants. This also applies to indirect payments such as payments through consultants, advisers, suppliers or other persons.

Providing undeserved benefits to business partners - private individuals - is also contrary to the high standards of business integrity of Knjaz Milos and is forbidden.





3.2.3. Korporativno gostoprимstvo

Politike ustanovljene ovim Kodeksom ne sprečavaju zaposlene da se uključe u razumno i srazmerno korporativno gostoprимstvo ili da daju odgovarajući poslovni poklon ili zabavni sadržaj sa namerom poboljšanja ugleda Knjaz Miloša ili da uspostave srdačne odnose sa poslovnim partnerima, u skladu sa ovim Kodeksom. Veoma je važno da se obezbedi da davanje poklona ili zabavnog sadržaja ne navede na bilo kakav neprimeren zaključak. Faktori zbog kojih mogu da se donesu takvi zaključci obuhvataju:

- nuđenje gostoprимstva ili poklona neuobičajeno visoke vrednosti;
- nuđenje gostoprимstva ili poklona neposredno pre nego što bi treće lice trebalo da doneše odluku o tome da li da sklopi ili ne ugovor sa kompanijom Knjaz Miloš;
- nuđenje gostoprимstva ili poklona gde postoji bilo kakav element tajnosti.

Razumno i srazmerno korporativno gostoprимstvo i davanje poklona ili zabavnog sadržaja poslovnom partneru smatraće se dozvoljenim ukoliko su kumulativno ispunjeni sledeći uslovi:

- da je dopušteno prema zakonu Republike Srbije koji uređuje oblast borbe protiv korupcije;
- da je u skladu sa dobrim poslovnim običajima;
- da je prikladno;
- da je uredno prijavljeno Imenovanim licima.

Zaposleni ili član njegove porodice ne sme nuditi, davati, stavljati u izgled, obećavati ili prihvati novac, stvar, pravo, uslugu, poklon veće vrednosti ili mogućnost uticaja od drugog lica koje je u poslovnom odnosu sa Knjaz Milošem.

3.2.3. Corporate hospitality

The policies set out in this Code do not prevent employees from engaging in reasonable and commensurate corporate hospitality or giving appropriate business gifts or entertainment content with the intention of enhancing Knjaz Milos's reputation or establishing cordial relations with business partners, in accordance with this Code. It is very important to ensure that giving gifts or entertainment does not lead to any inappropriate conclusion. The factors that may lead to such conclusions include:

- offering hospitality or gifts of unusually high value;
- offering hospitality or gifts just before a third party should decide whether or not to contract with Knjaz Milos;
- offering hospitality or gifts where there is any element of secrecy.

Reasonable and proportionate corporate hospitality and giving of gifts or entertaining content to a business partner shall be deemed admissible if the following conditions are cumulatively met:

- that it is allowed under the law of the Republic of Serbia governing the field of fight against corruption;
- it is in accordance with good business practices;
- that it is appropriate;
- that it is duly reported to the appointed persons.

An employee or a member of his family must not offer, give, promise or accept money, thing, right, service, gift of greater value or the possibility of influence from another person which is in business relationship with Knjaz Milos.



Dozvoljeno je prihvatanje i davanje poklona manje vrednosti (50 evra u dinarskoj protivvrednosti), osim ako prihvatanje takvog poklona ne predstavlja uslov za zaključenje posla ili dovodi poklonodavca u povoljniji položaj u odnosu na konkurente.

Prihvatanje poziva na ručak ili sličnog poziva koji je deo opštепrihvaćene poslovne prakse i za koji se smatra da ne može uticati na donošenje odluke, dozvoljeno je kao izraz ispoljavanja učitosti prema poslovnim partnerima.

U vezi sa davanjem i primanjem poklona i zabavnih sadržaja dozvoljeno je sledeće:

(a) Davanje poklona i zabavnih sadržaja:

- pokloni i zabavni sadržaji mogu se davati isključivo onda kada je to prikladno i kada ne postoji rizik da će se stvoriti percepcija o uticanju na odluku primaoca takvog poklona ili zabavnog sadržaja;
- pokloni i zabavni sadržaji ne mogu imati veću vrednost od 50 evra u dinarskoj protivvrednosti;
- izdaci za raskošne ili neprikladne poklone ili zabavne sadržaje su strogo zabranjeni;
- novčane donacije i donacije u vidu robe iz proizvodnog programa moraju biti odobreni od strane PR menadžera, Direktora ljudskih resursa, Finansijskog direktora, Direktora Pravne službe i CEO. Kontrolu donacija vrši PR menadžer. Svaki ugovor o donaciji mora biti preispitan u sistemu za preispitivanje Ugovora.

Acceptance and giving of gifts of lesser value (50 euros in RSD equivalent) is allowed, unless acceptance of such a gift is a precondition for concluding a deal or puts the donor in a more favorable position than its competitors.

Acceptance of a lunch invitation or any similar invitation that is part of a generally accepted business practice and which is considered to have no influence on the decision-making process is permitted as an expression of politeness towards business partners.

The following are permitted in connection with the giving and receiving of gifts and entertainment:

(a) Giving gifts and entertainment:

- gifts and entertainment may only be given when appropriate and when there is no risk that a perception will be created to influence the decision of the recipient of such gift or entertainment;
- gifts and entertainment may not exceed EUR 50 in RSD equivalent;
- expenditure on lavish or inappropriate gifts or entertainment is strictly prohibited;
- cash donations and donations in the form of goods from the production program must be approved by the PR Manager, the Director of Human Resources, the Chief Financial Officer, the Director of Legal Services and the CEO. Donation control is done by the PR manager. Every donation agreement must be approved through the system of approving the agreements.



(b) Primanje poklona i zabavnih sadržaja:

- zahtevanje ili traženje poklona ili zabavnih sadržaja bilo koje vrste je strogo zabranjeno (uključuje ne samo predmete, nego i bilo kakvu vrstu koristi);
- pokloni ili zabavni sadržaji, koje zaposleni nisu sami tražili, mogu se prihvati samo onda kada predstavljaju prihvaćenu praksu u poslovanju i kada ne prevazilaze uobičajene znake pažnje pri čemu je zabranjeno primiti poklon čija vrednost prelazi iznos od 50 evra u dinarskoj protivvrednosti;
- ponude koje se tiču pružanja zabavnih sadržaja se mogu prihvati samo onda kada proističu iz redovne poslovne prakse, kada se ne mogu smatrati raskošnim i kada se odvijaju u prikladnim prostorima i ukoliko vrednost takvog sadržaja ne prelazi iznos od 50 evra u dinarskoj protivvrednosti.

Zaposleni koji je u nedoumici u vezi sa prikladnošću gostoprимstva, davanja ili primanja poklona ili zabavnih sadržaja dužan je da se obrati svom neposrednom menadžeru koji daje odobrenje tek nakon sprovedene procene rizika i ocene usklađenosti sa ovim Kodeksom. Neposredni menadžer je u obavezi da o ishodu procene rizika obavesti Imenovana lica koja će doneti konačnu odluku u konkretnom slučaju.

Pokloni u vidu gotovog novca ili gotovinski ekvivalenti (kao što su poklon bonovi) nikad nisu prikladni.

Isti principi važe čak i kada primalac neće imati direktnu korist od poklona (na primer, davanje dobrotvorne donacije na osnovu zahteva klijenta) ili ako ponuđeno nema direktnu finansijsku vrednost (na primer, nuđenje mesta za sticanje radnog iskustva detetu klijenta).

