

Etični kodeks

Družbe Elektro Celje



Elektro
Celje

Kazalo

1 PISMO PREDSEDNIKA UPRAVE	5
2 NAMEN IN UPORABA ETIČNEGA KODEKSA	6
3 NAŠE VREDNOTE IN NAČELA DELOVANJA	7
3.1 Naše vrednote	7
3.2 Naša načela delovanja	8
3.2.1 Odgovoren odnos organov vodenja do zaposlenih, socialnih partnerjev in družbe	8
3.2.2 Odnos direktorjev in vodij do zaposlenih	8
3.2.3 Odnosi med zaposlenimi	9
3.2.4 Preprečevanje nasprotij interesov	9
3.2.5 Ne dajemo in ne sprejemamo neprimernih daril	11
3.2.6 Uporaba sredstev družbe	11
3.2.7 Preprečevanje koruptivnih ravnanj	12
3.2.8 Odnos do odjemalcev, dobaviteljev in partnerjev	12
3.2.9 Sodelovanje s pristojnimi nadzornimi organi in institucijami	13
3.2.10 Udeležba zaposlenih v političnih in družbenih dejavnostih in pobudah	13
3.2.11 Odnos do delničarjev	14
3.2.12 Odnos do širše družbene skupnosti in družbena odgovornost	14
3.2.13 Odnos do medijev in komuniciranje	15



4 ZAVEZA K SPOŠTOVANJU ČLOVEKOVIH PRAVIC PRI POSLOVANJU	16
5 ZAGOTAVLJANJE SKLADNOSTI POSLOVANJA	18
6 VARSTVO IN INTEGRITETA PODATKOV	20
7 IZVAJANJE ETIČNEGA KODEKSA	21
7.1 Prijava kršitve načel etičnega ravnanja in drugih nepravilnosti v družbi	22
7.2 Nadzor kršitve načel etičnega ravnanja in drugih nepravilnosti v družbi	23
7.3 Veljavnost Etičnega kodeksa	23





Zavedamo se, da lahko samo z lojalnim odnosom in pripadnostjo zaposlenih prispevamo k dodani vrednosti družbe Elektro Celje.

Od vseh nas skupaj se pričakuje, da bomo pri svojem delu izkazovali visoko stopnjo skrbnosti in s tem prispevali k uspešnemu poslovanju.



1 Pismo predsednika uprave

Etični kodeks družbe Elektro Celje je del širše vizije naše družbene in okoljske odgovornosti ter predstavlja osnovno vodilo ravnanja zaposlenih v Elektru Celje.

Skupaj z zaposlenimi gradimo ugled družbe Elektro Celje v okolju, kjer delujemo. Pri delu ne sledimo le ekonomskim učinkom poslovanja, ampak delujemo v skladu z najvišjimi etičnimi in moralnimi vrednotami, upoštevamo zakonodajo in interne akte družbe ter strokovne standarde delovanja. Gradimo organizacijsko kulturo in z odprtim dialogom spodbujamo zaposlene, da prispevajo k skupni podobi družbe ter da so nosilci procesa nenehnih izboljšav.



Zavedamo se, da lahko samo z lojalnim odnosom in pripadnostjo zaposlenih prispevamo k dodani vrednosti družbe Elektro Celje.

Od vseh nas skupaj se pričakuje, da bomo pri svojem delu izkazovali visoko stopnjo skrbnosti in s tem prispevali k uspešnemu poslovanju. Zaposleni spoštujemo in izvajamo zakonodajo na vseh področjih svojega delovanja.

Kodeks kot nabor pravil, standardov obnašanja in pričakovanih ravnanj ne nudi vseh odgovorov. V primeru odprtih vprašanj se lahko zaposleni vedno obrnejo na svojega nadrejenega ali na pooblaščenca za korporativno integriteto.

Pomembno je, da si zaposleni v družbi Elektro Celje preberemo, razumemo in se držimo našega kodeksa etičnega ravnanja. Dolžni pa smo opozoriti na vsakršno situacijo, za katero upravičeno menimo, da je v nasprotju z našim kodeksom. V družbi Elektro Celje smo ponosni na zavzetost naših zaposlenih in na dosežke, ki so rezultat te angažiranosti. K poslovni odličnosti pomembno prispevajo odprti in pošteni odnosi med zaposlenimi ter odgovorno in učinkovito delo.

Skozi leta delovanja smo zgradili kulturo medsebojnega zaupanja in spoštovanja. Zdaj je pred nami naloga, da za trajno ohranjanje naše prednosti in zagotavljanje našega uspeha to ohranimo tudi v prihodnosti. Vsem zaposlenim se zahvaljujem za njihovo etično delovanje, ki naj bo del našega vsakdanjega življenja.

Predsednik uprave

mag. Boris Kupec

2 Namen in uporaba etičnega kodeksa

Etični kodeks je nabor pravil, standardov obnašanja in pričakovanih ravnanj. Določa, kako v podjetju delujemo ter nas usmerja vedno in povsod. Služi nam kot pripomoček pri vsakodnevnem ravnanju in nam pomaga, da se izognemo situacijam, ko bi kršili zakonodajo, povzročili škodo podjetju ali drugače škodili njegovemu ugledu.

