

Na temelju članka 17. stavka 2. Izjave o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću Odašiljači i veze na 2026/021 sjednici Uprave Odašiljača i veza d.o.o. održanoj 3. lipnja 2026. donosi se

ETIČKI KODEKS

Stupanj tajnosti:	OIV_JAVNO
-------------------	-----------

I. PISMO UPRAVE

Posvećenost najvišim etičkim vrijednostima te zajedničko i pojedinačno poštivanje pravila i zakona koji reguliraju naše aktivnosti ključni su za naš uspjeh. Ovim Etičkim kodeksom u OIV-u određuju se osnovne vrijednosti te zahtjevi i smjernice ponašanja u pogledu odnosa prema radu, suradnicima, poslovnim partnerima te prema javnosti, kao i OIV-ove obveze u osiguravanju odgovarajućih radnih uvjeta i profesionalnog razvoja radnika te izbjegavanja neprihvatljivih oblika ponašanja.

Pored načela ponašanja iz ovog Etičkog kodeksa, obveza je Uprave, Nadzornog odbora i njegovih odbora, svih rukovoditelja, svih OIV-ovih radnika i drugih koji djeluju za račun OIV-a poštivati i primjenjivati i druge OIV-ove dokumente te djelovati u skladu sa zakonom i drugim propisima te etičkim kodeksima koje utvrđuju strukovne komore i udruge komore za specifične djelatnosti.

Kao višestruki dobitnik nagrada za društveno odgovorno poslovanje OIV ovim Etičkim kodeksom dodatno naglašava važnost korporativne kulture i poslovnog integriteta, značaj zajedničkih vrijednosti i odgovornosti prema internim i vanjskim dionicima.

Pouzdanost, posvećenost, suradnja, iskrenost i sigurnost neke su od najviših vrijednosti OIV-a. OIV ne prihvaća korupciju, inzistira na dosljednoj primjeni Etičkog kodeksa, potiče i promiče etičko postupanje i donošenje odluka u skladu s hrvatskim i europskim propisima te međunarodnim konvencijama i standardima. OIV uspostavlja mehanizme za sprječavanje i uklanjanje uvjeta za pojavu korupcije, neetičke i neprofesionalne prakse pristupom nulte tolerancije na korupciju. Ovaj Etički kodeks postavlja visoke etičke zahtjeve u pogledu ponašanja OIV-ovih radnika, nastavno na provedene Antikorupcijske programe i uspostavu kanala prijave nepravilnosti. Ovim Etičkim kodeksom uzete su u obzir preporuke za odgovorno poslovno ponašanje kako propisuju Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju¹ i primjenjive provedbene Smjernice OECD-a za dubinsku analizu odgovornog poslovnog ponašanja².

Uprava OIV-a iskazuje iskrenu namjeru njegovanja skladnih i dobronamjernih međuljudskih odnosa i timskog duha, uz poticanje društveno odgovornog poslovanja. U tom kontekstu obvezna je provoditi periodička ispitivanja radne klime unutar OIV-a te posljedično uložiti maksimalne napore za unaprjeđuje radnog okruženja svakog radnika OIV-a.

II. NA KOGA SE ODNOSI

Članak 1.

- 1.1. Ponašanje u skladu sa zahtjevima i smjernicama ovog Etičkog kodeksa osobna je i profesionalna obveza i odgovornost Uprave, Nadzornog odbora i njegovih odbora, svih rukovoditelja, svih OIV-ovih radnika i drugih koji djeluju za račun OIV-a, ovisnih društava i njihovih radnika koji svoje poslovne aktivnosti trebaju poduzimati u duhu ovog Etičkog kodeksa.
- 1.2. Pojmovi koji se u ovom Etičkom kodeksu upotrebljavaju u muškome rodu odnose se na pripadnike oba spola.

III. ETIČKA DILEMA I UPUTA ZA POSTUPANJE

Članak 2.

- 2.1. OIV-ovi radnici, suradnici i poslovni partneri dužni su u svakoj situaciji postupiti ispravno, zakonito i moralno, osobito u etički dvojbene situacijama.

