



HRVATSKA BANKA ZA OBNOVU I RAZVITAK

ETIČKI KODEKS

HRVATSKE BANKE ZA OBNOVU I RAZVITAK

Travanj, 2024.

SADRŽAJ:

PORUKA PREDsjedNIKA UPRAVE	3
UVOD	4
TEMELJNE VRIJEDNOSTI	5
NAČELA UPRAVLJANJA ETIČKI VAŽNIM PODRUČJIMA U POSLOVANJU	7
OKOLIŠNI, DRUŠTVENI I UPRAVLJAČKI ČIMBENICI (ESG ČIMBENICI)	7
LJUDSKA PRAVA	9
JEDNAKE MOGUĆNOSTI I ZABRANA DISKRIMINACIJE I UZNEMIRAVANJA ...	10
POVJERLJIVOST I ZAŠTITA PODATAKA	11
TRANSPARENTNOST	13
POVLAŠTENE INFORMACIJE	13
IZBJEGAVAMO SUKOBNE INTERESA	14
DAROV I UGOŠĆIVANJE	16
PODMIĆIVANJE I KORUPCIJA	18
POLITIČKO DJELOVANJE	20
UPOTREBA IMOVINE	20
ZAŠTITA PRIJAVITELJA NEPRAVILNOSTI	21
SPRJEČAVANJE PRANJA NOVCA I FINANCIRANJA TERORIZMA	22
MODEL DONOŠENJA ETIČKIH ODLUKA	24
PRIJAVA POVREDE ETIČKOG KODEKSA	26
PRIMJENA I DISTRIBUCIJA ETIČKOG KODEKSA	27
IZJAVA RADNIKA O PRISTUPANJU ETIČKOM KODEKSU	28

PORUKA PREDSJEDNIKA UPRAVE

Hrvatska banka za obnovu i razvitak već dugi niz godina uspješno ostvaruje svoju iznimno važnu društvenu ulogu razvojne i izvozne banke Republike Hrvatske zahvaljujući angažmanu i doprinosu svih nas.

Etički principi u poslovanju HBOR-a uvijek su bili važni pa je tako još 2010. godine donesen Kodeks ponašanja HBOR-a kojim su postavljene etičke norme i definiran standard ponašanja radnika HBOR-a.

S obzirom na protek vremena u kojem je HBOR bio izložen različitim promjenama unutarnjih i vanjskih okolnosti, sa zadovoljstvom vam predstavljam naš novi Etički kodeks, dokument koji je temelj našeg poslovanja i vodič za svakodnevno ponašanje.

Ovaj Etički kodeks je više od skupa pravila, njime stavljamo naglasak na naše zajedničke vrijednosti i načela koja će pomoći nama i našim dionicima da donosimo etične poslovne odluke i iznađemo rješenja za etičke izazove koji se mogu pojaviti u poslovanju.

Naša predanost integritetu, održivosti, transparentnosti i povjerljivosti, stručnosti i usmjerenosti na klijenta te proaktivnosti i inovativnosti ne samo da oblikuje način na koji radimo, već nas i čini prepoznatljivim u financijskom sektoru. Vjerujem da je upravo postupanje temeljeno na ovim vrijednostima ključ našeg dugoročnog uspjeha i ugleda.

Svjesni smo da se suočavamo s kompleksnim situacijama gdje nisu uvijek jasna i propisana rješenja. U takvim trenucima, Kodeks nam služi kao kompas, usmjeravajući nas prema odlukama koje su u skladu s našim vrijednostima.



Cijela Uprava HBOR-a, uključujući i mene osobno, obvezuje se na provedbu ovog Etičkog kodeksa te isto očekujemo i od radnika. Svaki član našeg tima ima ključnu ulogu u primjeni ovog Kodeksa. Odanost etičkim standardima ključna je za održavanje povjerenja koje uživamo među našim klijentima, partnerima i zajednicom.

Pozivam vas da pažljivo pročitate Etički kodeks i aktivno ga primjenjujete u svom radu. Vaša predanost etičkim načelima omogućuje nam da gradimo banku koja ne samo da postiže poslovne ciljeve, već i pridonosi boljem društvu.



Hrvoje Čuvalo
Predsjednik Uprave

UVOD

Etički kodeks Hrvatske banke za obnovu i razvitak (dalje u tekstu: Etički kodeks) ističe naše temeljne vrijednosti za koje se očekuje da ih se svi pridržavamo te da se njima vodimo u svim našim poslovnim odlukama i postupcima prema unutarnjim i vanjskim dionicima te pojašnjava načela upravljanja pojedinim važnim područjima u poslovanju s kojima moramo svi biti upoznati i u skladu s njima postupati.

Svrha donošenja Etičkog kodeksa je iskazivanje naše predanosti visokim standardima etičkog ponašanja, jasno definiranje temeljnih vrijednosti HBOR-a te davanje pravila i smjernica radnicima kako bi znali što se od njih očekuje u poslovnom okruženju, ali i kako bi znali što oni mogu očekivati od HBOR-a kao svog poslodavca u nekim etički izazovnim situacijama.

Kod donošenja poslovnih odluka kao i prilikom izvršavanja naših svakodnevnih radnih zadataka važno je da postoje smjernice kojima se svi možemo voditi u različitim situacijama s kojima se susrećemo, a koje pred nas postavljaju neka etička pitanja. To nam pomaže da izbjegnemo donošenje potencijalno etički problematične odluke te da sačuvamo svoj integritet i ugled kao i ugled HBOR-a.

Kako u životu tako i u poslovanju nije moguće uvijek unaprijed predvidjeti sve situacije u kojima se možemo naći kao ljudi i radnici, niti je moguće propisati sva moguća ponašanja koja se od nas očekuju. Ovaj kodeks sadrži primjere praktičnih pitanja i odgovore na ta pitanja, ali ne može dati odgovore za sve moguće situacije niti detaljno pokriti sve važne teme.

Stoga Etički kodeks sadrži i smjernice za donošenje etičkih odluka kada se nađemo u nekoj za nas etički izazovnoj situaciji, a za koju ne postoje izričito propisana pravila te pojašnjava postupanje u slučaju postojanja nedoumica i dvojbi.

U situacijama dvojbe, važno je znati da se uvijek trebamo voditi našim temeljnim vrijednostima i koristiti model donošenja etičkih odluka koji je opisan u ovom kodeksu. Također, uvijek možemo zatražiti savjet kao što možemo izraziti i svoju zabrinutost oko neke situacije koja nije u skladu s Etičkim kodeksom odnosno prijaviti povredu na načine kako su ovim kodeksom i/ili drugim aktima HBOR-a propisani.

Etički kodeks primjenjuje se na sve radnike HBOR-a, uključujući članove Uprave, a na odgovarajući način se primjenjuje i na članove Nadzornog i Revizijskog odbora HBOR-a te na vanjske dionike što uključuje i klijente, dobavljače i druge dionike u mjeri u kojoj je na njih primjenjivo.

Etički kodeks donosi Uprava uz suglasnost Nadzornog odbora.

TEMELJNE VRIJEDNOSTI

INTEGRITET

U našim postupcima i odlukama nastupamo savjesno, odgovorno i pošteno. U svom radu pridržavamo se svih mjerodavnih propisa, internih pravila te visokih profesionalnih i etičkih standarda.