Kodeks velja za vse zaposlene v Elektru Celje pa tudi za druge deležnike, kadar le-ti na kateri koli podlagi opravljajo različne dejavnosti ali delo za Elektro Celje. Vsi zaposleni moramo podpisati Izjavo o skladnosti z Etičnim kodeksom.

Družba Elektro Celje kot referenčni kodeks uporablja Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, točka 10.1.1.

Ključni nameni tega kodeksa so:

- 1. opredelitev temeljnih načel in pravil, po katerih se ravnamo zaposleni v družbi Elektro Celje,**
- 2. zagotavljanje skladnosti z veljavnimi zakoni, podzakonskimi akti in drugimi predpisi, politikami ter kodeksi, ki veljajo za družbo,**
- 3. varstvo in integriteta podatkov,**
- 4. preprečevanje diskriminacije na delovnem mestu in sovražnega delovnega okolja,**
- 5. naznanjanje in obravnavanje neskladnosti oziroma kršitev tega kodeksa.**

Z uveljavitvijo kodeksa zagotavljamo spoštovanje načel pri vsakodnevnem ravnanju, odločanju in poslovanju. Temeljna načela in pravila predstavljajo standard delovanja, upravljanja in vodenja, ki oblikuje poslovno kulturo in gradi poslovno odličnost družbe. Skupen cilj vseh zaposlenih in partnerjev družbe je ohranjanje in dvig ugleda in integritete družbe Elektro Celje.



3 Naše vrednote in načela delovanja

3.1 Naše vrednote



ODGOVORNOST in ZANESLJIVOST

Smo odgovorni in zanesljivi.

Delujemo vestno, predano, v skladu s pravili in etičnimi standardi. Držimo se dogovorov. Za izpolnjevanje obveznosti smo osebno odgovorni. Zavedamo se, da smo del širše skupnosti, povezani z omrežjem energije. S svojim delovanjem prispe-

vamo k varnosti in kakovosti življenja. Zagotavljamo, da je distribucija električne energije zanesljiva, varna in neprekinjena. Spoštujemo delo in čas drugih.



DIALOG in SODELOVANJE

Odperta in spoštljiva komunikacija je temelj uspešnega sodelovanja.

Dobre medsebojne odnose gradimo z jasnim izražanjem in upoštevanjem sogovornika. Prispevamo k dobremu delovnemu vzdušju, medsebojnemu zaupanju in spoštovanju. Delamo za skupno dobro in v partnerstvu med zaposlenimi,

odjemalci, dobavitelji in lastniki. Spoštujemo medosebne razlike, sledimo vrednotam družini prijaznega podjetja in usklajujemo različne naloge in aktivnosti z namenom doseganja skupno zastavljenih ciljev.



ZNANJE in ODLIČNOST

Razvijamo znanje in sposobnosti ter dosegamo izjemne rezultate.

S trajnim pridobivanjem in deljenjem znanj ter izkušenj, s stremljenjem k inovacijam in z upoštevanjem najboljših praks gradimo strokovnost, izpopolnjujemo svoje delovanje in ostajamo predani iskanju najboljših rešitev za stalno izboljševanje

kakovosti oskrbe z električno energijo. Z zavzetostjo in ustvarjalnostjo dvigujemo kulturo razvoja in doseganja izjemnih rezultatov.



3.2 Naša načela delovanja

3.2.1 Odgovoren odnos organov vodenja do zaposlenih, socialnih partnerjev in družbe

Vodstvo družbe zagotavlja:

- Odgovoren odnos do vseh zaposlenih in do delavskih predstavnikov.
- Spoštovanje sprejetih zavez do zaposlenih (kolektivne pogodbe, druge zaveze).
- Dosledno spoštovanje sindikalnih pravic ter statusa delavskih in sindikalnih predstavnikov.

3.2.2 Odnos direktorjev in vodij do zaposlenih

Direktorji in vodje so zgled zaposlenim. Pri sprejemanju odločitev spoštujemo dostojanstvo, osebno integriteto in zasebnost vsakega zaposlenega. Skrbimo za kontinuirano lastno strokovno izpopolnjevanje in usposabljanje s področja vodenja. Ustvarjamo pogoje za osebni in strokovni razvoj zaposlenih, izvajamo razgovore s sodelavci z namenom odprtega dialoga, usklajevanja osebnih in skupnih ciljev, identificiramo kadrovske potenciale, izvajamo mentorstvo in skrbimo za prenos znanja na sodelavce. Objektivno in pravično nagradimo zaposlene in skrbimo za njihovo napredovanje v skladu z internimi navodili in kolektivno pogodbo, pohvalimo dobro opravljeno delo in podajamo konstruktivno kritiko.

Skrbimo za pozitivno organizacijsko klimo, dober pretok informacij, pripadnost in zadovoljstvo zaposlenih, ki spodbuja učinkovito delo, ustvarjalnost in inovativnost. V odnosih s kolegi in podrejenimi spodbujamo etiko in skladnost, tako da dajemo zgled spodobnosti, pravičnosti in neoporečnosti pri delu z drugimi. Direktorji in vodje so dolžni jasno začrtati standarde delovanja in ustvariti okolje, ki spodbuja timsko delo. Spoštljivo ravnamo z vsemi sogovorniki in širimo kulturni dialog. Izvajamo »politiko odprtih vrat«.