(b) Receiving gifts and entertainment:

- requesting or soliciting gifts or entertainment of any kind is strictly prohibited (includes not only objects but also any kind of benefit);
- gifts or entertainment that employees did not solicit for themselves can only be accepted when they represent accepted business practices and do not go beyond the usual signs of attention, and it is forbidden to receive a gift worth more than 50 Euros in RSD equivalent;
- offers related to the provision of entertaining content can only be accepted if they arise from ordinary business practice, when they cannot be considered luxurious and when they take place in suitable premises and if the value of such content does not exceed EUR 50 in RSD equivalent.

An employee who is in doubt as to the appropriateness of hospitality, giving or receiving gifts or entertainment content shall contact their immediate manager for approval only after conducting a risk assessment and compliance assessment with this Code. The immediate manager is required to notify the outcome of the risk assessment to the Appointed Persons who will make the final decision in the particular case.

Cash gifts or cash equivalents (such as gift certificates) are never appropriate.

The same principles apply even when the recipient will not directly benefit from the gift (for example, making a charitable donation based on a client's request) or if the offer does not have direct financial value (for example, offering a place to gain work experience for a client's child).





Posebnu pažnju bi trebalo obratiti pri saradnji sa pojedincima koji se mogu smatrati državnim službenicima i nameštenicima (u daljem tekstu: Državni službenik), pošto se u ovakvim situacijama može lakše prekršiti zakon koji uređuju borbu protiv korupcije. Nije primereno nuditi poklon državnom službeniku.

Kada se nudi gostoprимство ili poklon, trebalo bi podsetiti lice koje ga prima da je možda dužno da prijavi poklon ili gostoprимstvo u skladu sa politikom o poklonima svog poslodavca. Ne sme se nuditi poklon ili gostoprимstvo ako se zna da bi primalac prekršio takvu politiku ukoliko bi prihvatio poklon.

Izuzetno od prethodnih stavova, zaposleni u Službi nabavke, IT Odeljenju i Odeljenju trade marketinga ne mogu primati bilo kakve poslovne poklone, gostoprимstva, zabavne sadržaje i sl. od poslovnih partnera, potencijalnih poslovnih partnera ili bilo kojih trećih lica.

Ukoliko poklon koji se prima prevaziđa iznos od 50 evra u dinarskoj protivvrednosti, zaposleni je obavezan da obavesti davaoca poklona da ne sme da primi naveden poklon, a na osnovu Kodeksa. U slučaju da je poklon u navedenom iznosu primljen, zaposleni je obavezan da isti prijavi Odeljenju ljudskih resursa. Po podnošenju prijave, Imenovana lica će odlučivati o daljoj nameni poklona (vraćanje, tombola, donacija, i sl.)

Odobravanje poklona u kompaniji vrše direktor ljudskih resursa i/ili CEO. U slučaju odsustva dužni su da imenuju lice koje će obavljati pomenute poslove.

3.2.4. Plaćanje radi olakšavanja

Plaćanje radi olakšavanja predstavlja male uplate koje se vrše prema državnim službenicima da bi ubrzali ili obezbedili izvršenje neke rutinski nediskrecione radnje (poput obrade viza).

Particular attention should be paid to cooperating with individuals who may be considered civil servants and employees (hereinafter: civil servant), since in such situations the law governing the fight against corruption may be more easily violated. It is not appropriate to offer a gift to a civil servant.

When offering a hospitality or gift, the receiving person should be reminded that they may be required to report the gift or hospitality in accordance with their employer's gift policy. A gift or hospitality must not be offered if it is known that the recipient would violate such a policy if he accepted the gift.

As an exception to the preceding paragraphs, employees of the Procurement Department, IT Department and the Trade Marketing Department may not receive any business gifts, hospitality, entertainment, etc. from business partners, potential business partners, or any third parties.

If the gift received exceeds the amount of 50 euros in dinars equivalent, the employee is obliged to inform the gift giver that he or she may not receive the gift, based on the Code. In the event that a gift of the above amount is received, the employee is obliged to report it to the Human Resources Department. Upon submission of the application, the Appointed Persons will decide on the further purpose of the gift (return, raffle, donation, etc.).

Approval of gifts within the company is done by the HR Director and / or CEO. In the event of their absence, they are obliged to appoint a person to perform the said duties.

3.2.4. Payment to facilitate

Facilitation payment is a small payment made to government officials to expedite or secure the execution of some routinely non-discretionary action (such as visa processing).



Ove uplate su oblik mita i politika kompanije Knjaz Miloš je da se ovakve uplate ne vrše.

U slučaju da je od zaposlenog zatraženo da izvrši ovakvo plaćanje, zaposleni je dužan da odbije da izvrši uplatu i da prijavi takav zahtev Imenovanom licu čim bude razumno izvodljivo. Politika Knjaz Miloša je da prijavi zahtev za plaćanje radi olakšavanja nadležnim lokalnim vlastima.

Ako je od zaposlenog zatraženo da izvrši plaćanje radi olakšavanja u okolnostima pod kojima zaposleni smatra da su mu ugroženi život, zdravlje ili sloboda, dozvoljeno je izvršiti plaćanje, ali je zaposleni dužan da prijavi to plaćanje Imenovanom licu čim to razumno bude izvodljivo kako bi se preduzele odgovarajuće akcije.

3.3. Sprečavanje pranja novca i finansiranja terorizma

Poslovanje Knjaz Miloša usklađeno je sa visokim standardima prakse za sprečavanje pranja novca i borbe protiv finansiranja terorizma. Pranje novca ima za cilj da sakrije pravo poreklo i pravnu pripadnost gotovog novca stečenog na nelegalan način.

Svi zaposleni su u obavezi da se pridržavaju standarda u cilju sprečavanja da Knjaz Miloš bude umešan u bilo kakvo pranje novca ili finansiranje terorizma. Svi zaposleni su dužni da obaveste Imenovano lice o svakoj transakciji ili događaju koja im se učini sumnjivom.

Zaposlenima skrećemo pažnju da se prema Zakonu o sprečavanju pranja novca i finansiranja terorizma:

1. pod pranjem novca smatra sledeće: konverzija ili prenos imovine stečene izvršenjem krivičnog dela; prikrivanje ili netačno prikazivanje prave prirode, porekla, mesta nalaženja, kretanja, raspolažanja, vlasništva ili prava u vezi sa imovinom koja je stečena izvršenjem krivičnog dela; sticanje, držanje ili korišćenje imovine stečene izvršenjem krivičnog dela;

These payments are a form of bribe and it is the policy of Knjaz Milos Company not to make such payments.

In the event that the employee is requested to make such payment, the employee is required to refuse to make payment and to report such request to the Appointed Person as soon as reasonably practicable. It is the policy of Knjaz Milos to file a report to the competent local authorities regarding any request for facilitation payment.

If the employee is asked to make a payment to facilitate the circumstances in which the employee believes that he or she is in danger of life, health or freedom, he or she is permitted to make the payment, but the employee is required to report that payment to the Appointed Person as soon as reasonably practicable in order to take appropriate actions.

3.3. Prevention of money laundering and terrorist financing

Knjaz Milos's business is aligned with high standards of anti-money laundering and anti-terrorist financing practices. Money laundering aims to hide the true origin and legal affiliation of cash acquired in an illegal manner.

All employees are required to comply with the standards in order to prevent Knjaz Milos from engaging in any kind of money laundering or terrorist financing. All employees are required to notify the Appointed Person of any transaction or event that they find suspicious.