¹ [Smjernice OECD-a za multinacionalna poduzeća o odgovornom poslovnom ponašanju](#)

² [Smjernice OECD-a za dubinsku analizu odgovornog poslovnog ponašanja](#)

- 2.2. Unutarnji osjećaj za moralno vrlina je koju većina ljudi ima pa stoga osjećaj da nešto nije u redu mora uputiti na iskreno promišljanje: što je u toj situaciji problematično, jesam li spreman o tome otvoreno razgovarati s rukovoditeljem i kolegama, koje su posljedice mog postupanja, bih li tako postupio da me netko gleda, bih li to napravio u javnosti, hoću li trebati naknadno obrazlagati svoje postupanje.
- 2.3. Svaki radnik, suradnik, poslovni partner i bilo koja osoba u radnom okruženju ima pravo prijaviti nepravilnost i obratiti se za savjet povjerljivoj osobi za unutarnje prijavljivanje nepravilnosti, povjereniku za etiku, osobi za nepravilnosti, povjereniku ili povjerenici za zaštitu dostojanstva, a svi kontakt podaci dostupni su na intranetu i mrežnoj stranici.
- 2.4. Osveta zbog prijave nepravilnosti ili sumnje na korupciju u OIV-u zabranjena je.
- 2.5. Svaku osnovanu prijavu navedenim kanalima OIV prihvaća sa zahvalnošću kao dokaz korporativne kulture i način rasta i jačanja poslovnog integriteta.

IV. ZAŠTITA IMOVINE OIV-a

Članak 3.

- 3.1. OIV-ova imovina koja je u vlasništvu ili na drugi način pripada OIV-u kao što su objekti, oprema, potrošni materijal, materijali, intelektualno vlasništvo, softver, hardver i druga sredstva, vrijedan je resurs te se može koristiti samo u korporativne svrhe. Čuvanje te imovine od gubitka, oštećenja ili krađe obveza je svih radnika. Nitko OIV-ovu imovinu ne smije koristiti za vlastitu dobit ni svrhu, a OIV-ova imovina i sredstva ne smiju se koristiti, darovati, prodavati niti razmjenjivati bez odgovarajuće suglasnosti Uprave.
- 3.2. Sustavi informacijske tehnologije moraju se koristiti odgovorno i na način koji je u skladu s ovim Etičkim kodeksom i svim drugim OIV-ovim uputama i smjernicama, uključujući i one koje se odnose na specifičnu računalnu tehnologiju, zaštitu podataka, povjerljive i tajne informacije, kao i prava intelektualnog vlasništva. Sustavi informacijske tehnologije OIV-a trebaju se koristiti isključivo za njegove poslovne potrebe, a zabranjuje se:
 - 3.2.1. uporaba sustava za slanje poruka koje uznemiravaju, omalovažavaju, diskriminiraju, šire klevetu, imaju za svrhu prijevaru ili koje sadrže prijetnje, a uključuje i sve poruke koje su uvredljive po osnovi rase, spola, starosne dobi, seksualnog i vjerskog opredjeljenja, političkih uvjerenja, nacionalnog podrijetla, invaliditeta, statusa veterana, rodnog identiteta ili bilo koje kategorije zaštićene zakonom
 - 3.2.2. slanje, pohranjivanje ili pristupanje bilo kakvim oblicima uvredljive ili vulgarne komunikacije ili materijala
 - 3.2.3. neovlašteno otkrivanje poslovnih tajni ili povjerljivih informacija OIV-a ili osobnih podataka
 - 3.2.4. uzrokovanje ili dopuštanje narušavanja sigurnosti ili ometanja mrežne komunikacije i/ili otkrivanje lozinke drugima
 - 3.2.5. kršenje prava na privatnost bilo koje osobe.

V. ZAŠTITA ZDRAVLJA, SIGURNOST NA RADU

Članak 4.

- 4.1. Zaštita zdravlja, sigurnost na radu i zaštita okoliša trajna su odgovornost i prioritet te dio svih OIV-ovih poslovnih procesa i razvojnih programa.
- 4.2. Obveza je svih OIV-ovih radnika pridržavati se posebnih propisa o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- 4.3. OIV se pridržava važećih tehnoloških i ekoloških smjernica u svim aktivnostima i potiče prihvaćanje sve strožih standarda u funkciji praćenja utjecaja na okoliš te smanjenja opasnih utjecaja na okoliš.