3.2.3 Odnosi med zaposlenimi

V Elektru Celje ne dopuščamo in ne toleriramo nobene oblike diskriminacije, nadlegovanja oziroma šikaniranja na delovnem mestu. Vsak zaposleni ima pravico do varstva osebnosti na delovnem mestu ter varnega in zdravega delovnega okolja.

Zavezuje se ustvarjati zdravo delovno okolje, ki ne privede do ustvarjanja občutkov strahu, dvomov in ponižanj ter posredno razvoja duševnih, psihosomatskih ali telesnih bolezni, ki bi vodile v zmanjšanje učinkovitosti in ustvarjalnosti zaposlenih.

Kot **diskriminacijo** ocenjujemo vsako ravnanje, s katerim se neko osebo obravnava neenako oziroma se ji vsiljuje neenaka bremena ali odreka ustrezne ugodnosti. Diskriminacija običajno temelji na osebnih predsodkih, povezanih z rasno, versko, narodnostno, politično, socialno ali drugo pripadnostjo oziroma spolno, starostno, telesno ali katero koli drugo osebno lastnostjo ali stanjem.

Nadlegovanje je sovražno ali neprijetno komentiranje oziroma druga komunikacija ali neželjeno vedenje, povezano s katero koli osebno okoliščino, z učinkom ali namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo delovno okolje.

Šikaniranje izvaja tisti, ki na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje, prestrašenost ali tesnobo. Šikaniranje se kaže v konfliktov polni komunikaciji na delovnem mestu med sodelavci ali med podrejenim in nadrejenim, pri čemer je napadena oseba izpostavljena sistematičnim in ponavljajočim se napadom ene ali več oseb, z namenom ali posledico izločitve iz delovnega okolja oziroma sistema, pri tem pa napadena oseba to občuti kot diskriminiranje.

Zaposlene pri določanju njihovih pravic, dolžnosti in položaja obravnavamo po **načelih enakosti, sorazmernosti in poštenosti**. Politika upravljanja s človeškimi viri mora vključevati kontrole, postopke in ukrepe za zagotavljanje enakopravne in poštene obravnave zaposlenih.

Vsak zaposleni lahko naznani katero koli obliko nadlegovanja, diskriminacije ali šikaniranja, ki jo zazna v delovnem oziroma poslovnem okolju, nadrejeni odgovorni osebi ali **Odboru za preprečevanje in odpravljanje posledic mobinga**.

Vsi zaposleni smo dolžni v medsebojnih odnosih, v odnosih do zaposlenih in drugih oseb, s katerimi prihajamo v stik, ravnati, komunicirati in sprejemati odločitve brez znakov diskriminacije, sovražnosti, nadlegovanja ali nespoštovanja.

3.2.4 Preprečevanje nasprotij interesov

Podjetniške odločitve morajo temeljiti na ustreznih informacijah ter ustrezni oceni tveganj. Ravnanje zaposlenih je usmerjeno izključno k interesom podjetja, zato ne sme biti podano kakršno koli nasprotje interesov med odločujočim in družbo, odločitve pa morajo biti sprejete v dobri veri.

Uprava mora razkriti potencialno nasprotje interesov nadzornemu svetu ter o tem zagotoviti vse relevantne informacije.



Če obstaja dvom o tem, ali obstaja (potencialno) nasprotje interesov uprave, o tem odloči nadzorni svet. Uprava, pri kateri obstajajo okoliščine, ki bi lahko povzročile nasprotje interesov, ne sodeluje v razpravi in se vzdrži glasovanja pri odločanju o taki zadevi ter se izogiba vseh drugih ravnanj ali vplivanja v zadevi.

Zaposleni se lahko vključujemo v zakonite poslovne, finančne in druge dejavnosti oziroma razmerja zunaj družbe, vendar pri našem ravnanju ne sme priti do nasprotja interesov med osebnimi interesi zaposlenega ali tretjih oseb ter zakonitimi interesi družbe.

Zaposleni se moramo izogibati vsem dejavnostim in okoliščinam, iz katerih izvirajo nasprotja interesov, ki vplivajo na našo presojo, objektivnost ali lojalnost do družbe, kadar delujemo za podjetje.

Okoliščine, iz katerih lahko izvirajo nasprotja interesov, so še posebej:

- finančni (zasebni) interes zaposlenega ali njim povezane osebe, ko zaposleni deluje za družbo,
- opravljanje poslov s povezanimi osebami, zlasti z družinskimi člani ali povezanimi pravnimi osebami,
- dejavnost zaposlenega, glede katere se upoštevajo opredelitve, postopki in pravila ter pravice in obveznosti iz konkurenčnih klavzul in prepovedi v veljavni pogodbi o zaposlitvi, pravilnikih in zakonu,
- sprejemanje daril in podobnih naklonov, ki presegajo običajen izraz naklonjenosti glede na dobre poslovne običaje oziroma dobro poslovno prakso.

