



Kodeks ponašanja Yettel d.o.o. Beograd

Verzija: v 1.0

Datum: 1. april 2026. godine

Sadržaj

Zašto imamo Kodeks ponašanja	4
Naše vrednosti	5
Zajednički rad.....	8
Principi našeg poslovanja.....	13
Doing good is good business	22
Etičko donošenje odluka	24
Prijavljivanje nepravilnosti („Speaking Up“).....	25
Često postavljana pitanja (FAQ)	27

Drage kolegice i kolege,

U svetu koji se brzo menja i u kojem inovacije svakodnevno pomeraju granice, naš integritet i transparentnost ostaju vrednosti koje nas vode i koje su danas važnije nego ikada. Kao kompanija koja objedinjuje telekomunikacije, fiksne i bankarske usluge na koje se ljudi svakodnevno oslanjaju, shvatamo da naša odgovornost prevazilazi samo poslovne rezultate.

Održavanje integriteta i transparentnosti ključno je za sticanje i očuvanje poverenja naših korisnika, dobavljača, akcionara i partnera. Znamo da je poverenje teško zadobiti, a lako izgubiti. Snažna kultura odgovornosti, integriteta i transparentnosti pomaže nam ne samo da ostvarimo poslovne uspehe, već i da zaštitimo naš snažni brend i zasluženu reputaciju koju smo gradili godinama.

Naš menadžment potpuno je posvećen postavljanju tona kojim ćemo se svi rukovoditi. Želimo da naša odgovornost bude zasnovana na dobrim i promišljenim odlukama, kako bismo uvek poslovali u skladu sa etičkim standardima.

Ovaj Kodeks ponašanja usmerava nas kako da donosimo prave odluke na poslu. Svako od nas, bilo da se radi o zaposlenom, lideru, rukovodiocu, pojedincu ili organizaciji koja sa nama radi trebalo bi pokaže te principe u radu. Pozivam vas da pročitate ovaj dokument, prodiskutujete i postavite pitanja, i tako omogućite da se naše vrednosti i etičko ponašanje dosledno prevode u konkretne postupke. Kredibilitet raste samo kada se odgovornost dosledno sprovodi.

Vaša posvećenost gradi okruženje zasnovano na odgovornosti i izuzetnosti. Kroz vašu posvećenost postizanju rezultata i stvaranju vrednosti za društvo i naše korisnike, uz doslednu primenu najviših etičkih standarda, pokazujemo kako izgleda istinski odgovorno poslovanje. Dobri postupci su dobri za poslovanje!



Majk Mišel
Generalni direktor Yettel



Zašto imamo Kodeks ponašanja

Ovo je naš Kodeks, vodič za odluke koje svi donosimo kako bi naš uspeh bio zasnovan na ispravnom postupanju.

Kao deo e& PPF Telekom Grupe („**e& PPF Grupa**“), mi u Yettel d.o.o. Beograd („**Yettel**“) u potpunosti smo posvećeni poslovanju u skladu sa najvišim standardima etike i integriteta, principima profesionalnog poslovanja i u usklađenosti sa pravnim i regulatornim pravilima i standardima.

Ovaj Kodeks ponašanja („**Kodeks**“) naš je centralni dokument politike koji definiše kako bi svi zaposleni, rukovodioci i članovi odbora (koji se u okviru ovog Kodeksa uopšteno nazivaju „**zaposleni**“ ili „**vi**“) trebalo da primenjuju naše vrednosti i principe ponašanja.

Kodeks pruža pregled pravnih, regulatornih i etičkih pravila i standarda koji su od ključnog značaja za ostvarivanje ciljeva e& PPF Grupe i očuvanje njenih vrednosti u globalnom poslovanju. Takođe odražava etička pravila i standarde naših akcionara, e& i PPF Grupe, kao i Yettela. Kodeks definiše šta očekujemo od svake osobe koja radi za Yettel ili sarađuje s njom i ističe naše odgovornosti prema zaposlenima, rukovodiocima i članovima odbora, kao i prema poslovnim partnerima, akcionarima i zajednicama u kojima posluje. Kodeks nam pomaže da donosimo ispravne odluke i upućuje nas na izvore dodatnih informacija.

Sigurno postoje dodatne politike koje morate da poštujete u okviru Yettela. Ako smatrate da bilo koja interna politika ili smernica Yettela nije u skladu sa ovim Kodeksom, obavezni ste da o tome obavestite svoj lokalni tim za etiku i usklađenost na adresu compliance@yettel.rs kako bi svako takvo neslaganje bilo prijavljeno i rešeno.

Da bi Yettel dosledno poslovao u skladu sa najvišim pravnim, regulatornim i etičkim pravilima i standardima, Kodeks se redovno ažurira. Uverite se da poštujete najnoviju verziju, uvek dostupnu na internom portalu Yettela kao i na stranici www.yettel.rs.

Naše vrednosti

Budimo usredsređeni na korisnika

- Sve što radimo usmereno je na naše korisnike i nastojimo da unapredimo i obogatimo njihov život. Od proizvoda i cena do odluka koje donosimo na osnovu analize podataka u njihovu korist, korisnici su u središtu svega što radimo.
- Svaki aspekt našeg rada zasniva se na tome da kroz naše proizvode i usluge unapredimo kvalitet života korisnika.
- Naše strategije pokreće istraživanje usmereno na korisnike i uvidi koji imaju za cilj da pomognu da razumemo njihove promenljive potrebe.

Ujedinimo se kao jedan tim

- Povezani smo unutar i između timova, zajednički rešavamo zadatke i izazove i jačamo jedni druge za veće dobro svih. Od poverenja do odgovornosti i osnaživanja, saradnja je ključ našeg sadašnjeg i budućeg uspeha.
- Kroz jedinstvo pristupamo izazovima zajednički, povezujući timove iz različitih sektora radi postizanja zajedničkih ciljeva.
- Deljenje znanja i resursa u kolektivu predstavlja osnovu za ostvarivanje punog potencijala svakog pojedinca.

Usudimo se da budemo hrabri

- Mi smo smeo i odvažan kolektiv koji se ne plaši da eksperimentiše i ulaže u ideje koje nam pomažu da ostanemo u prednosti. Aktivno se uključujemo u tehnološke procese i menjamo način na koji se stvari rade, u cilju stvaranja proizvoda i usluga spremnih za budućnost.
- Hrabro iznošenje novih ideja način je na koji pomeramo granice kreativnosti. Negujemo duh odlučnog, osnaženog donošenja odluka koje nisu sputane strahom od neuspeha.
- Vođeni integritetom, stojimo iza svojih reči i dela kako bismo osigurali da naše postupke odlikuje posvećenost inovacijama i izvrsnosti.

Naša odgovornost

Želimo da svi koji rade u Yettelu i sa Yettelom, bez obzira na ulogu, poziciju ili odgovornost, poštuju naš Kodeks u svakodnevnom radu i postupaju na način koji čuva poverenje koje u nas polažu naši korisnici i društvo.

Šta naš Kodeks znači za:

- **Naše zaposlene** – Kao zaposleni Yettela, dužni ste da izdvojite vreme da pročitate naš Kodeks i da razumete šta se od vas očekuje. To podrazumeva da postupate etično i da se ponosite svojim odlukama i postupcima. Očekujemo da primenjujete naše vrednosti u svakodnevnom radu i da poštujete principe i pravila utvrđene u našem Kodeksu.
- **Naše korisnike** – Korisnik je u središtu naših vrednosti. Naše obećanje korisnicima jeste da ćemo pružati uslugu najvišeg kvaliteta i stalno težiti tome da premašimo njihova očekivanja.
- **Naše partnere i dobavljače** – Yettel je posvećen transparentnom poslovanju i poštovaće ljudska prava svih zainteresovanih strana, uključujući naše partnere, dobavljače i širu zajednicu u kojoj posluje.
- **Našu posvećenost zaštiti životne sredine** – Imamo odgovornost da brinemo o životnoj sredini i da upravljamo i umanjujemo uticaj našeg poslovanja na istu. U skladu s tim, prilikom donošenja poslovnih odluka u obzir uzimamo odgovornost prema životnoj sredini i nastojimo da sarađujemo sa poslovnim dobavljačima i partnerima kako bismo osigurali da podržavaju naše ciljeve u pogledu zaštite životne sredine i da rade na smanjenju svog uticaja na nju.