Razvijamo etičku kulturu s ciljem usklađivanja sa sve zahtjevnijim regulatornim zahtjevima, internim pravilima, ali i poštivanjem visokih standarda poslovanja i etičkih pravila čime potičemo visoku razinu savjesnog postupanja svakog radnika. Postupati s integritetom znači donijeti najbolju odluku u svakom trenutku pa čak i kada smo suočeni s dvojmom kako postupiti ili kad se nađemo pod određenim pritiskom.

ODRŽIVOST

Želimo dati pozitivan doprinos održivom razvoju, stvoriti odgovoran stav i ponašanje kod naših radnika i drugih dionika. Naša odgovornost je odgovorno korištenje raspoloživih resursa koji nama danas, ali i budućim generacijama omogućuje daljnji razvoj i bolje uvjete života.

Težimo da okolišni, društveni i upravljački čimbenici (engl. Environmental, Social and Governance, dalje u tekstu: „ESG“) postanu temelj našeg poslovanja i donošenja odluka kako na razini HBOR-a tako i na razini svakog radnika. Usmjereni smo na pružanje usluga i proizvoda te poduzimanju aktivnosti koje doprinose održivom razvoju društva.

Gospodarski, ekološki i socijalno održivi razvoj predstavlja jednu od glavnih vrijednosti nacionalnog, regionalnog, ali i globalnog razvoja. Naš cilj je podržati održivo financiranje te na taj način sudjelovati u kreiranju rješenja za održivo gospodarstvo i podržati zelenu tranziciju sukladno interesima Republike Hrvatske.

TRANSPARENTNOST I POVJERLJIVOST

Svoje poslovne aktivnosti obavljamo njegujući vrijednosti transparentnosti i povjerljivosti, na način da osiguravamo uravnoteženost zahtjeva koji proizlaze iz te dvije vrijednosti.

Primjenjujemo transparentnost poslovanja u odnosu na unutarnje i vanjske dionike te redovito izvještavamo o svojim poslovnim aktivnostima one na koje se te aktivnosti odnose vodeći pri tom računa o iscrpnosti i pravodobnosti informacija.

Čuvamo povjerljivost podataka i informacija koje doznajemo tijekom obavljanja poslovnih aktivnosti, osobito onih koji se prema posebnim propisima mogu smatrati bankovnom ili poslovnom tajnom.

Poseban naglasak stavljamo na zaštitu osobnih podataka svih dionika čije osobne podatke obrađujemo, uključujući i naše radnike te kontinuirano promičemo svijest o potrebi primjerenog i zakonitog postupanja s osobnim podacima i zaštiti privatnosti.

STRUČNOST I USMJERENOST NA KLIJENTA

Stručnost i usmjerenost na klijenta osnova su naših poslovnih aktivnosti. Odluke donosimo primjenjujući stručna znanja na dostupne činjenice, isključujući predrasude bilo koje vrste.

Svoju stručnost temeljimo na znanjima i vještinama naših radnika u čiju edukaciju, stručno usavršavanje i profesionalni razvoj kontinuirano ulažemo.

Naši klijenti su u središtu naših poslovnih aktivnosti. Klijentima pristupamo stručno i pošteno, a u međusobnim odnosima njegujemo dostupnost, pouzdanost, jednakost i profesionalnu odgovornost.

PROAKTIVNOST I INOVATIVNOST

Proaktivnost je naš pristup u poslovanju koji prožima sve naše aktivnosti i organizacijske vrijednosti.

Preuzimamo inicijativu te prepoznajemo ili sami stvaramo prilike kako bismo pružili proaktivnu potporu cjelokupnom gospodarskom razvoju i interesima Republike Hrvatske.

Razmjenjujemo iskustva s drugim nacionalnim razvojnim bankama i institucijama, izvozno-kreditnim agencijama i međunarodnim institucijama, u stalnoj smo interakciji s ključnim dionicima, prepoznajemo njihove potrebe koje nisu primjereno pokrivena na tržištu te aktivno pronalazimo inovativna rješenja za otklanjanje tržišnih nedostataka i pružanje potpore gospodarskom razvoju.

NAČELA UPRAVLJANJA ETIČKI VAŽNIM PODRUČJIMA U POSLOVANJU

Ovim Etičkim kodeksom utvrđena su pojedina područja u poslovanju koja smatramo osobito važnim i za koja se utvrđuju načela postupanja prilikom donošenja odluka. Uvijek se vodimo našim temeljnim vrijednostima i načelima upravljanja etički važnim područjima u poslovanju koja su pojašnjena u nastavku, a osobito kada se radi o etički izazovnim situacijama.

OKOLIŠNI, DRUŠTVENI I UPRAVLJAČKI ČIMBENICI (ESG ČIMBENICI)

ESG čimbenici su okolišni, društveni i upravljački faktori koje koristimo za procjenu održivosti svojeg poslovanja.

E – (Environmental) Okolišni čimbenici: ublažavanje i prilagodba klimatskim promjenama, zaštita vodnih i morskih resursa, održanje bioraznolikosti i eko sustava, prijelaz na održivo i kružno gospodarstvo, kontrola i sprječavanje onečišćenja.

S – (Social) Društveni čimbenici: ljudska prava, rodna ravnopravnost, sprječavanje siromaštva, dostupnost zdravstva, sprječavanje dječjeg i prisilnog rada, sloboda radničkog udruživanja i kolektivnog pregovaranja.

G – (Governance) Upravljački čimbenici: kvaliteta, iskustvo i neovisnost upravljačkih struktura, transparentno izvještavanje, sprječavanje korupcije i kriminala, etičko poslovanje, odgovorno upravljanje rizicima, odnos prema radnicima, drugim dionicima i široj društvenoj zajednici.



Prepoznajemo značaj učinaka svojih aktivnosti na društvo i okoliš i težimo pronalaženju potrebnih i primjerenih mjera kao odgovora na potencijalne ili stvarne negativne učinke. Veliku važnost pridajemo učinkovitoj primjeni načela održivosti i uvažavanju ESG čimbenika kroz naše aktivnosti, model upravljanja i preuzete obveze.

Težimo k integraciji ESG čimbenika u naše poslovne aktivnosti i u sva područja djelovanja HBOR-a dok proaktivno tražimo i nudimo mogućnosti ulaganja i financiranja koje podupiru ekološki, društveni ili upravljački napredak.

Želimo biti predvodnici u zalaganju za održiva rješenja podupirući prijelaz naših klijenata prema ugljično neutralnom, klimatski otpornom i održivom gospodarstvu pružanjem održivih financijskih proizvoda. Na tom putu usklađujemo svoj portfelj s planovima nisko-ugljičnih strategija i dajemo aktivni doprinos klimatskim obavezama i ispunjenju ciljeva održivog razvoja.

Predani smo poštivanju i usklađivanju svojeg poslovanja s načelima UN Global Compact inicijative u okviru koje smo se obvezali na odgovornost prema okolišu, zalaganje za zaštitu ljudskih prava, poštivanje načela utvrđenih temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, a osobito prava na kolektivno udruživanje, zabranu prisilnog i dječjeg rada te zabranu diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem, kao i na sudjelovanje u borbi protiv korupcije te primjenu politike nulte stope tolerancije na korupciju.

