

Broj: 03-14-23592/24 KB 4708  
Sarajevo, 04.03.2024.

## Izveštaj o stepenu realizacije mjera za unapređenje integriteta u periodu 2020.- 2023.godini

### 1. Uvod

Ovaj izvještaj predstavlja detaljan pregled stepena realizacije mjera za unapređenje integriteta provedenih tokom perioda od 2020. - 2023. godine. Svrha ovog izvještaja je analizirati napredak u ostvarivanju postavljenih ciljeva te procijeniti efikasnost mjera u poboljšanju integriteta unutar BH Telecoma.

Uprava Društva je usvojila **Plan integriteta 2.0 BH Telecoma d.d. Sarajevo** na 74. sjednici 18.12.2019. godine koji je urađen u skladu sa odredbama Pravila za izradu i provođenje plana integriteta u institucijama u Bosni i Hercegovini: Usvojeni Plan integriteta je u svom sadržaju je pored ostalog sadržavao i usvojene mjere za unaprijeđenje integriteta za period 2020.-2023.(četiri godine).

Napominjemo da je Plan integriteta preventivni ankorupcijski mehanizam čiji cilj nije rješavanje pojedinačnih slučajeva korupcije, već uspostavljanje mehanizama koji će uticati na smanjenje rizika za nastanak korupcije i drugih nepravilnosti u svim oblastima funkcionisanja institucije.

Cilj mjera za unapređenje integriteta je:

- spriječavanje i otklanjanje okolnosti za nastanak nepravilnosti kroz jačanje javne odgovornosti,
- transparentnost,
- kontroliranje i smanjivanje diskrecijskih ovlasti,
- pojednostavljenje komplikovanih i ukidanje nepotrebnih procedura,
- edukacija, protoka informacija,
- jačanje profesionalizma i etike,
- uspostava djelotvornog sistema kontrole i
- eliminisanje neefikasne prakse u ponašanju.

Tokom posljednje četiri godine, Društvo je provodilo paket usvojenih mjera s ciljem jačanja integriteta, promicanja transparentnosti i promoviranja etičkog poslovanja. Ove mjere su bile usmjerene na različita područja, uključujući poboljšanje upravljanja ljudskim resursima, jačanje internih kontrola, osiguravanje dosljedne primjene propisa i promicanje otvorene komunikacije unutar organizacije.

U ovom izvještaju ćemo analizirati provedbu tih mjera, identificirati postignute rezultate i prepoznati prepreke s kojima smo se susreli tokom implementacije. Također, evoluirat ćemo efikasnost provedenih mjera u postizanju unapređenja integriteta te pružiti preporuke za buduće korake kako bismo nastavili jačati integritet organizacije u godinama koje dolaze.

Ovaj izvještaj je rezultat suradnje svih relevantnih učesnika u organizaciji (dijelom tokom pandemije corona virusom) te je izrađen s ciljem pružanja transparentnog uvida u postignute rezultate i daljnje smjernice za unapređenje integriteta. Njegova svrha je informirati donositelje odluka, radnike i druge učesnike o napretku u ostvarivanju ciljeva integriteta i o potrebi daljnjeg angažmana u ovoj važnoj oblasti.

### 2. Kumulativni pregled realizacije mjera za unapređenje integriteta-tabela

S ciljem da Uprava društva ima uvid/sagledavanja cjelokupnog unapređenja stanja integriteta u BH Telecomu, u nastavku dajemo kumulativni tabelarni pregled **realizacije** mjera za period 2020.- 2023.godinu:

Kantonalni sud Sarajevo Br. UF/I-520/04 Identifikacioni broj: 4200211100005 Porezni broj: 0107880400 PDV broj: 200211100005

**Računi BH Telecoma d.d. Sarajevo**

SBERBANK BH d.d. Sarajevo, glavni račun BH Telecoma - KM: 1401010007090054; RAIFFEISEN BANK d.d. BiH, KM: 1610000030950092, IBAN: BA39 1611 0000 0124 8933, SWIFT: RZBABA2S; UNICREDIT BANK d.d. Mostar, KM: 3383202250226088, IBAN: BA39 3383 2048 9065 5134, SWIFT: UNCRBA22; NLB BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1322600311707003; INTESA SANPAOLO BANKA d.d. BiH, KM: 1540012000318547; SPARKASSE BANK d.d. BiH, KM: 1990490005000203; UNION BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1020500000020853; NOVA BANKA a.d. Banja Luka, KM: 5550050047194638; BOSNA BANK INTERNATIONAL d.d. Sarajevo, KM: 141001000000941; ASA BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1340100000160849; PRIVREDNA BANKA SARAJEVO d.d. Sarajevo, KM: 1010000050732105; VAKUFСКА BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1601030000062976; ZIRAATBANK BH d.d. Sarajevo, KM: 1860001060841009;