We draw attention to the employees that according to the Law on Prevention of Money Laundering and Financing of Terrorism:

1. the following is considered as money laundering: conversion or transfer of property acquired through the commission of a criminal offense; concealing or inaccurately displaying the true nature, origin, location, disposition, property or right in con-



2. pod finansiranjem terorizma smatra se obezbeđivanje ili prikupljanje imovine ili pokušaj njenog obezbeđivanja ili prikupljanja, u namerni da se koristi ili sa znanjem da može biti korišćena, u celosti ili delimično za izvršenje: 1) terorističkog akta; 2) od strane terorista; 3) od strane terorističkih organizacija. Pod finansiranjem terorizma smatra se i podstrekavanje i pomaganje u obezbeđivanju i prikupljanju imovine, bez obzira da li je teroristički akt izvršen i da li je imovina korišćena za izvršenje terorističkog akta.

Zaposleni u Knjaz Milošu dužni su da se potrude da treća lica sa kojima stupaju u ili zasnivaju poslovne odnose, uključujući dobavljače, distributere, pravne zastupnike, savetnike i bilo koja treća lica koja deluju ili postupaju u ime kompanije Knjaz Miloš ("Poslovni partneri") usvoje isti etički pristup u sopstvenom poslovanju.

Knjaz Miloš će sprovesti Anti-Corruption Due Diligence za prodavce/dobavljače za koje je verovatno da će komunicirati sa vladinim zvaničnicima u ime Knjaz Miloša, kao što su lobisti, konsultanti Vlade, pružaoci usluga pribavljanja viza, uvoznika/izvoznika, carinskih posrednika, posrednika u pribavljanju dozvola i poreskih savetnika. Nikakav ugovor sa takvim kupcima / dobavljačima ne može biti potpisani sve dok se ne sproveđe Anti-Corruption Due Diligence, a koji se sprovodi prema upitniku koji će biti usvojen od strane kompanije. Svaki takav partner je dužan da dostavi popunjeno upitnik uz dodatnu dokumentaciju (ako se tako zahteva u upitniku) koji na kraju ocenjuje Sektor pravnih poslova.

Knjaz Miloš će obezrediti da se roba i usluge ne prodaju/ne isporučuju ili da na neki drugi način ne dospeju na teritoriju koja je pod režimom sankcija. U svom poslovanju Knjaz Miloš će voditi računa da ne zasniva poslovne odnose sa Poslovnim partnerima ukoliko se nalaze na crnim listama sankcionisanih pravnih lica i/ili pojedinaca i praktiče promene režima uvođenja



2. terrorist financing means the securing or collection of property or the attempt to secure or collect it, with a view to its use or with the knowledge that it may be used, in whole or in part, for the commission of: 1) a terrorist act; 2) by terrorists; 3) by terrorist organizations. The financing of terrorism is also meant to encourage and assist in securing and collecting property, whether or not a terrorist act was committed and whether the property was used to commit a terrorist act.

Knjaz Milos employees are required to ensure that third parties with whom they enter into or establish business relationships, including suppliers, distributors, legal representatives, advisers, and any third parties acting or acting on behalf of Knjaz Milos ("Business Partners") adopt the same ethical approach in own business.

Knjaz Milos will undertake Anti-Corruption Due Diligence for vendors/suppliers likely to interact with government officials on Knjaz Milos's behalf such as Lobbyists, Government Consultants, Visa/Immigration services providers, Importers/Exporters, Customs Brokers, License/Permit Vendors and Tax Advisors. No agreement with such vendors/suppliers may be signed until anticorruption due diligence has been completed, which is conducted according to a questionnaire which is adopted by Knjaz Milos. Each such partner is required to submit a completed questionnaire with supporting documentation, if required in questionnaire, which is ultimately evaluated by the Legal Department.

Knjaz Milos shall ensure that the goods and services are not sold / delivered or otherwise reach the territory subject to sanctions. In its business operations, Knjaz Milos will take care not to establish business relations with Business Partners if they are on the blacklist of sanctioned legal entities and / or individuals



sankcija radi sticanja saznanja o svim relevantnim sankcionisanim teritorijama. Podaci o teritorijama koje su pod režimom sankcija mogu se pronaći na sledećoj adresi:

<http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Programs.aspx>

Knjaz Miloš je privržen uspostavljanju odnosa sa Poslovnim partnerima na principima kvaliteta, profesionalnosti, visokih etičkih standarda, poštovanja prava konkurenkcije, dobre poslovne prakse i običaja. U tom smislu, Knjaz Miloš će obezbediti da se pre zasnivanja poslovnog odnosa izvrši provera identiteta Poslovnog partnera. Prethodna provera podrazumeva proces pažljivog odabira Poslovnog partnera primenom tehnika za procenu rizika i procenu njihovog poslovnog integriteta, kvaliteta, pogodnosti, kredibiliteta i proveru podataka od značaja sa poslovanje. Knjaz Miloš očekuje da Poslovni partneri sa kojima saraduje poštuju iste moralne principe i profesionalne standarde u poslovnim odnosima. Opisani postupak procene trebalo bi sprovesti pre otpočinjanja pregovora sa Poslovnim partnerom. Knjaz Miloš će obavestiti predstavnike vlasnika ukoliko postoji bilo kakva sumnja o pranju novca ili finansiranju terorizma.

3.4. Spoljne komunikacije

Veoma je važno da svaki zaposleni razume da nije ovlašćen da govorи u ime kompanije.

Ukoliko vam se bilo ko obrati u cilju razgovora o poslovanju Knjaz Miloša sa predstvincima medija, štampe, analitičarima tržišta i slično, ljubazno objasnite da niste ovlašćeni da razgovarate o toj temi i dajete takve informacije i uputite ih na našeg Menadžera javnih i korporativnih poslova.

and will monitor changes in the regime of imposing sanctions in order to gain knowledge of all relevant sanctioned territories. Information on the territories subject to sanctions can be found at: <http://www.treasury.gov/resource-center/sanctions/Programs/Programs.aspx>

Knjaz Milos is committed to establishing relationships with Business Partners on the principles of quality, professionalism, high ethical standards, respect for competition law, good business practices and customs. In this sense, Knjaz Milos will ensure that the identity of the Business Partner is verified before establishing a business relationship. Preliminary verification involves the process of carefully selecting a Business Partner by applying risk assessment techniques and assessing their business integrity, quality, benefits, credibility and verification of data relevant to the business. Knjaz Milos expects Business Partners with which he cooperates to respect the same moral principles and professional standards in business relations. The described evaluation procedure should be carried out prior to the start of negotiations with the Business Partner. Knjaz Milos will notify the owners' representatives if there is any doubt about money laundering or terrorist financing.

3.4. External communications

It is very important that every employee understands that he or she is not authorized to speak on behalf of the company.

If anyone speaks to you about discussing Knjaz Milos's business with media, press, market analysts, etc., kindly explain that you are not authorized to discuss the subject and provide such information and refer them to our Public and Corporate Affairs Manager.



**KNJAZOV
INTEGRITET**

OUR INTEGRITY





KNJAZOV INTEGRITET

4.1. Kvalitet proizvoda

Kvalitet naših proizvoda je neprikosnoven i nikada nećemo praviti kompromise u pogledu kvaliteta.

Svi naši proizvodi su vrhunskog kvaliteta i svi moramo uložiti napore da takvi i ostanu, jer želimo da sačuvamo poverenje naših kupaca i potrošača koje održavamo pažljivim pristupom prilikom odabira sirovina, dalje tokom postupka proizvodnje, potom pakovanja i distribucije.