Vseh okoliščin ni mogoče naštet, prav tako včasih ni lahko presoditi, katera dejavnost je primerna in katera ni. Če smo v dvomih, se posvetujemo s svojim vodjem, upravo ali pooblaščenecem za korporativno integriteto. Vprašanja lahko posredujemo tudi na naslove, ki so navedeni v 7.1 točki kodeksa.

Če je konflikt interesov neizogiben, ga je posameznik dolžan družbi razkriti.

3.2.5 Ne dajemo in ne sprejemamo neprimernih daril

Uprava, člani nadzornega sveta ter zaposleni v družbi Elektro Celje za opravljanje svojega dela ali za svoj položaj v Elektru Celje ne smemo zahtevati ali sprejemati daril, niti koristi zase ali svojo družino, bližnje sorodnike, prijatelje, osebe javnega ali zasebnega prava, ki bi lahko ustvarjale videz, da vplivajo na nepristranskost, s katero zaposleni opravljajo delovne naloge. Pri tem upoštevamo določila Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije.

Vsi zaposleni smo pri izvrševanju svojih delovnih nalog, pravic in obveznosti, ki izhajajo iz našega delovnega mesta ali položaja, ter pri sprejemanju poslovnih odločitev ali opravljanju katerih koli ravnanj za družbo dolžni upoštevati koristi družbe Elektro Celje pred svojimi lastnimi interesi oziroma interesi tretjih oseb.

3.2.6 Uporaba sredstev družbe

Sredstva družbe v obliki stvari, kot so avtomobili, telefoni ter vse druge naprave in oprema, tudi droben pisarniški material, smo dolžni varovati in uporabljati za ustrezne, preudarne in v naprej znane namene.

Zaposleni upoštevamo interna pravila uporabe sredstev družbe, vključno z uporabo službenih sredstev v zasebne namene.

Zaposleni v primeru, da ugotovimo kakršno koli tatvino, zlorabo, čezmerno uporabo ali izgubo sredstev podjetja, to prijavimo svojemu vodji ali pooblaščenцу za korporativno integriteto (integriteta@elektro-celje.si).





3.2.7 Preprečevanje koruptivnih ravnanj

Družba pri svojem delovanju ne dovoljuje in ne tolerira nobene oblike korupcije. Koruptivna dejanja poleg dajanja in sprejemanja podkupnin obsegajo tudi vsa druga ravnanja, s katerimi se dosežajo ali se skušajo doseči prednosti ali koristi zase ali za tretjo osebo z zlorabo pooblastil oziroma položaja z ravnanjem v nasprotju s svojimi odgovornostmi.

Z namenom zagotavljanja integritete v družbi spoštujemo določila Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije, ki se nanašajo na nadzor nad premoženjskim stanjem poslovnih oseb in oseb, odgovornih za javna naročila s strani Komisije za preprečevanje korupcije.

3.2.8 Odnos do odjemalcev, dobaviteljev in partnerjev

Z odjemalci, dobavitelji in drugimi deležniki razvijamo dobre odnose, ki temeljijo na medsebojnem zaupanju. V medsebojnih razmerjih spoštujemo dobre poslovne običaje. Zadovoljstvo odjemalcev je osnovno vodilo našega ravnanja. Odjemalcem, ki se odločajo za skupno sodelovanje, zagotavljamo pravočasne in natančne informacije.

Zaradi cilja nenehnih izboljšav v smislu »biti boljši« si prizadevamo izvajati kakovostne storitve, ki temeljijo na učinkovitosti, zanesljivosti, prilagodljivosti, pravočasnosti, varnosti, konkurenčnosti in okoljski sprejemljivosti. Storitve stalno izboljšujemo in prilagajamo željam in potrebam odjemalcev. Naročanje proizvodov in storitev izvajamo v skladu s predpisanimi standardi kakovosti, na področju oskrbe z električno energijo pa v skladu z zakonodajo o javnem naročanju.

Od dobaviteljev pričakujemo, da imajo svoje poslovanje usklajeno z zahtevami veljavne slovenske zakonodaje, da izpolnjujejo zahteve varstva pri delu in so okoljsko ozaveščeni ter sodelujejo z družbo Elektro Celje v duhu načel in vrednot, ki veljajo za družbo Elektro Celje. Dobaviteljem zagotavljamo plačilo v dogovorjenih rokih in jih redno ocenjujemo. Zaposleni, vključeni v pripravo, sklepanje in izvajanje poslov, delujemo pošteno, nepristransko in v interesu družbe Elektro Celje.

3.2.9 Sodelovanje s pristojnimi nadzornimi organi in institucijami

Elektro Celje sodeluje s pristojnimi nadzornimi organi in institucijami v njihovih postopkih nadzora, ki jih izvajajo nad samo družbo ali nad drugimi osebami v mejah predpisov, ki določajo varovanje zaupnosti, obseg pooblastil in pristojnosti nadzornih organov.

Odnosi z javnimi institucijami so korektni in transparentni.