R. B	Rizik	Mjera za upravljanje rizikom, odnosno za unaprijeđenje integriteta institucije	Prioritet mjere: •Visoki prioritet •Umjereni prioritet •Niski Prioritet	Aktivnosti koje je neophodno poduzeti za realizaciju mjere	Izvršilac mjere i rok za provođenje aktivnosti	Pokrenute aktivnosti UOJ/radnik	Stepen realizacije mjera
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Upravljanje i rukovođenje</b>							
1	Donošenje odluka u cilju ostvarivanja ličnog interesa, kroz diskreciono pravo kojim raspolaže rukovodilac (11) (izvor: evaluacija rizika)	Pojačati interne kontrole i nadzor interne revizije	umjereni prioritet	Analizirati postojeće interne kontrole, i predložiti mjere za poboljšanje procesa	Generalni direktor/rukovodilac Odjela interne revizije	- formiran Tim za izradu akta o pojmu i vrstama internih kontrola u BHT	<b>Realizovano:</b> <b>Usvojen akt: Kodeks internih kontrola u BH Telecomu na 6.sjednici Uprave Društva BH Telecoma održane 07.10.2020. Dostupan na intranet stranici BHT - :Interna akta Društva-Kodeksi</b>
<b>Upravljanje materijalno - finansijskim sredstvima Društva</b>							
2	Nenamjensko korištenje resursa BH Telecoma (13) Zloupotreba materijalno-finansijskih sredstava (14) (izvor: evaluacija rizika)	Dosljedna primjena internih akata u pogledu raspolaganja materijalno-finansijskim sredstvima Društva (nalozi, zaduženja, razduženja, popisi).	Umjereni prioritet	Analizirati i uspostaviti preciznije kontrolne mehanizme primjene internih akata, pojačati kontrolu izvršenja.	Izvršni direktori OOJ	sve izvršne direkcije	<b>* Kontinuirana aktivnost svih OOJ</b> <b>ID TiRS -dopis:Broj: 04-16-52378-3/20 od 26.6.2020. Izvještaj o realizaciji mjera kao izvršilac mjera, po rizicima: r.b. 2, r.b. 6 i r.b. 10 iz tabele „Evaluacija rizika (rizici, anketa, interna akta)“.</b> <b>Izjašnjenje po svim mjerama putem emaila (16.i21.12.2023.)dostavljen od strane ID RP.</b>



		..)					
<b>Upravljanje nabavkama</b>							
	Uticaj na usmjeravanje donošenja odluka u postupku nabavke koje nisu u skladu sa zakonskim i internim propisima (15)				Izvršni direktor ID EFP		<p><b>Kontinuirana aktivnost ID EFP kao nosioca procesa realizacije nabavnih zahtjeva uz saradnju drugih OOJ</b></p> <p><b>2022. II kvartal-usvojen novi Pravilnik o nabavkama u BH Telecomu</b></p> <p><b>2021- pokrenuta aktivnost na izradi novog Pravilnika o nabavkama u BH Telecomu uz timsko učešće drugih OOJ.</b></p>
3	Odavanje važnih informacija o aktuelnim nabavnim postupcima zainteresovanim stranama s ciljem favorizovanja određenih dobavljača i drugi oblici kršenja principa transparentnosti i jednakog tretmana ponuđača u nabavkama (16) (izvor: evaluacija rizika)	Pojačati interne kontrole	Umjerni prioritet	Analizirati postojeće interne kontrolne mehanizme primjene internih akata, pojačati kontrolu izvršenja te po potrebi predložiti poboljšanja		UOJ vezane za proces nabavki	<p><b>U periodu, januar – jun, 2020. godine, ID EFP je, pored primjene internih akata u pogledu Upravljanje nabavkama, primjenjivala i mjere koje je propisao Krizni štaba u periodu pandemije koronavirusa.</b></p> <p><b>Da bi se obezbjedila kontinuirana primjena i kontrola primjene internih akata u procesu rada, pojačana je komunikacija između radnika i neposrednih rukovodilaca, obzirom da je jedan dio radnika radio od kuće, zašto su obezbjeđeni računari, OWIS i VPN konekcija.</b></p> <p><b>- Analizirane su postojeće interne kontrolne mehanizme primjene internih akata, i pojačane kontrole izvršenja. Trenutno se radi na definisanju prijedloga za</b></p>



							<p>poboljšanja navedenih aktivnosti</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kroz jačanje interne kontrole, obukom radnika i upoznavanjem sa planom integriteta vrše se aktivnosti na sprečavanju lične koristi sa povezanim licima i kršenju internih akata o komuniciranju između radnika i zainteresovanih strana.</li> <li>- Poduzete su aktivnosti na uvođenju sistemskom pristupa informisanja kako bi se smanjio neadekvatan protok informacija u okviru poslovnih procesa na relaciji uprava društva, rukovodioci-radnici. Sve ove aktivnosti se provode i providit će kontinuirano</li> </ul>
<b>Upravljanje kadrovima</b>							
4	<p>Nepostajanje sistemskog upravljanja ljudskim resursima (19)</p> <p>Pojava "Trgovine uticajem" u procesu upravljanja kadrovima (20) (izvor: evaluacija rizika)</p>	<p>Uspostava modernog sistema upravljanja ljudskim resursima.</p>	<p>Visok prioritet</p>	<p>Pristupiti izradi elaborata uspostave modernog sistema upravljanja ljudskim resursima</p>	<p>Izvršni direktor ID PPUOLJR</p>	<p>Sektor za upravljanje ljudskim resursima - u toku</p>	<p><b>Uglavnom realizovano: Zaključkom Uprave Društva broj XII sa 48. sjednice od 21.8.2019. godine prihvaćena je Analiza postojećeg položaja HRM-a sa prijedlozima za njegovo unapređenje te usvojen Dinamički plan realizacije mjera za unapređenje HRM-a (7 mjera), koji obuhvata period 2019-2021. godina.</b></p> <p><b>** Od 7 planiranih, 5 mjera je realizovano a 2 mjere su u toku (2, i 6.)realizacije koja se očekuje u III i IV kvartalu 2024.</b></p>
<b>Etika i lični integritet Prijem poklona</b>							