U svom poslovanju primjenjujemo pravila korporativnog upravljanja koja imaju za cilj uspostavu, održavanje i unaprjeđenje standarda korporativnog upravljanja i transparentnosti poslovanja HBOR-a u svrhu učinkovitog i odgovornog upravljanja sredstvima te poslovima od posebnog društvenog značaja u funkciji razvoja hrvatskoga gospodarstva. Temeljna načela korporativnog upravljanja HBOR-a su: zakonitost, transparentnost i javnost poslovanja, razdvajanje dužnosti, ovlasti i odgovornosti, odnosno jasno razrađene procedure za rad Nadzornog odbora, Uprave i drugih tijela koje donose važne odluke, sprječavanje sukoba interesa, učinkovit unutarnji nadzor i sustav internih kontrola, jačanje osobne odgovornosti te društveno odgovorno poslovanje.

LJUDSKA PRAVA


U HBOR-u u skladu s prihvaćenim načelima UN Global Compact inicijative obvezujemo se zalagati za zaštitu ljudskih prava prema načelima iz Opće deklaracije o ljudskim pravima UN-a, (Europske) Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda te poštivati načela utvrđena temeljnim konvencijama Međunarodne organizacije rada. Osim što se obvezujemo na zaštitu ljudskih prava ujedno i osuđujemo kršenje ljudskih prava u bilo kojem obliku.

Posvećeni smo poštivanju ljudskih prava svih dionika (radnika, klijenata, dobavljača i drugih poslovnih partnera) i od njih očekujemo da isto tako poštuju prava drugih. Ta prava uključuju, ali se ne ograničavaju na:

- pravo na život
- slobodu i sigurnost osobe
- pravo na ljudsko dostojanstvo
- slobodu mišljenja
- pravo na najviši mogući standard zdravlja
- pravo na pravedne i povoljne uvjete rada
- pravo na pravednu plaću i pristojan život
- pravo na tajnost osobnih i osjetljivih podataka
- pravo na odgovarajući životni standard
- pravo na osnivanje i pristupanje sindikatu i pravo na kolektivno pregovaranje
- zabranu svih oblika prisilnog rada
- zabranu dječjeg rada
- zabranu svih oblika diskriminacije.

Cilj nam je ne samo podržavati i zalagati se za ljudska prava, nego ih i aktivno promovirati svojim programima i proizvodima kao i djelatnostima i aktivnostima kojima se bavimo te time doprinijeti pozitivnom učinku na društvo.

PITANJE/ODGOVOR



P: U istraživanju prihvatljivosti klijenta za neki kreditni program, došao/la sam do informacije da klijent u trećim državama koristi dječji rad. S obzirom na to da u Hrvatskoj očigledno ne može koristiti dječji rad možemo li takvog klijenta uzeti u obzir za neki kreditni program ako ispunjava sve druge uvjete?

O: Korištenje dječjeg rada bilo gdje i bilo kada nije prihvatljivo. Radi se o temeljnom ljudskom pravu koje se ne smije kršiti, a od svih dionika pa i od naših klijenata tražimo da poštuju prava drugih. Takvi podaci odnosno aktivnosti kojima se krše ljudska prava predstavljaju aktivnosti koje nisu prihvatljive za financiranje te se o takvoj informaciji ili sumnji treba informirati nadređenu osobu i sve podatke cjelovito i istinito unijeti u kreditni spis.


JEDNAKE MOGUĆNOSTI I ZABRANA DISKRIMINACIJE I UZNEMIRAVANJA

Jamčimo jednake mogućnosti prilikom zapošljavanja, razvoja, napredovanja radnika. Primjenjujemo kriterije objektivnosti, stručnosti i jednakih prilika kako bi osigurali odabir stručnih osoba s visokom razinom profesionalnog integriteta koje se uklapaju u naš sustav vrijednosti. Isplaćujemo jednaku plaću neovisno o spolu za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Načela ravnopravnosti spolova ugrađujemo u sva područja našeg djelovanja, kako prema radnicima tako i u našim poslovnim aktivnostima.

Osiguravamo da svi radnici rade u okruženju koje promiče međusobno povjerenje i poštovanje, gdje se prema svima postupa pošteno i jednako, bez izravne ili neizravne diskriminacije ili povlašćivanja na osnovi rase, etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, ali i bez svakog drugog neželjenog ponašanja, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

PITANJE/ODGOVOR



P: U poziciji sam da predložim nekog od više podređenih radnika za napredovanje, je li korektno isključiti iz izbora kolegicu koja češće od drugih koristi bolovanje za dijete, a za koju imam i informaciju da planira i daljnje širenje obitelji?

O: Ne, to nije korektno odlučivanje i predstavlja diskriminaciju. Sve odluke vezane za radne odnose donose se na temelju mjerodavnih čimbenika kao što su stručne kvalifikacije i radni učinak.

Predani smo pružanju sigurnog i zdravog radnog okruženja u kojem svi imamo priliku doprinijeti svojim najvećim potencijalom. Primjenjujemo nultu stopu tolerancije prema svakom obliku uznemiravanja na radnom mjestu. Uznemiravanje je ponašanje koje stvara uvredljivo, zastrašujuće, ponižavajuće ili neprijateljsko radno okruženje koje ometa rad druge osobe. Uznemiravanje može biti fizičko ili verbalno, a može se izvršiti osobno ili na neki drugi način (kao što su uznemirujuće poruke ili e-pošta).

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe i koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Primjeri uznemiravanja uključuju seksualne napade ili primjedbe, uvredljive šale, maltretiranje, izolaciju ili nesuradnju s kolegama ili širenje zlonamjernih ili uvredljivih glasina, kao i druge oblike svjesnog ili nesvjesnog ponašanja jedne ili više osoba s ciljem da se osoba ukloni s mjesta rada ili joj se onemogući polje djelovanja, kao i konfliktom opterećena komunikacija među kolegama na radnom mjestu ili između podređenih i nadređenih radnika.

PITANJE/ODGOVOR



P: Nakon službenog puta na kojemu je bila delegacija HBOR-a koja se sastojala od tri kolegice i jednog kolege, susreću kolegu koji je ujedno nadređena osoba jedne od kolegica iz delegacije. Ta osoba komentira obraćajući se muškom kolegi „svaka čast, treba ti priznati beneficirani staž“ aludirajući na sastav delegacije. Može li se takvo ponašanje smatrati šalom i je li to prihvatljiv način ponašanja.

O: Takav način ponašanja apsolutno nije primjeren niti prihvatljiv, ne može se smatrati šalom i treba ga uvijek i u svakoj prigodi izbjegavati. Takvo ponašanje je uvredljivo kako za kolegicu tako i za kolegu te predstavlja uznemiravanje koje može rezultirati i pritužbom Povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika.

POVJERLJIVOST I ZAŠTITA PODATAKA

Podacima naših klijenata, radnika i drugih dionika odgovorno raspolažemo i primjereno ih štitimo. Povjerljivost podataka iznimno nam je važna. S podacima koji predstavljaju poslovnu i bankovnu tajnu pri čemu se istovremeno može raditi i o osobnim podacima, postupamo na način da se osigurava njihova povjerljivost i tajnost. Podaci koji su utvrđeni kao poslovna ili bankovna tajna HBOR-a ne smiju se priopćavati, niti činiti dostupnim neovlaštenim osobama, osim u slučajevima koji su predviđeni mjerodavnim propisima te internim aktima HBOR-a.