Zaposleni su dužni da svake godine pregledaju ovaj Kodeks i potvrde razumevanje istog, a planirano je i periodično sprovođenje obuka o Kodeksu za sve zaposlene, kako bismo dodatno ojačali vrednosti koje ovaj Kodeks propisuje.

Naše liderstvo

U Yettelu, naše rukovođenje se zasniva na vrednostima, što je od suštinskog značaja za izgradnju organizacione kulture koja ispunjava najviše standarde poštenja, integriteta i etičkog ponašanja. Naši najviši rukovodioci nastoje da promovišu kulturu kojoj Yettel teži i svakodnevno će svojim postupcima pokazivati vrednosti organizacije, uz poštovanje i pozitivan odnos prema zaposlenima na svim nivoima.

Od naših menadžera i viših rukovodilaca očekuje se da budu uzor time što će:

- Održavati bezbedno, pozitivno i etično radno okruženje.
- Postupati i upravljati drugima u skladu sa osnovnim vrednostima Yettela.

Yettel.

- Zapošljavati, unapređivati i delegirati zadatke na zakonit i etičan način.
- Pokazivati integritet i transparentnost u suočavanju sa zahtevnim situacijama.
- Obezbeđivati uslove za profesionalni razvoj kroz kontinuirane mogućnosti za učenje.
- Obraćati pažnju na moguće oblike neprimerenog ponašanja na radnom mestu.
- Odgovarati na zahteve kolega za podršku na pravovremen i primeren način.
- Održavati odgovornost među svim zaposlenima.
- Negovati kulturu otvorene komunikacije u kojoj se zaposleni osećaju slobodno da postavljaju pitanja i iznose zabrinutost.
- Sprečavati odmazdu prema zaposlenima koji u dobroj nameri prijavljuju zabrinutost ili učestvuju u istragama.
- Upravlјati situacijama koje nekad uključuju i sukob interesa tako da se obezbedi razumno i primereno rešenje.

Možete pronaći više informacija i smernica koje će vam pomoći da ispunite svoje odgovornosti kao menadžer i uzor svom timu i kolegama na internim mrežama Yettela, kao i u relevantnim politikama i procedurama Yettela. Ako imate konkretno pitanje ili nedoumicu u vezi sa primenom bilo koje teme iz našeg Kodeksa, obratite se svom lokalnom timu za etiku i usklađenost na adresu compliance@yettel.rs.

Zajednički rad

Kako se ophodimo jedni prema drugima

Yettel teži stvaranju radnog okruženja u kojem se poštuje raznolikost i zaposlenima pruža prilika da uče, napreduju i razvijaju svoje talente. Zaposleni, zauzvrat, moraju da se prema kolegama i trećim licima ophode sa poštovanjem i pošteno.

Yettel smatra da svako treba da bude tretiran dostojanstveno i s poštovanjem, te zbog toga Yettel zabranjuje sve oblike diskriminacije, uznemiravanja (uključujući sve oblike seksualnog uznemiravanja), maltretiranja, ponižavanja, pretnji nasiljem i svakog uvredljivog ili nepristojnog ponašanja.

Takvo ponašanje smatra se teškim oblikom povrede radne discipline i može dovesti do disciplinskih ili pravnih mera.

Svaka osoba koja radi za Yettel ili sarađuje sa Yettelom ovlašćena je da, u skladu sa relevantnim postupkom, odmah reaguje kada primeti situaciju koja nije u skladu sa našim Kodeksom i standardima etike i integriteta Yettela, bez obzira na ulogu, poziciju ili odgovornost.

Podsticanje kulture inkluzije

U Yettelu verujemo u stvaranje okruženja u kojem se svako oseća cenjeno i osnaženo. Posvećeni smo izgradnji inkluzivnijeg radnog mesta na kojem svaka osoba, bez obzira na različite sposobnosti, ima priliku da napreduje. Zbog toga smo usvojili Politiku raznolikosti, jednakosti i inkluzije (Politika DEI), koja je dostupna na internom portalu Yettla. Zajedno radimo na podsticanju inkluzivnog i pravičnog okruženja za sve. Od svih zaposlenih očekuje se da svaku osobu s kojom sarađuju, bilo da je reč o kolegama, klijentima ili partnerima, tretiraju s dostojanstvom, poštovanjem i ljubaznošću. Naši zaposleni imaju pravo da rade u bezbednom okruženju bez diskriminacije. Poštovanjem našeg Kodeksa obezbeđujete da stvaramo radno mesto bez diskriminacije, maltretiranja i uznemiravanja, u kojem svako može da ostvari svoj puni potencijal. Inkluzija nije samo vrednost, već i očekivani obrazac ponašanja. Svi zaposleni, izvođači i predstavnici dužni su da u svakodnevnom radu poštuju sledeće principe:

1. Raznolikost kao snaga

Verujemo da je raznolikost naša snaga. Naš cilj je da kroz sopstvene postupke ostvarimo trajne promene i izgradimo kompaniju koja predstavlja različita porekla, gledišta i sposobnosti na svim nivoima.

2. Pripadnost kroz saradnju

Stvaramo okruženje u kojem se svaki glas čuje i vrednuje, doprinosi se priznaju, ideje se ravnopravno razmatraju, a svako se oseća povezano i osnaženo. Niko ne sme da se oseća isključenim zbog toga ko je ili kako radi.

3. Inkluzivna komunikacija

Posvećeni smo negovanju inkluzivnih komunikacionih praksi koje obezbeđuju da svi zaposleni, korisnici i zainteresovane strane mogu da komuniciraju efikasno i da se osećaju cenjeno. Inkluzivna komunikacija predstavlja sastavni deo organizacione kulture e& PPF Grupe, jer podstiče saradnju, razumevanje i međusobno poštovanje među različitim grupama.

4. Jednake mogućnosti pristupa, razvoja i napredovanja

Posvećeni smo identifikovanju i uklanjanju prepreka koje sprečavaju punu i pravičnu uključenost. To uključuje projektovanje proizvoda i procesa koji su dostupni svima i promovisanje pravičnih mogućnosti za razvoj, doprinos i liderstvo unutar Yettela.

Jednake mogućnosti za zapošljavanje

U Yettelu prema kolegama, kandidatima, klijentima i poslovnim partnerima ophodimo se pošteno i objektivno. Yettel zabranjuje svaki oblik direktne ili indirektne diskriminacije po osnovu godina, rase, boje kože, pola, vere, nacionalne pripadnosti, socijalnog porekla, invaliditeta ili bilo kog drugog ličnog svojstva koje je zaštićeno zakonom.

Zajedno radimo na tome da:

- ne postoji nijedan oblik nezakonite diskriminacije u bilo kom segmentu radnog odnosa, uključujući zapošljavanje, unapređenje, mogućnosti za obuku, naknade i beneficije;
- kandidati za zapošljavanje ili unapređenje budu procenjeni objektivno u odnosu na zahteve radnog mesta;
- svi zaposleni budu pravično nagrađeni u skladu sa minimalnim zaradama propisanim zakonima i propisima;
- invaliditet i lične ili porodične obaveze ne predstavljaju osnov za donošenje odluka o zapošljavanju, osim kada je to neophodno.
- Podržavamo razumna prilagođavanja i fleksibilne aranžmane kako bismo obezbedili da svi zaposleni, uključujući kolege sa posebnim potrebama, mogu u potpunosti i ravnopravno da doprinesu.

Razumemo da diskriminacija nije ograničena samo na lične kontakte, već može da se pojavi i putem interneta kroz elektronsku poštu, brze poruke, SMS, video pozive i objave komentara na društvenim mrežama (uključujući i lične naloge na društvenim mrežama).

Yettel prepoznaje da je obuka važan faktor u unapređenju raznolikosti i inkluzije na radu i preduzima korake kako bi povećala svest zaposlenih o vrednostima i principima koji su potrebni da se naš Kodeks primeni u praksi.