VI. ODNOS PREMA RADU, SURADNICIMA I POSLOVNIM PARTNERIMA**Članak 5.**

- 5.1. OIV je ponosan na osobnu predanost svojih radnika i na odlična postignuća koja su rezultat takve predanosti. Ova razina suradnje može se postići samo u atmosferi povjerenja, otvorene i iskrene komunikacije i poštovanja.
- 5.2. Komunikacija među radnicima na svim razinama, a posebno u odnosu između nadređenog rukovoditelja i radnika, treba se temeljiti na međusobnom uvažavanju i toleranciji, treba promicati etička načela i pridržavanje propisa u cilju postavljanja primjerene pristojnosti, pravednosti i integriteta kroz rad s drugima. Ti odnosi moraju biti zasnovani na uzajamnom poštovanju i povjerenju.
- 5.3. U cilju promicanja otvorene komunikacije i uklanjanja barijera među radnicima, potiče se interna komunikacija bez persiranja, uz međusobno uvažavanje i poštovanje.
- 5.4. OIV-ova predanost brizi za radnike očituje se na radnim mjestima kroz niz programa koji su osmišljeni s ciljem poticanja na rad, educiranju u svrhu osobnog i profesionalnog razvoja svakog radnika te u tom smislu doprinosa u poslovanju OIV-a.

Članak 6.

- 6.1. Odnos prema radnicima temelji se na povjerenju i poštovanju te je u smislu zapošljavanja OIV-ova politika usmjerena na sljedeće:
 - 6.1.1. odabir, postavljanje i plaćanje svih OIV-ovih radnika zasnovano na kvalifikacijama potrebnima za obavljanje poslova, bez diskriminacije na osnovi rase, vjerskog opredjeljenja, nacionalnog podrijetla, etničke pripadnosti, boje kože, spola, rodnog identiteta, starosne dobi, državljanstva, seksualnog opredjeljenja, statusa veterana, bračnog stanja, invaliditeta ili bilo koje druge kategorije zaštićene zakonom
 - 6.1.2. uključivo radno okruženje koje prihvaća različitosti, osigurava ravnopravnost i stvara osjećaj pripadnosti za sve radnike, bez obzira na njihove osobne karakteristike, podrijetlo ili sposobnosti
 - 6.1.3. ne koristiti maloljetnike za rad
 - 6.1.4. osigurati obuku, edukaciju i prilike za napredovanje, što omogućuje razvoj i profesionalno usavršavanje za sve zaposlene
 - 6.1.5. zabranjuje se seksualni ili bilo kakav drugi oblik uznemiravanja radnika OIV-a
 - 6.1.6. izbjegavati favoriziranje ili privid favoriziranja na radnom mjestu
 - 6.1.7. poštovati privatnost pojedinca te prikupljati, obrađivati, koristiti i čuvati osobne podatke radnika samo u mjeri koja je nužna i koja je u skladu sa zakonom
 - 6.1.8. nastojati eliminirati potencijalne opasnosti na radu i pružiti sigurno i zdravo radno okruženje za sve radnike te se pridržavati svih primjenjivih zakona i normi o sigurnosti na radu i zaštititi zdravlja
 - 6.1.9. pomoći u održavanju sigurnog, zdravog i produktivnog radnog okruženja, zabraniti obavljanje posla za OIV od strane radnika koji se ne pridržavaju posebnih propisa o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu.

Članak 7.

- 7.1. Radnici ne smiju otkrivati tajne poslovne podatke i informacije trećoj osobi izvan OIV-a. Ako su trećim osobama takvi podaci potrebni za izvršenje obveza prema OIV-u, isti su dužni potpisati izjavu ili ugovor o tajnosti.

Članak 8.

- 8.1. OIV posvećuje veliku pozornost komunikaciji s javnošću i svim zainteresiranim stranama, od poslovnih partnera, lokalnih zajednica i državnih institucija. Samo za to ovlaštene osobe odgovaraju na upite tiska, medija ili javnosti.

VII. ODNOS PREMA RADU I LJUDSKIM PRAVIMA

Članak 9.

- 9.1. OIV je ponosan na postignutu razinu prava svojih radnika te slično postupanje očekuje od svih u svom radnom okruženju, uključujući dobavni lanac.
- 9.2. OIV ne tolerira dječji ili prisilni rad, trgovinu ljudima, narušavanje prava na sindikalno okupljanje i kolektivno pregovaranje, neisplate plaće, uskratu plaće ili dijela plaće kao disciplinske mjere, uskratu prava na odmor, dopust ili bolovanje ni neetično ili neopravdano otpuštanje radnika.
- 9.3. OIV od svog poslovnog okruženja očekuje najmanje ispunjavanje obveza radnog i socijalnog zakonodavstva, zaštite na radu i zahtjeva Međunarodne organizacije rada.