Od svih zaposlenih koji imaju dodira sa razvojem proizvoda, proizvodnjom, kontrolom kvaliteta, pakovanjem i distribucijom očekujemo da:

- poznaju standarde kvaliteta proizvoda, kao i uputstva i procedure koje se primenjuju na proizvode;
- prate dobre proizvodne prakse i postupke kontrole kvaliteta
- poštuju sve važeće zakone i propise za bezbednost hrane.

Veoma je važno da svaki zaposleni, bez obzira na poslove koje obavlja, iznese problem koji je primetio, ukoliko bi to moglo negativno da utiče na kvalitet ili na reputaciju naših proizvoda. Takođe, očekujemo da nam svaki zaposleni javi bilo koju neusaglašenost o kojoj ima saznanja, bilo da je sam opazio neusaglašenost ili ima druga saznanja o tome (npr. primedbe prijatelja, poznanika i sl.).

OUR INTEGRITY

4.1. Product quality

The quality of our products is unrivaled and we will never compromise on quality.

All of our products are of superior quality and we must all strive to remain so because we want to sustain the confidence of our customers and consumers that we maintain with a careful approach when selecting raw materials, further during the manufacturing process, then packaging and distribution.

All employees who are in touch with product development, manufacturing, quality control, packaging and distribution are expected to:

- Know the product quality standards as well as the instructions and procedures applicable to the products;
- Follow good manufacturing practices and quality control procedures;
- Comply with all applicable food safety laws and regulations.

It is very important that all employees, regardless of the jobs they perform, bring up a problem that they have noticed, if it could adversely affect the quality of our product or the reputation of our products. Also, we expect every employee to inform us of any discrepancies that he or she has knowledge of, whether he or she has noticed the discrepancy or has other knowledge about it (e.g. comments from friends, acquaintances, etc.).





4.2. Poštovanje potrošača i kupaca

4.2.1. Osnovna pravila u vezi sa poštovanjem potrošača i kupaca

Poštovanje potrošača i težnja da zadovolji njihove potrebe, osnovna je odlika odnosa Knjaz Miloša prema potrošačima. Knjaz Miloš se opredelio da u odnosu sa kupcima i potrošačima:

1. postupa u skladu sa poslovnom etikom i uvažava kupce i potrošače kao poslovne partnere;
2. ne diskriminiše kupce i potrošače u pogledu vrste, kvaliteta, cene proizvoda i usluge ili količine proizvoda, kao i u pogledu uslova za isporuku kupljenog proizvoda, odnosno pružanje usluge potrošaču;
3. poštuje sve ugovorene i pravne standarde koji se odnose na karakteristike proizvoda i način vršenja usluga, kojim se štiti bezbednost i zdravlje potrošača;
4. precizno i jasno informiše potrošače o proizvodu, odnosno usluzi (o njihovom sadržaju, bezbednoj upotrebi, održavanju, čuvanju i uklanjanju), uključujući i obavezno isticanje potrebnih podataka na etiketi;
5. ne preduzima aktivnosti kojima kod potrošača stvara lažnu predstavu o svojim proizvodima ili uslugama;
6. sarađuje sa potrošačima u pogledu reklamacija, predviđajući lako dostupan i efikasan postupak za njihovo podnošenje i rešavanje;
7. vodi računa o tome da njegovi proizvodi upotrebom ne ugrožavaju životnu sredinu;
8. uvažava privatnost kupaca i potrošača i obezbeđuje zaštitu njihovih ličnih podataka.

4.2. Respect for consumers and customers

4.2.1. Basic rules regarding respect for consumers and customers

Respect for consumers and the desire to meet their needs is a fundamental feature of Knjaz Milos's relationship with consumers. Knjaz Milos has decided that in relation to customers and consumers:

1. it should act in accordance with business ethics and respects customers and consumers as business partners;
2. it would not discriminate between customers and consumers in terms of the type, quality, price of the product and service or the quantity of the product, as well as with regard to the conditions for delivery of the purchased product or provision of services to the consumer;
3. it would comply with all contractual and legal standards relating to the characteristics of products and the manner in which services are provided, which protect the safety and health of consumers;
4. it would accurately and clearly inform consumers about the product or service (about their content, safe use, maintenance, storage and disposal), including the mandatory labeling of necessary information;
5. it would not undertake activities that create a false perception of consumers about their products or services;
6. it would cooperate with consumers on complaints, providing for an easily accessible and efficient procedure for filing and resolving them;
7. it would ensure that its products do not endanger the environment by use;
8. it would respect the privacy of customers and consumers and ensure the protection of their personal data.



Knjaz Miloš je jasno opredeljen da je potpuno zabranjeno svako obmanjivanje potrošača nuđenjem i javnim oglašavanjem proizvoda i usluga, davanjem nepotpunih ili lažnih informacija, prikrivanjem podataka o proizvodu ili usluzi koji su od suštinskog značaja za odlučivanje potrošača, kao i bilo kakvim predstavljanjem kojim se primaoci ponude ili oglasne poruke dovode u zabludu.

4.3. Odgovorno oglašavanje proizvoda

Naši proizvodi imaju dugu tradiciju na kojoj je utemeljeno poverenje potrošača. Knjaz Miloš se jasno opteo za istinito i razumljivo oglašavanje u skladu sa svim zakonima.

Dužni smo da pružimo kvalitetnu, jasnú i verodostojnu informaciju potencijalnim korisnicima svojih proizvoda i usluga.

Neistinito informisanje, skrivanje bitnih osobina proizvoda ili odbijanje pružanja tražene informacije smatraju se neetičkim postupanjem.

Direktno oglašavanje ličnim obraćanjem nije dopušteno ako lice jasno izrazi volju da mu se poruke više ne upućuju.

Uvek ćemo na odgovarajući način upoznati kupce naših proizvoda sa eventualnim rizicima upotrebe proizvoda.

Niže navodimo smernice za sve zaposlene koji imaju veze sa marketingom:

- nikada nemojte da preterujete ili pogrešno predstavljate kvalitete naših proizvoda ili pakovanja;
- na našim proizvodima ili sredstvima oglašavanja nikada nemojte navoditi elemente koje potrošača mogu dovesti u zabludu u pogledu svojstva proizvoda;

Knjaz clearly states that any deception of consumers by offering and publicly displaying products and services, providing incomplete or false information, concealing information about a product or service that is essential for consumer decision-making, and any representation by which recipients are offered or misleading advertising messages are completely prohibited.

4.3. Responsible product advertising

Our products have a long tradition on which consumer confidence is based. Knjaz clearly opted for true and comprehensible advertising in accordance with all laws.

We have a duty to provide quality, clear and credible information to potential users of our products and services.

False information, hiding essential product features, or refusing to provide the information requested are considered unethical practices.

Direct advertising with a personal addressing is not allowed if the person clearly expresses the wish that messages are no longer directed.

We will always adequately inform the buyers of our products about the potential risks of using the product.

Below are guidelines for all employees who are engaged in marketing:

- never overdo or misrepresent the qualities of our products or packaging;
- never mention in our products or advertising media any elements that may mislead the consumer as to the product's characteristics;



- nikada ne iznosite tvrdnje o našim proizvodima, sastojcima proizvoda ili efektima po zdravlje bez adekvatnog obrazloženja i odgovarajućeg pravnog osnova;
- uvek poštujte intelektualnu svojinu trećih lica i pravila lojalne konkurenčije;
- uvek poštujte sve zakone i interna pravila u vezi sa oglašavanjem.