5	<p>Nedovoljno definisana norma koja promovise etičko ponašanje i etičke vrijednosti (24) Zloupotreba prava iz radnog odnosa (25) Nedovoljno definisan pojam i vrijednost poklona u internim aktima (28) Primanje poklona uz razmjenu bitnih informacija (29) (izvor: evaluacija rizika)</p>	<p>Izvršiti izmjenu i dopunu akata vezanih za etiku, lični integritet i akt iz oblasti antikoruptivnog djelovanja</p>	<p>Umjereni prioritet</p>	<p>Izvršiti izmjenu i dopunu Etičkog kodeksa i Pravilnika o antikoruptivnom djelovanju</p> <p>Planirati i provesti edukaciju po navedenim oblastima</p>	<p>Izvršni direktor ID PPUOLJR</p> <p>Kabinet izvršnog direktora Almina Mujčić</p>	<p><b>Realizovano:</b></p> <p><b>Usvojen Etički kodeks broj:00.1-3-45012/19-7 od 28.11.2019. kojim su obuhvaćeni utvrđeni rizici prilikom izrade Plana integriteta. U Etičkom kodeksu pored elemenata koji su obavezni, jer su propisani Zakonom o javnim preduzećima, dodana su nova načela moralnog ponašanja, razdvojena su načela moralnog ponašanja koja se očekuju u Društvu od ponašanja koja nisu opravdana. Dodan je dio oko podnošenja pritužbi na kršenje Etičkog kodeksa, kao i način praćenja i izvještavanja organa upravljanja u Društvu o poštivanju ovog akta.</b></p> <p><b>Uprava Društva je na 8. Sjednici 21.10.2020. god. usvojila novi Kodeks antikoruptivnog djelovanja</b></p> <p><b>Uprava Društva je 21.04.2020 usvojila novi Kodeks poslovanja, odijevanja i komuniciranja radnika Navedenim Kodeksom su između ostalog propisana i pravila komuniciranja između svih zainteresovanih strana (interna i eksterna komunikacija).</b></p>
<b>Sukob interesa</b>						



6	Omogućava nje lične koristi sa povezanim licima (26) Kršenje internih akata o komuniciranju između radnika i zainteresovanih strana (27)  (izvor: evaluacija rizika)	Pojačati interne kontrole i dosljednost u primjenu internih akata	Umjereni prioritet	Analizirati i pojačati nadzor višeg rukovodstva u cilju eliminacije/u cilju eliminacije sukoba interesa	Izvršni direktori OOO	Sve izvršne direkcije	<b>Kontinuirana aktivnost svih OOO</b>
<b>Djelotvorno postupanje po prijavama korupcije, etički i profesionalno neprihvatljivih postupaka</b>							
7	Neprijavljiva nje korupcije i drugih nezakonitih radnji zbog nedovoljno definisane zaštite uzbunjivača (30) Nedovoljan nivo svjesnosti zaposlenih za prijavljivanje nezakonitih radnji (31)	Poslovati u skladu sa najvišim standardima etičnosti i integriteta- izražava nje od strane najvišeg rukovodstva Društva za princip "Nulta tačka tolerancije na koruptivne radnje i zloupotrebe"	Visok prioritet	Promovisati da neetična koruptivna ponašanja radnika nisu dozvoljena i prihvatljiva u BH Telecomu. Usvajati standard nulte tolerancije, objaviti na web stranici BH Telecoma	Generalni direktor/	Izraditi prijedlog realizacije mjere. U dogovoru sa generalnim direktorom	<b>Realizovan I dio :</b>  <b>Plan integriteta objavljen na web stranici BH Telecoma(dostupan radnicima i eksternim korisnicima.</b>  <b>II dio u toku- sistemski prilagoditi organizaciji izjavu/standard nulte tolerancije.</b> <b>-predviđeno kao mjera za usvajanje u Planu integriteta BH Telecoma 3.0 (februar 2024.)</b>