VIII. SUKOB INTERESA

Članak 10.

- 10.1. OIV-ove poslovne odluke i aktivnosti radnika ne smiju biti motivirane osobnim razlozima ili odnosima. Odnosi s postojećim ili potencijalnim kupcima, dobavljačima i drugim radnicima ne smiju utjecati na neovisno i ispravno odlučivanje u ime OIV-a i u njegovu korist.
- 10.2. Prije prihvaćanja položaja u nadzornom ili upravnom odboru ili sličnom tijelu drugih društava ili drugih poslovnih organizacija koje se bave istom djelatnošću kao OIV potrebno je pribaviti suglasnost Uprave.
- 10.3. Nije dopušteno vlasništvo poslovnog udjela, dionica odnosno drugih prava na temelju kojih OIV-ov radnik sudjeluje u upravljanju odnosno u kapitalu s više od 0,5 % u drugim društvima koja sklapaju poslove iz djelatnosti koju obavlja OIV.

Članak 11.

- 11.1. Poslovne odluke vezane uz zapošljavanje, edukaciju, dodjelu poslova, plaću, vrednovanje i nagrađivanje radnog učinka, napredovanje radnika, moraju biti temeljene na stručnosti i nepristranosti.

Članak 12.

- 12.1. Poslovni odnosi i poslovni kontakti OIV-ovih radnika i s njima povezanih osoba (bračni drug, roditelji, djeca, posvojitelji, posvojenici, braća, sestre i srodnici po tazbini istog stupnja) mogu dovesti do sukoba interesa. Stoga treba izbjegavati stupanje u poslovne odnose s povezanim osobama te izbjegavati situacije u kojima postoji mogućnost da OIV-ov radnik utječe na uvjete zapošljavanja, zapošljavanje ili unaprjeđenja povezane osobe. Treba izbjegavati situacije da osoba s kojom je radnik povezana osoba bude njegov nadređeni.

IX. MJERE ZA UPRAVLJANJE SUKOBOM INTERESA

Članak 13.

- 13.1. Naći se u sukobu interesa samo po sebi nije loše niti može biti zabranjeno. Ovaj Etički kodeks, ali i dodatni interni akti, daju uputu o postupanju u situaciji kad se nađemo u sukobu interesa.
- 13.2. Prvi i nužan korak je deklariranje tj. otvoreno izjašnjavanje situacije u kojoj interes radnika i njemu bliskih osoba može biti u sukobu s OIV-ovim interesom. O mogućem sukobu interesa

najbolje je obavijestiti izravnog rukovoditelja ili voditelja tima, radne skupine ili povjerenstva čiji je radnik član.

- 13.3. Izuzimanje od rada i donošenja odluka na poslovima u kojima radnik jest ili može biti u sukobu interesa sljedeći je korak, neovisno o tome radi li se o stvarnom ili potencijalnom sukobu interesa.

X. TRANSPARENTNOST

Članak 14.

- 14.1. Transparentnost je jedno od temeljnih načela etičnog i odgovornog djelovanja OIV-a. Svi radnici, rukovoditelji i tijela OIV-a dužni su raditi na način koji omogućava jasno, točno i pravodobno informiranje o odlukama, postupcima i kriterijima koji utječu na rad i upravljanje.
- 14.2. OIV osigurava da procesi donošenja odluka, raspodjela odgovornosti, postupci ocjenjivanja, upravljanje resursima i komunikacija budu provedeni na način koji sprječava nejasnoće, prikrivanje informacija i bilo kakve oblike netransparentnog postupanja, čime se jača povjerenje radnika i dionika.
- 14.3. Transparentnost obuhvaća i jasnu komunikaciju o etičkim očekivanjima, procedurama, mogućnostima prijave sumnje na nepravilnosti te odlukama donesenima u etičkim postupcima, u mjeri u kojoj je to moguće bez ugrožavanja povjerljivosti.

XI. OBAVLJANJE DODATNOG POSLA IZVAN RADNOG VREMENA

Članak 15.