PITANJE/ODGOVOR



P: Moj jako dobar prijatelj i osoba od povjerenja zamolio me da mu provjerim uvjete odobrenog kredita jednog klijenta, jamči da će podatke koristiti samo za privatne svrhe i da ih neće ni sa kim dijeliti. Smijem li mu u povjerenju dati traženu informaciju usmeno?

O: Ne, radi se o podacima koji su povjerljivi i predstavljaju bankovnu tajnu.

Štitimo osobne podatke klijenata, radnika, poslovnih partnera i drugih osoba te s njima postupamo primjereno i transparentno, sukladno mjerodavnim propisima i internim aktima HBOR-a. Svi smo odgovorni za poštivanje povjerljivosti i provođenje svih mjera zaštite osobnih podataka, točnost i ažurnost osobnih podataka u skladu s našim ovlastima i radnim mjestom kao i za obavještanje Službenika za zaštitu podataka u slučaju povrede zaštite osobnih podataka.

PITANJE/ODGOVOR



P: U košu za smeće uočio/la sam dokument koji sadrži niz osobnih podataka, ne znam kako je tamo završio, ali dokument je cjelovit i podaci se jasno vide. Trebam li uništiti dokument ili što s njime napraviti?

O: U opisanom slučaju može se raditi o povredi osobnih podataka, dokument je potrebno staviti na sigurno te o istome obavijestiti Službenika za zaštitu podataka, Voditelja sigurnosti informacijskog sustava i vlasnika podataka ako se utvrdi kome pripadaju.

Obveza čuvanja poslovne i bankovne tajne, kao i obveza poštivanja povjerljivosti osobnih podataka traje i nakon prestanka radnog odnosa u HBOR-u, prestanka članstva u tijelima HBOR-a i drugim tijelima, odnosno prestanka ugovornog odnosa o povremenom obavljanju poslova u HBOR-u.




TRANSPARENTNOST

Svjesni smo da transparentno poslovanje i rad sukladan etičkim načelima može značajno doprinijeti povećanju naše uspješnosti i prepoznatljivosti.

U poslovima i komunikaciji sa svim dionicima postupamo transparentno i u skladu s primjenjivim propisima. Pravovremeno objavljujemo točne i istinite, kvantitativne i kvalitativne podatke o održivosti i financijskom stanju i poslovanju HBOR-a te sa svim dionicima komuniciramo o pitanjima koja se na njih odnose bez odlaganja.

Transparentni smo u svim našim poslovima, što obuhvaća izvještavanje o aktivnostima te jasno i informativno obavještavanje svih unutarnjih i vanjskih dionika. Uvažavamo povratne informacije naših dionika i koristimo ih da unaprijedimo naše postupanje. Transparentnost poslovanja ćemo i nadalje osiguravati kroz razvoj sustava izvještavanja o utjecajima aktivnosti HBOR-a na ukupan gospodarski razvoj Republike Hrvatske te kroz redovite revizije poslovanja.

PITANJE/ODGOVOR



P: Podaci objavljeni na Internet stranici HBOR-a nisu cjeloviti niti u potpunosti točni. Nadležni kolega vam je rekao da je to samo način komunikacije i provođenje marketinških aktivnosti. Je li to u redu?

O: Nije u redu, svaka komunikacija mora biti transparentna, objavljujemo jasne, točne i istinite informacije kako prema unutarnjem tako i prema vanjskom okruženju.

POVLAŠTENE INFORMACIJE


Po prirodi svojeg posla možemo stupiti u posjed povlaštene informacije koja se može odraziti pozitivno ili negativno na cijenu financijskih instrumenata.

Povlaštena informacija je informacija koja nije javno dostupna i koja se posredno ili neposredno odnosi kako na HBOR ili na jedan ili više njegovih financijskih instrumenata tako i na klijente HBOR-a te koja bi, kad bi bila objavljena, vjerojatno imala značajan utjecaj na cijene financijskih instrumenata ili na cijene povezanih izvedenih financijskih instrumenata te bi ulagatelj vjerojatno uzeo u obzir takvu informaciju kao dio temelja za svoju odluku o ulaganju.

Bilo tko, tko iskorištava prednost povlaštenih informacija sa svrhom pribavljanja imovinske koristi za sebe ili za treću osobu, time čini kazneno djelo zlouporabe povlaštenih informacija. Ako posjedujemo povlaštene informacije, ne smijemo trgovati financijskim instrumentima na koje se te informacije odnose, zabranjeno je preporučiti drugoj osobi ili poticati drugu osobu da trguje na temelju povlaštenih informacija te je zabranjeno nezakonito objaviti povlaštene informacije.

U HBOR-u ne toleriramo nikakve pokušaje zlouporabe povlaštenih informacija te poduzimamo potrebne mjere za sprječavanje takve zlouporabe u skladu s našim internim aktima.

PITANJE/ODGOVOR



P: U razgovoru s klijentom primio/la sam informaciju na osnovu koje bih mogao/la napraviti dobru transakciju s dionicama za vlastiti račun, prije nego što ta informacija postane javna. Mogu li iskoristiti tu informaciju za izvršenje transakcije?

O: Ne, izvršenje takve transakcije je zabranjeno jer bi se ta transakcija mogla smatrati zlouporabom povlaštenih informacija.

IZBJEGAVAMO SUKOBNE INTERESA

U HBOR-u izbjegavamo sve vrste sukoba interesa. Odluke donosimo uvažavajući sve mjerodavne propise i interne akte HBOR-a, standarde struke, etička pravila te interese HBOR-a i naših klijenata. Sukobom interesa se smatra svaka situacija u kojoj je privatni interes radnika u suprotnosti s interesom HBOR-a, svaka situacija u kojoj radnik može pogodovati sebi i sebi bliskim osobama na štetu HBOR-a.

Sukob interesa se može pojaviti kao:

- stvarni sukob interesa koji postoji kada su privatni interesi radnika HBOR-a u suprotnosti s interesom HBOR-a, a posebice kada je privatni interes radnika HBOR-a utjecao ili se osnovano može smatrati da je utjecao na njegovu nepristranost u obavljanju poslova u HBOR-u,
- potencijalni sukob interesa koji postoji kada su privatni interesi radnika HBOR-a u suprotnosti s interesom HBOR-a, a posebice kada privatni interes radnika HBOR-a može utjecati na njegovu nepristranost u obavljanju poslova u HBOR-u,
- prividni sukob interesa koji postoji ako javnost može steći dojam da bi radnikov privatni interes mogao na neprimjeren način utjecati na obavljanje poslova, ali to zapravo nije slučaj.

Bliske osobe radnika HBOR-a definirali smo kao: članove obitelji (bračni ili izvanbračni drug, životni partner i neformalni životni partner, srodnici po krvi u uspravnoj lozi, braća i sestre te posvojitelj odnosno posvojenik) kao i sve ostale pravne¹ i fizičke osobe koje se prema drugim osnovama i okolnostima opravdano mogu smatrati interesno povezanim s radnikom HBOR-a (npr. prethodni poslodavci radnika).

U nastavku su navedeni primjeri situacija kojih osobito moramo biti svjesni i s kojima moramo upravljati:

- uključivanje radnika HBOR-a, članova tijela odlučivanja za vrijeme i nakon prestanka obavljanja funkcije u HBOR-u, u privatnom svojstvu, izravno ili neizravno, u neku transakciju ili ugovorni odnos u koji je uključen HBOR;
- pregovaranje, sudjelovanje u odlučivanju ili zaključenju ugovora u ime HBOR-a s pravnom ili fizičkom osobom koja je radniku HBOR-a bliska osoba;
- obavljanje privatnih dodatnih poslova i angažmana (vanjske poslovne aktivnosti);
- primitak darova, ugošćivanje i ostali oblici pogodovanja (pozivi na kulturna događanja, konferencije, druga događanja); ali i
- ostale okolnosti koje bi mogle stvoriti bilo koji oblik sukoba interesa.