	Nedostatak systemske opredjeljeno sti rukovodioca (32) (izvor: evaluacija rizika)	Uspostava „Etičke linije“		Uvesti alat „Etička linija“		ID IT/Vahid Dupovac	<b>Realizovano:</b> Za prijavu koruptivnih radnji otvoren alat: "Etička linija" koji je dostupan za prijavu od strane svih radnika BHTelecoma i ekstrenih korisnika web-a: <a href="mailto:etička.linija@bhtelecom.ba">etička.linija@bhtelecom.ba</a>
<b>Rokovi izrade akata u BH Telecomu</b>							
8	Postupak izrade internih akata Uprave društva ubrzati do faze prijedloga za donošenje ili usvajanje od strane nadležnih organa upravljanja u Društvu (33) (izvor: analiza internih akata)	Rokove izrade akata normirati po vrstama	Umjereni prioritet	Analiza i prijedlog rokova izrade	Izvršni direktor ID PPUOLJR	Sektor za pravne poslove	<b>Realizirano:</b> Radi se o procesu u kome se primjenjuje praksa da predlagatelj izrade odnosno izmjene i dopune internog akta u BH Telecomu definiše rokove izrade koji se definišu Rješenjem za izradu internog akta
<b>Edukacija radnika o integritetu</b>							
9	Nedovoljna edukacija radnika o integritetu kako ličnom tako i korporativnom (34) (izvor: evaluacija rizika - anketa)	Planirati i provoditi kontinuirano obuke iz oblasti integriteta i etičkih vrijednosti	Visok prioritet	Planirati, provesti, provjeriti i poboljšavati aktivnosti na edukaciji radnika o integritetu	Izvršni direktor ID PPUOLJR	Sektor za upravljanje ljudskim resursima	<b>Realizovano:</b> U saradnji sa Privrednom komorom F BiH je pripremljena i postavljena 25.12.2020 na platformi e-learning edukacija iz oblasti etike i integriteta: <b>Teme:</b> -Etični leadership-za rukovodioce Društva i Etika i integritet na radnom mjestu -za radnike Društva.  <b>Do 03.03.2021 obuku</b>



							<p>završilo: -nerukovodni radnici 1.661 i rukovodni radnici 284 što ukupno iznosi 1.945 radnika koji su uspješno završili edukaciju.</p> <p>- U toku 2022. godine u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo je organizirano 8. Process Communication Model (PCM) edukacija,</p> <p>-U toku 2022. godine, Dioničko društvo BH Telecom Sarajevo je izvršilo nabavku online edukacija za (rukovodne i nerukovodne) radnike Društva: Etika i motivacija.</p> <p>Realizacija - 2023. (detaljnije u nastavku..)</p>
<b>Protok informacija</b>							
10	<p>Nedovoljan protok informacija u okviru poslovnih procesa na relaciji uprava društva, rukovodioci-radnici (35)</p> <p>(izvor: evaluacija rizika - anketa)</p>	Uvesti sistemski pristup informisanja	Umjereni prioritet	<p>Analiza postojećih kanala informisanja sa prijedlogom sistemskog unapređenja</p>	Generalni direktor/izvršni direktori ID	Sve izvršne direkcije	<b>Kontinuirana aktivnost svih OOG</b>
<b>Odgovornost za kršenje integriteta</b>							
11	<p>Neprijavljiva nje i nepoduzimanje odgovornosti za slučajeve prevare, krađe ili radnji koji predstavljaju u kršenje</p>	Propisati u internim aktima odgovornost za kršenje integriteta	Visok prioritet	<p>Analiza i izmjena i dopuna internih akata iz oblasti integriteta/pravilnika o disciplinskom postupku</p>	Izvršni direktor ID PPUOLJR	Sektor za upravljanje ljudskim resursima	<p><b>Realizovano: Disciplinska odgovornost narušavanja integriteta ,etike, sukoba interesa deinisana Pravilnikom o disciplinskom postupku-član 6. teža povreda, alineja: 54) nepoštivanje odredbi Etičkog kodeksa Društva:</b></p>





integriteta u BH Telecomu (36) (izvor: evaluacija rizika-anketa)								<b>55)nepoštivanje odredbi Kodeksa poslovnog komuniciranja radnika Društva;</b> <b>56)Učešću u sukobu interesa;</b> <b>(58)kršenje odredbi Kodeksa antikoruptivnog djelovanja u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo;</b> <b>Opširnije u nastavku informacije.</b>
--	--	--	--	--	--	--	--	--

\* Kontinuirana aktivnost svih OOJ -brišu se datumi realizacije mjera redni broj 2.,3.,6.i 10 jer se predmetne mjere od strane svih OOJ provode kontinuirano do kraja 2023. godine(rok važenja Plana integriteta BH Telecoma 2.0).

\*\* Obrazloženje realiziranih aktivnosti na realizaciji mjere pod red broj 4.

“Dinamički plan realizacije mjere za unapređenje HRM-a koje je ID PPUOLJR/Sektor za upravljanje ljudskim resursima i organizaciju poduzeo:

1. Mjera 1. **REALIZOVANO**- Prestrukturiranje položaja Službe za ULJR i Službe za kadrovske poslove unutar Sektora za upravljanje ljudskim resursima i organizaciju;

Ova mjera je nizom promjena u proteklom periodu, počevši od kadrovskih, procesnih pa do organizacijskih (formirana nova UOJ unutar Sektora), realizovana budući da je funkcija upravljanja ljudskim resursima dobila na zamahu a što se može vidjeti kroz učešće HR u svim važnijim procesima koji se odvijaju u Društvu. Unutrašnja organizacija rada Sektora za upravljanje ljudskim resursima je u trenutno strukturirana i usmjerena ka ostvarenju ciljeva i zadataka čitavog Sektora, tako da su prijašnja pozicioniranja UOJ unutar Sektora, a što je značajno uticalo na percepciju ostalih OOJ, sada bazirana na ravnijoj organizaciji u okviru koje su poslovi Sektora podjeljeni prema nadležnostima UOJ a u njihovom ostvarenju učestvuju svi izvršioци unutar Sektora shodno svojim kompetencijama, opterećenosti i mogućnostima.