- 15.1. Ograničavanje i zabrana obavljanja određenih dodatnih - privatnih poslova izvan radnog vremena jedna je od mjera sprječavanja neetičnog ponašanja.
- 15.2. Od zabrane obavljanja određenih dodatnih poslova izvan radnog vremena (zakonske i ugovorne zabrane natjecanja s poslodavcem) mogu biti izuzeti pojedini poslovi na pisani zahtjev radnika i uz prethodnu pisanu suglasnost Uprave, u tjednom i godišnjem trajanju ograničenom prema Zakonu o radu kada je u pitanju ugovor o radu s drugim poslodavcem. Svaka priprema za tako odobrene poslove mora se obaviti izvan radnog vremena, bez korištenja OIV-ove opreme, prostora, materijala i usluga drugih radnika.
- 15.3. Ako Uprava odobri obavljanje posla izvan OIV-a, ali kao aktivnost povezanu s OIV-ovom djelatnošću i radnim mjestom radnika, takav radnik ne smije prihvatiti nikakvu drugu nagradu osim naknade putnih troškova i troškova smještaja.

XII. DAROVI

Članak 16.

- 16.1. Prilikom darovanja poslovnog partnera ili korisnika radnici trebaju biti pažljivi i ne smiju prouzrokovati situaciju koja bi sugerirala sukob interesa ili pokušaj utjecaja na poslovne odluke.
- 16.2. Radnici ne smiju davati niti prihvaćati darove, znakove zahvalnosti ili ponude za zabavu koje bi mogle utjecati na poslovne transakcije ili donošenje odluka radnika, poslovnog partnera ili korisnika.
- 16.3. Radnici neće nuditi ili primati darove, gostoprimstvo, usluge, aktivnosti u slobodno vrijeme, predstave ili sportska natjecanja, obroke, hotelske boravke dane besplatno ili ispod tržišne vrijednosti ni druge pogodnosti koje, iako male vrijednosti, mogu biti protumačene izvan okvira uobičajenih poslovnih praksi ili ljubaznosti, ako se takvim darovanjem cilja na postizanje nezakonitih djelatnosti ili se može steći takav dojam.

Članak 17.

- 17.1. Neprihvatljivi su darovi koji ne predstavljaju promotivne darove, dar u gotovini ili ekvivalentu (vaučeri, kuponi, darovne kartice, zajmovi, dionice i sl.), neprilični darovi ili oni koji bi na drugi način mogli negativno utjecati na ugled OIV-a te nezakoniti darovi prema važećim zakonima ili nesukladni s etičkim politikama druge osobe.
- 17.2. Darovi mogu biti prihvatljivi ako su:
 - 17.2.1. transparentni i proporcionalni
 - 17.2.2. dani ili primljeni u legitimnu poslovnu svrhu
 - 17.2.3. legalni
 - 17.2.4. povremeni
 - 17.2.5. razumne prirode i vrijednosti do 66,00 EUR te
 - 17.2.6. nisu usmjereni na nuđenje ili stjecanje neopravdane prednosti ili utjecaj na poslovnu odluku.

XIII. SPRJEČAVANJE MITA I KORUPCIJE

Članak 18.

- 18.1. Usvajanje i provođenje mjera i postupaka antikorupcijskih pravila i programa OIV-a, uz poštovanje i primjenu važećih zakona, podzakonskih propisa i internih akata, temelj je Uprave OIV-a u borbi protiv korupcije.
- 18.2. Svaki radnik dužan je svojim ponašanjem doprinijeti općem boljitku OIV-a te otkloniti svaku moguću priliku dovođenja u situaciju koja bi bila usmjerena na počinjenje bilo kojeg kaznenog djela, nadasve onog koje se smatra korupcijskim, a sve radi ostvarenja nulte tolerancije OIV-a na korupciju.

Članak 19.

