



KODEKS PONAŠANJA



Connecting
your world.

Što nas odlikuje



Birgit Bohle



Dr. Marie von der Groeben



Dr. Claudia Junker

Što čini jednu kompaniju uspješnom? Za uspjeh ili neuspjeh nije odlučujući samo jedan dobar proizvod, nije odlučujući za donošenje odluke o kupovini. Ugled kompanije također može utjecati na ovu odluku. Poslovni uspjeh zahtijeva nešto dodatno. Očekuje se da članovi uprave, izvršni direktori i zaposlenici koji rade za Deutsche Telekom (dalje u tekstu: Grupa) postupaju na način koji je u skladu s pravnim obvezama, stvarajući time bitne elemente poput povjerenja, vjerodostojnosti, pouzdanosti i dobrog ugleda.

U dodatni dio poslovnog uspjeha se također ubraja integritet i osobna odgovornost svakog pojedinca za svoje djelovanje. Rečeno na ne tako apstraktan način, suma svih ovih osobina predstavlja korporacijsku kulturu baziranu na etičkim i moralnim vrijednostima. Ona, također, predstavlja uvjet za poslovni uspjeh Grupe. Poslovni uspjeh ne stoji iznad prava i zakona, poslovni uspjeh ne stoji iznad morala i integriteta. Način na koji Grupa ostvaruje poslovni uspjeh jednako je važan kao i sam poslovni uspjeh. Kodeks ponašanja predstavlja okvirni orijentir za ovu pretpostavku. On obuhvaća dva važna aspekta, na jednoj strani održavanje prava i pridržavanje zakona, a na drugoj strani posebne zahtjeve za primjerenim postupanjem. On je za Grupu unutarnji zahtjev i u isto vrijeme jamstvo prema društvu kao cjelini. On također osigurava transparentnost i prepoznatljivost Grupe.

Kodeks ponašanja primjenjuje se na sve članove uprave, izvršne direktore, izvršne direktore i zaposlenike Deutsche Telekomu diljem svijeta. Dodatno, primjenjuje se na osobe koje se u funkcionalnom smislu smatraju ekvivalentnima zaposlenicima, npr. na privremene agencijske zaposlenike. On daje pregled o razumijevanju

vrijednosti Grupe i zahtjevima ponašanja za njene zaposlenike, a ovisno o potrebi konkretiziran je kroz interne norme i pravila. U ovo vrijednosno razumijevanje ubraja se, također, međusobno poštovanje i prihvaćanje u svakodnevnom ophođenju. Svaka članica Grupe kod implementiranja Kodeksa ponašanja mora poštovati specifičnu nacionalnu zakonsku obvezu, a na temelju toga i pojedinačnu kulturu zemlje u kojoj djeluje.

Ipak, ne bi bilo dovoljno smatrati Kodeks ponašanja jednostavno kao opću smjernicu. Mora se živjeti i najaktivnije promovirati putem uzora. Prvenstveno su rukovodeće osobe Grupe one koje moraju preuzeti ovu ulogu uzora, ne samo pokazujući integritet, već ponašajući se na zakonit i vjerodostojan način. Također moraju osigurati da njihovi zaposlenici upoznaju sadržaj Kodeksa ponašanja i shvate što se od njih očekuje.

Kodeks ponašanja i vrijednosti koje utjelovljuje nisu ograničene na zaposlenike Grupe. To objašnjava zašto Grupa očekuje i od svojih vanjskih suradnika (agencijskih radnika, konzultanata, dobavljača, studenata i dr.) da se pridržavaju pravila ponašanja koja se očituju ovim Kodeksom ponašanja i da ih nastoji obvezati na isto ugovorom.

Birgit Bohle

Board Member for Human Resources and Legal Affairs, Labour Director

Dr. Marie von der Groeben

Tribe Lead Group Compliance Chief Compliance Officer

Dr. Claudia Junker

Head of Law & Integrity, Senior Managing Director

Iz ovog razloga je Grupa u svom Kodeksu ponašanja definirala sljedeće sadržaje:

+ 01

Korporativno upravljanje

Grupa poštuje sve zakonske propise kojima se uređuju upravljanje i nadzor kompanije te poštivanje i održavanje međunarodno priznatih standarda dobrog i odgovornog korporativnog upravljanja.