2. Mjera 2.**U TOKU** - Izmjene Politike u dijelu kojem se ovlašćuju rukovodni radnici svih nivoa rukovođenja da upravljaju ljudskim resursima, u skladu sa usvojenom Politikom, pravilnicima, uputstvima i procedurama koje reguliraju oblast upravljanja ljudskim resursima u Društvu, na način da se ovo ovlaštenje dodijeli samo top menadžmentu - Upravi Društva, tačnije generalnom direktoru putem ID PPUOLJR;

U okviru KPI-eva BSC matrice prate se KPI-evi koji su zasnovani na Politici. Povećava se stepen intrne mobilnosti zaposlenih svake godine, povećava se efikasnost zaposlenih, povećava se stepen zadovoljstva, uspostavlja se sistem razvoja karijere, povećava se kompetentnost.

Ova mjera podrazumijeva i usklađivanje sa Strategijom razvoja ljudskih resursa u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo, čiji prijedlog je sačinjen, ali čije je usvajanje prolongirano radi usklađivanja sa Strategijom razvoja Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo koja je u postupku izrade. Po okončanju aktivnosti vezanih za usvajanje pomenutih akata Društva uslijedit će revidovanje Politike, koje će biti značajnije u odnosu na način kako je to predviđeno zadatkom.

**Rok: Q IV 2024.**

3. Mjera 3. **REALIZOVANO** - Izmjene Uputstava o postupku zasnivanja radnog odnosa i postupku prerasporeda radnika u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo na način da će se upravljanje ljudskim resursima pozicionirati isključivo u ID PPUOLJR dok će rukovođenje i dalje ostati na nivou OOJ. Izmjene Uputstava o postupku zasnivanja radnog odnosa i postupku prerasporeda radnika u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo će definirati koordinaciju ID PPUOLJR sa ostalim OOJ Društva kod upravljanja ljudskim resursima, ali bez onemogućavanja ID PPUOLJR da obavlja svoju HRM



funkciju (provođenje postupka prijema radnika kao i postupka prerasporeda radnika unutar Društva provodit će se u okviru ID PPUOLJR);

4. Mjera 4 **REALIZOVANO** - Unaprijediti proces obrazovanja u Društvu kroz bolju eksploataciju e-learning sistema, povećanja internih edukacija kroz uvođenje BH Telecom akademije, sistematizaciju ugovorenih obuka kroz ugovore o nabavci sistema i opreme;

5. Mjera 5 **REALIZOVANO** - Uvesti novi i poboljšati postojeći sistem nagrađivanja radnika sa ciljem povećanja motiviranosti radnika (uvođenje bonusa prvenstveno za radnike koji su u direktnom kontaktu sa korisnicima, unaprijediti i učiniti transparentnijim sistem stimulacija). Aktivnost je već u implementaciji u okviru projekta Bonus programa za postpaid prodaju. Planirane su aktivnosti proširenja uvođenja bonus programa i na ostale usluge koje Društvo nudi na tržištu kao i na ostale kategorije radnika zbog čega se radi o kontinuiranom procesu koji će se odvijati u planskom periodu;

6. Mjera 6. **U TOKU** - Unaprijediti Pravilnik o disciplinskom postupku za utvrđivanje disciplinske odgovornosti odgovornih lica u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo, na način da se ubrza i pojednostavi postupak (brisanje određenih procesnih radnji – zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka), učini ekonomičnijim za Društvo i Odgovorno lice (uvođenje instituta priznanja krivice prije pokretanja disciplinskog postupka kojim se izbjegava proces), da se dopune i inoviraju povrede radnih obaveza i da se unaprijedi sam disciplinski postupak kroz uvođenje centralizacije odlučivanja o pokretanju disciplinskog postupka i donošenju odluka o okončanju disciplinskog postupka (disciplinski postupak pokreće generalni direktor putem ID PPUOLJR i dostavlja odluku na realizaciju u OOJ: RD/TC);

Pravilnik o disciplinskom postupku za utvrđivanje disciplinske odgovornosti odgovornih lica u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo u revidovanom obliku je sačinjen, ali zbog usvajanja novog Statuta Dioničkog društva BH Telecom Sarajevo i usaglašavanja Pravilnika o disciplinskom postupku sa odredbama istog, potrebno je poduzeti dodatne aktivnosti koje mogu podrazumijevati i eventualne izmjene samog Statuta Društva.