3.2.10 Udeležba zaposlenih v političnih in družbenih dejavnostih in pobudah

Spoštujemo pravico zaposlenih do članstva in delovanja v različnih oblikah zastopanja in varovanja delavskih pravic in interesov ter s predstavniškimi organi delavcev vodimo konstruktiven dialog. Zaposleni ali druge osebe, ki sicer v svojem poslovnem življenju delujejo za družbo, morajo v vseh primerih zasebnega udeleževanja v družbenih, socialnih, političnih, interesnih in drugih javnih dejavnostih in pobudah ravnati le v svojem lastnem imenu, tj. zase.

Če se predstavijo kot zaposleni v družbi Elektro Celje ali kot predstavniki svojega poklica, morajo pri tem jasno in izrecno sporočati, da njihova ravnanja, ideje, mnenja in pobude odražajo njihova lastna stališča, ki niso nujno enaka stališčem



družbe Elektro Celje, razen če nimajo za to izrecnega pooblastila družbe. Vsi zaposleni in druge osebe, ki sicer delujejo za družbo, morajo v svojih zunanjih stikih prav tako delovati profesionalno, neodvisno in z integriteto.

Pri namenjanju morebitnih sredstev ali koristi političnim strankam družba upošteva zakonodajo, ki ureja postopke in pogoje financiranja političnih strank ter drugo veljavno zakonodajo.

3.2.11 Odnos do delničarjev

Elektro Celje je zavezan h kakovosti, poštenosti in transparentnosti finančnih poročil. S povabilom na letno skupščino družbe Elektro Celje, d. d., kjer se pregleda napredek poslovanja v preteklem letu, imajo delničarji priložnost upravi postaviti vprašanja o poslovanju. V času med skupščinami lahko delničarji obiskujejo spletno stran družbe, kjer objavljamo poslovne in finančne rezultate ter obveščamo delničarje in javnost o vseh pomembnih dogodkih.

Zaposleni sledimo cilju dolgoročne poslovne uspešnosti družbe Elektro Celje. S tem delničarjem družbe Elektro Celje, d. d., zagotavljamo varnost in donosnost njihove naložbe. Ne zlorabljammo notranjih informacij. Spodbujamo enakopraven položaj vlagateljev pri nakupu in prodaji delnic družbe Elektro Celje, d. d., in drugih vrednostnih papirjev.

Vse poslovne dogodke dokumentiramo v skladu z zakonskimi in internimi predpisi.

3.2.12 Odnos do širše družbene skupnosti in družbena odgovornost

Družba Elektro Celje je aktivna pri uresničevanju družbene odgovornosti, v okviru katere se podpirajo družbene in socialne dejavnosti ter pobude. Prav tako spodbujamo zaposlene, da se tudi sami vključujejo v dejanja na področju družbene odgovornosti in dejavnosti ter so o njih obveščeni.

V okolju, v katerem delujemo in živimo, smo zavezani k trajnostnemu razvoju. Skrbimo za zmanjševanje negativnih vplivov naše dejavnosti na okolje in varčujemo z naravnimi viri. Sistem ravnanja z okoljem stalno izboljšujemo in uvajamo sodobne in varčne tehnologije. Izvajamo okoljski monitoring ter stremimo k vedno boljši opremljenosti in usposobljenosti za ukrepanje v primeru onesnaženj. Sodelujemo in podpiramo projekte, ki so pomembni za lokalno in širšo družbeno skupnost. Podpiramo dejavnosti, ki prispevajo k dvigu kakovosti bivanja, socialne in zdravstvene varnosti, znanja, športa in kulturnega življenja prebivalcev v našem okolju.

Sponzorska in donatorska sredstva delimo razpršeno in transparentno na podlagi upoštevanja dolgoročnih pozitivnih učinkov za družbo.



3.2.13 Odnos do medijev in komuniciranje

Sporočanje podatkov oziroma kakršno koli komuniciranje z mediji je dovoljeno samo pristojnim osebam v družbi v skladu z načeli resničnosti, enotne obveščenosti in transparentnosti.

Pri dajanju javnih izjav o zasebnih stališčih morajo zaposleni in druge osebe, ki sicer delujejo za družbo, paziti, da se njihove izjave ne enačijo s stališči družbe Elektro Celje.

V Elektru Celje se zavedamo, da sta uspešnost in ugled družbe odvisna od našega nastopa v javnosti in predvsem od mnenja, ki si ga javnost ustvari. Trudimo se za proaktivnost in transparentnost pri informiranju vseh deležnikov.

Zavedamo se, da zaposleni soustvarjamo podobo družbe, vplivamo na njen ugled v okolju ter ustvarjamo in spreminjamo percepcijo zunanjih deležnikov. Zaposleni tudi v svojem zasebnem odnosu z javnostjo ohranjamo in krepimo ugled družbe, zato je pomembna odgovorna uporaba družabnih omrežij. V Elektru Celje spoštujemo svobodo govora vseh sodelavcev, a hkrati vemo, da so vsebine, o katerih pišemo v družabnih omrežjih, dostopne komurkoli, tudi našim sodelavcem, strankam in konkurenčnim podjetjem. Zavedamo se, da je lahko vsebina, sprva namenjena ozkemu krogu ljudi, zelo hitro posredovana izjemno velikemu številu uporabnikov družabnih omrežij. Vse, kar napišemo, ostane vedno in trajno shranjeno – če škodujemo poslovanju in ugledu Elektra Celje, je to naša odgovornost. V družabnih omrežjih ne širimo informacij o podjetju, razen tistih, ki so javno dostopne, prav tako pa ne širimo nestrpnosti, ne glede na vsebino, o kateri govorimo.