2.1 Aktivna korupcija

Da bi očuvala povjerenje svojih kupaca, poslovnih partnera, dioničara i javnosti, Grupa čvrsto odbacuje i sve oblike koruptivnog ponašanja i izbjegava čak i sam prijedlog takvog ponašanja. To znači da zaposlenici Grupe ne smiju nuditi, obećavati ili davati prednosti bilo kojem državnom službeniku u svojoj zemlji ili inozemstvu, niti bilo kojem donositelju odluka koji djeluju u privatnom sektoru u zemlji ili inozemstvu, kako bi postigli povlaštene uvjete ili povoljnu odluku za Grupu. Zaposlenici Grupe moraju o tome voditi računa i kod poklona kao i kod poziva na poslovne ručkove ili događanja.

2.2 Pasivna korupcija

Zaposlenici Grupe si ne smiju dozvoliti primati obećanja ili ponude za povlastice i ne smiju primati povlastice, ako kod davatelja tih povlastica može nastati ili će nastati privid da se na zaposlenika na ovaj način može utjecati pri njegovim poslovnim odlukama. Nadalje, zaposlenici Grupe ne smiju nikada zahtijevati nikakve pogodnosti za sebe ili treće strane.

2.3 Ugovori javnih službi

Javni sektor predstavlja važnog korisnika za Grupu. Zaposlenici u Grupi vode računa i slijede pravila koja sprječavaju nedozvoljeni utjecaj na javne natječaje i osiguravaju pošteno tržišno natjecanje.

2.4 Kontrole u trgovini

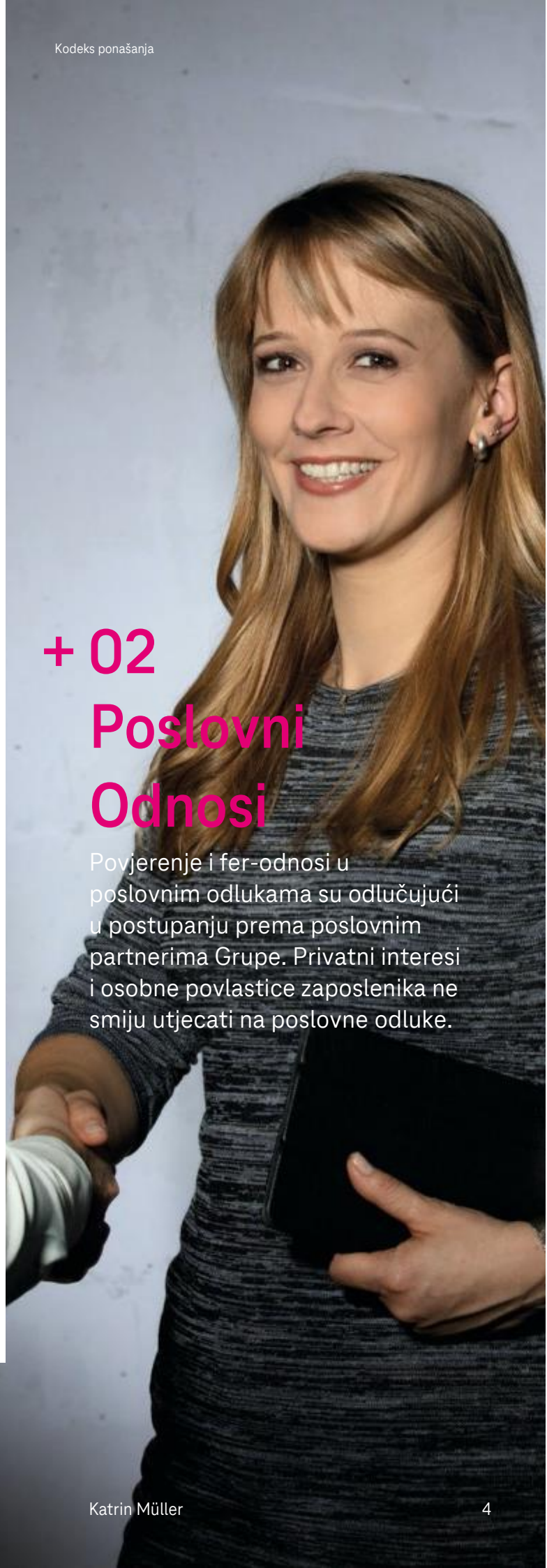
Grupa održava internacionalne poslovne odnose. Ona na taj način aktivno sudjeluje u internacionalnoj razmjeni dobara odnosno usluga i promiče slobodnu svjetsku trgovinu. Grupa se, pri tome, pridržava relevantnih trgovinskih kontrola i važećih propisa za uvozne i izvozne kontrole kao i embarga.