**Rok: Q3 2024.**

7. Mjera 7 **REALIZOVANO** - Formirati Komisiju za praćenje bolovanja radnika na nivou Generalne direkcije, RD-ova i TC-a koja bi na polugodišnjem nivou izvještavala lica sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima o bolovanjima radnika u OOJ i predlagala mjere. Ova mjera je realizovana u sklopu realizacije usvojenih mjera na osnovu Izvještaja o analizi stanja i potreba ljudskih resursa u prodajnoj funkciji sa predloženim mjerama.”

Iz navedene tabele se može zaključiti da je stepen realizacije mjera:

- realizovano 77,00%,
- kontinuirano 23,00%.

Preostale četiri mjere predstavljaju **kontinuiranu obavezu svih OOJ** da u okviru svojih nadležnosti obezbjede unaprjeđenja integriteta u BH Telecomu u dijelu:

1. Upravljanja materijalno - finansijskim sredstvima Društva
2. Upravljanja nabavkama
3. Sukoba interesa i
4. Protoka informacija.

U okviru potpuno realizovanih mjera za unaprjeđenje integriteta u BH Telecomu navodimo :

- Posebno se ističe uspostava Kodeksa internih kontrola u BH Telecomu, kojim su utvrđeni pojam, odgovornost, cilj i zadatak sistema internih kontrola sa aspekta integriteta u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo, te vrste internih kontrola u pogledu izvođenja, kontrolnog okruženja, utvrđivanja rizika i vršenja nadzora primjene uspostavljenih internih kontrola, s ciljem vršenja prevencije i otklanjanja nepravilnosti uzrokovanih svim pojavnim oblicima korupcije i neetičkog ponašanja.
- Izrada novog Etičkog kodeksa Društva pored elemenata koji su obavezni, jer su propisani Zakonom o javnim preduzećima, dodana su nova načela moralnog ponašanja, razdvojena su načela moralnog



ponašanja koja se očekuju u Društvu od ponašanja koja nisu opravdana. Dodan je dio oko podnošenja pritužbi na kršenje Etičkog kodeksa, kao i način praćenja i izvještavanja organa upravljanja u Društvu o poštivanju ovog akta. Kodeks je dostupan na web stranici BH Telecom-a.

- Za slučajeve nepoštivanja/povrede integriteta, etike i sukoba interesa izvršene su odgovarajuće izmjene Pravilnika o disciplinskom postupku u smislu definisanja disciplinske odgovornosti (teža povreda) za:
  - nepoštivanje odredbi Etičkog kodeksa Društva;
  - nepoštivanje odredbi Kodeksa poslovnog komuniciranja radnika Društva;
  - Učešću u sukobu interesa;
  - kršenje odredbi Kodeksa antikoruptivnog djelovanja u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo.

### 3. Povrede etičkog kodeksa/provedeni disciplinski postupci

Zbog nepoštivanja odredaba Etičkog kodeksa Društva, što je članom 6. stav (1) tačkom 54) Pravilnika o disciplinskom postupku za utvrđivanje disciplinske odgovornosti odgovornih lica u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo, definisano kao teža povreda radne obaveze, u toku:

- 2021. godine je pokrenuto ukupno 5 disciplinskih postupaka,
  - 2022. godine je pokrenuto ukupno 3 disciplinskih postupaka,
  - 2023. godine je pokrenuto ukupno 12 disciplinskih postupaka.
- Od navedenih 5 postupaka u 2021., 3 postupka su okončana izricanjem disciplinske mjere pismenog upozorenja, dok je za 2 izrečena mjera otkaza ugovora o radu.
  - Od navedenih 3 postupaka u 2022., 2 pismene opomene i 1 otkaz Ugovora o radu, uz napomenu da su se za jednog radnika vodila 2 disciplinska postupka (prvobitno je izrečena mjera pismene opomene, a potom otkaz ugovora o radu).
  - Od navedenih 12 postupaka u 2023. po okončanju disciplinskih postupaka u 10 slučajeva je odgovornom licu izrečena disciplinska mjera Pismeno upozorenje, dok je u 2 (dva) slučaja Odgovornom licu izrečena disciplinska mjera Otkaz ugovora o radu.

Ono što se može istaći je činjenica da u disciplinskim postupcima pokrenutim zbog osnovane sumnje da je radnik počinio težu povredu radne obaveze, relativno česte su povrede Etičkog kodeksa, u skladu sa članom 6, stav 1, tačka 54) Pravilnika o disciplinskom postupku.

Broj provedenih disciplinskih postupaka zbog naprijed navedene povrede je 5 (pet), po čijem okončanju su Odgovorna lica u svih **5 (pet) slučajeva** proglašena odgovornim za povrede radne obaveze koje su im se stavljene na teret, a izrečena disciplinska mjera u 4 (četiri) slučaja je bila Pismeno upozorenje, dok je u jednom slučaju izrečena disciplinska mjera Otkaz ugovora o radu.

### 4. Edukacija iz oblasti etike i integriteta

- U saradnji sa Privrednom komorom F BiH/ID PPUOLJR je pripremljena i postavljena 25.12.2020 na platformi e-learning edukacija radnika koji raspolazu user-om iz oblasti etike i integriteta na temu:
  - Etični leadership - za rukovodioce Društva i
  - Etika i integritet na radnom mjestu - za radnike Društva.