Maltretiranje i uznemiravanje

Imate pravo da se na poslu osećate bezbedno, prihvaćeno i prijatno tokom obavljanja svakodnevnih zadataka. U skladu sa našim vrednostima, treba da se osećate osnaženo da ukažete na neprihvatljivo ponašanje i podnesete pritužbu ako doživite postupke koji nisu u skladu sa tim standardima.

Maltretiranje može da ima mnogo oblika, ali se najčešće opisuje kao neželjeno ponašanje koje je uvredljivo, zastrašujuće, zlonamerno ili ponižavajuće, odnosno kao zloupotreba moći koja omalovažava, ponižava ili izaziva fizičku ili emocionalnu štetu nekom licu. Moć ne mora uvek da znači položaj autoriteta i može da obuhvati ličnu snagu ili moć prinude putem straha ili zastrašivanja.

Maltretiranje može da se ispolji u vidu fizičkog, verbalnog ili neverbalnog ponašanja. Uznemiravanje takođe može da ima mnogo oblika, ali se obično karakteriše neželjenim ponašanjem koje narušava dostojanstvo neke osobe ili stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće i/ili uvredljivo okruženje za tu osobu. Može da se javi kao obrazac ponašanja ili kao pojedinačan incident. Može da se dogodi bilo gde, bilo uživo, na društvenim mrežama, putem elektronske pošte ili telefonskih poziva. Ponašanje može da se smatra uznemiravanjem bez obzira na to da li je osoba koja ga pokazuje imala nameru da nekoga uvredi.

Treba da imamo na umu da nešto što je neko rekao u šali može da uvredi drugu osobu.

Različiti ljudi različito doživljavaju koje su reči, dela ili ponašanja prihvatljiva, a koja nisu. Svako od nas ima pravo da odluči koje ponašanje mu je prihvatljivo i da očekuje da drugi poštuju njegova osećanja. Kao organizacija koja neguje raznolikost, važno je da svi pokazujemo međusobno poštovanje i uvažavanje kulturnih razlika.

Razumemo da svaki oblik maltretiranja i uznemiravanja može da ima veoma ozbiljne posledice i po pojedince i po organizaciju. Maltretiranje i uznemiravanje mogu da izazovu stres, nezadovoljstvo, probleme sa zdravljem, porodične i društvene poteškoće, da utiču na radni učinak zaposlenog ili da dovedu do toga da napusti posao.

Yettel neće tolerisati ponašanje bilo koje osobe koje predstavlja maltretiranje, uznemiravanje, fizičko kažnjavanje ili viktimizaciju drugog zaposlenog ili trećeg lica; koje ometa ili ugrožava rad drugih; ili koje stvara zastrašujuće, uvredljivo ili neprijateljsko radno okruženje.

Svako maltretiranje, uznemiravanje ili viktimizacija tretiraće se kao disciplinsko pitanje koje može da dovede do otkaza. Prilikom odlučivanja o disciplinskim merama uzimaće se u obzir otežavajuće okolnosti, kao što je zloupotreba položaja moći nad mlađim kolegom. Ako je osoba koja vrši uznemiravanje ili maltretiranje treće lica, kao što je korisnik ili posetilac, razmotriće se odgovarajuće mere za rešavanje problema. Ozbiljni oblici uznemiravanja mogu da predstavljaju krivično delo.

Seksualno uznemiravanje

Seksualno uznemiravanje predstavlja svako neželjeno ponašanje seksualne prirode koje kod neke osobe izaziva osećaj uvređenosti, poniženja ili zastrašenosti, čak i ako to nije bila namera osobe koja se tako ponašala. To obuhvata i situacije u kojima se od osobe traži da stupi u seksualni odnos kao uslov za zaposlenje, ili kada se osoba tretira nepovoljnije zato što je odbila ili prihvatila seksualni pristup.

Takođe obuhvata situacije koje stvaraju okruženje koje je neprijateljsko, zastrašujuće, uvredljivo, degradirajuće ili ponižavajuće za osobu koja je tome izložena. Svi oblici seksualnog uznemiravanja su

zabranjeni, bez obzira na to gde se dogode, bilo u prostorijama kompanije, na društvenim događajima, poslovnim putovanjima, obukama ili konferencijama koje organizuje Yettel ili e& PPF Grupa.

Svaka osoba koja je izložena seksualnom uznemiravanju treba, ako je moguće i primereno, da obavesti osobu koja vrši uznemiravanje da je takvo ponašanje nepoželjno i neprihvatljivo. Yettel prepoznaje da seksualno uznemiravanje može da se javi u odnosima neravnopravnosti (na primer između nadređenog i podređenog) i da mogu da postoje situacije u kojima zaposleni ne oseća da može direktno da se obrati osobi koja ga uznemirava.

Ako ne osećate da možete direktno da se obratite osobi koja vas uznemirava, treba da kontaktirate člana sektora za ljudske resurse ili tim za etiku i usklađenost, ili da prijavite problem poverljivo ili anonimno, kako je detaljno opisano u nastavku u poglavlju Prijavljivanje nepravilnosti („Speaking up“).

Šta možete da učinite da pomognete

Naš cilj je da u Yettelu stvorimo inkluzivno okruženje u kojem se svako oseća poštovano, cenjeno i sigurno u pripadnosti organizaciji. Svi možemo da doprinesemo time što ćemo:

- biti svesni da naše ponašanje može da utiče na druge i da ga, ako je potrebno, promenimo, kao i da nenamerno ponašanje može da izazove uvredu;
- voditi računa da se pravilno izgovaraju i pišu imena kolega;
- postupati prema kolegama s dostojanstvom i poštovanjem;
- reagovati ako se smatra da se iznose neprimerene šale ili komentari;
- jasno staviti drugima do znanja kada se smatra da je njihovo ponašanje neprihvatljivo;
- uključiti se, kada i ako je moguće, da se zaustavi maltretiranje, uznemiravanje i diskriminacija kojima se prisustvuje;
- prijaviti uznemiravanje ili maltretiranje menadžeru, sektoru za ljudske resurse ili putem kanala za prijavu nepravilnosti opisanih u ovom Kodeksu i sarađivati u razumnom obimu tokom istrage; i
- pružiti podršku kolegama koji prijave slučaj uznemiravanja ili maltretiranja.

Menadžeri imaju posebnu odgovornost da podstiču inkluzivnu kulturu time što će:

- svojim ponašanjem davati dobar primer;
- obezbediti da se zaposleni osećaju podržano;
- voditi računa da zaposleni znaju koji se standardi ponašanja od njih očekuju;
- reagovati na pojave maltretiranja ili uznemiravanja; i
- odmah prijaviti putem relevantnih kanala Yettela svaku pritužbu na maltretiranje ili uznemiravanje, kao i svaki incident kome su prisustvovali.

Gde možete da se obratite za pomoć?

- Ako verujete da ste izloženi maltretiranju, uznemiravanju ili diskriminaciji, uključujući interakcije sa korisnicima, dobavljačima Yettela ili bilo kojim trećim licem u odnosu na Yettel, prijavite to u skladu sa našim Kodeksom.
- Yettel će svaku prijavu shvatiti ozbiljno i nastojati da je reši blagovremeno.

- Detalji o merama koje su preduzete prema počiniocu obično su poverljivi između te osobe i Yettela.
- Uložiće se svi naponi da se obezbedi da niko ko u dobroj nameri podnese prijavu na maltretiranje, diskriminaciju ili uznemiravanje ne pretrpi nikakvu štetu niti bude izložen viktimizaciji zbog podnošenja takve prijave.
- Svaka prijava na viktimizaciju biće razmotrena ozbiljno, odmah i, koliko je to moguće, poverljivo.

Upotreba droge i alkohola

Yettel primenjuje politiku nulte tolerancije kada je reč o zloupotrebi bilo koje vrste supstanci, uključujući upotrebu ili posedovanje nezakonitih supstanci ili zloupotrebu alkohola. Zabranjeno je da zaposleni budu na poslu ili na poslovnom zadatku pod dejstvom alkohola ili drugih zabranjenih supstanci. Pored toga, Yettel zabranjuje nošenje oružja u prostorijama Yettela, u skladu sa važećim zakonima.