4.4. Zabрана nelojalne konkurenčije

Knjaz Miloš ne sme preduzimati radnje koje su u suprotnosti sa propisima o zabrani nelojalne konkurenčije.

Zabranjeno je podražavanje proizvoda i usluga drugog privrednog subjekta kojim se stvara ili može stvoriti zabuna na tržištu u pogledu porekla, kvaliteta, cene ili tržišne vrednosti roba ili usluga ako se na taj način nanosi ili može naneti šteta ugledu ili poslovanju drugog privrednog subjekta.

Zabranjenim radnjama smatraju se naročito:

- reklamiranje, oglašavanje ili nuđenje robe navođenjem podataka ili upotrebom izraza kojima se stvara ili može stvoriti zabluda o toj robi, čime se određeni privredni subjekt dovodi ili se može dovesti u povoljniji položaj;
- iznošenje neistina o drugim kompanijama ili brendovima, koje štete njihovom ugledu i poslovanju;
- prodaja robe sa oznakama ili podacima koji stvaraju ili mogu stvoriti zabunu u pogledu porekla, načina proizvodnje, količine, kvaliteta ili drugih svojstava robe;
- prikrivanje mana robe ili dovođenje kupca u zabludu na drugi način;
- preduzimanje radnji usmerenih na raskid poslovног odnosa između drugih privrednih subjekata, kao i na sprečavanje, odnosno otežavanje zasnivanja takvog odnosa;

- never make claims about our products, product ingredients, or health effects without proper justification and proper legal basis;
- always respect the intellectual property of third parties and the rules of fair competition;
- always comply with all advertising laws and regulations.

4.4. Prohibition of unfair competition

Knjaz must not take any action contrary to the regulations on the prohibition of unfair competition.

It is forbidden to imitate the products and services of another economic entity which creates or may cause confusion in the market as to the origin, quality, price or market value of the goods or services if in doing so causes or could damage the reputation or business of the other economic entity.

In particular, prohibited acts are:

- propaganda, advertising or supplying goods by stating information or using terms that create or may create misconception about those goods, thereby leading or disadvantaging a particular business entity;
- presenting falsehoods about another business entity that harms its reputation and business;
- the sale of goods with labels or information that create or may create confusion as to the origin, mode of production, quantity, quality or other characteristics of the goods;
- concealing the defects of the goods or otherwise misleading the customer;
- undertaking actions aimed at breaking the business relationship between other economic entities, as well as preventing or hindering the establishment of such a relationship;



- oglašavanje prividne rasprodaje ili prividnog sniženja cena robe ili vršenje druge slične radnje, kojom se kupac, odnosno potrošač dovodi ili se može dovesti u zabludu u pogledu cena;
- neovlašćena upotreba zakonom zaštićenih spoljnih oznaka drugog privrednog subjekta ili upotreba oznaka koje nisu zakonom zaštićene kojima se stvara ili se može stvoriti zabluda u prometu robe na štetu drugog privrednog subjekta koji te oznake upotrebljava u svom poslovanju;
- neovlašćeno korišćenje usluga trgovinskog predstavnika ili zastupnika drugog privrednog subjekta;
- pridobijanje kupaca ili korisnika usluga davanjem ili obećavanjem nagrada ili druge imovinske koristi ili pogodnosti čija vrednost prevaziđa uobičajene standarde.

4.5. Saradnja sa dobavljačima

Dužnost je Knjaza da razvija kvalitetnu saradnju sa dobavljačima i da uredno ispunjava ugovorne obaveze.

Poslovna etika nalaže da se prilikom zaključenja i izvršenja posla poštuju uobičajeni zahtevi u pogledu kvaliteta, cene ili drugih osobina proizvoda ili usluga.

Knjaz neće koristiti materijalnu ili nematerijalnu imovinu drugog privrednog subjekta koja je predmet ugovora bez prethodnog sporazuma ili plaćanja odgovarajuće naknade.

Ova obaveza uključuje i poštovanje stvarnih prava i intelektualne svojine, poverljivih informacija, ugleda i mreže kontakata drugog privrednog subjekta.

- advertising the apparent sale or apparent reduction in the price of the goods or performing any other similar act which misleads the buyer or the consumer as to the prices;
- unauthorized use of another company's proprietary labels or the use of marks that are not legally protected to create or may be misleading in the movement of goods to the detriment of another company that uses the labels in its business;
- unauthorized use of the services of a commercial representative or representative of another business entity;
- winning customers or service users by giving or promising prizes or other material benefits or benefits that exceed the usual standards.

4.5. Collaboration with suppliers

It is the duty of Knjaz to develop quality cooperation with suppliers and to duly fulfill contractual obligations.

Business ethics dictates that the standard requirements for quality, price or other characteristics of products or services are respected when concluding and executing a business.

Knjaz will not use the tangible or intangible property of another business entity subject to the contract without prior agreement or payment of appropriate compensation.

This obligation also includes respect for the real rights and intellectual property, confidential information, reputation and contact network of another business entity.



4.6. Saradnja sa nadležnim državnim organima

Dužnost je Knjaz Miloša da sarađuje sa nadležnim državnim organima i da preduzima mere kako bi se utvrdilo da li su zaposleni ili članovi njegovih organa učinili povredu zakona.

Zaposleni od koga se zahteva da daje izjave u postupku koji se odnosi na poslovnu aktivnost Knjaz Miloša dužan je da o tome odmah obavesti prepostavljenog i Sektor pravnih poslova koji ne smeju uticati na izjavu zaposlenog, ali su dužni pružiti mu neophodne informacije ili uputiti na lica koja ih imaju. Ukoliko je prepostavljeni učesnik u postupku (u bilo kom svojstvu) zaposleni o postupku obaveštava pravnu službu. Ova obaveza se ne odnosi na lica ovlašćena da zastupaju privredni subjekat pred nadležnim organima.

Zaposleni ne sme da:

1. ošteti ili uništi dokumente za koje zna ili očekuje da će biti zatraženi od nadležnih organa;
2. izmeni tekst zapisnika ili drugih dokumenata Društva;
3. da neistinitu izjavu pred sudom;
4. vrši pritisak na druge u cilju prikrivanja ili davanja netačnih podataka koji mogu biti od značaja za dalji tok postupka.

4.7. Odnos sa konkurentima

Mi u Knjazu smo svesni da osnova svakog uspeha leži u poštovanju svakog konkurenta i jasnog smo opredeljenja da ćemo poštovati sve propise u vezi sa zaštitom konkurenčije.

4.6. Cooperation with competent state bodies

It is the duty of Knjaz to cooperate with the competent state authorities and to take measures to determine whether the employees or members of its organs have committed a violation of the law.

An employee who is required to make statements in a procedure related to the Knjaz's business activity is obliged to immediately notify the superior and the Legal Affairs Department, which must not affect the employee's statement, but are obliged to provide him with the necessary information or direct to persons who have got. If the presumed participant in the proceedings (in any capacity), the employee informs the Legal Department of the proceedings. This obligation does not apply to persons authorized to represent a business entity before the competent authorities.

An employee must not:

1. damage or destroy documents which he knows or expects to be requested by the competent authorities;
2. amend the text of the minutes or other documents of the Company;
3. make a false statement before the court;
4. pressure others to conceal or supply inaccurate information that may be relevant to the further course of the process.