Obuku je završilo:

- Nerukovodni radnici: 1.661 i rukovodni radnici: 284 što ukupno iznosi 1.945 radnika koji su uspješno završili edukaciju u 2021. godini.
- U toku 2022. godine u Dioničkom društvu BH Telecom Sarajevo je organizovano 8. Process Communication Model (PCM) edukacija, koje su (in)direktno vezane za oblast integriteta. Ovim edukacijama je educirano 85 rukovodnih radnika Društva, što je u utjecalo na unapređivanje vještina i

kompetencija iz sfere rukovođenja ljudima i timovima te izvršilo nabavku online edukacija za (rukovodne i nerukovodne) radnike Društva: Etika i motivacija. Predmetne edukacije su istaknute kao obavezujuće za sve radnike Društva, te su uvrštene u onboarding paket za sve novouposlene radnike, ali zbog tehničkih problema na LMS platformi, putem koje je planirano puštanje edukacije, još uvijek se nije uspjelo doći do realizacije ovih edukacija.

- U toku 2023. godine na LMS learning platformi se nalaze sljedeće edukacije na temu: Etika i integritet na radnom mjestu, Etični leadership i etična organizacijska struktura, dok je u toku 2023. godine su postavljene dvije nove edukacije dostupne svim radnicima:
  - Etika i lojalnost za nerukovodne radnike i
  - Etika i lojalnost za rukovodne radnike.

Naime, kurs Etika i lojalnost za rukovodne radnike je u toku prethodne godine zadata kao obavezujuća edukacija za sve rukovodne radnike, dok kursevi Etični leadership i etična organizacijska struktura, zajedno sa kursom Menadžerske vještine i upravljanje timovima je za nove rukovodne radnike kroz razvojne planove također obavezna edukacija. Predmetnu edukaciju je završilo 387 rukovodnih radnika.

- Značajan naglasak realizacije mjera predstavlja uspostava kanala komunikacije za prijavu koruptivnih radnji: "Etička linija" koji je dostupan za prijavu od strane svih radnika BH Telecoma i eksternih korisnika dostupan na webu BH Telecoma: [etička.linija@bhtelecom.ba](mailto:etička.linija@bhtelecom.ba).

**Napomena:** U 2021., 2022. i 2023. godini nije bilo prijava putem otvorene linije za prijavu koruptivnih radnji.

## 5. Protok informacija/interno komuniciranje

Efikasan protok informacija kao mjera unaprjeđenja integriteta u BHTelecomu predstavlja bitnu kariku za održavanje integriteta u organizaciji. Uvođenje mjera koje potiču transparentnost i otvorenu komunikaciju ima brojne koristi:

- Brže otkrivanje problema
- Sprječavanje sukoba interesa
- Promicanje odgovornosti
- Jačanje povjerenja
- Smanjenje rizika od korupcije

Za potrebe komunikacije koriste se DMS platforma za službeno prosljeđivanje i kreiranje službene pošte/dokumenata, e-mail, kao i MS Teams platforma putem koje radnici komuniciraju i organiziraju sastanke.

Za potrebe interne komunikacije o važnim informacijama za radnike, kao i socijalizacije radnika kreirana je **PeopleLab sharepoint platforma**. U okviru iste u prethodnoj godini objavljeno je ukupno 69 vijesti tokom cijelog perioda godine.

Broj pregleda na voj platformi, posjeta od strane radnika je u konstantnom porastu. U periodu od godinu dana ova platforma je imala **66.568 pregleda**. Kako bi povećali vidljivost na istoj, od mjeseca septembra 2023. godine u saradnji sa ID RP kreirali smo posebno izdanje informatora – People Lab koji izlazi prvog ponedjeljka u mjesecu pored standardnog Informatora koji ide svakog petka, a čija je svrha objaviti vijesti iz domena HR-a i razvoja kulture. Broj korisnika koji su u prethodnoj godini pristupili ovoj platformi iznosi 3010. što se podudara sa brojem radnika koji imaju domenski user, pa možemo reći da su svi radnici Društva imali priliku upoznati se sa People Labom.

U toku 2023. godine objavljivane su vijesti iz sljedećih kategorija:

- Wellbeing i zdravlje zaposlenih – vijesti u vezi sa učešćem Društva na različitim, sportsko - rekreativnim takmičenjima



- Uspjesi naših radnika i članova njihove porodice sa ciljem promocije radnika i povezivanja sa drugima kroz inspirativne priče
- Humanitarne aktivnosti
- Vijesti iz svijeta HR-a
- Moja akademija kao zaseban podbrend na ovoj platformi sa svojim vijestima
- Posjete učenika i studenata kompaniji
- Vijesti iz svijeta tehnologije.

Sa ciljem uticaja na socijalizaciju i povećanje angažiranosti na ovoj platformi organizovane su aktivnosti iz domena gamification-a, kao što su podjele ulaznica za SFF festival u zamjenu za angažiranost.

Aktivnosti na platformi se svakodnevno prate i administriraju u skladu sa kućnim redom iste, a kako bi se osigurala komunikacija koja je uskladu sa važećim kodeksima.