Zdravlje i bezbednost na radu

Posvećeni smo obezbeđivanju bezbednog i zdravog radnog okruženja za naše zaposlene i zaštiti bezbednosti i dobrobiti naših korisnika, partnera i zajednica u kojima poslujemo.

Očekujemo da svi zaposleni i treća lica koja rade za nas ili u naše ime poštuju pravila i propise o zdravlju i bezbednosti i da reaguju ako primete bilo koju opasnu ili nesigurnu praksu.

Smatramo da je naša zajednička odgovornost da pravovremeno prijavljujemo incidente, rizike i situacije u kojima je zamalo izbegnuta šteta, kako bismo učili i sprečili ponavljanje, kao i da odmah prijavimo svako kršenje propisa o bezbednosti i zdravlju koje može da ugrozi druge.



Principi našeg poslovanja

Naš brend i intelektualna svojina

Na tržištu na kom poslujemo imamo priznat i vredan brend i moramo da preduzmemo mere kako bismo zaštitili taj dragoceni resurs. Naš brend možemo da zaštitimo poštovanjem važećih smernica o upotrebi brenda i prijavljivanjem svake sumnje na zloupotrebu naših logotipa i žigova, uključujući svaku neovlašćenu upotrebu, pirateriju ili prisvajanje.

Ne smemo da dozvolimo trećim licima da koriste naš brend ili logotip Yettla bez odgovarajućeg odobrenja ili konsultacije sa pravnim timom Yettela. Naša intelektualna svojina (kao što su žigovi, autorska prava, znanje, patenti, poslovne tajne, istraživanja, tehnički podaci itd.) i poverljive informacije koje pripadaju Yettelu i/ili trećim licima predstavljaju dragocenu imovinu koja nas u mnogim slučajevima izdvaja od konkurencije. Ako ne postupamo pažljivo ili ne zaštitimo i ne evidentiramo pravilno ovu intelektualnu svojinu, rizikujemo da umanjimo njenu stvarnu ili potencijalnu vrednost ili da je izgubimo.

Treba da budete svesni i da štitite svu intelektualnu svojinu i poverljive informacije koje su vam poverene, bilo da pripadaju Yettelu ili trećem licu. Intelektualna svojina trećih lica može da se koristi samo uz odgovarajuće odobrenje.

Kazne za povredu autorskih prava (uključujući softver), žigova ili druge intelektualne svojine trećih lica su ozbiljne: nepoštovanje obaveze zaštite intelektualne svojine i poverljivih informacija može da dovede do pokretanja pravnih i regulatornih postupaka protiv vas i Yettela, koji mogu da rezultiraju parnicama, naknadama štete, novčanim i/ili krivičnim kaznama. Neovlašćena upotreba intelektualne svojine i poverljivih informacija može da izazove gubitak prihoda, troškove otklanjanja posledica i naruši naš ugled.

Imajte u vidu da ste dužni da čuvate poverljivost i nakon prestanka radnog odnosa ili saradnje sa Yettelom, u skladu sa važećim zakonskim ili ugovornim obavezama. Svi proizvodi i sadržaji koji su nastali tokom rada za Yettel predstavljaju isključivo vlasništvo Yettela, u skladu sa važećim zakonodavstvom i relevantnim pravnim standardima.

Nijedan proizvod ili sadržaj ne sme da se reprodukuje u bilo kom obliku, preuzima na bilo koji način ili uključuje u bilo koji sistem za preuzimanje informacija, osim za službenu upotrebu, bez prethodnog pisanog odobrenja Yettela.

Naše poverljive informacije

Poverljive informacije smeju da se koriste samo za potrebe Yettela i ne smeju da se otkrivaju licima van Yettela. Kada delite informacije unutar organizacije, činite to isključivo na osnovu principa neophodnosti („need to know basis“).

Kada delite poverljive informacije izvan organizacije, dužni ste da ih zaštitite tako što ćete ih deliti samo sa ovlašćenim licima i na bezbedan način (npr. u skladu sa odredbama odobrenog ugovora).



Budite oprezni kada razgovarate o poverljivim informacijama na javnim mestima gde vas drugi mogu čuti.

Za dodatne informacije o načinu postupanja sa poverljivim podacima i praksama koje se odnose na bezbednost naših sistema i poverljivih informacija koje se na njima čuvaju, konsultujte interne politike Yettela.

Ne smete da unosite, otpremate niti delite informacije lične ili poslovne prirode, informacije zaštićene autorskim pravom ili poverljive podatke u alate ili platforme zasnovane na veštačkoj inteligenciji, bilo Yettela ili trećih lica, bez prethodnog odobrenja, i morate da obezbedite da se takvi podaci obrađuju u strogom skladu sa važećim propisima i politikama i da budu zaštićeni od neovlašćenog pristupa, prikupljanja i zloupotrebe.

Ne smete da prosleđujete službenu elektronsku poštu na svoje privatne adrese e-pošte i (kada je tehnički moguće) treba da izbegavate upotrebu ličnih USB memorija ili spoljnih hard-diskova za čuvanje ili prenos poverljivih informacija kompanije bez odgovarajućeg odobrenja, u skladu sa internim politikama i bezbednosnim zahtevima Yettela.

Očekuje se da poštujete sve obaveze poverljivosti koje se odnose na informacije pod vašom kontrolom. Imajte u vidu da korišćenje bilo koje intelektualne svojine ili poverljivih informacija koje pripadaju Yettelu može da predstavlja povredu ugovora i dovede do disciplinskih ili pravnih mera.

Dužni ste da odmah prijavite gubitak ili nestanak poverljivih informacija.

Sredstva Yettela

Naša sredstva obuhvataju sve što Yettel poseduje ili koristi za obavljanje poslovanja i pružanje usluga korisnicima i društvu na najbolji mogući način. Svako od nas ima obavezu da postupa pažljivo i promišljeno pri korišćenju ovih sredstava. Budite obazrivi pri korišćenju sredstava Yettela kao što biste bili i sa svojom sopstvenom imovinom. Nepažljivo, neefikasno ili nezakonito korišćenje sredstava Yettela štetno je za poslovanje.

Informaciono-tehnološka sredstva

Da biste zaštitili naša informaciono-tehnološka sredstva, kao što su mreže, računari, programi i podaci, od napada, oštećenja, krađe ili neovlašćenog pristupa, dužni ste da se pridržavate procesa, internih politika i bezbednosnih procedura koje je uspostavio Yettel.

Finansijska sredstva

Da biste obezbedili pravilnu upotrebu naših finansijskih sredstava, morate da se postarate da svi troškovi budu propisno odobreni i tačno evidentirani u skladu sa procesima i procedurama Yettela.

Trgovanje na osnovu povlašćenih informacija

Kao zaposleni u Yettelu, možete biti izloženi materijalnim, neobjavljenim informacijama koje mogu da utiču na odluku nekog lica da kupi, proda ili zadrži hartije od vrednosti naših akcionara ili trećih lica. Imajte u vidu da je upotreba takvih informacija zabranjena i kažnjiva prema zakonima koji važe u Republici Srbiji i u zemljama u kojima e& PPF Grupa posluje i može da dovede do disciplinskih i ličnih pravnih posledica, uključujući rizik od zatvorske kazne i/ili novčanih kazni. Svako od nas ima obavezu da štiti povlašćene informacije i da poštuje interne politike koje se odnose na povlašćene informacije i/ili trgovanje njima.