4 Zaveza k spoštovanju človekovih pravic pri poslovanju

Človekove pravice so prirojene, neodtujljive, univerzalne, neločljive in medsebojno povezane. Predstavljajo minimalne pogoje, ki omogočajo, da vsi ljudje ohranijo dostojanstvo. Človekove pravice pripadajo nam vsem, a pri njihovem izvajanju moramo spoštovati tudi človekove pravice drugih.

Spoštovanje človekovih pravic je pokazatelj zrelosti družbenega in poslovnega okolja in je tako pomemben element družbene odgovornosti podjetja. Mehanizem varovanja in spoštovanja človekovih pravic v poslovnih procesih upoštevamo na vseh ravneh.

Konkretna pričakovanja glede varovanja človekovih pravic v poslovnih procesih ureja različna področna zakonodaja, ki se nanaša na delovna razmerja, varovanje zdravja, zaščito okolja in prepovedi diskriminacije na delovnem mestu.

Elektro Celje se zavezuje k spoštovanju človekovih pravic v celotnem poslovnem procesu ter k izogibanju in preprečevanju možnih negativnih vplivov na človekove pravice.

Prizadevamo si za varovanje okolja in trajnosti na področju varstva potrošnikov, kjer sta v ospredju pravica potrošnikov do zdravega okolja in trajnostna potrošnja. Našim uporabnikom ob upoštevanju načel previdnosti (varovanje in ohranjanje okolja tudi za naslednje generacije) zagotavljamo dostopnost do naših storitev.



Elektro Celje zagotavlja delovno okolje, v katerem noben zaposleni ne sme biti izpostavljen spolnemu in drugemu nadlegovanju ali trpinčenju, verbalnemu, neverbalnemu in fizičnemu nasilju s strani delodajalca, predpostavljenih ali sodelavcev.

Elektro Celje ne dopušča prav nobene diskriminacije ter si prizadeva za zagotavljanje enake obravnave ne glede na spol (ne omejujemo dostopa do prostih mest glede na spol, od kandidata ne zahtevamo podatkov oziroma ne pogojujemo zaposlitev z družinskim oziroma zakonskim stanom, nosečnostjo oziroma načrtovanjem družine).

Invalidom zaradi omejitve pri delu zaradi zmanjšane ali omejene delovne zmožnosti omogočamo ohranjanje zaposlitve z različnimi programi in usposabljanjem. Vsem invalidom in delavcem z zmanjšano delovno zmožnostjo prilagajamo delovno okolje in delovno mesto v skladu z njihovimi omejitvami.

Elektro Celje zaposlenim zagotavlja varnost in zdravje pri delu v skladu z Izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki. Na podlagi prepoznanih tveganj in nevarnosti sprotno sprejema ukrepe za zagotavljanje varnega delovnega okolja ter varnih delovnih postopkov. Sprejema in izvaja ukrepe za preprečevanje, odpravljanje in obvladovanje primerov nasilja, trpinčenja, nadlegovanja in drugih oblik psihosocialnega tveganja na delovnih mestih ter načrtuje in izvaja promocijo zdravja na delovnem mestu.



5 Zagotavljanje skladnosti poslovanja

Skladnost poslovanja pomeni izpolnjevanje zakonodajnih in lastnih zahtev pri poslovanju. Pomeni, da družba in njeni zaposleni ravnamo v skladu z vsemi relevantnimi predpisi, mednarodnimi standardi in smernicami ter da družba korektno sodeluje z regulatornimi organi.

Skladnost poslovanja znotraj družbe gradijo številne politike in interni akti, ki podrobneje opredeljujejo aktivnosti in odgovornost pri izvajanju procesov, zato da bi poslovanje potekalo čim bolj nemoteno in da ne bi prihajalo do kršitev predpisov, standardov, politik družbe in internih aktov.

Za sistematično zagotavljanje skladnosti se v organizaciji uporabljajo uveljavljene smernice za upravljanje skladnosti po standardu ISO 19600:2016 in smernice za obvladovanje tveganj po standardu ISO 31000:2018.

Ureditev korporativnega upravljanja temelji na modelu treh linij, ki opredeljuje vloge in funkcije nadzora, posloводства in operativnih vodij v povezavi s funkcijami obvladovanja tveganj, skladnosti, varnosti, ... (prva in druga linija) in notranjerevizijske funkcije kot tretje linije. Upravljanje, za katerega je bistveno medsebojno sodelovanje v vseh smereh, se tako sestoji iz nadzora nad delovanjem, ukrepov vodstva za doseganje ciljev ter neodvisnih zagotovil in svetovanja notranje revizije.