2.5 Nabava

Organizacijska cjelina nadležna za nabavu Grupe kao i ovlaštene strane, odgovorni su za kompetentnu nabavu dobara i usluga prema optimalnim uvjetima i na korist Grupe. Organizacijska cjelina za nabavu postupa sukladno odgovarajućim, važećim, i primjenjivim propisima zemalja u kojima je Grupa aktivna. Zaobilaženje organizacijske cjeline nadležne za nabavu može dovesti do negativnih posljedica za Grupu. Iz tog razloga je organizacijskoj cjelini nadležnoj za nabavu dana odgovornost za nabavne aktivnosti.

+ 02 Poslovni Odnosi

Povjerenje i fer-odnosi u poslovnim odlukama su odlučujući u postupanju prema poslovnim partnerima Grupe. Privatni interesi i osobne povlastice zaposlenika ne smiju utjecati na poslovne odluke.





2.6 Dobavljači

Grupa održava poslovne odnose sa svojim dobavljačima na temelju povjerenja i pravednosti. Zauzvrat Grupa očekuje od svojih dobavljača da ju tretiraju s istim poštovanjem i integritetom koje im ona pokazuje.

Često su dobavljači u isto vrijeme i korisnici. Grupa se suzdržava od stjecanja nepoštene prednosti iz takve situacije i strogo razdvaja sve povezane kupovne i prodajne aktivnosti. Poslovi povezani međusobnim obvezama moraju biti uvijek odobreni od organizacijske cjeline nadležne za nabavu.

2.7 Konkurencija

Grupa i njeni zaposlenici se obvezuju na pošteno natjecanje u svim poslovnim odnosima. Oni osiguravaju da s konkurentima, korisnicima i dobavljačima nema sporazuma o cijenama, tržištu ili podjeli područja koji mogu ograničiti konkurenciju. To se posebno odnosi na raspisivanja natječaja. Poslovne odluke donose se neovisno i bez razmjene povjerljivih informacija sa konkurentima. Grupa ne širi pogrešne informacije o proizvodima i uslugama konkurentnih poduzeća, niti slijedi na drugi način nelojalnu ili kroz zlouporabu ostvarenu konkurentnu prednost.

2.8 Transparentno financijsko izvještavanje

Financijska izvješća se podnose u skladu s nacionalnim i internacionalnim propisima za objavljivanje završnih računa i predstavljaju stvaran i pravedan pregled imovine, obveza, rezultata poslovanja i financijskog položaja Grupe.

2.9 Donacije

Kao odgovorni član društva, Grupa preuzima socijalnu odgovornost u svim zemljama u kojima djeluje. Grupa u velikoj mjeri djeluje kao poticatelj i sponzor obrazovanja, znanosti, kulture, aktivnosti koje se odnose na društvenu odgovornost, šport i zaštitu okoliša, sve na temelju specifičnih lokalnih propisa i njenih unutarnjih politika i pravila te financijskih mogućnosti. Ovo promicanje vrši se kroz partnerstva, novčane i nenovčane donacije i usluge. Grupa ne daje donacije u cilju pridobivanja poslovne prednosti. Donacije se ne odobravaju pojedincima, na privatne račune ili osobama odnosno organizacijama koje mogu naštetiti interesima ili ugledu Grupe.

2.10 Politički doprinosi

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

2.11 Pranje novca

Grupa poduzima sve neophodne mjere za sprječavanje pranja novca u sferi svog utjecaja.

2.12 Sponzoriranje

Sponzoriranje se ubraja u komunikacijske instrumente Grupe. Mjere sponzoriranja su koncentrirane na platforme sporta (s težištem na nogometu), glazbe i aktivnosti za jačanje društvene odgovornosti. Sve mjere sponzoriranja moraju odgovarati važećim pravnim propisima i internim pravilima za sponzoriranje. Sve aktivnosti u svezi sa sponzoriranjem podliježu prikladnim i dokazivim komunikacijskim i marketinškim uslugama sponzoriranog partnera odnosno organizatora i moraju se transparentno odvijati.

3.1 Sporedne djelatnosti

Sporedne djelatnosti ne smiju biti u sukobu s interesima Grupe, to naročito važi za sporedne djelatnosti u korist konkurenata.

3.2 Sudjelovanje u vlasništvu

Zaposlenici koji imaju suvlasnički udio u konkurentnim poduzećima ili kod poslovnih partnera Grupe, preko kojih je moguće vršiti poduzetnički utjecaj, ne postupaju u interesu Grupe.

+ 03 Sprečavanje drugih sukoba interesa

Grupa očekuje da osobni interesi članova uprave, rukovodećih osoba i svih zaposlenika nisu u sukobu s interesima Grupe.