Naše odgovornosti

Svako od nas ima obavezu da vodi računa o sredstvima Yettela i da ih poštuje. Treba da štitimo sredstva Yettela od zloupotrebe, krađe i rasipanja. To možete da postignete tako što ćete:

- uvek koristiti resurse Yettela odgovorno i primereno;
- obezbediti da se hardver, kao što su laptopovi, telefoni i drugi prenosivi uređaji, nikada ne ostavljaju na javnim ili nebezbednim mestima;
- koristiti samo softver koji je propisno licenciran i odobren od strane nadležnog sektora za upotrebu. Kopiranje ili upotreba neregistrovanog ili „piratskog“ softvera na računarima ili drugoj opremi Yettela strogo je zabranjena;
- Prijavljivanje svake sumnje na krađu, proneveru ili nezakonito prisvajanje bilo koje imovine Yettela;
- Poštovanje i priznavanje autorskih prava i intelektualne svojine drugih, uz pribavljanje odgovarajuće saglasnosti ili dozvole za korišćenje intelektualne svojine u našim proizvodima, uslugama i aktivnostima; i
- Obezbeđivanje da se poslovni rashodi evidentiraju tačno i savesno.

Društvene mreže

Molimo vas da postupate odgovorno kada komentarišete aktuelna pitanja i izražavate svoje mišljenje na društvenim mrežama. Zapamtite da uvek treba da budete autentični i, ako iznosite svoje mišljenje, da jasno naglasite da ono što iznosite predstavlja vaš lični stav, a ne stav Yettela.

U ovom digitalnom dobu granice između javnog i privatnog, ličnog i profesionalnog često su nejasne u korišćenju društvenih mreža. Samo time što se na društvenoj mreži identifikujete kao zaposleni Yettela, povezujete se sa kolegama, menadžerima, pa čak i sa našim klijentima. Treba da imamo na umu da sloboda izražavanja ne podrazumeva slobodu od posledica, uključujući one koje se odnose na Yettel.

Treba da obezbedite da sadržaj koji se povezuje s vama bude u skladu sa vašim radom u Yettelu – to uključuje fotografije, pratioce i objave – i da bude u skladu sa lokalnim propisima o zaštiti podataka o ličnosti u vezi sa informacijama koje nameravate da delite o kolegama, menadžerima i/ili klijentima. Ako se identifikujete kao zaposleni Yettela i povežete objavu sa zvaničnim nalogima kompanije na platformama kao što su X, Facebook, LinkedIn ili druge društvene mreže, obavezno obezbedite da vaš



profil i povezani sadržaj budu u skladu sa važećim zakonima (uključujući zaštitu podataka o ličnosti) i sa načinom na koji želite da se predstavite kolegama i klijentima.

Ne smete da se upuštate u ponašanje koje ne bi bilo prihvatljivo na našem radnom mestu (npr. korišćenje rasnih ili etničkih uvreda, ličnih uvreda, vulgarnosti ili drugog neprikladnog jezika koji je neprihvatljiv na poslu) niti u ponašanje koje bi predstavljalo kršenje ovog Kodeksa. Ne smete da objavljujete bilo šta na društvenim mrežama što bi imalo diskriminatoran karakter ili predstavljalo pretnju, zastrašivanje ili bilo koji drugi oblik uznemiravanja ili diskriminacije. Nikada ne smete javno da raspravljate o poslovnim rezultatima ili drugim poverljivim temama na bilo kojoj onlajn platformi, čak ni kada iznosite svoje lično mišljenje i uz napomenu o odricanju od odgovornosti. Ne smete da navodite niti pominjete klijente, partnere ili dobavljače niti ostala treća lica bez njihovog i našeg pisanog odobrenja.

Poštovanje zakonskih i regulatornih pravila i standarda

Postupanje u skladu s propisima nalazi se u samoj srži našeg poslovanja. Pridržavamo se svih važećih zakona, pravila i propisa Republike Srbije, kao i politika i procedura Yettela i e& PPF Grupe, a kada postoji mogućnost izbora, uvek primenjujemo viši standard. Delujemo nezavisno i u najboljem interesu Yettela i njegovih zainteresovanih strana. Ako vam nešto deluje pogrešno, nejasno ili nije u skladu sa našim kodeksima i politikama, obratite se lokalnom timu za etiku i usklađenost na adresi compliance@yettel.rs ili svom neposrednom rukovodiocu.

Podmićivanje i korupcija

Nove poslove dobijamo i poslovne odnose održavamo zahvaljujući onome što nudimo, a ne zbog neprimerenih plaćanja ili usluga. Iskreno i nepristrasno postupanje ključno je za očuvanje poverenja naših korisnika, partnera i zajednica.

Podmićivanje i korupcija narušavaju ugled, remete fer konkurenciju i mogu da dovedu do ozbiljnih sankcija kako za pojedince, tako i za Yettel i e& PPF Grupu. Zbog toga Yettel strogo zabranjuje svaki oblik podmićivanja i korupcije — bilo davanje, prihvatanje ili traženje bilo kakve koristi radi neprimerenog uticaja na poslovnu odluku.

Šta radimo:

- Sve poslove obavljam nepistrasno, transparentno i sa integritetom.
- Pridržavamo se pravila protiv podmićivanja i korupcije i završavamo sve obavezne obuke.
- Vodimo jasne i tačne evidencije o svim plaćanjima i transakcijama.
- Sprovodimo proveru pre angažovanja trećih lica ili posrednika.
- Odmah prijavljujemo svaku sumnju na podmićivanje, korupciju ili neprimereno ponašanje.
- Odbijamo neprimerene zahteve i tražimo savet kada postoji sumnja.

Šta ne radimo:

- Ne nudimo, ne tražimo i ne prihvatamo novac, poklone ili bilo kakvu korist radi uticaja na poslovnu odluku.
- Ne „plaćamo za olakšice“ radi ubrzavanja rutinskih vladinih ili poslovnih procesa.
- Ne koristimo posrednike za postupke koje sami ne smemo da preduzmemo.
- Ne ignorišemo niti zanemarujemo upozoravajuće znake podmićivanja ili korupcije.
- Ne smete da se svetite bilo kome ko prijavi zabrinutost u vezi sa podmićivanjem ili korupcijom.

Određene spoljašnje aktivnosti, kao što su humanitarne inicijative, partnerstva sa zajednicom ili učešće u stručnim udruženjima, nose reputacione i obaveze u pogledu usklađenosti sa propisima.

Zaposleni koji predvode, odobravaju ili podržavaju te aktivnosti dužni su da razumeju i primenjuju etičke standarde definisane u internim politikama.

Dok svi zaposleni pohađaju opštu obuku o etici, zaposleni koji učestvuju u spoljnim ili javnim aktivnostima mogu biti obavezni da završe dodatnu obuku koja se odnosi na rizike u vezi sa trećim licima i reputacionu odgovornost, u skladu sa internim politikama Yettela i e& PPF Grupe.

Eksterne organizacije koje dobijaju podršku, javno priznanje ili formalno angažovanje od strane Yettela moraju da budu proverene i odobrene u skladu sa internim procedurama, kako bi se obezbedila usklađenost sa zakonom i doslednost vrednostima Yettela.

Poznavanje i poštovanje pravila o poklonima i događajima

Pokloni i događaji (pod pojmom „događaji“ podrazumevamo zabave i zabavne događaje generalno, kao i događaje u ugostiteljskim i sličnim objektima, poput poslovnih ručkova i smeštaja) mogu da doprinesu zdravim poslovnim odnosima kada se njima pravilno upravlja, ali nikada ne smeju da utiču niti da ostave utisak da utiču na naše poslovne odluke ili postupke. Za potrebe ovog Kodeksa, poklon predstavlja bilo šta što, bez obzira na sadržaj i oblik, može da se smatra vrednim i što se bez sumnje daje kao poklon, odnosno bez očekivanja bilo čega zauzvrat.

Svi pokloni i događaji, moraju da imaju jasan poslovni cilj, budu razumni i retki i da se sprovedu u skladu sa zahtevima za odobrenje i prijavu. Nikada ne smete da tražite poklon niti da ponudite ili date poklon osobi kako biste uticali na njenu odluku. Takođe, ne smete da prihvatite poklon ili uslugu ako to može da stvori osećaj obaveze, pristrasnosti ili da ugrozi vaše profesionalno rasuđivanje, niti da stvori takav utisak.