Z upoštevanjem in delovanjem v skladu s sistemom skladnosti delujemo preventivno in zmanjšujemo tveganje materialnih izgub (odškodnine, globe) ter okrnitve ali izgube ugleda iz naslova neskladnosti.



Uveljavljeno in sistematično izvajanje ukrepov za zagotavljanje skladnosti pomaga vodstvu izvajati dolžno nadzorstvo in varuje družbo, posloводство in vse zaposlene pred odgovornostjo v morebitnih ugotovljenih primerih neskladij z zakonodajo ali drugih neskladij, povzročenih s strani zaposlenih ali drugih oseb, ki delujejo v imenu in za družbo in za katere je ta odgovorna.

Zaposleni smo zavezani k spoštovanju zakonodaje in drugih pravil, ki predpisujejo zahteve glede našega vsakodnevne poslovanja. Izogibamo se ravnanjem, ki bi lahko pomenila domnevno kršitev zakonodaje. Zaposleni z notranjimi kontrolami obvladujemo tveganja nezakonitega ravnanja pri procesih odločanja, politikah razkritij, notranjem poročanju in poročanju zunanjim (nadzornim) institucijam.

Predsednik uprave, direktorji sektorjev, direktorji distribucijskih enot in vodje služb imajo posebno odgovornost zagotavljanja skladnega delovanja. Sprejemati moramo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotavljamo, da na področju, za katerega smo odgovorni:

- ne prihaja do kršitev zakonov, ki bi jih lahko preprečili ali omejili z ustreznim in pravilnim opravljanjem nadzornih in organizacijskih obveznosti in
- da vsako kršitev prepoznamo, preiščemo in odpravimo.

To pa zaposlenih ne odvezuje od prevzemanja lastne odgovornosti – vsak zaposleni odgovarja in je odgovoren za svoje ravnanje.

V Elektru Celje se zavezujemo tudi k poštenemu in odprtemu pristopu do poslovnih partnerjev in zunanjih sodelavcev. Pri njihovi izbiri sledimo pravilom, ki zagotavljajo transparentnost postopkov in dajemo vsem potencialnim partnerjem enake možnosti.



V poslovnih razmerjih dosledno uporabljamo **protikorupcijsko klavzulo**:

Pogodbeni partner se zavezuje, da ne bo dal ali obljubil kakršnega koli darila ali plačila v denarju ali kakem drugem dragocenem predmetu posredno ali neposredno kateremu vodstvenemu delavcu, uslužbencu ali drugemu zaposlenemu delavcu pri naročniku storitev, članu nadzornega sveta ali delničarju z namenom podkupovanja, da bi tako napeljeval podkupljenega k zlorabi svojega položaja ali k vplivanju na katero koli odločitev le-tega, tako da bi s tem pridobil, obdržal ali preusmeril posle k sebi ali svojemu podizvajalcu ali pomočniku pri izpolnitvi posla, zastopniku, distributerju, hčerinskemu ali drugače povezanemu podjetju. V primeru kršitve ali poskusa kršitve te klavzule je že sklenjena pogodba nična, če pa pogodba še ni veljavna, se šteje, da pogodba ni bila sklenjena. V primeru kršitve te klavzule je pogodbeni stranka, ki krši to klavzulo, polno kazensko odškodninsko odgovorna.

6 Varstvo in integriteta podatkov

Poslovne skrivnosti, ostale zaupne informacije in interni podatki družbe Elektro Celje so dragoceno premoženje. Varovanje tega premoženja, kar vključuje tudi varovanje njegove zaupnosti, predstavlja ključno vlogo pri izvajanju poslovnih procesov, pri rasti in konkurenčnosti družbe. Podatki in informacije, ki jih zaposleni ali druge osebe pridobijo z delom v družbi Elektro Celje, so zaupne narave (v nadaljevanju: zaupni podatki), zato jih ni dovoljeno nepooblaščno razkrivati ali tretjim osebam omogočiti dostop do njih. Zaupni podatki so:

- **osebni podatek** – kateri koli podatek, ki se nanaša na posameznika, ne glede na obliko, v kateri je izražen,
- **poslovna skrivnost** – podatki, ki so za družbo posebnega pomena pri doseganju njenih gospodarskih in drugih prednosti. Poslovna skrivnost zajema nerazkrito strokovno znanje, izkušnje in poslovne informacije, ki izpolnjujejo naslednje zahteve:
 - je skrivnost, ki ni splošno znana ali lahko dosegljiva osebam;
 - ima tržno vrednost;
 - imetnik poslovne skrivnosti je v danih okoliščinah razumno ukrepal, da jo ohrani kot skrivnost.

Za poslovno skrivnost se ne morejo določiti informacije, ki so po zakonu javne ali informacije o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev.

Ukrepi in postopki varstva in zavarovanja zaupnih podatkov so določeni v veljavnih predpisih in internih aktih družbe, s katerimi morajo biti seznanjeni vsi zaposleni.



7 Izvajanje etičnega kodeksa

Vsak zaposleni je odgovoren za svoje etično ravnanje in za varovanje integritete in ugleda družbe Elektro Celje, kar zagotavljamo z upoštevanjem določil ter vrednot in načel tega kodeksa. Vsi zaposleni moramo podpisati Izjavo o skladnosti z Etičnim kodeksom.