+ 04 Uporaba kompanijske imovine u privatne svrhe

Upotreba kompanijske imovine u osobne svrhe dozvoljena je samo ako je to predviđeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili internim pravilima, odnosno ako to predstavlja dobru (uobičajenu) poslovnu praksu.



+ 05 Rukovanje s informacijama

5.1 Sigurnost podataka

Sigurnost podataka je za Grupu od izvanrednog značaja. Sigurnost podataka utječe na poslovni uspjeh i na javni ugled. Grupa štiti poslovne podatke, korisničke podatke, podatke poslovnih partnera i dioničara te osobne podatke zaposlenika svim dostupnim i prikladnim tehničkim i organizacijskim sredstvima koja joj stoje na raspolaganju, od neovlaštenog pristupa, neovlaštene uporabe, gubitka ili preuranjenog uništavanja. Ovo se vrši uz poštivanje odgovarajućeg pravnog okvira i nacionalnih zakona kao i u skladu s internim politikama i pravilima.

5.2 Zaštita podataka

Grupi je poznata visoka senzibilnost povjerenih osobnih podataka njezinih korisnika, poslovnih partnera, zaposlenika i dioničara, i štiti te podatke postupajući na oprezan i odgovoran način. Stoga Grupa poduzima veliki broj tehničkih i organizacijskih mjera u cilju osiguranja povjerljivosti osobnih podataka. Svaki pojedinac je u okviru svojih zadaća odgovoran za pružanje visoke razine zaštite podataka. Zaposlenici Grupe se dosljedno pridržavaju odredaba za zaštitu osobnih podataka, poštuju i uvažavaju naročito osobna prava osoba čiji podaci se prikupljaju, obrađuju i koriste.

5.3 Opća obveza povjerljivosti

Pored tehničkih i organizacijskih mjera za zaštitu podataka, svaki zaposlenik Grupe je obavezan štititi poslovne interese kompanije. Iz tog razloga, sve informacije koje izlaze iz kompanije ili su vezane za kompaniju moraju biti dostavljene isključivo ovlaštenim primateljima, nevezano jesu li zaposlenici Grupe ili trećih strana. Jednako tako Grupa vodi računa o povjerljivosti informacija i štiti poslovne dokumente od neovlaštenog pristupa.

5.4 Povlaštene informacije

Kako bi se osigurala cjelovitost tržišta i povećalo povjerenje javnosti u financijska tržišta, zaposlenici Grupe pridržavaju se pravila kojima se zabranjuje korištenje unutarnjih informacija, osobito pravila o povjerljivosti, zabrani izdavanja preporuka ili poticanja drugih te zabrani korištenja povlaštenih informacija.



+ 06 Poštivanje pravila ponašanja

Grupa očekuje od članova uprave, rukovodećih osoba, svih zaposlenika te vanjskih suradnika da se ponašaju u skladu s Kodeksom ponašanja.

Svako kršenje ovih pravila, zakonskih obveza ili unutarnjih politika i propisa može imati ozbiljne posljedice ne samo za one koji ih čine, već i za Grupu. Slijedom toga kršenje pravila se neće tolerirati.

To pogrešno ponašanje i prekršaje Grupa sankcionira u okviru zakonskih odredbi konzekventno i bez iznimke, ne uzimajući u obzir razinu ili poziciju osobe koja je to izvršila i o kojoj se radi. Grupa će bez iznimke snažno sankcionirati bilo kakvo kršenje pravila Kodeksa ponašanja ili zakonskih odredbi. Pri tome Grupa neće uzimati u obzir položaj ili radno mjesto zaposlenika unutar kompanije.

Grupa stvara klimu i okruženje bez straha od negativnih posljedica kako bi se potaknulo zaposlenike da prema potrebi komuniciraju kršenja pravila i loše ponašanje.

Privitak: Pitanja i napomene

Levent Dogan



Neposredno nadređene osobe su prva postaja za sva pitanja vezana uz primjenu Kodeksa ponašanja u svakodnevnom radu zaposlenika. Pored toga, postavljen je portal za savjetovanje "Pitaj me!" koji pomaže u rješavanju nesigurnosti u pogledu ponašanja vezanih za usklađenost poslovanja. Ozbiljna kršenja ponašanja moraju biti objavljena/prijavljena u svrhu prevencije i odgovarajuće sankcije. Zbog toga je uspostavljen portal za prijavu "Reci mi!".

"Pitaj me!" savjetodavni portal

Pitanja u svezi sa Kodeksom ponašanja, koja su relevantna za usklađenost poslovanja, i pitanja u svezi sa internim politikama možete postaviti na savjetodavnom portalu „Pitaj me!“.

Kontakt za "Pitaj me!" savjetodavni portal

Intranet: <http://intranet.t.ht.hr/Compliance/hr-HR/AskMe>

E-mail: compliance@t.ht.hr

Portal za prijave "Reci mi!"

Informacije vezane za moguća kršenja propisa i internih politika i pravila mogu biti dostavljene kroz portal za prijave „Reci mi!“. Tko god da izvrši prijavu na portalu za prijave neće trpjeti posljedice pod uvjetom da i sam postupka u skladu s primjenjivim zakonskim obvezama. Dojave se trebaju izvršiti po najboljem znanju i savjesti. Međutim, svatko tko nepažljivo ili svjesno prijavljuje lažne ili neutemeljene optužbe ili navode, mora i sam

računati s posljedicama. Grupa kao stvar principa potiče zaposlenike da otvoreno komuniciraju sa svojim nadređenima. Vrlo često se problemi na taj način mogu riješiti u cijelosti. Ako ovaj način ne dolazi u obzir, dojave o kršenju ponašanja možete uputiti putem pošte, telefonski ili putem e-mail-a. Također postoji i mogućnost anonimne prijave preko portala „Reci mi!“. Međutim, prijavu anonimnim putem treba koristiti samo u iznimnim slučajevima, odnosno ako postoji strah od ozbiljnih osobnih posljedica npr. radno-pravnih ili socijalnih.

Sve zaprimljene informacije bit će tretirane kao strogo povjerljive i bit će im provjerena vjerodostojnost od strane posebno obučene osoba obvezanih na povjerljivost.

Kontakt za "Reci mi!" portal

Hrvatski Telekom d.d.

Odsjek za usklađenost poslovanja (ili Etička linija)
Radnička cesta 21, 10000 Zagreb

E-mail: compliance@t.ht.hr (ili eticka.linija@t.ht.hr)

Internet: <http://intranet.t.ht.hr/Compliance/hr-HR/TellMe>

Dodatne informacije



Kodeks ponašanja

Dodatne informacije u svezi sa Kodeksom ponašanja možete pronaći na internetu i na intranetu.

Internet: www.telekom.com/code-of-conduct

Intranet: <https://yam.telekom.de/groups/code-of-conduct>

<http://intranet07/hr-HR/Company/CorporateValues/CodeOfConduct/Stranice/default.aspx>

Niže možete pronaći dodatne korisne informacije:

- Strategiju Deutsche Telekom Grupe, a koja opisuje ciljeve Deutsche Telekom Grupe možete pronaći na niže navedenim stranicama:

Internet:

<http://www.telekom.com/en/company/strategy>

Intranet: <https://yam.telekom.de/groups/special-strategy>

- Vodeća načela Deutsche Telekom Grupe koja postavljaju norme za realiziranje strategije Deutsche Telekom Grupe možete pronaći na niže navedenim stranicama:

Internet: <http://www.telekom.com/en/company/at-a-glance/corporate-values>

Intranet: <https://policies.telekom.de> upisati za riječ pretraživanja „Guiding Principles“

<http://intranet.t.ht.hr/kompanija/Stranice/vodeca-nacela.aspx>

- Kodeks ljudskih prava kojim se Deutsche Telekom Grupa između ostalog obvezuje poštivati ljudska prava i promicati ih (uključujući ILO-ključne radne norme). Pridržavanje socijalne povelje se u Deutsche Telekom

Grupi svake godine provjerava u okviru Social Performance Reporta u svim kompanijama diljem svijeta.
Internet: <http://www.telekom.com/en/corporate-responsibility>
Intranet: <https://policies.telekom.de> upisati za riječ pretraživanja „Human Rights“

- Grupne politike Deutsche Telekom, kao što su Grupna politika o prihvaćanju i dodjeli koristi, Politika sponzorstva i Globalna politika nabave
Intranet: <http://policies.telekom.de>
- Pravila važna za radni odnos možete pronaći na niže navedenoj intranet stranici:
Intranet: <https://personal.telekom.de>
<http://intranet.t.ht.hr/ljudskiresursi/Stranice/zakoni-pravilnici.aspx>
- Deutsche Corporate Governance Kodeks koji je izradila vladina komisija i isti za Deutsche Telekom Grupu predstavlja mjerilo za dobro i odgovorno vođenje poduzeća koji možete pronaći na niže navedenoj Internet stranici:
Internet: <http://www.dcgk.de/en/>

Impressum

Deutsche Telekom AG

Group Compliance

Friedrich-Ebert-Allee

140

53113 Bonn

Svi prikazani ljudi su zaposlenici Deutsche Telekom Grupe