U skladu sa uobičajenom poslovnom praksom koja se primenjuje na aktivnosti Yettela, utvrđen je prag vrednosti od 100 EUR /12.000,00 RSD (ili protivvrednost u drugoj valuti) za prethodno obavezno odobrenje poklona koji treba da primi član Yettela ili da se dodeli licima van Yettela. Međutim, imajte u vidu da uvek mora da se primenjuje pravilo da se pokloni daju u skladu sa uobičajenom poslovnom praksom koja se odnosi na relevantne aktivnosti i da se svi pokloni registruju. Svi pokloni koji prelaze navedeni prag od 100 EUR / 12.000,00RSD podležu obaveznom odobrenju, pri čemu se navodi njihova priroda, identitet davaoca ili primaoca, kao i sve okolnosti koje se mogu smatrati bitnim u vezi sa poklonom (posebno razlog i svrha primanja/davanja poklona).

Šta radimo:

- Vodimo evidenciju i tražimo odobrenje pre nego što prihvatimo ili ponudimo da pružimo poslovno opravdanu pažnju, uključujući putem registra poklona i događaja, u skladu sa prethodnim stavom.
- Ljubazno odbijamo poklone i događaje koji su preterani ili nisu povezani sa poslovanjem.
- Proveravamo da li je osoba ili kompanija uključena u aktivni tender, pregovore ili proces odobrenja pre nego što nešto prihvatimo ili ponudimo.
- Vodimo računa da pokloni i događaji budu retki i srazmerni odnosu.
- Tražimo savet ako nismo sigurni u primerenost poklona ili poziva.

Šta ne radimo:

- Ne prihvatamo lične usluge, popuste ili pogodnosti koje nisu dostupne drugima.

- Ne nudimo niti primamo putovanja, smeštaj ili ulaznice za događaje, osim ako nisu unapred odobreni i neposredno povezani sa poslovnim ciljem.
- Ne dajemo niti prihvatamo poklone u novcu ili u novčanom ekvivalentu (uključujući gotovinu, vaučere ili kriptovalute).
- Ne dajemo niti prihvatamo poklone i događaje za članove porodice ili prijatelje koji nisu deo poslovnog odnosa, osim ako to nije unapred odobreno.
- Ne ignorišemo kako ponuda može da deluje drugima, čak i ako verujemo da ne utiče na naše rasuđivanje.
- Ne krijemo niti izbegavamo da prijavimo poklone, zabavu ili ugostiteljske događaje.

Za više informacija o davanju i primanju poklona i događaja na prihvatljiv način, konsultujte važeće interne politike Yettela koje se odnose na poklone i događaje. Treća lica treba da se upoznaju sa Kodeksom ponašanja za dobavljače Yettela.

Izbegavanje sukoba interesa u najvećoj mogućoj meri

Može da dođe do situacije u kojoj vaši lični interesi nisu u skladu ili se na bilo koji način sukobljavaju sa interesima Yettela i vašim obavezama kao zaposlenog u Yettelu.

Postoji više situacija koje mogu da predstavljaju sukob interesa, a takve situacije su često specifične i jedinstvene. Unutrašnje politike Yettela pružaju vam smernice o tome kako da prepoznate sukobe interesa i kako da ih izbegnete, ili, ukoliko već postoje, kako da ih prijavite, ublažite i rešite. Izbegavanje je ključno, pa članovi Yettela moraju da budu oprezni u vezi sa svakim postupkom ili odnosima koji stvaraju, ili čak mogu da ostave utisak da stvaraju, stvarni ili potencijalni sukob interesa (bilo da se odnosi na vas lično ili na drugog zaposlenog). U nastavku su dati primeri koji mogu da pomognu u prepoznavanju mogućih sukoba interesa.

Zaposleni su dužni da redovno, putem odgovarajućih internih kanala, prijavljuju svaku promenu svojih okolnosti, sadašnjih ili budućih, koja može da dovede do stvarnog ili potencijalnog sukoba interesa. Nepridržavanje politika Yettela koje se odnose na sukobe interesa može da dovede do disciplinskih i pravnih mera kada god je to primereno.

Šta radimo:

- Donosimo odluke isključivo na osnovu onoga što je najbolje za Yettel, bez ličnog uticaja.
- Povlačimo se iz odlučivanja kada se može dovesti u pitanje naša nepristrasnost.
- Ažuriramo prijave kada se promene lične okolnosti.
- Pridržavamo se kontrolnih mehanizama za upravljanje prijavljenim sukobima interesa.
- Tražimo savet kada nismo sigurni da li nešto može da predstavlja sukob interesa.

Šta ne radimo:

- Ne koristimo svoj položaj ili uticaj da bismo sebi, porodici ili prijateljima pribavili korist.
- Ne prihvatamo poslove ili uloge van Yettela koje su konkurentne (zabrana konkurencije) našim obavezama u Yettelu ili ometaju njihovo izvršavanje.

- Ne koristimo resurse Yettela ili poverljive informacije za spoljni rad ili ličnu korist.
- Ne propuštamo da prijavimo lične interese koji mogu da utiču ili da deluju kao da utiču na poslovne odluke.
- Ne ignorišemo način na koji nešto može da izgleda drugima, čak i ako verujemo da je nije problematično.

Poštovanje propisa o uvozu, izvozu i trgovini

Za Yettel i e& PPF Grupu je od suštinskog značaja da poznaje i poštuje važeće zakone o sankcijama, kao i propise o uvozu, izvozu i kontroli trgovine, koji uređuju globalnu trgovinu našom robom, uslugama i tehničkim informacijama. Morate da razumete i poštujete propise i ograničenja koja se odnose na poslovanje s određenim zemljama, subjektima i licima, u skladu sa nacionalnim i međunarodnim zakonima o trgovinskim sankcijama koji se primenjuju u jurisdikcijama u kojima e& PPF Grupa posluje ili planira da posluje, ili u kojima nabavlja robu, usluge i tehničke informacije. To podrazumeva direktive, uredbe i druge relevantne akte (između ostalog) Evropske unije koji se odnose na sankcije i koji oblikuju naše interne procedure u vezi sa transakcijama, a koji su preneti u države članice EU u kojima poslujemo, kao i odgovarajuće zakonodavstvo koje se primenjuje u Republici Srbiji.

Sprečavanje pranja novca

Pranje novca je proces u kojem pojedinci ili pravna lica pokušavaju da prikriju ili zamaskiraju stvarnu prirodu, izvor ili lokaciju nezakonitih sredstava ili da ih prikažu kao zakonita.

Svi moramo da obezbedimo da Yettel ne učestvuje u takvim aktivnostima, što zahteva pažnju i svest zaposlenih u Yettel.

Zbog toga svi koji rade za Yettel ili sarađuju s njom moraju da preduzmu razumne korake kako bi utvrdili poreklo sredstava koja primaju ili nabavljaju, kao i identitet krajnjeg stvarnog vlasnika tih sredstava prema kojem Yettel vrši plaćanja ili od kojeg prima plaćanja.

Moramo uvek da vodimo tačne knjige i evidencije.

Treba da obratimo pažnju na sva plaćanja koja deluju neuobičajeno ili na klijente koji deluju kao da u svom poslovanju ne postupaju savesno. Većina zemalja ima zakone koji zabranjuju pranje novca.

Ti zakoni često predviđaju krivičnu odgovornost i za pojedinca i za kompaniju koja ga zapošljava.

Zaštita podataka i privatnost podataka

Posvećeni smo zaštiti prava na privatnost i zaštiti podataka o ličnosti naših korisnika, zaposlenih i poslovnih partnera. Yettel poštuje važeće propise o zaštiti podataka o ličnosti i obavezuje se da bude transparentan u pogledu načina na koji prikuplja, obrađuje i čuva podatke o ličnosti svojih zaposlenih i zainteresovanih strana (obezbeđujući da se podaci o ličnosti obrađuju na pravičan i zakonit način), radi ispunjavanja svojih obaveza u vezi sa zaštitom podataka, uključujući Uredbu (EU) 2016/679



(Opšta uredba o zaštiti podataka – GDPR) kada je to primenjivo, i odgovarajuće zakonodavstvo koje se primenjuje u Republici Srbiji.