O obavljanju vanjskih poslovnih aktivnosti, o uključivanju radnika HBOR-a, članova tijela odlučivanja² za vrijeme i nakon prestanka obavljanja funkcije u HBOR-u, u privatnom svojstvu, izravno ili neizravno, u neku transakciju u koju je uključen HBOR, o pregovaranju, sudjelovanju u odlučivanju ili zaključenju ugovora u ime HBOR-a s pravnom ili fizičkom osobom koja je radniku HBOR-a bliska osoba, kao i o svim ostalim situacijama i okolnostima koje jesu ili bi mogle stvoriti bilo koji oblik sukoba interesa (stvarni, potencijalni i prividni sukob) dužni smo, bez odgode obavijestiti nadređenu osobu i prijaviti navedene okolnosti Funkciji praćenja usklađenosti, osim ako se radi o okolnostima koje su propisane Zakonom o sprječavanju sukoba interesa u kojem slučaju su obveznici dužni postupati sukladno odredbama tog zakona.

Funkcija praćenja usklađenosti procjenjuje sukob interesa na način i uzimajući u obzir elemente koji su propisani internim aktima HBOR-a te daje svoje mišljenje o sukobu interesa koje uključuje preporuke radi umanjenja prijetnji od nastanka sukoba interesa.

¹ Za potrebe ovog Etičkog kodeksa u pravnoj osobi se smatra bliskom osobom:

- vlasnik,
- članovi uprave ili druge odgovorne osobe koje su u pravnoj osobi odgovorne za poslovanje,
- članovi nadzornih odbora,
- prokuristi.

² Pod tijelom odlučivanja se za potrebe ovog Etičkog kodeksa smatraju: Nadzorni odbor, Uprava, Kreditni odbor te drugi odbori i radnici na koje su prenesena ovlaštenja za odlučivanje.

PITANJE/ODGOVOR:



P: Moja supruga je konzultantica na projektu za koji je podnesen zahtjev za financiranje kreditom HBOR-a. Radim u Sektoru kreditiranja, u organizacijskom dijelu koji obrađuje zahtjev za kreditiranje. Iako ne sudjelujem u donošenju odluke o kreditu, moram li tu situaciju prijaviti Funkciji praćenja usklađenosti iako sam se izuzeo?

O: Da, svakako. Iako se radnik izuzeo iz rada na predmetu i obavijestio svog nadređenog, tu situaciju je potrebno prijaviti Funkciji praćenja usklađenosti. Funkcija praćenja usklađenosti će u konkretnom slučaju procijeniti postoji li sukob interesa te dati svoje mišljenje koje uključuje preporuke za postupanje.

DAROVI I UGOŠĆIVANJE

Primanje i davanje darova, poslovne reprezentacije ili sličnih koristi često se smatraju dijelom poslovne kulture i tradicije.

Razumijemo da je razmjena poslovnih darova i pozivanje na određena događanja društveno prihvatljiva komponenta poslovnog odnosa, ali je pri tome potrebno voditi računa o tome da nas takve situacije ne dovedu u sukob interesa te na taj način naštetite našem ugledu i ugledu HBOR-a.

Stoga, u HBOR-u ne primamo niti dajemo darove, poslovnu reprezentaciju ili druge koristi koji nisu simbolične vrijednosti, a prije nego prihvatimo bilo kakav dar, poslovnu reprezentaciju ili druge koristi (dalje u tekstu: dar), dužni smo učiniti samoprocjenu koristeći najmanje sljedeća pitanja:

- Može li primanje ovog dara utjecati na moju odluku ili stvoriti dojam da utječe na moju odluku u poslovnom procesu u vezi s darovateljem odnosno je li dar ponuđen u trenutku pregovaranja ili odlučivanja o nekom poslovnom odnosu?
Ako je odgovor DA, dar ne smijemo prihvatiti, bez obzira na njegovu novčanu vrijednost.
- Hoću li se ugodno osjećati ako moj kolega i neposredno nadređena osoba saznaju za ovaj dar?
Ako je odgovor NE, dar ne smijemo prihvatiti, bez obzira na njegovu novčanu vrijednost.

Razlikujemo darove u obliku:

- robe, prava i usluge
- besplatnih seminara (kotizacije), konferencija i drugih događanja koja mogu uključivati i ugošćivanje.

Možemo primiti darove koji su uobičajeni u poslovnim prilikama u vrijednosti do 66,00 EUR (simbolična vrijednost) s tim da darove u novcu i novčanim ekvivalentima (poklon bonovi s izraženom novčanom vrijednošću i sl.), bez obzira na iznos, ne smijemo prihvatiti. Pod darom u novcu, vrijednosnicom i dragocjenom kovinom ne smatra se numizmatički novac, prigodni optjecajni kovani novac pakiran u prigodnu ambalažu niti numizmatički kompleti.

Vrijednost dara se procjenjuje kao tržišna, a ne nabavna vrijednost dara.

Ujedno, kada darujemo pridržavamo se pravila koja vrijede za zaprimanje darova, kako u vrijednosti dara, tako i u prihvatljivosti darivanja. Kad god je to moguće pazimo i na pravila o darivanju onih kojima upućujemo dar.

PITANJE/ODGOVOR



P: Ponuđen mi je od klijenta poklon bon u svoti od 50 EUR kojeg mogu iskoristiti u jednom poznatom drogerijskom lancu. S obzirom da se radi o simboličnoj vrijednosti mogu li primiti taj dar?

O: Ne. Darove u novcu i novčanim ekvivalentima (poklon bonovi s izraženom novčanom vrijednošću i sl.), bez obzira na iznos, ne smijemo prihvatiti.

Iznimno, ako dar prelazi simboličnu vrijednost od 66,00 EUR, a smatra se uobičajenim darom u poslovnoj prilici u kojoj je darovan te u slučaju poziva na besplatne seminare, konferencije i ostala događanja koja mogu uključivati i ugošćivanje, a koja vam se nude besplatno kao i u slučaju bilo kakve dvojbe vezano za prihvatljivost, potrebno je provesti samoprocjenu i zatražiti mišljenje o prihvatljivosti dara od Funkcije praćenja usklađenosti.

Možemo koristiti sredstva za reprezentaciju, kao i prihvaćati uobičajenu poslovnu reprezentaciju/ugošćivanje sukladno okolnostima, uz uvjet da je prisutan predstavnik domaćina i da je isto povezano uz obavljanje radnih zadataka u HBOR-u. Ugošćivanje ili prihvaćanje ugošćivanja koje nadilazi uobičajenu svrhu takvih događanja odnosno nadilazi obavljanje zadataka u HBOR-u predstavlja prekomjerno ugošćivanje odnosno neprimjeren dar. U slučaju dvojbe radi li se u konkretnom slučaju o prekomjernom ugošćivanju moramo zatražiti mišljenje od Funkcije praćenja usklađenosti.