4.7. Relationship with competitors

We at Knjaz are aware that the basis of any success lies in the respect of each competitor and we are clearly committed to complying with all regulations regarding the protection of competition.



Izabrali smo da se sa konkurentima borimo na zakonit, etički i fer način obezbeđujući našem okruženju zdravu tržišnu utakmicu.

Kako bismo to postigli, potrebno je da se svi pridržavamo sledećih smernica:

- nikada nećemo davati netačne komentare o proizvodima konkurenata;
- nikada nećemo koristiti nelegitimna sredstva radi dobijanja informacija o postupcima konkurenata;
- uvek poštujemo poverljivost informacija i prava intelektualne svojine naših konkurenata.

Potrebno je da u svim situacijama postupamo u skladu sa propisima o zaštiti konkurenциje. Sektor pravnih poslova će, u saradnji sa Sektorom ljudskih resursa, obezbediti pravovremeno upoznavanje svih zaposlenih koji imaju dodira sa prodajom proizvoda u ovim propisima.

Za svaki savet u ovoj oblasti, obratite se Sektoru pravnih poslova.

4.8. Društvena odgovornost Knjaza

Visok nivo odgovornosti Knjaza za društvo reflektuje se kroz sprovođenje različitih akcija i društvenih aktivnosti dugi niz godina. Akcent je stavljen na one kojima je pomoć najpotrebnija i to je istaknuto kroz aktivno učešće Knjaza u različitim humanitarnim aktivnostima i programima, kao i u pojedinačnim slučajevima.

Knjaz učestvuje u različitim kulturnim, obrazovnim i sportskim programima kao sponzor.

Knjaz učestvuje i u različitim programima zaštite i očuvanja životne sredine kao što je reciklaža istrošenog materijala.

We have chosen to fight our competitors in a lawful, ethical and fair manner, providing our environment with a healthy market game.

To achieve this, we all need to adhere to the following guidelines:

- we will never make incorrect comments about competitors' products;
- we will never use illegitimate means to obtain information about competitors' practices;
- we always respect the confidentiality of our competitors' information and intellectual property rights.

In all situations, we need to comply with the competition laws. The Legal Affairs Department, in cooperation with the Human Resources Department, will ensure that all employees who are in contact with the sale of products in these regulations are timely informed.

For any advice in this area, contact the Legal Affairs Department.

4.8. Social Responsibility of Knjaz

The high level of responsibility of Knjaz for society is reflected through the implementation of various actions and social activities for many years. Emphasis is placed on those who need assistance most, and this is emphasized through the active participation of Knjaz in various humanitarian activities and programs, as well as in individual cases.

Knjaz participates in various cultural, educational and sports programs as a sponsor.



Knjaz učestvuje i u različitim programima zaštite i očuvanja životne sredine kao što je reciklaža istrošenog materijala.

Svoje zaposlene Knjaz smatra jednom od svojih najvećih vrednosti i u tom smislu ulaže u njihov profesionalni razvoj, primenjuje savremene metode ocenjivanja njihovog radnog učinka, uspostavlja i održava prijateljsko radno okruženje koje zadovoljava najviše zdravstvene i bezbednosne standarde.

4.9. Tačnost poslovnih knjiga

Naši poslovni podaci moraju biti tačni i potpuni.

Naša usmerenost na iznošenje samo istine i iskrenosti potvrđuje našu posvećenost tačnosti u knjigama i evidencijama naše kompanije. Poslovne evidencije, uključujući naše finansijske izveštaje, ugovore i sporazume, moraju uvek biti tačne i odražavati istinito iznošenje činjenica. Bez obzira na to koji je tip dokumenta ili koliko beznačajan se može činiti, informacije sadržane u poslovnim evidencijama moraju uvek biti istinite i potpune. Finansijski izveštaji moraju odražavati sve komponente finansijskih transakcija i događaja. Isto tako, sve vaše transakcije bez obzira na iznos moraju biti propisno ovlašćene, izvršene i evidentirane.

Uz to, sve što se pruži državnom službeniku mora biti pravilno i tačno zabeleženo u poslovnim evidencijama Knjaza u skladu s našom politikom o sprečavanju korupcije.

Odgovorni ste za tačnost poslovnih zapisa kojima upravljate u uobičajenom toku poslovanja. Nikada ne smete:

- falsifikovati, izostaviti, pogrešno upotrebiti, izmeniti ili prikriti bilo koje podatke ili na drugi način krivo prikazati činjenice na podacima kompanije

Knjaz participates in various programs and initiatives for environmental protection and conservation.

Knjaz considers its employees one of its greatest values and in that sense invests in their professional development, applies modern methods of assessing their work performance, establishes and maintains a friendly work environment that meets the highest health and safety standards.

4.9. Accurate Business Records

Our business records must be accurate and complete.

Our focus on speaking with truth and candor underscores our commitment to accuracy in our company's books and records. Business records, including our financial statements, contracts and agreements, must always be accurate and reflect a forthright presentation of the facts. No matter what type of document or how insignificant it might seem, the information contained in a business record must always be truthful and complete. Financial records must reflect all components of the financial transactions and events. Likewise, all of your transactions no matter what the amount, must be properly authorized, executed and recorded.

In addition, anything provided to a government official must be properly and accurately recorded in our business records in accordance with our Anti-Bribery Compliance Policy.

You are accountable for the accuracy of the business records that you handle in the normal course of business. You should never:

- falsify, omit, misstate, alter or conceal any information or otherwise misrepresent the facts on a company record



- ohrabrite ili dopustite bilo kome drugom da ugrožava tačnost i integritet naše evidencije

Ako u evidenciji kompanije primetite netačnost, ili druge nedostatke koje su suprotne našem postupku kontrole, morate je odmah prijaviti.

4.10. Revizije i kontrole

Naši revizori i kontrolori zahtevaju vašu potpunu saradnju.

Za vreme vašeg zaposlenja u Knjazu, od vas će se možda tražiti da učestvujete u reviziji ili internoj istrazi koju sprovode naši interni revizori, eksterni revizori, Global Compliance & Ethics ili Pravni sektor. Ukoliko se to desi, od Vas se uvek očekuje da sarađujete u potpunosti i da iskreno komunicirate.

Takođe možete dobiti zahtev za dostavljanje dokumenata ili zahtev za susret s regulatorima ili advokatima u vezi s pravnim postupkom ili istragom nadležnih organa. Ako primite takav zahtev, trebalo bi da odmah kontaktirate Sektor Pravnih poslova za pomoć.

4.11. Poverljive informacije

Morate zaštитiti poverljive podatke naše kompanije i naših poslovnih partnera.

Tokom vašeg radnog odnosa, možete steći određene informacije o Knjazu, njegovim kupcima, dobavljačima ili poslovnim partnerima ili trećoj strani koja je poverljiva i/ili konkurentno osetljiva. Pretpostavite da su podaci o kompaniji poverljivi ili konkurentno osetljivi, osim ako nemate jasne naznake da je Knjaz javno objavio podatke.

- encourage or allow anyone else to compromise the accuracy and integrity of our records

If you notice an inaccuracy in a company record, or a failure to follow our processes, you must promptly report it.

4.10. Audits and Investigations

Our auditors and investigators require your full cooperation.

During your employment with Knjaz, you may be asked to participate in an audit or internal investigation conducted by our internal auditors, external auditors, Global Compliance & Ethics or the Law Department. When this happens, you are always expected to cooperate fully and communicate honestly.

You may also receive a request for documents or a request to meet with regulators or lawyers in connection with legal proceeding or government investigation. If you receive such a request, you should immediately contact the Law Department for assistance.