- 19.1. U postupku nadmetanja ili prilikom izvršavanja radova, prodaje robe ili pružanja usluge zabranjuje se bilo koji oblik korupcije, prijetnje ili prijevare. Korupcija u smislu ove odredbe znači nuđenje, davanje ili obećavanje nekog dara ili druge koristi koja može utjecati na djelovanje neke službene ili odgovorne osobe da u granicama svoje ovlasti obavi radnju koju ne bi smjela obaviti odnosno ne obavi radnju koju bi morala obaviti. Prijetnja znači prijetnju nekoj službenoj ili odgovornoj osobi kakvim zlom da bi je se uznemirilo u vezi s njezinim radom ili položajem, vezano uz postupak nabave ili izvršenje nekog ugovora. Prijevara znači dovođenje bilo koga povezanog s postupkom nabave ili izvršenjem ugovora u zabludu lažnim prikazivanjem ili prikriivanjem činjenica s ciljem pribavljanja protupravne imovinske koristi. To uključuje i sporazume između ponuditelja protivno propisima o zaštiti tržišnog natjecanja.

Članak 20.

- 20.1. OIV kontinuirano organizira specijalističke poduke radnika u cilju izgradnje etičke kompetentnosti. Dodatna edukacija radnika posebno se organizira iz područja etike, zaštite dostojanstva, prava na pristup informacijama, financijskog upravljanja, unutarnjeg nadzora i kontrole, nabave i prodaje te zaštite oštećenika i osoba koje prijavljuju korupciju. Navedene edukacije sastavni su dio plana školovanja i plana edukacije iz područja društveno odgovornog poslovanja.

XIV. NEPRISTRANOST OBAVLJANJA DJELATNOSTI

Članak 21.

- 21.1. OIV odlukom Uprave utvrđuje radna mjesta koja su analizom i procjenom ocijenjena visokim stupnjem rizika na korupciju te radnici na tim radnim mjestima potpisuju izjavu kojom pod materijalnom i kaznenom odgovornošću potvrđuju da će u tekućoj godini svoje poslove obavljati u skladu sa zakonima i podzakonskim propisima te aktima OIV-a poštujući pravila etičkog ponašanja. Izjava se daje i potpisuje kod zapošljavanja i početkom svake godine, a najkasnije do 31. siječnja.

XV. JAČANJE SUSTAVA FINACIJSKOG UPRAVLJANJA I KONTROLE

Članak 22.

- 22.1. OIV-ovo strateško opredjeljenje je obavljanje poslovanja na pravilan, etičan, ekonomičan, učinkovit i djelotvoran način, usklađen sa zakonima i podzakonskim propisima. U tom smislu će se stalno unaprjeđivati modeli financijskog upravljanja i kontrole kao efikasna zaštita OIV-ove imovine i drugih resursa.
- 22.2. Sukladno pozitivnim zakonima i podzakonskim propisima u OIV-u je osigurana stalna primjena svih predviđenih kontrolnih mehanizama kojima se osigurava kontinuirana kontrola i nadzor nad poslovnom djelatnošću i poslovnim upravljanjem u svrhu sprječavanja korupcije, uključujući jačanje kontrolnih mehanizama, vezano uz procjene, prepoznavanje te ublažavanje rizika.
- 22.3. Kontinuirana kontrola uključuje i nadzor nad postupkom financijskog izvješćivanja, sustavom kontrole, upravljanjem rizicima te nadgledanje provođenja revizije godišnjih financijskih izvješća.

XVI. KULTURA PROGGOVARANJA

Članak 23.

- 23.1. OIV potiče sve radnike da otvoreno, iskreno i bez straha od negativnih posljedica prijave svaku uočenu nepravilnost, neetično ponašanje ili sumnju na kršenje propisa. Stvaranjem okruženja u kojem se mišljenja i zabrinutosti cijene, jača se povjerenje, unaprjeđuje organizacijska kultura i smanjuju rizici za društvo. Uprava i rukovoditelji obvezni su aktivno podržavati kulturu progovaranja (*speak up* kultura) te osigurati da se svaka prijava razmatra profesionalno, povjerljivo i nepristrano.
- 23.2. Kulturu progovaranja (*speak up* kultura) obrađuje se u sklopu:
- 23.2.1. *onboarding* programa za nove radnike
 - 23.2.2. godišnjih edukacija o etici, integritetu i usklađenosti
 - 23.2.3. specijaliziranih radionica za rukovoditelje o tome kako podržati i ne sprječavati prijavljivanje.
- 23.3. Kako bi osnažio kulturu progovaranja, OIV je uspostavio kanale prijave, a informacije o njima dostupne su na intranetu, kao i upute za razlikovanje nadležnosti pojedinih kanala prijave.
- 23.4. OIV potiče stvaranje radnog okruženja u kojem se etično postupanje, profesionalna odgovornost i otvorena komunikacija smatraju temeljnim načelima svakodnevnog rada.
- 23.5. Radnici se ohrabruju na prijavu svake sumnje na nepravilnost jer pravodobno i savjesno prijavljivanje predstavlja ključan mehanizam očuvanja integriteta, sprječavanja štete i promicanja kulture odgovornosti.
- 23.6. Kroz transparentne procese, dosljednu primjenu pravila i nepristrano postupanje po prijavama, OIV jača uvjerenje radnika da je svaka prijava ozbiljno razmotrena, fer i profesionalno obrađena, čime se dodatno učvršćuje povjerenje u sustav.
- 23.7. Poslovni integritet održava se i razvija samo ako svaki radnik ima sigurnost da može postupiti u skladu sa svojim etičkim uvjerenjima, svjestan da će biti zaštićen, uvažen i podržan tijekom