Uprava, direktorji sektorjev, direktorji distribucijskih enot in vodje smo odgovorni za uvedbo tega kodeksa v svojih organizacijskih enotah ter moramo poskrbeti, da vsi sodelavci razumejo kodeks. Skladnost s kodeksom nadzoruje Pooblaščenec za korporativno integriteto, ki ga imenuje uprava. Ta poroča upravi in nadzornemu svetu o določitvi, izvrševanju in uveljavljanju kodeksa.

Etični kodeks družbe Elektro Celje zavezuje vse zaposlene od svoje objave naprej. Kršitev Kodeksa lahko šteje kot kršitev pogodbe o zaposlitvi, kar je sankcionirano v skladu z določili Zakona o delovnih razmerjih.



7.1 Prijava kršitve načel etičnega ravnanja in drugih nepravilnosti v družbi

Ta kodeks ne more dati dokončnih odgovorov na vsa vprašanja, zato se moramo zanesti na dobro presojo vseh nas o tem, kaj je potrebno za spoštovanje visokih standardov in za presojo, kdaj potrebujemo nasvet o tem, kako naj ravnamo. Vprašanja v zvezi s smernicami, opisanimi v tem kodeksu, lahko naslovimo na svojega nadrejenega ali neposredno na pooblaščenca za korporativno integriteto.

Vsi zaposleni in vse osebe, ki delujejo za račun družbe, morajo sporočiti oziroma naznaniti ravnanje, dejavnost ali odločitev, za katero verjamejo, da je v nasprotju z določili tega kodeksa.

Naznanitev kršitev korporativne integritete in skladnosti poslovanja se lahko opravi:

- 1. prek običajne pošte na naslov:** Elektro Celje, d. d., Pooblaščenec za korporativno integriteto, Vrtničeva 2a, 3000 Celje;
- 2. na e-naslov:** integriteta@elektro-celje.si;
- 3. prek spletne strani** www.elektro-celje.si pod zavihkom Skladnost poslovanja.

Za vse naslove, kjer se lahko naznani neskladnost poslovanja, skrbi in je zanje odgovoren pooblaščenec za korporativno integriteto. Družba se v okviru veljavne zakonodaje zavezuje varovati identiteto naznanitelja kot tajno in ga zaščititi pred povračilnimi ravnanji.

S prijavi in poročili glede neskladnega ravnanja z Etičnim kodeksom pooblaščenec za korporativno integriteto seznani upravo, razen v primeru, ko gre za prijavo kršitve uprave. V tem primeru prijavo posreduje nadzornemu svetu.

Če prijavitelj ni anonimen, prejme povratno informacijo o morebitni uvedbi postopka.

Če pooblaščenec za korporativno integriteto ugotovi, da prijava iz prejšnjih odstavkov vsebuje znake kaznivega dejanja, katerega storilca se preganja po uradni dolžnosti, obvesti o tem organe odkrivanja in pregona po zakonu, ki ureja kazenski postopek.

Razkritja oziroma naznanitve okoliščin dejanskega ali potencialnega kršenja tega kodeksa se varujejo kot poslovna skrivnost, vendar pooblaščenec za korporativno integriteto o ugotovljenih kršitvah pripravi polletno in letno poročilo ter spremlja gibanje kršitev.

7.2 Nadzor kršitve načel etičnega ravnanja in drugih nepravilnosti v družbi

Uprava in direktorji sektorjev preverjajo izvajanje določil tega kodeksa. **V primeru kršitve določil tega etičnega kodeksa, ki so hkrati tudi kršitve veljavne zakonodaje oziroma internih aktov družbe, te kršitve predstavljajo kršitev delovnih obveznosti in imajo lahko za posledico disciplinsko, odškodninsko, kazensko ali drugo odgovornost, skladno z veljavnimi predpisi in veljavnimi kolektivnimi pogodbami. V primeru hujših kršitev kodeksa lahko delodajalec kršitelju odpove pogodbo o zaposlitvi.** Vse kršitve tega kodeksa obravnava poleg pooblaščenca za korporativno integriteto tudi uprava družbe in direktor posameznega sektorja v družbi.

7.3 Veljavnost Etičnega kodeksa

Uprava družbe Elektro Celje, d. d., je Etični kodeks sprejela dne 26. 3. 2012 in novelirala dne 1. 3. 2021. Etični kodeks sta potrdila in sprejela Svet delavcev in Sindikat družbe, z novelacijo kodeksa pa se je seznanil tudi Nadzorni svet družbe dne 11. 3. 2021.

Etični kodeks je objavljen na interni strani in na spletni strani družbe www.elektro-celje.si, na vpogled pa je tudi v tajništvu družbe in na distribucijskih enotah.

**Predsednik uprave
Elektro Celje, d. d.**
mag. Boris Kupec





Elektro
Celje

Elektro Celje, d. d.
Vrunčeva 2a
3000 Celje, Slovenija

t: 03 4201 000

f: 03 4201 010

e: info@elektro-celje.si

www.elektro-celje.si