4.11. Confidential Information

You must protect the confidential information of our company and our business partners.

During your employment, you may acquire certain information about Knjaz, its customers, suppliers or business partners or another third party that is confidential and/or competitively sensitive. You should assume that company information is confidential or competitively sensitive unless you have clear indication that Knjaz has publicly released the information.



Uvek preuzmite razumne i potrebne mere opreza da zaštitite poverljive podatke koji se odnose na Knjaz ili drugu kompaniju kojima imate pristup. Ne smete otkrivati nikakve poverljive podatke nikome izvan Knjaza, čak ni članovima vlastite porodice, osim ukoliko otkrivanje podataka nije:

- uredno odobreno
- u vezi s jasno definisanim, legitimnom poslovnom potrebom
- Predmet pisanog sporazuma o poverljivosti koji je odobrio Sektor pravnih poslova.

Čak i unutar naše kompanije i među vašim saradnicima, morate deliti samo one poverljive podatke na "neophodno je da znate" osnovi.

Ništa u ovoj obavezi poverljivosti ili negde drugde ne zabranjuje Vam da izazivate zabrinutost zbog mogućih kršenja Kodeksa ili drugih pravnih kršenja unutar kompanije za vreme ili nakon zaposlenja. Nadalje, ništa u ovoj obavezi poverljivosti ili bilo kojoj drugoj politici ili sporazuma ne zabranjuje bilo za vrieme ili nakon vašeg zaposlenja da se obratite nadležnim organima o mogućim kršenjima Kodeksa ili zakona, pružate informacije nadležnim organima, uključujući mogućnost da podnesete žalbu nadležnim organima, ili da učestvujete u istragama ili postupcima državnih agencija.

Koje se poslovne informacije smatraju "poverljivim"?

"Poverljive informacije" uključuju javno neobjavljene podatke koji bi, ako su nepravilno objavljeni, mogli biti korisni konkurentima ili štetni za Knjaz, naše dobavljače, naše kupce ili treću stranu. Na primer profit, prognoze, poslovni planovi i strategije, značajna restrukturiranja, potencijalne akvizicije, formule, cene, prodajne informacije, istraživanje, razvoj novih proizvoda, neotkrivene marketinške i promotivne aktivnosti, značajne promene u upravljanju, promena revizora ili povlačenja revizorskih izveštaja i događaji u vezi s akcijama Knjaza, bi se mogli okarakterisati kao "poverljive informacije".

Always take reasonable and necessary precautions to protect any confidential information relating to Knjaz or another company to which you have access. You should not disclose any confidential information to anyone outside Knjaza even to members of your own family, unless the disclosure is:

- properly authorized
- in connection with a clearly defined, legitimate business need
- Subject to a written confidentiality agreement approved by the Law Department.

Even within our company and among your co-workers, you must only share confidential information on a need-to-know basis.

Nothing in this obligation of confidentiality or elsewhere prohibits you from raising concerns about potential Code or legal violations within the company either during or after your employment. Further, nothing in this obligation of confidentiality or any other PepsiCo policy or agreement restricts your ability, either during or after your employment to communicate with government agencies about possible violations of the Code or applicable law, provide information to government agencies, file a complaint with government agencies, or participate in government agency investigations or proceedings.

What business information is considered to be "confidential"?

"Confidential information" includes non/public information that, if improperly disclosed, could be useful to competitors or harmful to PepsiCo, our suppliers, our customers, or another third party or material. For example, earnings, forecasts, business plans and strategies, significant restructurings, potential acquisitions, formulas, pricing, sales information, research, new product development, undisclosed marketing and promotional activity, significant management changes, a change in auditor or the withdrawals of auditor reports, and events regarding Knjaz securities would all qualify as "confidential information".



5.

SPROVOĐENJE KODEKSA

CODE ENFORCEMENT





5.

SPROVOĐENJE KODEKSA

5.1. Imenovana lica

Direktor Sektora ljudskih resursa i Direktor pravnih poslova (dalje: **Imenovana lica**), po poslovima koje obavljaju, imenuju se za lica u čiju nadležnost spada kontrola poštovanja odredaba ovog Kodeksa, davanje instrukcija, tumačenja i pojašnjenja ovog Kodeksa, davanje mišljenja, dozvola, preporuka i saglasnosti u situacijama kada odredbe ovog Kodeksa upućuju zaposlene da isto pribave od ili preko Imenovanih lica. Direktor Knjaz Miloš može da ovlasti i druga lica koja će imati sva ili deo ovlašćenja koja su data Imenovanim licima.

Imenovana lica sve odluke, instrukcije, saglasnosti i sl. u vezi sa ovim Kodeksom donose, odnosno izdaju zajednički.

5.2. Prijavljivanje kršenja Kodeksa

Ovaj Kodeks je pripremljen u nameri da svima nama obezbedi bolje uslove rada i da našu kompaniju održi na najvišem nivou poslovne etike. Stoga, ukoliko primetite kršenje Kodeksa, nemojte čutati o tome nego nas obavestite na email adresu:

knjazovkodeks@knjaz.co.rs.

Svaka prijava kršenja može biti data kao anonimna i biće pažljivo razmotrena. Ukoliko bude potrebe, Imenovana lica će odrediti jednu ili više osoba koje će istražiti svaku prijavu koji će, između ostalog:

- Delovati objektivno u utvrđivanju relevantnih činjenica i prikupljanju dokaza
- Kontaktirati zaposlene koji su upoznati sa potencijalnim kršenjem;
- Preporučiti korektivne mere kada je potrebno.

5.

CODE ENFORCEMENT

5.1. Appointed persons

The Director of the Human Resources Department and the Director of Legal Affairs Department (hereinafter: **Appointed Persons**) shall, by the activities they perform, be appointed as persons under the responsibility of monitoring compliance with the provisions of this Code, giving instructions, interpreting and clarifying this Code, giving opinions, permits, recommendations and consent in situations where the provisions of this Code direct employees to obtain the same from or through Appointed Persons. Director of Knjaz Milos may authorize other persons to exercise all or part of the powers conferred on the Appointed Persons.

Appointed persons all decisions, instructions, approvals, etc. in connection with this Code, make or issue jointly.

5.2. Reporting a Code violation

This Code is designed to provide all of us with better working conditions and to keep our company at the highest level of business ethics. Therefore, if you notice a violation of the Code, do not remain silent about it but inform us by writing to the email address: knjazovkodeks@knjaz.co.rs.

Any report of a violation may be given anonymously and will be carefully considered. If necessary, Appointed Persons will designate one or more persons to investigate each application, who will, inter alia:

- Act objectively in establishing relevant facts and in gathering evidence
- Contact employees who are aware of a potential breach;
- Recommend corrective action when necessary.





5.3. Prijavljivanje nezakonitih radnji i kršenja pravila

Zaposleni se upozoravaju da budu svesni da postoji mogućnost prevare, krađe ili drugih nelegalnih radnji koje mogu naneti štetu Knjazu ili trećim licima (kupcima, dobavljačima, partnerima i sl.). U slučaju da zaposleni primeti neku od pomenutih radnji kao što su prevara, krađa ili kršenje pravila ovog Kodeksa, dužan je da ih prijavi svom neposrednom menadžeru, koji će pritužbu preneti Imenovanom licu.

U slučaju da zaposleni smatra da je njegov menadžer i/ili neko od imenovanih lica uključen u pomenute radnje ili ukoliko ta lica nisu preduzela radnje povodom te prijave, potrebno je da zaposleni to prijavi CEO.