cijelog postupka prijave. Postavljanje pitanja bez straha i bez formalne prijave uvijek je moguće. Ako imate pitanje, uvijek se možete obratiti povjereniku za etiku.

XVII. PODNOŠENJE PRIJAVE ZBOG NEPRAVILNOSTI I NEETIČNOSTI

Članak 24.

- 24.1. OIV je aktivno uključen u program provođenja antikorupcijskih mjera koji obilježava nulta tolerancija prema korupciji, neetičnosti i nepravilnostima te je u tu svrhu uspostavljena i na OIV-ovoj mrežnoj stranici objavljena adresa elektroničke pošte za prijave svih neželjenih ponašanja. Navedene prijave mogu se također ubaciti i u sandučice postavljene u OIV-u. S primjerenom pozornošću i angažmanom poduzet će se sve radnje u cilju sprječavanja istih.
- 24.2. Nadzorni odbor odnosno njegovi posebni odbori nadziru primjenu postupaka za prijavljivanje kršenja zakona ili unutarnjih pravila ponašanja društva.

XVIII. POVJERLJIVA OSOBA ZA UNUTARNJE PRIJAVLJIVANJE NEPRAVILNOSTI

Članak 25.

- 25.1. Prijava nepravilnosti i postupak po prijavi uređeni su zasebnim internim aktom: Pravilnikom o postupku unutarnjeg prijavljivanja nepravilnosti i imenovanja povjerljive osobe.

XIX. OSOBA ZA NEPRAVILNOSTI

Članak 26.

- 26.1. Informacija o nepravilnostima i sumnjama na prijevare iz članka 19. ovog Etičkog kodeksa dojavljuju se osobi zaduženoj za nepravilnosti.
- 26.2. Osoba za nepravilnosti:
 - 26.2.1. zaprima prijave o nepravilnostima te za svaku zaprimljenu prijavu treba popuniti obrazac Podaci o prijavljenoj nepravilnosti
 - 26.2.2. obavještava upravu o svim prijavljenim nepravilnostima
 - 26.2.3. procjenjuje osnovanost zaprimljenih prijava
 - 26.2.4. poduzima odgovarajuće aktivnosti u vezi s provjerama ili istraživanjem nepravilnosti (može na temelju naloga Uprave tražiti objašnjenja, smjernice ili stručno mišljenje ustrojstvenih jedinica unutar društva ili nadređenog ministarstva, zatražiti od određenog rukovoditelja ili direktora da se očituje o određenom pitanju, dati nalog unutarnjoj kontroli da provjeri određeno područje, može od Uprave zatražiti da inicira obavljanje interne revizije u određenom području, a ako sumnja ukazuje na prijevaru ili korupciju ili drugo kazneno djelo, može o tome izvijestiti nadležno državno odvjetništvo)
 - 26.2.5. određuje vrstu nepravilnosti koristeći klasifikaciju nepravilnosti
 - 26.2.6. predlaže Upravi poduzimanje odgovarajućih korektivnih mjera i aktivnosti za otklanjanje nepravilnosti
 - 26.2.7. prati tijek postupanja po utvrđenim nepravilnostima
 - 26.2.8. upravlja dokumentacijom o nepravilnostima, kako bi se ažurirala arhiva izvješća o nepravilnostima, evidencija nepravilnosti i popratnih dokaza i dokumenata
 - 26.2.9. osigurava da se sa zaprimljenim dokumentima i informacijama postupa s dužnom pažnjom uz poštivanje relevantnih odredaba internih akata
 - 26.2.10. promiče poštenje i kulturu prijavljivanja nepravilnosti
 - 26.2.11. obavlja ostale zadaće propisane podzakonskim propisima donesenim na temelju Zakona o sustavu unutarnjih kontrola u javnom sektoru.