U konačnici, poboljšanje protoka informacija ključno je za održavanje integriteta u organizaciji. Uvođenje gore navedenih aktivnosti koje podržavaju transparentnost i otvorenu komunikaciju stvara okruženje u kojem se poštuju etički principi i promiče odgovorno poslovanje.

Ovaj pregled ističe kako poboljšanje informisanja/protoka informacija doprinosi unaprjeđenju integriteta BH Telecoma kroz brže otkrivanje problema, sprječavanje sukoba interesa, promicanje odgovornosti, jačanje povjerenja te smanjenje rizika od korupcije.

## 6. Izvještaj o procjeni postojećeg sistema finansijskog upravljanja i kontrole u BH Telecomu za 2021/22 godinu

Pored navedenog navodimo i bitne preporuke vezane za integritet Društva, usvojene od strane Uprave Društva (21. sjednica Uprave društva 31.01.2023.) u okviru Izvještaja o procjeni postojećeg sistema finansijskog upravljanja i kontrola u BH Telecomu za 2023. u kojem su shodno navedenom izvještaju usvojene i preporuke vezane za unaprjeđenje integriteta i etike u BH Telecomu koje će se provoditi u 2024.godini:

- Provoditi kontinuiranu edukaciju i podizanje svijesti iz oblasti integriteta i etičkih vrijednosti i lojalnosti radnika.
- Informisanje radnika o obavezi prijave svakog eventualnog sukoba interesa.
- Uspostavljanje savjetodavnog kanala komunikacije po pitanju etičkog ponašanja i promovisanje putem internog share portala.
- Podići nivo informisanja o provedenim disciplinskim postupcima(sa ciljem generalne prevencije i proaktivnog djelovanja po pitanju edukacije iz ove oblasti).

## 7. Kontinuitet unaprjeđenja integriteta

Dužni smo u ovom izvještaju napomenuti kontinuitet razvoja integriteta u BH Telecomu na način da je od strane Tima za izradu plana integriteta/DRSU realizovan Zaključak broj VIII/157-23 Uprave društva na pripremi, izradi **Plana integriteta BH Telecoma 3.0**, jednoglasno usvojenog na 25.sjednice Uprave društva održane 21.02.2024.godine.



www.bhtelecom.ba

**Dioničko društvo BH Telecom Sarajevo**

Franca Lehara 7, 71000 Sarajevo, BiH

**Izvršna direkcija za pravne poslove, upravljanje organizacijom i ljudskim resursima**

tel: +387 33 256 200; fax: +387 33 227 059



## 8. Zaključak

U ovom izvještaju smo analizirali provedbu mjera za unapređenje integriteta u organizaciji u periodu od 2020. - 2023. godine te identificirali ključne nalaze i zaključke.

Ključni nalazi iz izvještaja ukazuju na značajan napredak u ostvarivanju postavljenih ciljeva unapređenja integriteta. Kroz provedbu različitih mjera, primijetili smo poboljšanje u efikasnosti radnih procesa, jačanje upravljanja ljudskim resursima, te povećanje transparentnosti i povjerenja unutar organizacije. Unatoč tome, identificirali smo i određene nedostatke u pogledu broja kršenja etičkog kodeksa, pasivnosti i otpora promjenama koje je potrebno prevladati.

Naglašavamo važnost kontinuiranog rada na unapređenju integriteta u budućnosti. Očuvanje integriteta organizacije zahtijeva trajni angažman i stalno prilagođavanje novim izazovima i promjenama u okruženju. Stoga je ključno nastaviti s implementacijom mjera koje su se pokazale uspješnim, kao i istraživati nove strategije i pristupe kako bismo osigurali daljnje unapređenje integriteta u organizaciji.

Samo kroz zajednički napor svih učesnika i odlučnu posvećenost integritetu možemo osigurati dugoročni uspjeh i održivost organizacije.

S poštovanjem,

v.d. Izvršni direktor

Damir Čauš

Kantonalni sud Sarajevo Br. UF/I-520/04 Identifikacioni broj: 4200211100005 Porezni broj: 0107880400 PDV broj: 200211100005

**Računi BH Telecoma d.d. Sarajevo**

SBERBANK BH d.d. Sarajevo, glavni račun BH Telecoma - KM: 1401010007090054; RAIFFEISEN BANK d.d. BiH, KM: 1610000030950092, IBAN: BA39 1611 0000 0124 8933, SWIFT: RZBABA2S; UNICREDIT BANK d.d. Mostar, KM: 3383202250226088, IBAN: BA39 3383 2048 9065 5134, SWIFT: UNCRBA22; NLB BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1322600311707003; INTESA SANPAOLO BANKA d.d. BiH, KM: 1540012000318547; SPARKASSE BANK d.d. BiH, KM: 1990490005000203; UNION BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1020500000020853; NOVA BANKA a.d. Banja Luka, KM: 5550050047194638; BOSNA BANK INTERNATIONAL d.d. Sarajevo, KM: 141001000000941; ASA BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1340100000160849; PRIVREDNA BANKA SARAJEVO d.d. Sarajevo, KM: 1010000050732105; VAKUFСКА BANKA d.d. Sarajevo, KM: 1601030000062976; ZIRAATBANK BH d.d. Sarajevo, KM: 1860001060841009;