Ako zaposleni želi da ostane anoniman, prijavu nezakonitih radnji/kršenja pravila može da uputi neposredno CEO, u bilo kojoj formi koju smatra prikladnom.

Informacija data od strane zaposlenog o zloupotrebama u svom radnom okruženju biće tretirana sa posebnom osetljivošću i kao poverljiva informacija.

5.4. Odsustvo posledica

Lice koji prijavi nezakonite radnje i kršenje pravila neće snositi bilo kakve negativne posledice.

Knjaz Miloš je opredeljen da zaštiti prava onih pojedinaca koji prijavljuju probleme u dobroj veri, na jedan od načina opisanih u našem Kodeksu ili nadležnim organima.

Naša kompanija neće bilo na koji način sankcionisati niti dozvoliti da bilo kakve negativne posledice trpi lice koje u dobroj veri:

5.3. Reporting unlawful acts and violating policies

Employees are warned to be aware that there is a possibility of fraud, theft or other illegal activities that could harm Knjaz or third parties (customers, suppliers, partners, etc.). In the event that an employee perceives any of the aforementioned actions, such as fraud, theft or violation of the rules of this Code, he shall report them to his immediate manager, who will forward the complaint to the Appointed Person.

In the event that an employee considers that his manager and/or one of the named persons is involved in the said actions, or if those persons have not taken action on that report, the employee shall report it to CEO.

If an employee wishes to remain anonymous, he / she may report any illegal activity / rule violation directly to CEO, in any form he / she deems appropriate.

Information given by an employee about abuses in their work environment will be treated with special sensitivity and as confidential information.

5.4. Non Retaliation

The person who reports unlawful acts and violating policies shall no suffer any negative consequences whatsoever.

Knjaz Milos is committed to protecting the rights of those individuals who report issues in good faith either through one of the reporting means described in our Code or to government authorities.

Our company will not retaliate or permit retaliation against a person who in good faith:



- izveštava o tome za šta veruje da predstavlja kršenje našeg Kodeksa, naše politike ili zakona;
- izveštava o pitanju usklađenosti ili traži savet o određenoj poslovnoj praksi, odluci ili radnji;
- sarađuje u istrazi potencijalnog kršenja.

Sankcionisanje ili odmazda usmerena na zaposlenog zbog prijaviti problema u dobroj veri predstavlja kršenje našeg Kodeksa. Ako znate ili sumnjate da je odmazda nastupila ili se dogodila ili se događa, prijavite to.

5.5. Posledice nepridržavanja Kodeksa

Svi zaposleni su dužni da se ponašaju u skladu sa odredbama ovog Kodeksa, kako u obavljanju svojih redovnih poslova, tako i u kontaktu sa ostalim zaposlenima, menadžmentom, poslovnim partnerima i trećim licima. Naš kodeks predstavlja jedinstvene okvire delovanja i smernice za sve zaposlene u kompaniji, bez obzira na to gde se nalaze. Kodeks počiva na dobrom praksama poslovanja na tržištu, Ustavu i zakonima koje kompanija Knjaz Miloš poštuje. Kršenje ovog kodeksa i drugih pravilnika kompanije, u zavisnosti od prirode i ozbiljnosti, može dovesti do sankcionisanja u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom. Kako kršenje Kodeksa može imati za posledicu i narušavanje ugleda kompanije, kompanijske ili lične odgovornosti zaposlenih, pozivamo sve zaposlene da se u najboljoj nameri pridržavaju smernica i često konsultuju ovaj Kodeks i Imenovana lica za objašnjenja i nedoumice.

5.6. Međusobni odnos Kodeksa i Kolektivnog ugovora

Određene radnje mogu biti definisane istovremeno i kao povrede radne obaveze, shodno Kolektivnom ugovoru i/ili Ugovoru o radu i kao kršenje radne discipline, shodno ovom Kodeksu. U tom slučaju, ovi akti mogu biti sankcionisani po oba osnova.



- reports what he or she believes is a violation of our Code, our policies, or the law
- reports a compliance question or seeks advice a particular business practice, decision or action
- cooperates in an investigation of a potential violation.

Sanctioning or retaliation against an employee for reporting an issue in good faith is considered as a violation of our Code. If you know or suspect that retaliation has occurred or is occurred or is occurring, you should report it.

5.5. Consequences of non-compliance with the Code

All employees are obliged to act in accordance with the provisions of this Code, both in the performance of their regular jobs and in contact with other employees, management, business partners and third parties. Our Code of Business Conduct provides a unique framework of action and guidance for all employees of the company, no matter where they are. The Code is based on good market practices, the Constitution and laws that Knjaz Milos complies with. Violation of this Code and other company rules, depending on the nature and seriousness, can lead to sanctions in accordance with the Labor Law and the Collective Agreement. As a breach of the Code may result in damage to the Company's reputation, corporate or personal responsibility of employees, we urge all employees to adhere to the guidelines and frequently consult this Code and Appointed Persons for explanations and concerns.

5.6. Interrelationship between the Code and the Collective Agreement

Certain actions may be defined at the same time as violations of a work obligation, in accordance with the Collective Agreement and / or the Employment Contract, and as a violation of work discipline, in accordance with this Code. In such case, these acts may be sanctioned on both grounds.



Ponašanja ili radnje koje se ovim Kodeksom propisuju kao kršenja radne discipline neće ni u kom slučaju isključiti ili umanjiti značaj onih ponašanja ili radnji koje se na osnovu Kolektivnog ugovora, drugih akata Knjaz Milosa ili Ugovora o radu smatraju kršenjem radne discipline, niti će se umanjiti odgovornost zaposlenih za te radnje, kao akte kršenja radne discipline.

U slučaju da postoji kolizija između odredaba ovog Kodeksa i Kolektivnog ugovora o istim pitanjima, odredbe Kolektivnog ugovora su preovlađujuće.

U slučaju da odredbe ovog Kodeksa i Kolektivnog ugovora regulišu isto pitanje, ali tako da ne postoji kolizija ovih akata u uređenju tog pitanja, odredbe Kodeksa će se smatrati dodatnom razradom odredaba Kolektivnog ugovora.

5.7. Stupanje na snagu

Ovaj Kodeks stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli.

Stupanjem na snagu ovog Kodeksa, prestaje da važi Kodeks poslovne etike od 18.05.2017.g.

Knjaz Miloš a.d. Aranđelovac

Miloš Stojisavljević, direktor

Marko Stanković, direktor

Conducts or actions prescribed by this Code as violations of work discipline shall in no way exclude or diminish the importance of those behaviors or actions which, under the Collective Agreement, other acts of Knjaz Milos or the Employment Contract, are considered to be violations of work discipline, nor will they diminish the responsibility of employees for these acts, as acts of violation of work discipline.

In the event of a conflict between the provisions of this Code and the Collective Agreement on the same issues, the provisions of the Collective Agreement shall prevail.

In case the provisions of this Code and the Collective Agreement regulate the same issue, but so that there is no conflict of these acts in regulating that issue, the provisions of the Code will be considered as an additional elaboration of the provisions of the Collective Agreement.

5.7. The entry into force

This Code shall enter into force on the eighth day after its publication on the notice board.

With the entry into force of this Code, the Code of Business Ethics from May 18, 2017 will cease to apply.

Knjaz Miloš a.d. Aranđelovac

Miloš Stojisavljević, Director

Marko Stanković, Director



18

11