Podatke o ličnosti obrađujemo pažljivo, primenom tehničkih i organizacionih bezbednosnih mera radi sprečavanja slučajnog ili nezakonitog uništenja ili otkrivanja podataka o ličnosti i ograničavanja pristupa tim podacima samo na ovlašćena lica, u skladu sa važećim zakonima i isključivo u legitimne poslovne svrhe. Svi imamo ulogu u zaštiti podataka o ličnosti. Postarajte se da razumete svoje zakonske obaveze u skladu sa važećim propisima o zaštiti podataka o ličnosti. Obratite se članu tima za etiku i usklađenost ili lokalnom ovlašćenom licu za zaštitu podataka (Data Protection Officer, DPO) ako niste sigurni.

Naše odgovornosti:

- Pohađajte obuku o zaštiti podataka o ličnosti i bezbednosti informacija, s ciljem da se ta obuka sprovodi jednom godišnje;
- Budite odgovorni za zaštitu podataka o ličnosti i redovno se informišite o našim politikama koje se odnose na podatke o ličnosti;
- Odmah prijavite svaki stvarni ili sumnjivi slučaj neovlašćene upotrebe, otkrivanja ili pristupa svom rukovodiocu ili članu tima za etiku i usklađenost na adresu compliance@yettel.rs ;
- Ograničite prikupljanje i obradu podataka o ličnosti na legitimne poslovne svrhe u skladu sa lokalnim propisima i čuvajte podatke o ličnosti samo onoliko dugo koliko je potrebno i u skladu sa politikama Yettela;
- Budite transparentni u pogledu naših praksi zaštite privatnosti i načina na koji pojedinci mogu da kontaktiraju Yettel sa pitanjima, zabrinutostima ili zahtevima koji se odnose na njihove podatke u našim sistemima; i
- Delite podatke o ličnosti samo sa licima koja imaju legitimnu potrebu da ih znaju i čiji pristup je propisno ovlašćen.



Doing good is good business

Doing Good is Good Business („Dobri postupci su dobri za poslovanje“) znači da poslujemo kao odgovorni građani sveta, vodeći poslovanje sa integritetom, odgovornošću i transparentnošću. Unapređivanjem života naših kolega, korisnika, zajednica i životne sredine u kojoj poslujemo stvaramo održivu vrednost koja koristi društvu i jača našu kompaniju.

Odnosi Yettela sa našim lancem snabdevanja

Yettel posluje odgovorno, primenjujući najviše standarde etike i integriteta. Očekujemo da naši partneri, dobavljači, konsultanti, izvođači, zastupnici i treća lica primenjuju iste standarde.

Radi zaštite našeg ugleda i obezbeđivanja usklađenosti sa našim vrednostima, sprovodimo detaljan proces registracije, temeljne provere poslovanja i proces angažovanja pre početka saradnje sa bilo kojim trećim licem. To činimo kako bismo odgovorno upravljali širim uticajem koji naše poslovanje ima na zajednice, društvo i životnu sredinu.

Na snazi je Kodeks ponašanja dobavljača Yettela, koji je dostupan na internet stranici Yettela, koji utvrđuje odgovornosti naših dobavljača i obaveze u vezi sa etičkom nabavkom i odgovornim poslovanjem. Svim našim dobavljačima preporučuje se da se uvere u to da njihovi sopstveni dobavljači i podizvođači budu upoznati sa principima iz Kodeksa ponašanja dobavljača Yettela kada obavljaju bilo koji posao ili pružaju proizvod ili uslugu za, ili u ime Yettela.

Posvećeni smo tome da svi radnici u našem lancu snabdevanja uživaju pravičan i jednak tretman, u potpunom skladu sa zakonima, propisima i drugim relevantnim pravilima zemalja u kojima poslujemo i obavljamo delatnost. Ako sumnjate da je dobavljač prekršio Kodeks ponašanja dobavljača Yettela, treba da kontaktirate tim za nabavku ili, alternativno, da koristite proces prijavljivanja nepravilnosti „Speaking Up“ kako biste prijavili svoju zabrinutost.

Yettel poštuje ljudska prava

Razumemo da, iako vlade i nacionalni organi imaju obavezu da štite ljudska prava svojih građana, **Dobri postupci su dobri za poslovanje** (Doing Good is Good Business) takođe znači poštovanje osnovnih prava svakog pojedinca na kojeg utiču naše aktivnosti. Posvećeni smo tome da svi radnici u našem lancu snabdevanja budu tretirani pravično i ravnopravno, u potpunom skladu sa zakonima i propisima zemalja u kojima poslujemo.

Svoj pristup u svim poslovnim aktivnostima usklađujemo sa međunarodno priznatim okvirima, uključujući Povelju Evropske unije o osnovnim pravima, Međunarodnu povelju o ljudskim pravima i principe koji se odnose na osnovna prava utvrđene u vodećim načelima Ujedinjenih nacija o poslovanju i ljudskim pravima, zajedno sa principima ljudskih prava sadržanim u zakonodavstvu zemalja u kojima Yettel posluje.

Nastojimo da se uverimo u to da ne učestvujemo ni u kakvim oblicima kršenja ljudskih prava i težimo da poštujemo principe međunarodno priznatih ljudskih prava. Yettel svesno ne posluje ni sa jednim



pojedincem niti kompanijom koji učestvuju u iskorišćavanju dece (uključujući dečji rad), fizičkom kažnjavanju, prinudnom ili zatvorskom radu ili trgovini ljudima.

Posvećeni smo tome da svi radnici u našem lancu snabdevanja uživaju pravičan i jednak tretman, u potpunom skladu sa zakonima, propisima i drugim relevantnim pravilima zemalja u kojima poslujemo i obavljamo delatnost.

Strogo zabranjujemo upotrebu bilo kog oblika prinudnog, obaveznog rada, fizičkog kažnjavanja, ropstva ili trgovine ljudima u bilo kom delu našeg lanca snabdevanja.

Ako sumnjate na kršenje Kodeksa ponašanja dobavljača Yettela, treba da kontaktirate tim za nabavku ili, alternativno, da koristite proces prijavljivanja nepravilnosti „Speaking Up“ opisan u nastavku kako biste prijavili svoju zabrinutost.

Yettel i životna sredina

Od svakoga ko radi za Yettel ili sarađuje s njom očekuje se da u svoje svakodnevne aktivnosti uključi brigu o životnoj sredini i da teži stalnom unapređenju, smanjujući sve negativne uticaje poslovanja na životnu sredinu.

Obavezujemo se da štitimo životnu sredinu i da smanjujemo upotrebu ograničenih resursa (kao što su energija, voda i sirovine) i ispuštanje štetnih materija u životnu sredinu (uključujući otpad, emisije u vazduh i ispuštanja u vodu).

Poštujemo relevantne nacionalne i međunarodne propise i standarde i uspostavljamo globalne politike. U zemljama u kojima poslujemo, gde zakonska regulativa u oblasti zaštite životne sredine nije jasno definisana ili se ne primenjuje, obezbedićemo odgovorne prakse za upravljanje uticajem na životnu sredinu.

Sarađujemo sa korisnicima, dobavljačima i izvođačima kako bismo razvijali proizvode i usluge koji smanjuju naš uticaj na životnu sredinu i zadržali poverenje zainteresovanih strana time što otvoreno i odgovorno odgovaramo na pitanja i zabrinutosti korisnika, regulatora i lokalnih zajednica u kojima poslujemo.

Svoj doprinos ispunjenju obaveza Yettela prema životnoj sredini možete da date tako što ćete:

- smanjivati količinu otpada, potrošnju energije i emisije u vazduh i vodu;
- rukovati hemikalijama na način koji je bezbedan za životnu sredinu;
- rukovati, skladištiti i odlagati otpad na način koji je bezbedan za životnu sredinu;
- doprinositi reciklaži i ponovnoj upotrebi materijala i proizvoda;
- izbegavati nepotrebna putovanja kako biste smanjili emisiju ugljenika korišćenjem video-konferencija gde god je to moguće.

Etičko donošenje odluka

Naš Kodeks pruža pregled pravnih, regulatornih i etičkih pravila i standarda koji su neophodni za ostvarenje ciljeva Yettela i očuvanje naših vrednosti.