U takvim situacijama potrebno je procijeniti:

- trenutak u kojem se neko događanje na koje se poziva radnik HBOR-a odvija (postoji li u HBOR-u otvoren zahtjev klijenta, neki događaj u poslovnom odnosu s klijentom koji je potrebno rješavati, najava proširenja poslovne suradnje, problemi u plaćanjima, postoji li npr. poslovna suradnja HBOR-a s organizatorom događanja na koje ste pozvani i sl.),
- poslovnu opravdanost prisustvovanja takvom događanju, a što procjenjuje nadređena osoba pozvanog radnika HBOR-a,
- interes HBOR-a za prisutnost cjelokupnom događanju (npr. ako se radi o događanju koje traje više dana).

PITANJE/ODGOVOR:



P: Pozvan sam na dvodnevno događanje kojeg organizira klijent HBOR-a, na isto događanje pozvane su i druge poslovne banke. Osim obilaska proizvodnih pogona tog klijenta ujutro u trajanju od sat vremena, događanje uključuje ručak, večeru, glazbeni koncert te doručak sljedeći dan. Trebam li zatražiti mišljenje Funkcije praćenja usklađenosti?

O: Da, poziv na događanja koja uključuju i ugošćivanje svakako trebamo prijaviti Funkciji praćenja usklađenosti koja će procijeniti njegovu prihvatljivost te dati svoje mišljenje uvažavajući i samoprocjenu radnika.

PODMIĆIVANJE I KORUPCIJA

U svom poslovanju primjenjujemo pristup nulte tolerancije prema svim oblicima koruptivnih aktivnosti koji ima za cilj prevenciju, suzbijanje, razotkrivanje i sankcioniranje svih oblika korupcije kao štetne pojave koja narušava temeljne društvene vrijednosti. Uvijek djelujemo u skladu s najvišim standardima integriteta, etike i profesionalnog ponašanja.

Oblici koruptivnih aktivnosti posebice su mito, traženje provizije, iznuda, pronevjera sredstava, pogodovanje u postupcima javne nabave, pristranost i nepotizam, neprimjereno financiranje političkih aktivnosti, sukob interesa, nezakonito sponzoriranje i donacije, neprikladni darovi i druge vrijednosti.

Zabranjeno je traženje ili prihvaćanje novčane ili druge pogodnosti od bilo koje treće osobe ili skupine u zamjenu za obavljanje ili propuštanje obavljanja određenog posla ili radnog zadatka radnika u HBOR-u. Radnicima HBOR-a ili bilo kojoj drugoj osobi koja djeluje u ime HBOR-a zabranjeno je ponuditi, dati, obećati ili odobriti novčanu ili drugu pogodnost bilo kojoj trećoj osobi ili skupini, uključujući i strane javne službenike u međunarodnim transakcijama, kako bi ostvarili neopravdanu prednost u bilo kojem obliku. Izbjegavamo i aktivnosti ili ponašanja koja pobuđuju sumnju ili stvaraju dojam da je riječ o podmićivanju i korupciji.

U HBOR-u poduzimamo sve potrebne mjere za prevenciju, suzbijanje, razotkrivanje i sankcioniranje svih oblika koruptivnih aktivnosti i prijevara u skladu s našim internim aktima.

PITANJE/ODGOVOR



P: Klijent mi se obratio s prijedlogom da će mi uručiti „mali“ znak pažnje kako bi se ubrzao postupak obrade njegovog zahtjeva. Što trebam poduzeti?

O: Nije prihvatljivo prihvaćanje takvog postupanja, jer bi se to moglo smatrati primanjem mita kao oblika koruptivne aktivnosti. Uvijek djelujte u skladu s najvišim standardima integriteta, etike i profesionalnog ponašanja.



POLITIČKO DJELOVANJE

HBOR uvažava pravo radnika da se aktivno uključe u politički život, ali svoje političke aktivnosti moramo strogo odvajati od svog radnog mjesta u HBOR-u.

U slučaju kandidiranja na predsjedničke, parlamentarne, izbore za zastupnike u Europski parlament ili lokalne izbore o tome moramo obavijestiti nadređenu osobu i Funkciju praćenja usklađenosti odmah po saznanju, a kako bi se regulirale sve naše obveze i prava u slučaju da se kandidatura uspješno realizira.

Ne smijemo tražiti doprinose (npr. novčane) ili drugu sličnu podršku od svojih kolega ili distribuirati materijal koji nije vezan za posao svojim kolegama tijekom radnog vremena ili pak u prostorijama u kojima se obavlja posao niti koristiti sredstva HBOR-a (npr. računala, telefone, pisače, fotokopirne aparate i sl.) u te svrhe.

Tijekom obavljanja političkih aktivnosti, ne smijemo zloupotrijebiti svoj položaj u HBOR-u, ne smijemo koristiti službene oznake HBOR-a ili autoritet radnog mjesta u HBOR-u te se moramo suzdržati od ponašanja koje bi moglo imati negativan utjecaj na reputaciju HBOR-a.

Protivimo se bilo kakvom obliku materijalnog ili financijskog podupiranja političkih stranaka te se zalažemo za transparentno javno zagovaranje putem poslovnih i interesnih organizacija.

PITANJE/ODGOVOR

P: Moja me je stranka odlučila uvrstiti na kandidacijsku listu za lokalne izbore, nemam nikakve šanse na izborima jer sam nisko na listi, a uvrštena sam samo kako bi se popunila obvezna kvota (po spolu). Trebam li o tome obavijestiti Funkciju praćenja usklađenosti?

O: Da, svakako. Potrebno je obavijestiti Funkciju praćenja usklađenosti kao i nadređenu osobu.

UPOTREBA IMOVINE

Imovinom HBOR-a upravljamo učinkovito i transparentno, čuvajući njenu vrijednost.

Imovinu HBOR-a upotrebljavamo s dužnom pažnjom, koristimo u dopuštene poslovne svrhe sukladno dodijeljenim ovlastima i uvjetima propisanim internim aktima HBOR-a te smo osobno odgovorni za imovinu za koju smo zaduženi.

Sredstva za rad koja smo zadužili smijemo koristiti samo za ispunjavanje radnih obveza u HBOR-u. Informacijski sustav HBOR-a koristimo samo u poslovne svrhe i brinemo da poslovne informacije budu sigurne i uvijek dostupne onima kojima su potrebne.

PITANJE/ODGOVOR



P: Moj sin ima školski zadatak, a njegovo računalo je na popravku te bih mu dao na raspolaganje službeno prijenosno računalo samo na par sati, bez pristupa HBOR-ovoj mreži. Je li to u redu?

O: Ne, to nije u redu. Prijenosno računalo koje je HBOR osigurao radniku za rad na izdvojenom mjestu rada je imovina HBOR-a, podaci na njemu su dio informacijskih resursa HBOR-a te se smiju koristiti samo za svrhe obavljanja posla i ne smiju se davati na korištenje drugim osobama.

ZAŠTITA PRIJAVITELJA NEPRAVILNOSTI

Kontinuirano poboljšavamo vlastito poslovanje, osiguravamo njegovu transparentnost te kvalitetno upravljamo mogućim negativnim utjecajima, na način da osiguravamo povjerljive komunikacijske kanale i žalbene mehanizme.