XX. POVJERENIK ZA ETIKU**Članak 27.**

- 27.1. Povjerenik za etiku odgovoran je za zaprimanje, razmatranje i obradu prijave radnika, građana i drugih osoba u vezi s neetičnim ili mogućim koruptivnim ponašanjem radnika. Također je zadužen za promicanje etičkih načela, profesionalnog ponašanja i kulture integriteta u međusobnim odnosima radnika.
- 27.2. Postupak se pokreće podnošenjem prijave. Povjerenik za etiku razmatra sve prijave uz punu diskreciju i poštovanje načela povjerljivosti. Protiv osobe koja podnese prijavu sumnje na povredu ovog Etičkog kodeksa, ili koja sudjeluje u postupku razmatranja prijave, ne smiju se poduzimati nikakve štetne mjere ili osвете.
- 27.3. Povjerenik za etiku razmotrit će svaku zaprimljenu prijavu, provesti potrebne radnje radi utvrđivanja činjenica te postupiti u skladu s internim pravilima OIV-a, vodeći se načelima nepristranosti, stručnosti, pravičnosti i objektivnosti u odlučivanju.

XXI. ETIČKO POVJERENSTVO**Članak 28.**

- 28.1. Etičko povjerenstvo djeluje kao neovisno drugostupanjsko i nadzorno tijelo čija je svrha jačanje integriteta, etičnosti i transparentnosti unutar OIV-a. Etičko povjerenstvo promiče najviše standarde profesionalnog ponašanja i osigurava dosljednu primjenu etičkih načela u radu.
- 28.2. Etičko povjerenstvo sastoji se od najmanje tri člana koje imenuje Uprava.
- 28.3. Članovi Etičkog povjerenstva moraju biti osobe dokazane stručnosti, nepristranosti i profesionalnog integriteta, a u svom radu djeluju potpuno neovisno o hijerarhijskim, operativnim i poslovnim pritiscima.
- 28.4. Mandat članova traje četiri godine, uz mogućnost ponovnog imenovanja.
- 28.5. Etičko povjerenstvo je nadležno za:
- 28.5.1. drugostupanjsko odlučivanje u slučaju nezadovoljstva odlukama povjerenika za etiku
 - 28.5.2. nadzor nad provedbom etičkih politika i standarda ponašanja
 - 28.5.3. poticanje kulture integriteta kroz edukacije i komunikacijske aktivnosti i savjetovanja
 - 28.5.4. predlaganje izmjena ovog Etičkog kodeksa i povezanih internih akata.
- 28.6. Sva postupanja Etičkog povjerenstva temelje se na nepristranosti, stručnosti, objektivnoj ocjeni činjenica i dosljednoj primjeni etičkih načela.
- 28.7. Etičko povjerenstvo surađuje s unutarnjim i vanjskim tijelima nadležnim za usklađenost, unutarnju kontrolu, zaštitu prijavitelja nepravilnosti i upravljanje rizicima, uz strogo poštovanje načela povjerljivosti i poslovnog integriteta. Pritom djeluje kao partner u jačanju povjerenja radnika u kanale prijave te u sustavnom promicanju etične i odgovorne organizacijske kulture unutar OIV-a.

XXII. GODIŠNJE IZVJEŠĆE O RADU**Članak 29.**

- 29.1. Osoba za nepravilnosti i povjerenik za etiku podnose Upravi jednom godišnje izvješće o svom radu te obavljaju druge poslove u cilju prevencije i suzbijanja neprihvatljivih oblika ponašanja u skladu s ovim Etičkim kodeksom.

XXIII. ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 30.**

- 30.1. Ovaj Etički kodeks stupa na snagu osmog dana od objave na OIV-ovoj oglasnoj ploči.

- 30.2. Stupanjem na snagu ovog Etičkog kodeksa stavlja se izvan snage Etički kodeks UP-10/2 od 7. travnja 2020.
- 30.3. Ovaj Etički kodeks objavljen je na oglasnoj ploči i intranetu 3. lipnja 2026.