Kodeks ne može da zameni vaše lično prosuđivanje niti je namenjen da pokrije svaku situaciju sa kojom se možete susresti. Na vama je da postupate u skladu s ovim vrednostima i ponašanjem.

Kada se suočite sa teškim odlukama ili nejasnim situacijama, možete sebi ili svom timu postaviti sledeća pitanja kako biste procenili da li postupate ispravno:

- Da li je ovo zakonito i etično?
- Da li je ovo u skladu sa našim Kodeksom ponašanja?
- Da li je ovo ispravno prema našim korisnicima i zajednici?
- Da li druge tretiram onako kako bih želeo da oni tretiraju mene?
- Da li biste bili ponosni da drugima ispričate o svojim postupcima?
- Da li biste se osećali prijatno ako bi vaše postupke objavili u medijima?

Ako na bilo koje od ovih pitanja odgovorite sa „NE“ ili i dalje niste sigurni šta da uradite, zatražite savet od lokalnog tima za etiku i usklađenost na compliance@yettel.rs ili pogledajte relevantni deo Kodeksa ili primenljive politike Yettela.

Zapamtite, treba da preduzmete odgovarajuće korake kada donesete odluku. Ako primetite problem ili nešto što nije ispravno – ne stojte po strani, a ako niste sigurni kako da postupite, zatražite savet.

Prijavljivanje nepravilnosti („Speaking Up“)

U Yettelu posvećeni smo najvišim mogućim standardima transparentnosti i odgovornosti. Ako sumnjate na bilo šta nezakonito ili neetičko, očekujemo i ohrabrujemo vas da odmah prijavite takve sumnje, jer Yettel ni e& PPF Grupa ne toleriše nikakva odstupanja od Kodeksa niti njegova kršenja. Sve prijave nepravilnosti shvatamo veoma ozbiljno.

U Yettelu uspostavljeni su odgovarajući kanali za prijavu nepravilnosti u skladu sa zakonodavstvom Republike Srbije.

Postoji više načina na koje možete da izrazite zabrinutost u vezi sa nepravilnostima u Yettelu:

- Obratite se svom neposrednom rukovodiocu kao prvoj kontakt tački – ohrabrujemo vas da se prvo konsultujete sa njim/njom u vezi sa bilo kojim pitanjem.
- Obratite se lokalnom timu za etiku i usklađenost Yettela u vezi sa svim pitanjima koja imate u pogledu primene našeg Kodeksa ponašanja.
- Ako niste sigurni kako se određeni deo Kodeksa odnosi na situaciju sa kojom se suočavate, obratite se lokalnom timu za etiku i usklađenost na adresu compliance@yettel.rs.
- Takođe možete poverljivo i anonimno da prijavite zabrinutost putem više kanala za prijavu nepravilnosti, uključujući onaj putem mejla na elektronsku adresu compliance@yettel.rs ili putem zvaničnog modula za prijavu nepravilnosti Yettela ili običnom/preporučenom pošiljkom na adresu Omladinskih brigada 90, Beograd – Novi Beograd.
- Pored toga, možete da prijavite zabrinutost i anonimno putem zvaničnog modula za prijavu nepravilnosti e& PPF Grupe, dostupnog na linku <https://compliance.eandppftelecom.eu/Defaulteandppf.aspx> i timu za etiku i usklađenost e& PPF Grupe na adresu whistleblower@eandppftelecom.eu.

Sve prijave biće čuvane kao poverljive u meri u kojoj je to praktično moguće, osim u slučajevima kada je njihovo otkrivanje propisano važećim zakonom ili nalogom suda. Za više informacija, molimo vas da pogledate interne politike Yettela. Cenimo one koji se oglašavaju. Postavljanje pitanja ili prijavljivanje sumnje pokazuje da želite da postupite ispravno.

Zapamtite da imate pravo da ostanete anonimni, tako da vaš identitet ne mora da bude otkriven. Ako ipak odlučite da otkrijete svoje ime i potom doživite bilo koji oblik odmazde ili uznemiravanja, Yettel ili e& PPF Grupa će sprovesti istragu i preduzeti odgovarajuće mere.

Nulta tolerancija za odmazdu

Treba da se osećate slobodno da prijavite svaku sumnju na kršenje zakona, internih politika Yettela ili ovog Kodeksa, bez straha od odmazde ili bilo kakvih negativnih posledica po vaš odnos sa Yettelom. Odmazda u bilo kom obliku, kao odgovor na prijavljivanje zabrinutosti, podnošenje prijave ili saradnju u istrazi, potpuno je neprihvatljiva i podriiva svrhu našeg Kodeksa ponašanja. Svako ko s dobrim namerama postavi pitanje ili podnese prijavu o sumnji na kršenje ili nepoštovanje našeg Kodeksa biće zaštićen od svakog oblika odmazde, čak i ako se ispostavi da prijava nije osnovana, u skladu sa ovim Kodeksom i internim pravilima Yettela. Odmazda prema bilo kome ko s dobrim namerama učestvuje



u bilo kojoj istrazi takođe je zabranjena. Ako smatrate da ste bili izloženi odmazdi ili represalijama, prijavite slučaj lokalnom timu za etiku i usklađenost ili sektoru za etiku i usklađenost e& PPF Grupe, koristeći neke od kanala za prijavljivanje nepravilnosti opisanih iznad.

Lažne ili zlonamerne prijave

Zaposleni koji koristi ovaj Kodeks ili interne politike Yettela i postupke iz našeg Kodeksa da bi namerno iznosio lažne i/ili zlonamerne optužbe protiv kolege ili menadžera, ili da bi ih koristio kao vid maltretiranja, podložan je disciplinskim merama koje mogu da dovedu do raskida radnog odnosa.

Često postavljana pitanja (FAQ)

Kako se očekuje da koristim naš Kodeks ponašanja?

Očekujemo da se u svojim postupcima i odlukama ponašate etički. To znači da poštujete principe i pravila iz našeg Kodeksa ponašanja i da ispunjavate svoje zakonske i regulatorne obaveze. Odvojite vreme da razumete vrednosti Yettela i da primenjujete principe iz našeg Kodeksa u svakodnevnom radu. Obavestite nadležne kroz proces „Speaking Up“ ako smatrate da neka poslovna praksa nije etička, bezbedna ili ako je u suprotnosti sa našim Kodeksom.

Gde mogu da pronađem sve politike pomenute u našem Kodeksu ponašanja?

Sve prateće politike i dodatne informacije možete da pronađete na internom portalu Yettela ili na veb sajtu e& PPF Grupe. Ako ne možete da pronađete politiku koju tražite, obratite se lokalnom timu za etiku i usklađenost ili razgovarajte sa svojim neposrednim rukovodiocem, koji će vas uputiti dalje ili vam obezbediti kopiju.

Šta je linija za prijavljivanje nepravilnosti (Whistleblower Hotline)?

Ako vam nije prijatno da razgovarate sa svojim rukovodiocem ili nekim drugim na radnom mestu o bilo kom pitanju ili zabrinutosti, možete da prijavite situacije, sumnje ili ponašanja za koja verujete da nisu u skladu sa našim Kodeksom ponašanja ili utvrđenim standardima ponašanja, putem elektronske mejl adrese compliance@yettel.rs ili na drugi način naveden u prethodnom poglavlju. Preporučujemo i da pogledate lokalne interne politike (npr. Local Policy Ethics and Compliance), koje su dostupne na internom portalu Yettela.

Ako podnesem prijavu poverljivo ili anonimno, da li mogu da snosim posledice?

Možete da podnesete bilo koju prijavu poverljivo ili anonimno bez straha od posledica, ali treba da imate na umu da, ako ne navedete svoje ime, to može da oteža sprovođenje efikasne istrage i mogućnost da vam postavimo dodatna pitanja. Ohrabrujemo vas da ostavite svoje ime ako će to pomoći da se pitanje reši, i uveravamo vas da će vaše prijave biti tretirane kao poverljive i razmatrane na pravičan i uravnotežen način.