Imamo uspostavljen djelotvoran sustav prijavljivanja nepravilnosti putem kojega se Povjerljivoj osobi mogu prijaviti radnje ili propusti koji su protupravni bez obzira radi li se o prijavama radnika ili trećih strana (što uključuje i naše klijente). Sa svim prijavama postupa se povjerljivo te se poduzimaju mjere zaštite prijavitelja nepravilnosti sukladno mjerodavnim propisima te internom aktu HBOR-a.

Prijave se mogu podnijeti i anonimno.

PITANJE/ODGOVOR



P: U obavljanju svojih poslova saznao sam za određene nepravilnosti u provođenju jedne javne nabave. Mogu li nepravilnosti anonimno prijaviti?

O: Da, anonimne prijave nepravilnosti se također uzimaju u postupak, a anonimni prijavitelj, za slučaj da se njegov identitet naknadno otkrije, također uživa zaštitu predviđenu za zviždače.



P: Kolega je prijavio našu nadređenu osobu Povjerljivoj osobi radi nekih nepravilnosti, mene je naveo kao svjedoka pa sam i ja dao iskaz. Smijem li o navedenom obavijestiti nadređenu osobu? Bojim se da bi moglo biti nekih negativnih posljedica po mene ako mu ne kažem što se dešava, a nepravilnosti za koje je prijavljen mi se ne čine značajnim.

O: Ne smijete ništa reći nadređenoj osobi, postupak po prijavi nepravilnosti je povjerljiv i svi su sudionici dužni čuvati povjerljivost postupka. Osobe povezane s prijaviteljem također uživaju zaštitu identiteta i povjerljivosti.

SPRJEČAVANJE PRANJA NOVCA I FINANCIRANJA TERORIZMA

Predani smo sprječavanju pranja novca i financiranja terorizma (dalje u tekstu: SPNFT) te se klonimo svakog ponašanja koje predstavlja ili podržava kaznena djela financijskog kriminala.

Kontinuirano poduzimamo sve mjere koje su nužne za sprječavanje korištenja HBOR-a u svrhu pranja novca i financiranja terorizma te postupamo u skladu s propisima kojima se uređuje SPNFT te internim aktima HBOR-a kojima se propisuju mjere, radnje i postupci koji se poduzimaju u HBOR-u te druge preventivne mjere radi sprječavanja i otkrivanja pranja novca i financiranja terorizma.

Provodimo odgovarajuće dubinske analize i kontrole kako bismo upoznali naše klijente. Poslovne odnose koji su nam sumnjivi prijavljujemo Ovlaštenim osobama za SPNFT u HBOR-u. Koristimo dostupna tehnološka rješenja kako bi unaprijedili učinkovitost našeg sustava SPNFT-a.

Ovlaštene osobe za SPNFT pružaju i savjetodavnu i praktičnu pomoć radnicima HBOR-a u konkretnim poslovnim situacijama u cilju osiguranja naše usklađenosti sa zakonskim obvezama u ovom području.

PITANJE/ODGOVOR

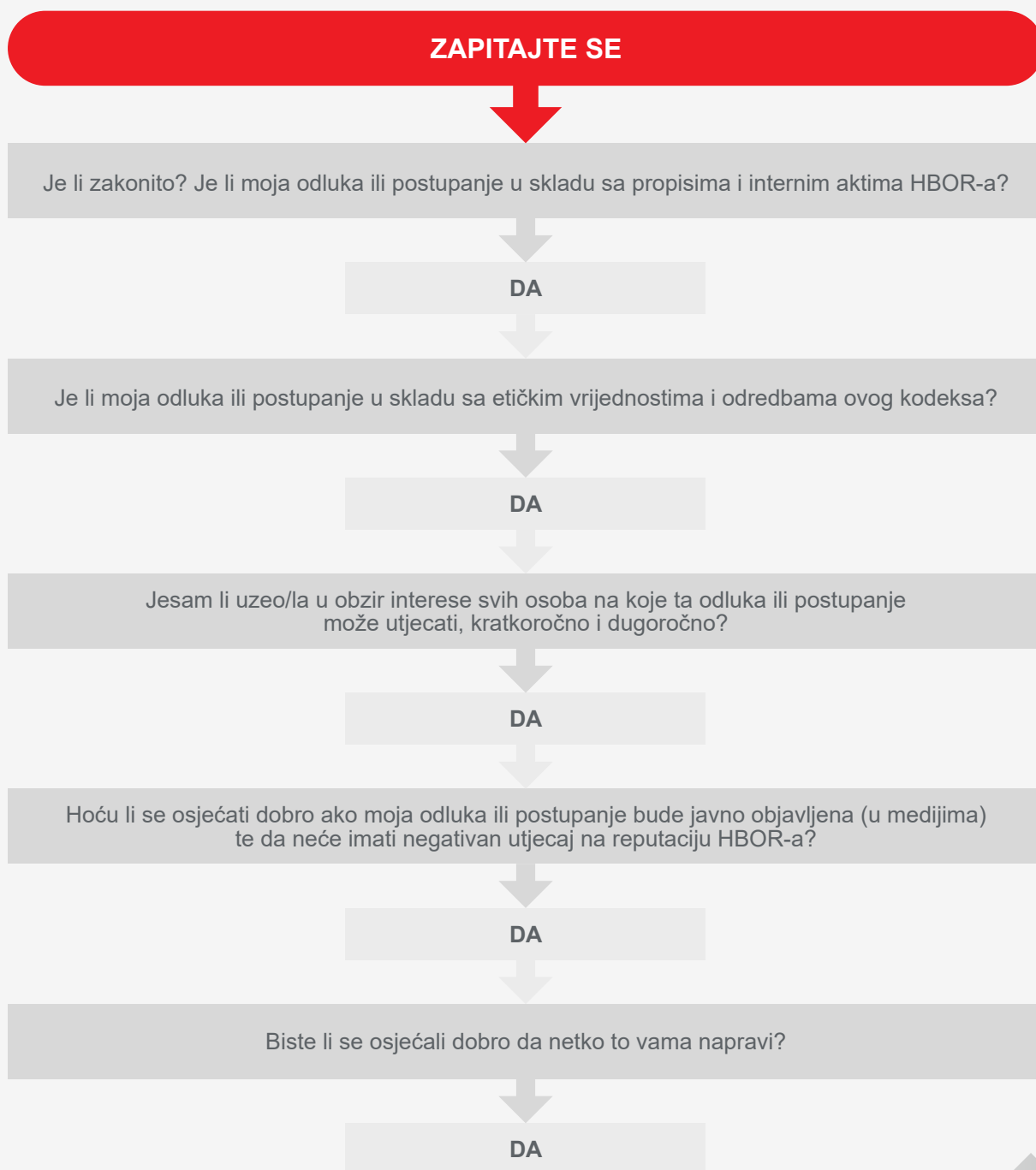
P: Tijekom provedbe dubinske analize podnositelja zahtjeva za kredit uočio sam kako se u složenoj vlasničkoj strukturi nalazi jedan krajnji stvarni vlasnik čije je ime od prije mjesec dana navedeno na sankcijskoj listi EU. Podnositelj zahtjeva je dostavio HBOR-u svu dokumentaciju predviđenu programom kreditiranja, a dosadašnji rezultati poslovanja su mu vrlo dobri. Mogu li predložiti tijelima odlučivanja HBOR-a odobrenje kredita ili ne?

O: Ne, u opisanoj situaciji ne podnosite prijedlog odobrenja kredita tijelima odlučivanja već morate kontaktirati Ovlaštene osobe za SPNFT na adresu spnft@hbor.hr. Ovlaštene osobe za SPNFT će provesti dodatne provjere te u slučaju da se zaista radi o osobi sa sankcijske liste, obavijestiti nadležna tijela.

MODEL DONOŠENJA ETIČKIH ODLUKA

Računamo na vas da ćete učiniti pravu stvar kada su u pitanju vaši postupci. U nastavku su navedena pitanja koja predstavljaju smjernice za donošenje etičkih odluka kada se nađemo u nekoj za nas etički izazovnoj situaciji za koju ne postoje izričito propisana pravila kako postupiti te pojašnjavaju postupanje u slučaju postojanja nedoumica i dvojbi prilikom donošenja odluka ili postupanja.

Odgovori na ova pitanja mogu pomoći da odlučite što biste trebali učiniti:



Ako je odgovor na sva navedena pitanja „DA“, možete nastaviti sa donošenjem odluke ili postupanjem.

Ako je odgovor na bilo koje od navedenih pitanja „NE“, nemojte dalje nastaviti sa donošenjem odluke ili postupanjem.

Ako niste sigurni kako odgovoriti na bilo koje navedeno pitanje, zatražite savjet ili smjernicu od nadređene osobe. U slučaju daljnje nedoumice kako postupiti u određenoj situaciji, obratite se Funkciji praćenja usklađenosti.

PRIJAVA POVREDE ETIČKOG KODEKSA

Ako imate saznanja ili razloga vjerovati da se dogodila povreda Etičkog kodeksa od strane radnika HBOR-a, u dijelu koji je u nadležnosti Funkcije praćenja usklađenosti (sukob interesa, darovi i ugošćivanje, političko djelovanje ili povlaštene informacije) ili da bi do toga moglo doći, to bez odgode prijavite Funkciji praćenja usklađenosti. Budući da kršenje etičkih propisa i ponašanje protivno normama ovog kodeksa predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, Uprava HBOR-a utvrđuje osnovanost prijave i donosi odluku o težini povrede i sankcijama, a u slučaju prijave protiv članova Uprave odluku donosi Nadzorni odbor HBOR-a.

Prijava se podnosi na Obrascu putem elektroničke pošte na adresu: etickikodeks@hbor.hr ili putem pošte na adresu: Hrvatska banka za obnovu i razvitak, Funkcija praćenja usklađenosti, Strossmayerov trg 9, 10 000 Zagreb.

Prijave nepravilnosti sukladno Zakonu o zaštiti prijavitelja nepravilnosti i Pravilniku o načinu imenovanja povjerljive osobe i postupku prijavljivanja nepravilnosti u Hrvatskoj banci za obnovu i razvitak mogu se poslati poštom na adresu: Hrvatska banka za obnovu i razvitak, Povjerljiva osoba, Strossmayerov trg 9, 10 000 Zagreb ili putem elektroničke pošte na adresu: povjerljivaosoba@hbor.hr ili na službeni broj mobitela Povjerljive osobe i zamjenika Povjerljive osobe koji je objavljen na Internet stranicama HBOR-a.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan može sukladno internom aktu, podnijeti pritužbu u pisanom obliku u zatvorenoj omotnici Upravi HBOR-a ili Povjereniku za zaštitu dostojanstva radnika po svojem odabiru, s naznakom „Hitno - postupak zaštite dostojanstva radnika“ ili e-mailom na službenu e-mail adresu Uprave HBOR-a ili Povjerenika.

Za pojedina područja poslovanja koja su uređena posebnim pravilima, na prijave ili postupke po prijavi, primjenjuju se posebna pravila kojima su ta područja uređena.

Za sva druga pitanja koja možete imati u vezi s ovim Etičkim kodeksom ili imate potrebu izraziti svoju zabrinutost vezano za provedbu ovog Kodeksa, možete se javiti putem elektroničke pošte Funkciji praćenja usklađenosti na adresu: etickikodeks@hbor.hr.

Sa svim prijavama i upitima postupa se povjerljivo.



PRIMJENA I DISTRIBUCIJA ETIČKOG KODEKSA

Ovaj Etički kodeks objavljen je na intranetskim i Internetskim stranicama HBOR-a.

Etički kodeks primjenjuje se na sve radnike HBOR-a, uključujući članove Uprave, a na odgovarajući način se primjenjuje i na članove Nadzornog i Revizijskog odbora HBOR-a te na vanjske dionike što uključuje i klijente, dobavljače i druge dionike u mjeri u kojoj je na njih primjenjivo.

Svi radnici HBOR-a i drugi obveznici primjene u mjeri u kojoj je na njih primjenjivo dužni su se pridržavati svih odredbi i načela Etičkog kodeksa te se upoznati sa sadržajem Etičkog kodeksa čim bude objavljen.

Svi radnici HBOR-a redovno se educiraju o etički važnim područjima koja su predmet ovog kodeksa kroz modul koji sadrži obrazovni i ispitni dio, koji su radnici dužni uspješno savladati u za to određenom roku. Radnici HBOR-a dužni su pristupiti edukacijama o Etičkom kodeksu što dodatno potvrđuju i potpisivanjem Izjave radnika o pristupanju Etičkom kodeksu.

Odbijanje pravovremenog sudjelovanja u edukacijama i/ili odbijanje potpisivanja prethodno navedene Izjave predstavlja povredu radne obveze kao i kršenje odredbi Etičkog kodeksa.

Funkcija praćenja usklađenosti će periodički (u pravilu jedanput u dvije godine) ažurirati ovaj Etički kodeks.

Funkcija praćenja usklađenosti u okviru redovnog izvješćivanja, izvješćuje nadležna tijela HBOR-a o provedbi ovog Etičkog kodeksa i to u odnosu na dijelove koji su u nadležnosti Funkcije praćenja usklađenosti.

Ovaj Etički kodeks stupa na snagu istekom roka od osam dana od dana objave.

Danom stupanja na snagu ovog Etičkog kodeksa stavlja se izvan snage Kodeks ponašanja HBOR-a koji je donesen u ožujku 2010. i njegove izmjene i dopune donesene u rujnu 2010.

Postupci zbog povrede Kodeksa ponašanja HBOR-a, kao i drugi postupci koji su započeti, a nisu završeni do stupanja na snagu ovog Etičkog kodeksa, okončat će se po odredbama Kodeksa ponašanja HBOR-a.

Etički kodeks se objavljuje na intranetskim stranicama HBOR-a dana 23. rujna 2024., a stupa na snagu 2. listopada 2024.

IZJAVA RADNIKA O PRISTUPANJU ETIČKOM KODEKSU

Potpisom ove Izjave potvrđujem da sam pročitao/la Etički kodeks i razumijem da sam obvezan/na postupati po Etičkom kodeksu i pristupiti edukaciji. Potvrđujem i prihvaćam da ću prilikom donošenja poslovnih odluka kao i prilikom izvršavanja svakodnevnih radnih zadataka postupati u skladu s Etičkim kodeksom koji predstavlja pravila i daje smjernice koje moram uvažavati te sam svjestan/na da kršenje odredbi Etičkog kodeksa predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Obvezujem se da ću vratiti ovu izjavu potpisanu, s nepromijenjenim sadržajem, Funkciji praćenja usklađenosti koja će izjavu proslijediti Ljudskim potencijalima.

Mjesto i datum

Ime i prezime radnika:

Potpis: